



Organización
Internacional
del Trabajo

**GUÍA TRIPARTITA E
INTERINSTITUCIONAL
DE INTERVENCIÓN
EN CASOS DE
TRABAJO FORZOSO**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Importancia, estructura y objetivos de la Guía Pág. 3

PARTE I

Marco conceptual y normativo del trabajo forzoso Pág. 5

I. Marco conceptual.

II. Excepciones.

III. Diferencias con otras situaciones.

IV. Marco normativo internacional y nacional.

PARTE II

Casos susceptibles de atención Pág. 15

I. Indicadores de trabajo forzoso de la OIT.

II. Trabajo forzoso en Paraguay.

III. Recomendaciones internacionales al Paraguay. Medidas adoptadas y desafío.

PARTE III

Actores públicos, privados y mixtos intervinientes Pág. 25

I. Actores públicos.

II. Actores privados.

III. Actores mixtos e instancias de diálogo social.

PARTE IV

Itinerario de intervención Pág. 36

I. Itinerario para casos generales de trabajo forzoso.

II. Itinerario para casos de trabajo forzoso que afecten a niños, niñas y adolescentes.

III. Esquemas procesales.

PARTE V

Datos de los actores intervinientes Pág. 46

I. Actores públicos.

II. Actores privados.

III. Actores mixtos e instancias de diálogo social.

IV. Asesoría técnica.

ANEXOS

ANEXO I – Marco Normativo Pág. 51

ANEXO II – Formulario para la denuncia de casos

ANEXO III – Formulario para la remisión de casos

BIBLIOGRAFÍA

Pág. 146

INTRODUCCIÓN

Importancia, estructura y objetivos de la Guía

El trabajo forzoso se considera una de las formas contemporáneas de esclavitud que genera gran inquietud a nivel mundial. El Paraguay no escapó a esta preocupación, por lo cual ratificó el Convenio de la OIT N° 29 “*Sobre el trabajo forzoso*” de 1930 mediante la Ley N° 1234/1967, advirtiendo que el trabajo forzoso u obligatorio constituye una violación de la dignidad humana, reconocida en el Preámbulo de la Constitución Nacional de 1992.

Desde aquel tiempo hasta hoy se han dado importantes avances, como son la creación de la *Comisión de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso (CONATRAFOR)* por Resolución del Ministerio de Justicia y Trabajo N° 230 de fecha 27 de marzo de 2009, además de la reciente implementación de la “*Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020*”, consensuada tripartitamente en el seno de dicha Comisión y luego aprobada por Decreto del Poder Ejecutivo N° 6285 del 15 de noviembre de 2016. El objetivo de esta estrategia es prevenir y erradicar el trabajo forzoso en el país, para lo que resulta necesario contar con un sistema de detección y atención integral a las víctimas de trabajo forzoso y generar las condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro.

En su *Informe* presentado durante la 106ª *Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, realizada en el presente año 2017, la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*¹ de la OIT reconoció que: “...*el proceso participativo que ha conducido a la elaboración de la estrategia nacional de prevención del trabajo forzoso constituye un paso importante en la lucha contra el trabajo forzoso...*”².

¹La *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)* es un órgano independiente creado en 1926 y constituido actualmente por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años; estos expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas, siendo su cometido la evaluación técnica imparcial de los Estados Miembros de la OIT a la luz de las normas internacionales del trabajo, por lo cual examinan la aplicación de los convenios y recomendaciones de la organización, de conformidad con las memorias regulares que los países presenten respecto a las medidas que han arbitrado para aplicarlos. El informe anual de la Comisión de Expertos cubre numerosos aspectos relacionados con la aplicación de las normas de la OIT y consta de tres partes: la Parte I contiene el Informe general, que incluye los comentarios acerca del respeto de los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales; la Parte II contiene las observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; y la Parte III contiene el Estudio general [Internet] Disponible desde: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm> [Acceso 05 de julio 2017]

²OIT (2017). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2017 (I)* / Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1A), Ginebra, 2017, pág. 241 [Internet] Disponible desde: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2017-106-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2017-106-1A).pdf) [Acceso 02 de julio 2017]

No obstante los progresos señalados, **el marco normativo paraguayo requiere avanzar en la ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso de 1930**; además se requieren medidas de prevención y protección y acciones jurídicas de reparación, tales como la indemnización y readaptación con el fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso.

Dentro de los objetivos de la *Estrategia Nacional* mencionada, se encuentra la elaboración de una herramienta eficaz que facilite la identificación y denuncia de los supuestos casos de trabajo forzoso, la coordinación y la articulación de los distintos actores – públicos, privados y mixtos – de manera a obtener la sanción de los infractores y el rescate de las víctimas, posibilitando su reinserción a la vida social con el respeto hacia su libertad de elección y permanencia en el trabajo.

A dichos efectos, esta *Guía Tripartita e Interinstitucional de intervención en casos de trabajo forzoso* – validada en una instancia de diálogo social tripartito como es el caso de la CONATRAFOR – constituye un material que parte de la definición precisa de la figura, sus excepciones y diferencias con otras situaciones análogas o parecidas, para luego identificar los supuestos o modalidades existentes en Paraguay y finalmente proporcionar el circuito de intervención en forma coordinada por parte de las instituciones involucradas en la lucha por su erradicación.

Por último, la *Guía* tiene los siguientes objetivos:

- 1.** Caracterización del Trabajo Forzoso. Excepciones y diferenciación de figuras similares.
- 2.** Identificación de los actores relevantes de carácter público, privado o mixto y adecuada intervención de los mismos en la recepción y tramitación de las denuncias.
- 3.** Simplificación en la tramitación de denuncias, con un procedimiento de fácil comprensión.
- 4.** Coordinación, articulación y seguimiento de los casos.

PARTE I

Marco conceptual y normativo del trabajo forzoso

I. Marco conceptual.

Antes de profundizar en aspectos que hacen a la atención de casos de trabajo forzoso, será necesario indagar el sentido y alcance de la expresión para conocer sus elementos esenciales y así diferenciarla de otras situaciones con las que puede llegar a confundirse.

En efecto, el artículo 2, párrafo 1, del Convenio OIT N° 29 “Sobre el trabajo forzoso” de 1930, señala que “trabajo forzoso u obligatorio” se refiere a “...todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

A partir de lo transcrito, pueden identificarse tres elementos esenciales que se manifiestan conjuntamente:

- 1. “Todo trabajo o servicio”:** tiene una connotación genérica que comprende a todo tipo de trabajo, servicio y empleo, por cuenta ajena o en beneficio de otro, permanente o temporal, remunerado o no, que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, sin importar su carácter legal o ilegal, como el caso de la economía informal. El trabajo forzoso puede ponerse de manifiesto en los sectores tanto público como privado.
- 2. “Amenaza de una pena cualquiera”:** engloba una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a realizar un trabajo o a prestar un servicio, incluidas tanto las sanciones penales como distintas formas de coacción directa o indirecta, la violencia física o la amenaza real y creíble de sufrirla personalmente o dirigida a su familia o personas cercanas, las amenazas psicológicas, las represalias, el confinamiento físico o la falta de pago de salarios. La pena o sanción puede también consistir en la pérdida de ciertos derechos o prerrogativas, como un ascenso, una transferencia, el acceso a un nuevo empleo, la supresión de alojamiento o la denuncia ante las autoridades migratorias.
- 3. “(La) persona no se ofrece voluntariamente”:** se refiere a un acto realizado sin los tres elementos de la voluntad: discernimiento, intención y libertad. Es decir, el consentimiento para trabajar no se ha otorgado libremente y con conocimiento de causa por un/a trabajador/a para formar parte de una relación de trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo

en cualquier momento. Por ejemplo, un/a empleador/a o un/a reclutador/a podrían interferir con esta libertad haciendo falsas promesas con el fin de inducir al trabajador o trabajadora a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado³.

Como bien se explica en la “Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016–2020”, la figura implica una real vulneración de la libertad de trabajo, que supone la restricción ilícita de la capacidad personal para decidir si se trabaja o no, escoger empleador y aceptar las condiciones laborales que uno considera adecuadas.

En su momento, la Comisión de Expertos de la OIT destacó el valor y pertinencia del concepto de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas basado en la definición prevista en el Convenio, dado que: “...Al adoptar este instrumento, los mandantes de la OIT optaron por elaborar una definición amplia de la expresión “trabajo forzoso” — que comprende los tres elementos antes examinados — en lugar de enumerar taxativamente las prácticas prohibidas. El uso de una amplia definición ha permitido a los órganos de control de la OIT combatir las prácticas tradicionales del trabajo forzoso, por ejemplo, las secuelas de la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud y las diversas formas de servidumbre por deudas, así como las nuevas formas de trabajo forzoso que han hecho su aparición en décadas recientes, tales como la trata de personas. Además, están comprendidos en esta definición no sólo el trabajo forzoso impuesto por entidades privadas sino también por las autoridades estatales. En consecuencia, se requiere a los Estados ratificantes que elaboren un amplio marco jurídico y de políticas para combatir el trabajo forzoso en todas sus formas...”⁴.

Por consiguiente, estaremos ante un supuesto de trabajo forzoso siempre que, de una forma u otra, se viole la libertad del/la trabajador/a y conforme a ello se obligue a una persona a trabajar con alguien específico o en determinadas condiciones o se impida el cambio de trabajo o la finalización del mismo, bajo amenaza de cualquier índole que afecte el consentimiento al inicio, durante y/o al final del trabajo.

³Cfr. OIT (2016). *Normas de la OIT sobre el trabajo forzoso - El nuevo Protocolo y la nueva Recomendación de un vistazo* / Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS) – Ginebra, 2016, pág. 5 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_534399.pdf [Acceso 02 de julio 2017]

⁴OIT (2008). *Dar un rostro humano a la globalización - Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* / Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), Ginebra, 2008, pág. 118 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf [Acceso 02 de julio 2017]

II. Excepciones.

El mismo Convenio OIT N° 29 “Sobre el trabajo forzoso” de 1930, en su artículo 2, párrafo 2, describe cinco situaciones no comprendidas en la definición de *trabajo forzoso u obligatorio*:

- 1. El trabajo realizado en el marco del servicio militar obligatorio** debido a la necesidad de defensa nacional, siempre y cuando el trabajo impuesto a los reclutas sea de carácter puramente militar.
- 2. Las obligaciones cívicas normales** de un país que se gobierne plenamente por sí mismo, como el prestar obligatoriamente servicio como jurado, o el deber de prestar asistencia a una persona en peligro.
- 3. El trabajo penitenciario** como consecuencia de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que las personas condenadas no sean cedidas o puestas a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.
- 4. El trabajo realizado en casos de fuerza mayor**, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores) o en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen con poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.
- 5. Los pequeños trabajos comunales** realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que esta población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos⁵.

III. Diferencias con otras situaciones.

1. Trabajo forzoso y malas condiciones de trabajo. El trabajo forzoso se funda principalmente en la violación de la libertad del/la trabajador/a por la existencia de amenazas que le imposibilitan terminar con el mismo; por su parte, las malas condiciones laborales aluden a unas circunstancias objetivas ciertas y determinadas, como los salarios bajos, la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, la informalidad o la precariedad en general.

El concepto de trabajo forzoso tampoco abarca las situaciones de mera necesidad económica, como cuando un/a trabajador/a se siente incapaz de

⁵OIT (2016). *op. cit.*, pág. 6

dejar un puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativas de empleo. La falta de alternativas económicas viables que hace que las personas mantengan una relación de trabajo en malas condiciones no constituye en sí mismo trabajo forzoso, aunque sí puede constituir una situación de vulnerabilidad⁶.

2. Trabajo forzoso y trabajo infantil. Son dos situaciones estrechamente relacionadas, pues estadísticamente cerca de la mitad de las víctimas del trabajo forzoso son niños, niñas o adolescentes y ambos supuestos se desarrollan casi siempre en las mismas zonas geográficas y en las mismas actividades económicas.

El trabajo infantil puede definirse como: *“...la actividad que implica la participación de los niños/as menores de 15 años en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo o en la prestación de servicios, a personas naturales o jurídicas, que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños”⁷.*

Según datos de la *Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes, EANA RURAL 2015*⁸, en el área rural de Paraguay existían hasta ese año 413.175 hogares con niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años. En dichos hogares residían un total de 2.011.963 personas, de las cuales el 40,3% tenía entre 5 y 17 años (810.352 niños, niñas y adolescentes), lo que revelaba un promedio de 4,9 personas por hogar, correspondiendo 2 de ellas al grupo de 5 a 17 años.

En aproximadamente 9 de cada 10 hogares con niños, niñas y adolescentes en las zonas rurales, al menos uno de sus miembros – que podrían ser niños, niñas o adolescentes – desempeñó una actividad agrícola, forestal o pecuaria en forma independiente o por cuenta propia durante los últimos 12 meses (87,1% desempeña al menos una actividad), predominando los hogares con población objetivo que realizaban actividades pecuarias (83,1%), seguido de las agrícolas (63,2%) y finalmente de las forestales

⁶Cfr. “Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020”, pág. 3.

⁷Cfr. “Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020”, pág. 4. Definición tomada del *Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo de los Adolescentes 2003 – 2008*, pág. 9 [Internet] Disponible desde: <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=11170> [Acceso 03 de julio 2017]

⁸Cfr. OIT – DGEEC (2016). *Trabajo infantil y adolescente en el sector rural agrícola, pecuario, forestal y de pesca y piscicultura en Paraguay – Encuesta de actividades de niños, niñas y adolescentes – EANA RURAL 2015* / Organización Internacional del Trabajo; Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS); Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos del Paraguay (DGEEC) – Ginebra, 2016, pág. 49 y 50 [Internet] Disponible desde: www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=28676 [Acceso 04 de julio 2017]

(55,1%), en tanto se realizaban las tres actividades simultáneamente en el 44,3% de los hogares.

El 39,9% del total de niños, niñas y adolescentes del área rural se concentra en tres departamentos (Itapúa, Caaguazú y San Pedro), presentando esta población una distribución bastante homogénea por sexo (51,8% niños y 48,2% niñas) y mayor volumen de niños y niñas de 5 a 9 años (36,5%), seguido del grupo de 10 a 13 años (32%) y, por último, el de 14 a 17 años (31,5%).

En este contexto general, la connotación de la expresión trabajo infantil no se refiere a todos los tipos de trabajo realizados por niños, niñas y adolescentes, algunos de los cuales pueden ser legítimos, remunerados o no y adecuados a su edad y madurez.

El trabajo infantil que busca ser combatido en el Paraguay es el que corresponde a alguna de las tres categorías siguientes:

- El trabajo realizado por un niño o niña que no alcance la edad mínima de catorce años, y que, por consiguiente, impide probablemente su educación y desarrollo pleno, lo que viola por tanto lo dispuesto en la Ley N° 2332/2003 “Que aprueba el Convenio OIT N° 138 sobre la Edad Mínima, 1973”.
- El trabajo que pone en peligro el bienestar físico, mental o moral del niño, niña o adolescente, ya sea por su propia naturaleza o por las condiciones en que se realiza, y que se denomina trabajo peligroso y ha sido definido por el Estado paraguayo, que identificó veintiséis actividades en el Decreto N° 4951/2005 del Ministerio de Justicia y Trabajo, que reglamenta la Ley N° 1657/2001 “Que aprueba el Convenio OIT N° 182 y la Recomendación sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación”.
- Las “Peores Formas de Trabajo Infantil”, que internacionalmente se definen como esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, reclutamiento forzoso de niños o niñas para utilizarlos en conflictos armados, prostitución, pornografía y actividades ilícitas⁹.

Interesan en el ámbito del trabajo forzoso principalmente las modalidades de peores formas de trabajo infantil que se enumeran en el inciso a), artículo 3° del Convenio OIT N° 182 “*Sobre las peores formas de trabajo infantil*” de

⁹Cfr. CONAETI (2010). *Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay 2010 – 2015*, pág. 13 [Internet] Disponible desde: [http://www.dequeni.org.py/userfiles/files/Paraguay_Estrategia_Nacional_2010-2015\(1\).pdf](http://www.dequeni.org.py/userfiles/files/Paraguay_Estrategia_Nacional_2010-2015(1).pdf) [Acceso 03 de julio 2017]

1999: “...(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados...”. En estos casos, tal como lo señala la “Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020”, existirá un “...espacio de intersección entre los conceptos de trabajo infantil y trabajo forzoso...”.

3. Trabajo forzoso y trata de personas. Tampoco trabajo forzoso es sinónimo de trata de personas. La trata de personas es un hecho punible que vulnera la libertad personal a través de un proceso que comienza con el reclutamiento, continua con el traslado – por lo general a través de fronteras – y culmina con la explotación del individuo.

Vale decir, la trata de personas implica el movimiento de una persona con fines de explotación; es por ello que el trabajo forzoso tiene lugar a menudo como consecuencia de la trata de personas¹⁰. Esto ocurre en el caso concreto del Paraguay conforme lo dispone la legislación, ya que algunos supuestos de trabajo forzoso podrían constituir modalidades de la “fase” de explotación dentro del proceso que implica el hecho punible de trata de personas¹¹.

En tanto la *ausencia de consentimiento* es el elemento esencial central para definir el trabajo forzoso, el *movimiento o traslado* de la persona víctima de explotación lo es en el caso de la trata de personas. En suma, no todo trabajo forzoso será consecuencia de la trata de personas, aunque la mayoría de casos de trata de personas derivan en alguna forma de trabajo forzoso, ya sea explotación sexual o explotación laboral¹².

Son sumamente relevantes, a este respecto, las siguientes definiciones contenidas en el artículo 4° de la Ley N° 4788/2012 “Integral contra la Trata de Personas”:

“...1. Víctima: Las personas afectadas directamente y las afectadas de manera secundaria o indirecta.

2. Víctima directa: Se entenderá como “víctima directa de la trata de personas” a aquella que se pretendiera o fuera efectivamente sometida en su cuerpo a un

¹⁰Cfr. OIT (2009). *El Trabajo Forzoso y la Trata de Personas. Manual para los inspectores del trabajo* / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, 2009, pág. 5 [Internet] Disponible desde:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_107704.pdf [Acceso 04 de julio 2017]

¹¹Ley N° 4788/2012 “Integral contra la Trata de Personas”. “Artículo 5°.- TIPIFICACIÓN DE LA TRATA DE PERSONAS.

... 2° El que, con el propósito de someter a otro a un régimen de servidumbre, matrimonio servil, trabajo o servicio forzado, esclavitud o cualquier práctica análoga a la esclavitud; captare, transportare, trasladare, acogiere o recibiere a la víctima directa, será sancionado con pena privativa de libertad de hasta ocho años...”

¹²“Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020”, pág. 5.

régimen de explotación sexual, o a la extracción ilícita de sus órganos o tejidos. Asimismo, a aquella persona cuyo cuerpo y fuerza de trabajo se pretenda o sea efectivamente empleada en un régimen de servidumbre, matrimonio servil, trabajo o servicio forzado, esclavitud o cualquier práctica análoga a la esclavitud.

3. Víctima secundaria: Al pariente u otra persona relacionada con la víctima directa, que en forma personal sufra un menoscabo patrimonial, moral o físico.

...8. Servidumbre: Las condiciones de trabajo o la obligación de trabajar o prestar servicios o ambas cosas, en las que el prestador del servicio no puede cambiar voluntariamente.

9. Trabajo o servicio forzoso: Aquel obtenido bajo amenaza de una sanción y para los que el prestador del trabajo o servicio no se ha ofrecido voluntariamente.

...11. Otras prácticas similares de esclavitud: La esclavitud por razón de deuda y servidumbre de la gleba.

12. Explotación económica de otra persona: Dependencia bajo coerción en combinación con la privación grave y amplia de los derechos fundamentales.

13. Servidumbre de la gleba: Aquella condición o situación de un arrendatario que está obligado por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y prestar a esta mediante remuneración o gratuitamente determinados servicios, sin libertad para cambiar su situación.

14. Esclavitud de la Deuda: Aquella situación o condición resultante de una promesa de un deudor de prestar sus servicios personales, o los de una persona bajo su control, como garantía del pago de una deuda, si el valor de esos servicios, computado razonablemente, no se destina a la liquidación de la deuda o si la duración de esos servicios no está limitada y definida.”

En estrecha conexión con lo precedentemente expuesto, se puede también estar en presencia de un caso de trabajo forzoso que a la vez implique violencia de género o violencia contra la mujer, a tenor de lo dispuesto en las Leyes N° 605/1995 “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, Convención de Belem Do Pará” y N° 5777/2016 “De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia”. Según el artículo 2 de la Convención citada:

“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar;

c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.”

4. Trabajo forzoso y trabajo decente. La noción de “trabajo decente” fue dada a conocer por primera vez en la *Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo a la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, celebrada en 1999, con una profundización de cuatro conceptos: el empleo, la protección social, los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social.

Así pues, la idea de “trabajo decente” importa un paradigma internacionalmente reconocido como válido tanto para los/as trabajadores/as de la economía formal como para los/as trabajadores/as asalariados/as de la economía informal, los/as que trabajan de forma independiente y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en dinero y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad.

Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de asociación y negociación colectiva, erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los/as trabajadores/as ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral¹³.

¹³Cfr. Ghai, Dharam (2003). “Trabajo decente. Concepto e indicadores” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), N° 2, pág. 125 y 126 [Internet] Disponible desde: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> [Acceso 04 de julio 2017]

IV. Marco normativo internacional y nacional.

El marco jurídico aplicable a la lucha contra el trabajo forzoso en el Paraguay se encuentra integrado por¹⁴:

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS	CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)
Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948	Convenio OIT N° 29 “Sobre el Trabajo Forzoso”, 1930 – Aprobado y ratificado por Ley N° 1234/1967
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966 – Aprobado y ratificado por Ley N° 05/1992	Convenio OIT N° 105 “Sobre la abolición del Trabajo Forzoso”, 1957 – Aprobado y ratificado por Ley N° 1331/1967
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 – Aprobado y ratificado por Ley N° 04/1992	Convenio OIT N° 182 “Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil”, 1999 – Aprobado y ratificado por Ley N° 1657/2001
	Convenio OIT N° 169 “Sobre pueblos indígenas y tribales”, 1989 – Aprobado y ratificado por Ley N° 234/1993
OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES RELACIONADOS	
Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, 2000 – Aprobado y ratificado por Ley N° 2396/2004	
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), 1969 – Aprobada y ratificada por Ley N° 01/1989	
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), 1988 – Aprobado y ratificado por Ley N° 1040/1997	

¹⁴La compilación de toda la legislación pertinente podrá encontrarse en el “Anexo I – Marco Normativo” ubicado al final de esta Guía.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará) – Aprobada y ratificada por Ley N° 605/1995

MARCO NORMATIVO NACIONAL

Constitución de la República del Paraguay, 1992

LEGISLACIÓN NACIONAL RELACIONADA

Ley N° 213/1993 “Que establece el Código del Trabajo”

Ley N° 1160/1997 “Código Penal de la República del Paraguay”

Ley N° 1680/2001 “Código de la Niñez y la Adolescencia”

Ley N° 4788/2012 “Integral contra la Trata de Personas”

Ley N° 5162/2014 “Código de Ejecución Penal para la República del Paraguay”

Ley N° 210/1970 “Ley Penitenciaria”

Ley N° 978/1996 “De Migraciones”

Ley N° 5777/2016 “De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia”.

DISPOSICIONES JURÍDICAS DE INFERIOR JERARQUÍA

Resolución del Ministerio de Justicia y Trabajo N° 230/2009 por la cual se conforma la “Comisión de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso (CONATRAFOR)”

Resolución del Ministerio de Justicia y Trabajo N° 642/2013 por la cual se crea la Dirección de Trabajo Indígena

Decreto del Poder Ejecutivo N° 6285/2016 que implementa la “Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020”

PARTE II

Casos susceptibles de atención

I. Indicadores de trabajo forzoso de la OIT.

Estos instrumentos puntualizan los signos más comunes o “indicios” que pueden direccionar hacia posibles casos de trabajo forzoso. Derivan de la experiencia teórica y práctica del *Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL)* de la OIT y están destinados a ayudar a autoridades, funcionarios/as públicos/as, operadores/as de justicia, organizaciones y dirigentes sindicales, ONG’s, trabajadores/as y otros, a identificar a las personas que se encuentren en una situación de trabajo forzoso y que puedan requerir por ello asistencia urgente¹⁵.

INDICADOR	CARACTERIZACIÓN
Abuso de la vulnerabilidad	El trabajo forzoso puede tener como víctima a cualquier persona, sin distinción, aunque son especialmente vulnerables aquellas personas que no conocen el idioma o las leyes del país en el que se encuentran, tienen pocas opciones de subsistencia, pertenecen a una minoría religiosa o grupo étnico, tienen discapacidad u otras características que las aparta de la mayoría de la población. No obstante, el mero hecho de estar en una posición vulnerable, no necesariamente configura trabajo forzoso; deberá el empleador tomar ventaja de la posición vulnerable del trabajador o trabajadora, para imponer trabajo forzoso.
Engaño	Implica la diferencia entre lo prometido por el empleador para reclutar al trabajador o trabajadora y las condiciones laborales abusivas que se materializan en la práctica. El/la trabajador/a no ha dado su consentimiento libre e informado ¹⁶ para trabajar de esa

¹⁵OIT. (2012). *ILO Indicators of forced labour* / Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, pág. 2 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf [Acceso 07 de julio 2017]

¹⁶Según el artículo 277 de la Ley N° 1183/1985 “Código Civil”, los actos voluntarios son aquéllos realizados con discernimiento, intención y libertad, en tanto son “vicios de la voluntad” aquellos que afectan esos elementos, como el caso de la fuerza, violencia o intimidación tratada en los siguientes artículos: “Art. 293.- Habrá falta de libertad en el agente, cuando se empleare contra él fuerza irresistible.

Se juzgará que hubo intimidación cuando por injustas amenazas alguien causare al agente temor fundado de sufrir cualquier mal inminente y grave en su persona, libertad, honra o bienes, o en la de su cónyuge, descendiente, ascendientes, o parientes colaterales. Si se tratare de otras personas, corresponderá al juez decidir si ha existido intimidación, según las circunstancias.

Art. 294.- El ejercicio normal de los derechos no podrá determinar injustas amenazas. Sin embargo, cuando por este medio se hubiesen arrancado a la otra parte ventajas excesivas, la violencia moral podrá ser considerada suficiente para anular el acto.

	<p>manera, pues si lo hubiese sabido, nunca hubiese aceptado la oferta. Las prácticas de reclutamiento engañosas pueden manifestarse desde el tipo y las condiciones de trabajo y de vida, los salarios, la vivienda, el estatus migratorio hasta incluso la educación, en caso de que los trabajadores sean niños, niñas o adolescentes.</p>
Restricción de movimientos	<p>Las víctimas de trabajo forzoso pueden estar encerradas o controladas permanentemente para no escapar durante la ejecución de las labores o su transporte. En este sentido, la restricción de movimiento importa esa falta de libertad de los/las trabajadores/as para ingresar o salir libremente del lugar de trabajo, al ser vigilados por medio de cámaras o de otros empleados. Sin embargo, existen restricciones legítimas de movimiento, como por ejemplo las relacionadas con la seguridad de los trabajadores en lugares de trabajo peligrosos.</p>
Aislamiento	<p>Se puede dar mediante dos supuestos: a) los/as trabajadores/as pueden encontrarse verdaderamente en lugares remotos, sin contacto con el mundo exterior y sin transporte disponible; b) los/as trabajadores/as pueden estar aislados en zonas populosas a puertas cerradas, privados de contacto con el resto de la sociedad. Este indicador está relacionado muchas veces con la realidad de la economía informal, lo cual dificulta que las autoridades supervisen los locales y apliquen las leyes laborales.</p>
Violencia física y sexual	<p>Se puede utilizar para capturar a la persona en un inicio, o ya durante el desarrollo del trabajo para obligarla a realizar actividades que originalmente no estaban previstas, o para que siga trabajando, incluso forzándola a consumir drogas o alcohol para tener mayor control sobre ella. Dado que la violencia no es aceptable como medida disciplinaria, su presencia constituye un indicador fuerte de trabajo forzoso.</p>
Intimidación y amenazas	<p>Las víctimas de trabajo forzoso pueden sufrir intimidación y amenazas cuando se quejan de sus condiciones, o cuando desean renunciar a su trabajo. Las amenazas pueden ser de violencia física contra la persona o su familia, denuncia ante las autoridades</p>

Art. 295.- La fuerza o la intimidación vicia el acto, aunque se la haya empleado por un tercero. Cuando una de las partes hubiere tenido conocimiento de ello, ésta responderá solidariamente con el autor por los daños. En los demás casos, el resarcimiento será por cuenta exclusiva del causante.”

	migratorias, retención de salarios, desalojo, retiro de privilegios, entre otras. La credibilidad y el impacto de las amenazas deberán ser evaluados desde la perspectiva del trabajador o trabajadora, tomando en cuenta sus creencias, edad, cultura y condición socio – económica.
Retención de documentos de identidad	Será considerado un indicador de trabajo forzoso en tanto el trabajador no tenga la posibilidad de acceder a sus documentos en tanto los pida. En muchos casos, sin documento de identidad, el trabajador no podrá encontrar otro empleo o acceder a servicios esenciales, razón suficiente para no dejar el trabajo por miedo a perderlo y menos aún pedir ayuda a las autoridades u ONG´s.
Retención de salarios	El hecho del retraso o irregularidad en el pago de salarios no implica por sí solo trabajo forzoso. Sin embargo, cuando ello se torne sistemático y deliberado con el único propósito de obligar al trabajador o trabajadora a permanecer en el empleo, indicará una situación de trabajo forzoso.
Servidumbre por deudas	Se configura cuando la víctima debe trabajar para pagar una deuda, por adelantos de salario o préstamos adquiridos por concepto de comisión, traslado al lugar de trabajo, vivienda que le presta el empleador, gastos de la vida diaria como alimentación o salud y gastos de emergencia. En tal caso, el empleador impide que el/la trabajador/a se libere de la deuda sobrevalorando los precios de los productos que le suministra, así como los respectivos intereses y, a su vez, subvalorando el trabajo o producto que entrega el/la trabajador/a; además, el período de trabajo para pagar la deuda no suele estar especificado. Las deudas pueden también aumentar como resultado de la manipulación de cuentas, especialmente cuando los trabajadores son analfabetos. La servidumbre de deuda también puede surgir cuando niños, niñas y adolescentes son reclutados a cambio de un préstamo concedido a sus padres o familiares.
Condiciones de trabajo y de vida abusivas	Es probable que las víctimas de trabajo forzoso vivan y trabajen en condiciones tales que una persona nunca aceptaría libremente. Pueden realizarse en condiciones que sean degradantes y humillantes, así como en condiciones de vida insalubres, hacinamiento y confinamiento. No obstante, las malas condiciones de

	trabajo y vida no constituyen por sí mismas trabajo forzoso, ya que las personas pueden aceptarlas ante la falta de alternativas laborales. De todas formas, esta circunstancia deberá funcionar como una “alerta” para inspeccionar el caso concreto, debido a la posible existencia de coerción a los/as trabajadores/as para no abandonar el empleo.
Excesivas horas extraordinarias de trabajo	Las víctimas de trabajo forzoso pueden verse obligadas a trabajar horas extraordinarias, por encima de los límites prescritos por el ordenamiento jurídico. Puede que se les nieguen descansos y días libres, se les obligue a hacerse cargo de los turnos u horarios de colegas ausentes, o a estar de guardia las 24 horas del día, los 7 días de la semana. La determinación de si las horas extraordinarias configuran una situación de trabajo forzoso puede ser bastante compleja; por regla general, si los trabajadores tienen que trabajar más horas extras de las que permite la legislación nacional, bajo algún tipo de amenaza – por ejemplo, el despido – o con el fin de ganar por lo menos el salario mínimo, esto constituye un indicador de trabajo forzoso.

II. Trabajo forzoso en Paraguay.

1. La servidumbre por deudas. En el Paraguay se ha identificado como trabajo forzoso la servidumbre por deudas en algunas estancias de la región Occidental (Chaco Central y Bajo Chaco), que afecta principalmente a pueblos indígenas. Esta situación fue puesta a conocimiento de la *Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo*¹⁷ por parte de la *Confederación Sindical Internacional (CSI)* y por la *Central Nacional de Trabajadores (CNT)* en fecha 31 de agosto de 2011.

¹⁷El informe anual de la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)*, que generalmente se adopta en diciembre, se presenta a la siguiente Conferencia Internacional del Trabajo, en el mes de junio, donde es examinado por la *Comisión de Aplicación de Normas (CAN)* de la Conferencia. Esta Comisión, que es permanente, está compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Analiza el Informe en un marco tripartito y selecciona del mismo diversos comentarios que serán objeto de debate. Los gobiernos mencionados en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre la situación en consideración. En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT. Las discusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su Informe General [Internet] Disponible desde: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-es/index.htm> [Acceso 05 de julio 2017]

Corresponde sin embargo señalar que esta modalidad de trabajo forzoso ya ha sido analizada en varias ocasiones por la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, desde la información facilitada por la *Confederación Mundial del Trabajo (CMT)* en noviembre de 1997¹⁸ hasta su último Informe Anual presentado ante la *Comisión de Aplicación de Normas* de la 106ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollada en este año 2017¹⁹, por lo cual constituye sin lugar a dudas un hecho continuo que los órganos de control de la OIT han sostenido y que está en vías de resolución.

De acuerdo con las observaciones realizadas a partir del documento de trabajo titulado “*Servidumbre por Deudas y Marginación en el Chaco de Paraguay*”, realizado en el marco de la cooperación técnica aportada al Paraguay por el Programa Especial de Acción de la OIT para combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL), se constató la existencia de mecanismos que conducen al endeudamiento de los/as trabajadores/as indígenas, quienes además de sufrir incumplimientos en materia laboral, soportan un trato discriminatorio respecto a los/as trabajadores/as no indígenas, con salarios por debajo del mínimo legal, insuficiente cantidad de alimentos recibidos, sobrepagos de aquéllos productos alimenticios disponibles para su compra en el almacén del establecimiento empleador, el pago parcial y, en algunos casos, casi total en especie que corresponde a la “provista”, obstáculos en el acceso a los mercados externos o a otras fuentes de subsistencia que provocan la limitación en la libertad de los/as trabajadores/as indígenas, quienes se ven obligados a permanecer en el establecimiento, tanto por el mecanismo de pago (en especie y en dinero) como por la correspondiente generación de deuda²⁰.

Si bien no existiría una incorporación laboral forzosa de los/as trabajadores/as indígenas, su consentimiento se encuentra afectado respecto a la permanencia en el establecimiento, por cuanto las deudas generadas debido a las circunstancias apuntadas en el párrafo precedente se tornan impagables por su magnitud, obligándoles a mantener la relación laboral con el/la “empleador/a – acreedor/a”, comprometiendo también a sus familias en varios casos. Se ha comprobado también que algunos/as empleadores/as elevan los precios de los productos a efectos de impedir que los/las trabajadores/as se liberen de sus deudas.

¹⁸Observación (CEACR) – Adopción: 1998, Publicación: 87ª Reunión CIT (1999) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) - Paraguay [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2174504,102796,Paraguay,1998 [Acceso 10 de julio 2017]

¹⁹OIT (2017). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2017 (I)* / Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1A), Ginebra, 2017, pág. 241 [Internet] Disponible desde: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2017-106-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2017-106-1A).pdf) [Acceso 02 de julio 2017]

²⁰Cfr. Álvaro Bedoya Silva-Santisteban, y Bedoya Garland, Eduardo (2005). *Servidumbre por Deudas y Marginación en el Chaco de Paraguay* / Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, pág. 19 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_081941.pdf [Acceso 09 de julio 2017]

De acuerdo con lo expuesto, el trabajo indígena realizado en esas condiciones constituye una situación de trabajo forzoso debido a que no existe consentimiento por parte de la víctima, quien se ve obligada a permanecer en el trabajo para pagar las deudas adquiridas para su manutención o la de su familia, con lo cual se revela un círculo vicioso que le impide dar término a la relación laboral a pesar de que pudiera obtener más ventajas en otro empleo.

La *Organización del Pueblo Guaraní* también ha denunciado en su oportunidad los casos de trabajadores indígenas Guaraní de la zona de Mariscal Estigarribia, que realizaban labores por más de 8 horas diarias sin su consentimiento y con bajo salario, saliendo del respectivo establecimiento del empleador solo cada 2 o 3 meses para visitar a sus familiares. El circuito de denuncia se realizó ante la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT - A) y el Ministerio Público, pero no se pudo realizar seguimiento alguno – según la organización – por cuestiones de proceso y sobre todo por falta de capacitación a los miembros de la organizaciones para defender los derechos de los/as trabajadores/as, así como por la situación económica para hacer llamadas y viajes, entre otras cosas.²¹

En este orden de cosas, la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, en su Observación al Paraguay sobre el artículo 25, “Aplicación de sanciones eficaces” del Convenio OIT N° 29 “*Sobre el trabajo forzoso*” de 1930, subrayó que la aplicación efectiva de sanciones en caso de violación a la legislación del trabajo es un elemento esencial de la lucha contra el trabajo forzoso, en la medida en que dicho trabajo se caracteriza por la concurrencia de varias infracciones a la legislación laboral, que deben castigarse como tales. Por otra parte, consideradas conjuntamente, esas violaciones del derecho del trabajo suscitan situaciones gravísimas que constituyen trabajo forzoso y que, en sí mismas, deberían ser criminalizadas y sancionadas penalmente²².

Una acción concreta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para abordar esta modalidad de trabajo forzoso ha sido la firma de un Convenio con la Gobernación de Boquerón, para impulsar la atención personalizada en un espacio físico céntrico, de manera que se facilite el acceso a los canales de información y de denuncias de toda persona que pertenezca a un pueblo originario, desde una perspectiva que tenga en cuenta los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional

²¹Cuestionario para instituciones miembros de la CONATRAFOR, remitido por la *Organización del Pueblo Guaraní* el 14 de junio de 2017.

²²Observación (CEACR) – Adopción: 2012, Publicación: 102ª Reunión CIT (2013) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) - Paraguay [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3064365 [Acceso 10 de julio 2017]

e instalar una oficina de la Dirección Regional del Trabajo adherida a la metodología de trabajo de la red de oficinas de trabajo del Paraguay.

2. El trabajo impuesto a las personas en detención preventiva. La ya citada *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* ha recalcado al Estado paraguayo la necesidad de modificar la ley penitenciaria N° 210/1970²³ en virtud de la cual las personas sujetas a medidas de seguridad en un establecimiento penitenciario también están obligadas a trabajar en prisión²⁴, lo que contradice el artículo 2, párrafo 2, c), del Convenio OIT N° 29 “*Sobre el trabajo forzoso*” de 1930 que establece que solamente las personas detenidas que han sido objeto de una condena pronunciada por sentencia judicial pueden estar sujetos a la obligación de trabajar²⁵.

Debe señalarse en este punto que el Código Penal paraguayo de 1997 en su artículo 40²⁶ refiere que el condenado sano está obligado a trabajar, dentro de lo posible a sus capacidades, en labores sanas y útiles, criterio que es repetido en los artículos 138 y 139 del Código de Ejecución Penal del año 2014²⁷.

Sin embargo, cabe aclarar que lamentablemente, la inexistencia de disposiciones derogatorias explícitas en el Código de Ejecución Penal hace que se ponga en discusión si sigue vigente o no la Ley N° 210/1970. Y esta circunstancia nos obliga a concluir que el documento normativo más claro

²³Observación (CEACR) – Adopción: 2012, *Ibidem*.

²⁴Ley N° 210/70 “Ley Penitenciaria”. “Art. 10°.- Denominaráse interno a la persona condenada, o sujeta a medidas de seguridad, que se aloje en establecimientos penitenciarios, a quien se le citara, aludirá o llamará únicamente por su nombre y apellido.

...Art. 39°.- Como parte que es del tratamiento, el trabajo será obligatorio para el interno, importará igualmente para la administración el deber, de proporcionarlo, conforme a las disposiciones de esta Ley y los reglamentos que en su consecuencia se dicten.”

²⁵Convenio OIT N° 29. “Artículo 2 ...2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende: ... (c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado...”

²⁶Ley N° 1160/1997 “Código Penal”. “Artículo 40.- Trabajo del condenado

1° El condenado tiene derecho a ser ocupado con trabajos sanos y útiles que correspondan dentro de lo posible a sus capacidades; facilitándole a mantenerse con su trabajo en su futura vida en libertad.

2° El condenado sano está obligado a realizar los trabajos que, con arreglo al inciso anterior, se le encomienden...”

²⁷Ley N° 5.162/2014 “Código de Ejecución Penal para la República del Paraguay”. “Artículo 138.- El trabajo es una de las bases fundamentales del tratamiento. El interno tiene derecho a ser ocupado en trabajos sanos y útiles que correspondan a sus capacidades. Para el interno sano, es un deber realizar los trabajos que se le encomienden con arreglo a lo precedentemente expresado. Sin perjuicio de esta obligación, no se coaccionará al interno a trabajar; pero su negativa injustificada será considerada una infracción al Reglamento e incidirá desfavorablemente en su calificación de conducta y concepto.

Artículo 139.- El trabajo se regirá por los siguientes principios:

1. No se impondrá como castigo;

2. No será aflictivo, denigrante, infamante ni forzado;

3. Deberá ser remunerado;

4. Se organizará y planificará, atendiendo a las aptitudes y calificación profesional de los internos y a las demandas del mercado laboral, de manera que satisfaga las aspiraciones y expectativas laborales de los mismos, con las tecnologías utilizadas en el medio libre, siempre que sea compatible con la organización y seguridad del establecimiento; y,

5. Se dará cumplimiento a la legislación laboral y de seguridad social vigente.”

en cuanto al alcance del trabajo penitenciario autorizado es la Ley N° 1160/1997 “Código Penal”.

III. Recomendaciones internacionales al Paraguay. Medidas adoptadas y desafío.

Han sido varias las recomendaciones recibidas por el Paraguay de órganos que integran la estructura de la Organización de las Naciones Unidas.

En efecto, ya en 2011, el *Foro Permanente de las Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas*²⁸ señaló que: “...La existencia en el Paraguay de prácticas de trabajo forzoso que afectan a los pueblos indígenas está bien documentada...”, por lo cual realizó una lista de recomendaciones²⁹ que pueden resumirse en las siguientes:

- Fortalecer la corresponsabilidad de los poderes del Estado (legislativo, ejecutivo y judicial) y todos sus organismos constitucionales, como la Oficina del Defensor del Pueblo, para asumir plenamente la necesidad de poner fin a las prácticas de trabajo forzoso, intensificando sus esfuerzos para prevenir, investigar y procesar debidamente los casos y garantizar el acceso a la justicia por parte de las comunidades afectadas.
- Celebrar consultas y cooperar con los pueblos indígenas para establecer un plan de acción que acabe con las prácticas de trabajo forzoso, la discriminación e incluya capacitación para los inspectores laborales, iniciativas de sensibilización de los/as trabajadores/as y los empleadores sobre la necesidad de erradicar el trabajo forzado en las comunidades indígenas del Chaco, además de abordar sus causas profundas, especialmente las relativas a la tenencia y recuperación de tierras y recursos ancestrales.
- Garantizar la adecuada presencia de las instituciones del Estado en las zonas afectadas por las prácticas de trabajo forzoso e infantil, mediante aumento de las asignaciones presupuestarias para personal técnico y servicios.
- Guiar la labor de erradicación de las causas de fondo del trabajo forzoso de los pueblos indígenas, según los instrumentos internacionales,

²⁸Órgano asesor del Consejo Económico y Social (ECOSOC).

²⁹Ministerio de Relaciones Exteriores – Ministerio de Justicia. *Sistema de Monitoreo de Recomendaciones (SIMORE)*. Es una herramienta informática que facilita la sistematización de las recomendaciones internacionales de derechos humanos realizadas al Paraguay por los diferentes órganos y procedimientos especiales de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, como también, permite el acceso a información actualizada sobre las acciones desplegadas por las instituciones del Estado, vinculadas al cumplimiento e implementación de las mismas. [Internet] Disponible desde: <http://www.mre.gov.py/mdhpy/Buscador> [Acceso 10 de julio 2017]

especialmente la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas y el Convenio N° 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, ratificado por el Paraguay.

En 2012, el *Comité para la Protección de Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW)*³⁰ recomendó al Estado que aumente las inspecciones laborales y las multas y otras sanciones a los empleadores que exploten a trabajadores migratorios o los sometan a trabajo forzoso y abusos, especialmente en la economía informal.

Por su parte, durante el Segundo Ciclo del *Examen Periódico Universal (EPU)*³¹ de 2016, el Reino de Malasia recomendó al Paraguay que refuerce su compromiso para combatir eficazmente la trata de personas, en especial la explotación sexual y el trabajo forzoso.

Finalmente en 2017, la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* de la OIT, aparte de los planteamientos ya realizados y analizados los párrafos anteriores, formuló estas otras recomendaciones³²:


- Redoblar esfuerzos para que la estrategia nacional de prevención del trabajo forzoso se ponga efectivamente en práctica, en particular en las regiones en las que el Estado está poco presente y en las que se han detectado indicios de trabajo forzoso (el Chaco y la región oriental).
- Continuar reforzando la presencia del Estado en las regiones afectadas, proporcionando a los agentes responsables de hacer cumplir la ley los medios para detectar las situaciones de trabajo forzoso y para proteger a las personas más vulnerables.
- Asegurar que la legislación penal nacional contenga disposiciones suficientemente precisas y adaptadas a las circunstancias nacionales para que las autoridades competentes puedan encausar a los autores de estas prácticas y sancionarlos.

Medidas adoptadas. El Paraguay ha realizado varias acciones estratégicas para combatir el trabajo forzoso desde el año 2009, principalmente con la instalación de la *Comisión de Derechos Fundamentales en el Trabajo y*

³⁰Órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación, por sus Estados parte, de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

³¹Mecanismo basado en la Carta de las Naciones Unidas que consiste en un proceso dirigido por los Estados con el auspicio del Consejo de Derechos Humanos, a fin de que cada país declare qué medidas ha adoptado para mejorar la situación de los derechos humanos en su territorio y para cumplir con sus obligaciones en la materia.

³²OIT (2017). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2017 (I)* / Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1A), Ginebra, 2017, pág. 240 y siguientes [Internet] Disponible desde: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2017-106-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2017-106-1A).pdf) [Acceso 02 de julio 2017]



Prevención del Trabajo Forzoso (CONATRAFOR), la creación de la Dirección de Trabajo de Pueblos Originarios y la aprobación de la “Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020”.

Asimismo, con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio OIT N° 29 “Sobre el trabajo forzoso” de 1930, durante el año 2015 fueron incorporados un total de 30 nuevos inspectores, vía concurso de méritos. Los mismos recibieron capacitación por parte de la OIT en el marco del Plan de Formación para el desarrollo de un sistema de inspección del trabajo moderno y eficaz, que incluyó módulos sobre los derechos fundamentales en el trabajo y las situaciones de trabajo forzoso.

Desafío pendiente. Corresponde, sin embargo, señalar que el principal reto normativo constituye la ratificación del *Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso de 1930*, que servirá para reforzar las medidas internas de prevención, de protección y las acciones jurídicas de reparación.

PARTE III

Actores públicos, privados y mixtos intervinientes

Son todos aquellos organismos e instituciones que tienen intervención, mediata o inmediata, ante la constatación de situaciones de trabajo forzoso.

I. Actores públicos.

Dependencias, entidades o instituciones que estén vinculadas al gobierno, es decir, que dependan directa o indirectamente de la administración general del Estado.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Según el artículo 4, numeral 11 de la Ley 5.115/2013 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”, es su competencia ejercer el poder de policía en el orden laboral y de seguridad social.

Luego, el artículo 385 del Código del Trabajo establece que el incumplimiento de las obligaciones legales del empleador dará lugar a la aplicación de multas o suspensión temporal de actividades por parte de la autoridad administrativa del Trabajo, de acuerdo a los términos de la normativa citada.

Los estamentos internos que podrán actuar en el itinerario de intervención y que constituyen el **sistema de administración del trabajo**³³:

- La *Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* que procederá a la inspección, vigilancia y fiscalización del empleador denunciado, conforme al procedimiento interno previsto.

³³Si bien el Paraguay no ratificó de momento el Convenio OIT N° 150 “Sobre la administración del trabajo” de 1978, este instrumento es importante a los efectos de la definición y el alcance de la expresión “sistema de administración del trabajo”: “Artículo 1. A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión administración del trabajo designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo; (b) la expresión sistema de administración del trabajo comprende todos los órganos de la administración pública – ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada-- responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.”

MINISTERIO PÚBLICO

- La *Dirección de Trabajo de Pueblos Originarios*, en caso de que las víctimas sean trabajadores/as de este colectivo, para contribuir en las labores de fiscalización y control de establecimientos.

- El *Departamento de Mediación de Conflictos Individuales*, para asesorar a la víctima sobre su situación laboral, a efectos de llegar a un acuerdo indemnizatorio extrajudicial con el empleador o remitir los antecedentes a la justicia ordinaria laboral.

El artículo 1° de la Ley N° 1562/2000 “Orgánica del Ministerio Público” establece que el mismo es el órgano que representa a la sociedad ante los órganos jurisdiccionales para velar por el respeto de los derechos y de las garantías constitucionales y ejercer la acción penal en los casos en que para iniciarla o proseguirla no fuese necesaria instancia de parte.

Respecto a la denuncia, el artículo 284 del Código Procesal Penal determina que toda persona que tenga conocimiento de un hecho punible de acción pública, podrá denunciarlo ante el Ministerio Público.

Dentro de su marco organizacional, conforme con los artículos 17 y 18 de su Ley Orgánica³⁴, el Ministerio Público cuenta con unidades fiscales ordinarias y especializadas, debiéndose asignar las causas conforme a su reglamentación interna a la *Unidad Especializada en la Lucha contra la Trata de Personas y Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes (UFETESI)*, creada por Resolución FGE N° 3473/2008, que tiene competencia a nivel nacional en la investigación de hechos punibles de Trata de Personas (Ley N° 4788/2012).

³⁴Ley N° 1562/2000 “Orgánica del Ministerio Público”. “Art. 17°. SISTEMA DE ASIGNACIÓN DE CAUSAS. El Fiscal General del Estado reglamentará el sistema de asignación de casos, atendiendo a la eficiencia del servicio, a los recursos humanos y materiales disponibles, a la distribución equitativa del trabajo y a la política criminal del Ministerio Público.

No obstante, el Fiscal General del Estado podrá designar directamente a un agente fiscal, cuando así sea conveniente por la naturaleza del caso o su especialización.

Art. 18°. AGENTE FISCAL ENCARGADO. El agente fiscal a cargo de un caso formará el cuaderno de investigación, lo individualizará con el número asignado por la Oficina, recibirá la denuncia, se comunicará con los oficiales policiales preventores y organizará de inmediato todo lo necesario para la adecuada atención del caso.”

Igualmente, por Resolución FGE N° 1831 de fecha 30 de abril de 2015, se creó el *Gabinete de Acceso a la Justicia* y aprobó su estructura orgánica con dependencia jerárquica de la Fiscalía General del Estado e integrado por las siguientes Direcciones: Dirección de Denuncias Penales, Dirección de Derechos Humanos, Dirección del Programa de Protección a Testigos, Dirección del Centro de Atención a Víctimas y Dirección de Derechos Étnicos, para la promoción de canales expeditivos de acercamiento del sistema judicial a la comunidad.

La Unidad Especializada UFETESI, cuenta con tres Unidades Fiscales y con una Dirección de Apoyo Técnico que trabaja para el fortalecimiento de su estructura organizacional, a fin de procurar mecanismos estratégicos para la persecución de los hechos punibles relacionados con la trata de personas y explotación sexual de niños, niñas y adolescentes; cuenta con tres departamentos (Psicológico, Trabajo Social y Asistencia Jurídica), que funcionan de manera integral e interdisciplinaria como Equipo Técnico para el abordaje de las víctimas de los hechos punibles cuya investigación es competencia de la UFETESI.

Esta Unidad Especializada, cuenta con un Manual para la investigación penal de la Trata de personas dirigido a Agentes Fiscales y un Manual de Procedimientos Operativos que contiene cuatro protocolos: de certificación; de derivaciones; de evaluación de riesgo y de registro de casos con fines estadísticos. Igualmente, cuenta con una “Guía de Servicios de Atención a personas victimizadas por la Trata”.

Para la coordinación del intercambio de informaciones o para la realización de operativos UFETESI forma parte de redes internacionales de cooperación en la lucha contra la trata de personas, tales como: la Red de Puntos de contactos de Fiscales de Ibero América contra la Trata, el Grupo de Trabajo de Autoridades Nacionales contra la Trata de Personas de la Organización de los Estados Americanos (OEA), del espacio “ObservaLAtрата”, entre otras.

MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 4423/2011 “Orgánica del Ministerio de la Defensa Pública”, esta institución tiene entre sus funciones, el asesoramiento y la defensa gratuita de las personas físicas que carecen de recursos económicos suficientes para el acceso a la jurisdicción, de manera de ejercer la tutela judicial efectiva de sus derechos en condiciones de igualdad. En el ámbito de su competencia, la misma propende a la salvaguarda de los derechos humanos.

En este sentido, el Ministerio de la Defensa Pública se encuentra organizado en diversas áreas jurisdiccionales.

Se puede recurrir al/la Defensor/a Público/a que se encuentre de turno en la Jurisdicción y Circunscripción que le corresponde. Cada Circunscripción Judicial tiene defensores asignados.

En situaciones de trabajo forzoso, la víctima mayor de 18 años podrá recurrir a un/a Defensor/a Público/a en lo Laboral o Multifuero en su caso.

Cuando se trate de niños, niñas y adolescentes, acompañados por sus padres o tutores o no, que sean víctimas de violación a sus derechos, los mismos podrán ser asistidos por un/a Defensor/a Público/a del Fuero de la Niñez y la Adolescencia³⁵.

En el caso de trabajadores adolescentes (mayores de 14 años y menores de 18 años), éstos podrán recurrir igualmente al/la Defensor/a Público/a en lo Laboral, según lo enuncia el artículo 28 de la Ley 4423 ya citada: *“El Defensor Público en lo Laboral y lo Contencioso – Administrativo defiende los derechos y garantías laborales del trabajador en relación de dependencia que requiere de sus servicios y es beneficiario del sistema, en las condiciones previstas en esta Ley y concordantes y también en lo Contencioso – Administrativo; tanto al trabajador en relación de dependencia como a toda persona que requiera y sea beneficiaria del sistema.*

³⁵Cfr. Web del Ministerio de la Defensa Pública. *Preguntas frecuentes*. [Internet] Disponible desde: <http://www.mdp.gov.py/preguntas-frecuentes> [Acceso 13 de julio 2017]

	<p>Para el cumplimiento de tal fin, tiene los siguientes deberes y atribuciones:</p> <p><i>... 5. En el supuesto en que el denunciante sea un trabajador adolescente, desempeña la representación legal y procesal del mismo, procurando materializar el principio del interés superior del adolescente...</i></p> <p>En la práctica, es más usual que se busque asistencia legal de la Defensoría Pública en lo Laboral.</p>
<p>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA</p> <p>PODER JUDICIAL</p>	<p>Según el artículo 1° de la Ley N° 879 “Código de Organización Judicial”, el Poder Judicial ejerce la función jurisdiccional en los términos y garantías establecidos en el Capítulo IX de la Constitución Nacional.</p> <p>Es decir, administra justicia oportuna, tutelando los derechos de las personas y poblaciones, resolviendo conflictos jurídicos con igualdad y transparencia, a fin de restaurar y mantener la paz social, en el marco del Estado Social de Derecho.</p> <p>En el ámbito específico del trabajo forzoso, podrán intervenir los juzgados penales cuando el Ministerio Público ejercite la acción penal en caso de trabajo forzoso como modalidad de trata de personas.</p> <p>Tendrán competencia, por otra parte, los juzgados laborales cuando sean víctimas de trabajo forzoso las personas mayores de 18 años, independientemente de su situación laboral o en su caso, de la forma de terminación de la relación laboral y los juzgados de la Niñez y la Adolescencia cuando se trate de víctimas menores de 18 años de edad.</p> <p>En el caso de trabajadores/as adolescentes existe una idea bastante extendida de que se mantenga la competencia de los juzgados laborales.</p>
<p>POLICÍA NACIONAL</p>	<p>El artículo 6° de la Ley N° 222/1993 “Orgánica de la Policía Nacional” establece entre otras funciones, las de proteger la vida, la integridad, la seguridad y la libertad de las personas, por lo que puede intervenir ante denuncias formuladas o de oficio en casos de trabajo forzoso, remitiendo las actuaciones a la</p>

	<p>autoridad competente y realizando las investigaciones bajo dirección judicial.</p>
<p>SECRETARÍA NACIONAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA</p>	<p>El artículo 41 de la Ley N° 1.680/2001 “Código de la Niñez y la Adolescencia” establece como funciones de la Secretaría cumplir con las políticas elaboradas por el Sistema poniendo en ejecución los planes y programas preparados por la Secretaría; por lo que, al tomar conocimiento de una situación de vulneración de los derechos de niños, niñas y/o adolescentes en el contexto de trabajos forzados, procederá a derivarla a la autoridad competente.</p>
<p>INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDÍGENA</p>	<p>El artículo 32 de la Ley N° 904/1981 “Estatuto de las Comunidades Indígenas” determina como atribuciones del Instituto Paraguayo del Indígena (INDI), entre otras, la de coordinar, fiscalizar y evaluar las actividades indigenistas del sector público y privado, prestar asistencia científica, técnica, jurídica, administrativa y económica a las comunidades indígenas y apoyar las gestiones y denuncias de los indígenas ante entidades gubernamentales y privadas.</p> <p>En tal sentido, en caso de trabajo forzoso que tenga como víctimas a indígenas, deberá asistirlos durante todo el circuito de intervención que se propone en la presente Guía.</p>
<p>MINISTERIO DE JUSTICIA</p>	<p>En el marco de la protección de derechos humanos en el sistema penitenciario, el Ministerio de Justicia – desde su Dirección General de Derechos Humanos – aplica un <i>Protocolo de Actuación ante Denuncias de Violación de Derechos Humanos de Personas Privadas de Libertad</i>³⁶, cuyo objetivo es sistematizar el procedimiento ante denuncias de distintas fuentes y dar una respuesta eficaz.</p>

³⁶Cfr. Web del Ministerio de Justicia, Dirección General de Derechos Humanos. *Protocolos a Personas Privadas de libertad en situación de vulnerabilidad en materia de DDHH.* [Internet] Disponible desde: http://www.derechoshumanos.gov.py/application/files/7014/7429/5194/Actuacion_ante_Denuncia_de_Violacion_de_DDHH.pdf [Acceso 14 de julio 2017]

MINISTERIO DEL INTERIOR

La *Dirección General de Migraciones (DGM)*, dependiente del Ministerio del Interior, es la institución encargada de registrar y controlar el movimiento migratorio producido en las zonas fronterizas del país y verificar la existencia de residentes irregulares en el territorio, que en muchos casos, por el ejercicio mismo de esas atribuciones, advierte antes que ninguna otra institución la existencia de casos de trata de personas.

OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS³⁷

Todos los funcionarios públicos deben cumplir lo dispuesto en las normas siguientes:

El Artículo 57 inciso h) de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, que establece que son obligaciones del funcionario público denunciar con la debida prontitud a la justicia ordinaria o a la autoridad competente los hechos punibles o irregularidades que lleguen a su conocimiento en el ejercicio del cargo, debiendo remitir los antecedentes a la autoridad competente.

Asimismo, según el artículo 286 del Código Procesal Penal, los funcionarios y empleados públicos que conozcan el acaecimiento de un hecho punible de acción pública en ejercicio de sus funciones tienen obligación de denunciarlo.

De igual forma, el artículo del Código de la Niñez y la Adolescencia prescribe que toda persona que tenga conocimiento de una violación a los derechos y garantías del niño o adolescente, debe comunicarla a ciertas instituciones específicamente nominadas.

Por ello, estos actores públicos deberán recibir las denuncias, realizarlas o remitirlas:

- En caso de trabajo forzoso que afecte a niñas, niños o adolescentes a la **Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI)** o,

³⁷Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ministerio de Defensa, Ministerio de Educación y Ciencias, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de la Mujer, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, Secretaría de Acción Social, Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social, Red de Derechos Humanos del Poder Ejecutivo, etc.

en su defecto, al Ministerio Público o al Ministerio de la Defensa Pública.

- En caso de trabajo forzoso de personas mayores de edad, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por transgresiones laborales; al Ministerio Público o al Ministerio de la Defensa Pública en caso de hechos punibles de acuerdo a la competencia asignada.

II. Actores privados.

Entidades creadas por la voluntad de los particulares para desarrollar actividades de su interés, estando reguladas por la Constitución y las leyes.

<p>FEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN, LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO (FEPRINCO)</p> <p>ASOCIACIÓN DE COLONIAS MENONITAS DEL PARAGUAY</p> <p>ASOCIACIÓN RURAL DEL PARAGUAY</p> <p>UNIÓN INDUSTRIAL PARAGUAYA</p>	<p>Teniendo en cuenta que se trata de organizaciones que tienen por objeto fomentar y defender los intereses de los empleadores/as³⁸, estaría a su alcance colaborar con las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Acciones preventivas:</i> Informar, capacitar, sensibilizar y concienciar sobre la existencia del trabajo forzoso, su impacto y consecuencias.- <i>Acciones de instancia:</i> Exhortar al Estado sobre la adopción de un marco jurídico apropiado y de buenas prácticas laborales en la materia.- <i>Acciones de supervisión:</i> Monitorear y contribuir con la acción del Estado para la sanción de los casos de trabajo forzoso.
<p>CENTRAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL PARAGUAY (CESITP)</p>	<p>Teniendo en cuenta su conocimiento concreto respecto a los trabajos ejecutados y su relación con otras asociaciones y organizaciones sindicales, resultan imprescindibles para llevar adelante estas acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Acciones preventivas:</i> encargándose de forma permanente y directa de labores de información,

³⁸Cfr. Artículo 10 del Convenio OIT N° 87 "Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación" de 1948, aprobado y ratificado por Ley N° 748/1961.

CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT)

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES AUTENTICA (CUT - A)

CENTRAL NACIONAL DE TRABAJADORES (CNT)

CONFEDERACIÓN PARAGUAYA DE TRABAJADORES (CPT)

ORGANIZACIÓN DEL PUEBLO GUARANÍ (OPG)

CONSEJO DE PUEBLOS INDÍGENAS DEL CHACO

capacitación y sensibilización dirigidas a sus propios miembros y/o a los colectivos especialmente vulnerables de caer en las redes de trabajo forzoso, como los indígenas, mujeres, niños, niñas, adolescentes, etc., pues la ausencia de información es un factor que incrementa las probabilidades de que se produzca una situación de trabajo forzoso.

- *Acciones de asistencia y apoyo técnico:* que impliquen el asesoramiento jurídico a sus miembros en materia laboral, representándolos en demandas judiciales y negociaciones extrajudiciales frente a los/as empleadores/as, además de la defensa técnica en procesos penales.

- *Acciones para identificar casos de trabajo forzoso y para instar la intervención del Estado:* las organizaciones de trabajadores, por el conocimiento y experiencia que tienen y por su llegada a ciertos colectivos de trabajadores, pueden ser de gran ayuda para la labor de identificación de situaciones de trabajo forzoso (especialmente, en aquellos lugares de difícil acceso para las instituciones públicas) a la par de poder exigir y vigilar la intervención de las autoridades policiales, administrativas, fiscales y judiciales correspondientes.

- *Acciones de acompañamiento y control:* teniendo en cuenta el legítimo interés de las organizaciones de trabajadores/as en observar que las funciones estatales sean ejercidas real y eficientemente, de principio a fin del itinerario de intervención.

Aparte de las acciones similares de las que llevan a cabo las organizaciones de trabajadores (preventivas, identificatorias, de instancia, asesoramiento, acompañamiento y control, etc.) estas entidades del ámbito indigenista deberán recibir apoyo estatal y cooperación técnica para el fortalecimiento de sus capacidades, con el fin de integrar a su actividad de información, capacitación y sensibilización ciertos elementos constitutivos acordes con sus tradiciones y

OTRAS ORGANIZACIONES INDIGENISTAS

cultura de manera tal que contribuyan con la toma de conciencia sobre la importancia de erradicar el trabajo forzoso que afecta decididamente a las colectividades originarias.

Asimismo, otra acción relevante sería la de reforzar las actividades de formación que realiza el movimiento sindical y/o las demás organizaciones con las experiencias prácticas que puedan aportar los pueblos indígenas.

III. Actores mixtos e instancias de diálogo social.

Organismos integrados por representantes del sector público y del sector privado.

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO (CONATRAFOR)

La *Comisión de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso (CONATRAFOR)*, es un actor mixto que constituye una instancia de diálogo social de conformación tripartita, siendo su rol principal la implementación de la “*Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020*”, con los objetivos siguientes:

Objetivo General:

Prevenir y erradicar el trabajo forzoso en el país, contando con un sistema de atención integral a las víctimas rescatadas y generando las condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro.

Objetivos Específicos:

1. Educar y sensibilizar sobre el concepto y situación del trabajo forzoso (cualitativa y cuantitativamente) a las distintas entidades públicas, organizaciones de empleadores y trabajadores, sociedad civil, pueblos indígenas, grupos vulnerables, población escolar y población en general, así como sobre los mecanismos para su denuncia y la necesidad de su priorización política por parte de las autoridades de gobierno.

2. Diseñar y desarrollar estrategias, métodos, herramientas y contenidos para tener un mayor conocimiento del problema, de su amplitud, de sus causas, de los grupos y regiones afectadas.

3. Diseñar e implementar un modelo o sistema integral de prevención, detección, rehabilitación y eliminación del trabajo forzoso, atención integral de las víctimas, el cual debe coordinar y articular a los distintos actores públicos, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y sociedad civil.

4. Desarrollar un trabajo coordinado y articulado de las entidades públicas relacionadas con la problemática de trabajo forzoso, mediante la definición de los roles, procesos, procedimientos e instrumentos necesarios para la lucha contra el trabajo forzoso, y la atención integral de las víctimas.

5. Disminuir la vulnerabilidad de la población a situaciones de trabajo forzoso.

6. Definir los factores e índice de vulnerabilidad de la población y focalizar acciones prioritarias orientadas a ésta. Será sumamente relevante la actuación coordinada y articulada de los miembros de la CONATRAFOR en la fase de monitoreo de todo el itinerario de intervención conforme las alternativas que puedan derivarse de la identificación y procesamiento de casos de trabajo forzoso.

De hecho, podrían perfectamente realizarse desde este escenario multisectorial todas aquellas acciones preventivas, de identificación e instancia a los diferentes organismos públicos, así como las que tengan el propósito de fiscalizar o monitorear los procesos hasta su terminación, asignadas en este cuadro a las organizaciones de empleadores/as, trabajadores/as, de pueblos indígenas y ONG's.

PARTE IV

Itinerario de intervención

En este apartado se grafica la ruta o circuito de atención a las denuncias de casos de trabajo forzoso ante las autoridades públicas, privadas y mixtas intervinientes, desarrollando las fases o momentos que se desarrollarán de acuerdo a la competencia propia o asignada de aquéllas.

A tal efecto, por cuestiones metodológicas y prácticas, se diferenciarán dos itinerarios de intervención en el ámbito nacional:

- Un itinerario aplicable a los casos que podríamos llamar “generales” de trabajo forzoso, cuyas víctimas sean personas mayores de edad. Dentro de esta tipología se determina un subtipo en caso de que las víctimas provengan de comunidades indígenas; por un lado, deberá intervenir la Dirección de Trabajo de Pueblos Originarios (MTESS) y por el otro, deberá ser notificado de la situación el Instituto Paraguayo del Indígena (INDI), a fin de que pueda ejercitar su atribución legal de prestar asistencia y apoyo a los trabajadores afectados.
- Un itinerario especial para casos de trabajo forzoso que afecten a niños, niñas y adolescentes.

I. Itinerario para casos generales de trabajo forzoso.

PRIMER MOMENTO:

LA DENUNCIA REALIZADA POR LA VÍCTIMA O POR TERCEROS.

Este acto consiste en poner a conocimiento de los actores públicos, una situación de trabajo forzoso, solicitando su intervención. Puede ser formulada por la propia víctima o por terceras personas que hayan tenido conocimiento de la situación.

La denuncia podrá realizarse ante el/la funcionario/a de la institución que corresponda³⁹, en forma escrita o verbal, personalmente o por un familiar,

³⁹Como se verá más adelante, si se tratara de una denuncia penal – por lo general – la misma debería ser realizada ante el Ministerio Público o la Policía Nacional, en tanto, si la denuncia fuese de orden administrativo – laboral, será formulada ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de que cualquier funcionario/a público/a tenga la obligación legal de denunciar con la debida prontitud a la justicia ordinaria o a la autoridad competente los hechos punibles o irregularidades que lleguen a su conocimiento en el ejercicio del cargo, debiendo remitirle los antecedentes (Artículo 57, inciso h), Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”).

un/a amigo/a o por mandatario/a⁴⁰. Cuando sea verbal se procederá a completar el **formulario respectivo**⁴¹; en la denuncia ante el Ministerio Público, en caso de participación de un tercero que sea mandatario, se requerirá un poder especial⁴².

El/la funcionario/a que reciba la denuncia comprobará y dejará constancia de la identidad y domicilio del/la denunciante. La denuncia contendrá, en lo posible, el relato del hecho, con indicación de los autores y partícipes, perjudicados, testigos y demás elementos que permitan su comprobación.

Cuando la denuncia fuera presentada por la víctima, en este primer contacto, el principal objetivo será procurarle seguridad y confianza, estableciendo un ambiente de privacidad y comodidad, sin olvidar que tratándose de víctimas de trabajo forzoso, las mismas han sido amenazadas por lo que existe temor natural de acusar a sus victimarios. Por ello deberá evitarse profundizar situaciones que puedan significar una re victimización, como por ejemplo poner en duda su relato, culparla, mostrar insensibilidad, no permitirle explicar los hechos o dirigir las preguntas de tal forma que limite sus respuestas a un sí o un no.

SEGUNDO MOMENTO:

LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN POR PARTE DEL FUNCIONARIO.

En esta fase, el/la servidor/a público/a tendrá la misión de instruir al/la denunciante sobre sus derechos y sobre el procedimiento a seguir en instancia administrativa o judicial.

Esta información jurídica debe ser brindada en un lenguaje claro, sencillo y de fácil entendimiento.

TERCER MOMENTO:

LA COMUNICACIÓN Y REMISIÓN DEL CASO.

En esta etapa se deberá tener en cuenta la sede o institución ante la cual se presenta la denuncia. Igualmente se completará el **formulario correspondiente**⁴³ y se remitirán los antecedentes a las autoridades competentes según el tipo de denuncia o proceso.

⁴⁰Cfr. Ley N° 1183/1985 "Código Civil", Artículo 880. Toda persona que acepta de otra poder para representarla en el manejo de sus intereses o en la ejecución de ciertos actos.

⁴¹Véase "ANEXO II – FORMULARIO DE DENUNCIA DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO"

⁴²Ley N° 1286/1998 "Código Procesal Penal". "Artículo 284. DENUNCIA. Toda persona que tenga conocimiento de un hecho punible de acción pública, podrá denunciarlo ante el Ministerio Público o la Policía Nacional. Cuando la acción penal dependa de instancia privada sólo podrá denunciar quien tenga derecho a instar de acuerdo con las disposiciones del Código Penal.

⁴³Véase "ANEXO III – FORMULARIO DE REMISIÓN DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO"

→ **LA DENUNCIA PENAL.** Es la que se realiza ante el Ministerio Público⁴⁴ o la Policía Nacional, en cuyo caso se remitirá la misma ante la **Unidad Especializada en la Lucha contra la Trata de Personas y Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes (UFETESI)**. La Policía Nacional, tiene una obligación legal de informar en un plazo de seis horas⁴⁵. Luego, la Unidad Especializada evaluará los antecedentes y en su caso:

- ⇒ Dará el trámite correspondiente conforme la Ley N° 4788/2012 “Integral contra la Trata de Personas” o remitirá las actuaciones a la Fiscalía ordinaria conforme el trámite interno del Ministerio Público, en caso de verificar la inexistencia de trata de personas pero la ocurrencia de otros hechos punibles⁴⁶; en ambos casos se iniciará el debido proceso ante el **Juzgado Penal de Garantías, y**
- ⇒ Remitirá antecedentes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para la iniciación de los trámites de verificación administrativa por incumplimiento de normas laborales.

⁴⁴Las denuncias son recibidas en la mesas de entrada de la Dirección de Denuncias Penales, en la mesa de entrada de la Unidad Especializada en la Lucha contra la Trata de Personas y Explotación Sexual en Niños, Niñas y Adolescentes o en las Unidades Penales del país. En este último caso, la Unidad Penal interviniente realiza las diligencias primarias de carácter urgente y luego remite la causa a la Unidad Especializada para su prosecución. La Unidad Especializada en la Lucha contra la Trata cuenta con un sistema de denuncia segura a través de la página web del Ministerio Público, que permite la confidencialidad de la identidad del denunciante.

El Ministerio Público describe en la tercera parte de su *Guía de Servicios de Atención a personas victimizadas por la Trata* la oferta de servicios de atención en las ciudades de Asunción, Ciudad del Este, Pilar, Coronel Oviedo, Villarrica y Caazapá, en forma extensiva también se incluyen servicios correspondientes a otras ciudades aledañas al departamento al que corresponde la ciudad principal que suelen participar de la atención de personas victimizadas por delitos, especialmente mujeres, adolescentes, niñas y niños.

El Directorio cuenta con descriptor de servicios que proporciona información explicativa en relación a los mismos, tanto públicos como privados; citando las dependencias institucionales, con detalle de las funciones que cumplen.

⁴⁵Ley N° 1286/1998 “Código Procesal Penal”. “Artículo 289. DENUNCIA ANTE LA POLICÍA. Cuando la denuncia sea presentada ante la Policía Nacional, ésta informará dentro de las seis horas al Ministerio Público y al juez, y comenzará la investigación preventiva conforme a lo dispuesto en la Sección III de este Capítulo.”

⁴⁶Ley N° 1160/1997 “Código Penal de la República del Paraguay”. “Artículo 120.- Coacción

1° El que mediante fuerza o amenaza constriña gravemente a otro a hacer, no hacer o tolerar lo que no quiera, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años o con multa.

2° No habrá coacción, en los términos del inciso 1°, cuando se amenazara con:

1. la aplicación de medidas legales cuya realización esté vinculada con la finalidad de la amenaza;

2. la publicidad lícita de una situación irregular, con el fin de eliminarla;

3. con una omisión no punible, un suicidio u otra acción que no infrinja los bienes jurídicos del amenazado, de un pariente o de otra persona allegada a él.

3° No será punible como o coacción un hecho que se realizara para evitar un suicidio o un hecho punible.

4° Será castigada también la tentativa.

5° Cuando el hecho se realizara contra un pariente, la persecución penal dependerá de su instancia.

Artículo 121.- Coacción grave

Se aplicará una pena no menor de ciento ochenta días-multa o una pena privativa de libertad de hasta tres años cuando la coacción se realizara:

1. mediante amenaza con peligro para la vida o la integridad física; o

2. abusando considerablemente de una función pública.

Artículo 122.- Amenaza

1° El que amenazara a otro con un hecho punible contra la vida, contra la integridad física o contra cosas de valor considerable, o con una coacción sexual, en forma apta para alarmar, amedrentar o reducir su libertad de determinarse, será castigado con pena privativa de libertad de hasta un año o con multa.

2° En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 110, inciso 2°.”

→ **LA DENUNCIA ADMINISTRATIVO – LABORAL.** Es la que se formula ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en cuyo caso se remitirá el legajo a la **Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** que procederá a la inspección, vigilancia y fiscalización del/la empleador/a denunciado/a, conforme el procedimiento interno previsto⁴⁷. Se dará intervención a las oficinas regionales si fuera pertinente.

En caso de que las víctimas sean trabajadores/as indígenas también se dará intervención a la **Dirección de Trabajo de Pueblos Originarios**, que tiene la función de contribuir en las labores de fiscalización y control de establecimientos que empleen trabajadores/as indígenas⁴⁸.

⇒ Verificados incumplimientos laborales por parte de la Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se elevará el expediente a la **Asesoría Jurídica**, que procederá a la instrucción del sumario administrativo al/la empleador/a con el fin de que ejerza su derecho a la defensa y posteriormente se aplicarán sanciones en caso de corresponder según se confirmen las irregularidades, mediante resolución fundada del **Vice Ministerio del Trabajo** y de acuerdo a lo dispuesto en el ordenamiento laboral.

⇒ Se remitirán también los antecedentes al **Departamento de Mediación de Conflictos Individuales**, a fin de que se asesore a la víctima sobre su situación laboral y se llegue a un acuerdo extrajudicial con el/la empleador/a si el/la trabajador/a así lo quisiere. En su defecto se recomendará a la víctima recurrir a la Defensoría Pública en lo Laboral o Multifuero, para la promoción de la demanda laboral.

→ **LA DEMANDA LABORAL.** Se promueve ante el **Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral o Multifuero**, que resolverá en el marco de la normativa internacional y nacional aplicables al caso.

⁴⁷Ley N° 5.115/13 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”. “Artículo 16.- COMPETENCIA (De la Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo)

A este órgano le compete la inspección, vigilancia y fiscalización de los establecimientos industriales, comerciales, mineros, obreros, agrícolas y ganaderos, así como las oficinas prestadoras de servicios, a fin de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social en todo el territorio nacional, relativas a las condiciones de trabajo, la salud y seguridad ocupacional, a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluidas las normas laborales que protegen especialmente a mujeres, niños, niñas y adolescentes, en coordinación con los otros órganos del Ministerio.”

⁴⁸Esta dependencia fue creada por Resolución N° 642/2013 del 29 de julio de 2013 con el nombre de “Dirección de Trabajo Indígena”. Dicho documento también enumeró sus funciones específicas, las cuales siguen vigentes. No obstante, por Resolución MTESS N° 793/2016 del 05 de diciembre de 2016, fue cambiada su denominación a la actual, como estamento dependiente jerárquicamente del Viceministerio del Trabajo.

La deducción de la acción laboral es independiente de la acción que corresponda plantear ante la jurisdicción penal o la instancia administrativo – laboral para la aplicación de las sanciones que deriven de los hechos investigados, pudiendo tramitarse paralelamente.

La persona afectada, además de pretender el cobro por los incumplimientos de índole laboral conforme las disposiciones del Código del Trabajo, podrá plantear ante el **Juzgado de Primera Instancia en lo Civil y Comercial o Multifuero**⁴⁹ las indemnizaciones por la responsabilidad civil derivada del trabajo forzoso⁵⁰.

En todas las situaciones de trabajo forzoso que involucren a trabajadores/as indígenas también se notificará desde el inicio de la intervención al Instituto Paraguayo del Indígena, para que pueda ejercitar sus funciones de asistencia y apoyo a los trabajadores afectados, conforme lo dispone la Ley N° 904/1981 “Estatuto de las Comunidades Indígenas” en su artículo 32.

EN CASO DE NO HABERSE REALIZADO DENUNCIA pero igualmente conocido la situación de trabajo forzoso mediante informaciones o noticias que tomen estado público por medio de la prensa o redes sociales. El artículo 5° de la Ley Orgánica del Ministerio Público⁵¹ establece la obligatoriedad de actuar de oficio, sin necesidad de solicitud o impulso en los casos de hechos punibles de acción pública.

Asimismo, se reitera el Artículo 57 inciso h) de la Ley 1626/00 “De la Función Pública”, el cual establece que son obligaciones del/la funcionario/a público/a denunciar con la debida prontitud a la justicia ordinaria o a la autoridad competente los hechos punibles o irregularidades que lleguen a su conocimiento en el ejercicio del cargo, debiendo remitir los antecedentes a la autoridad competente. En el caso concreto, en tanto tome conocimiento de supuestos de trabajo forzoso, deberá proceder en el marco de sus competencias, con excepción de las Defensorías Públicas en lo Laboral o Multifuero que intervienen solamente en casos de denuncias de parte.

⁴⁹No obstante esta afirmación, existe jurisprudencia nacional que indica que para atender a las reclamaciones por daños y perjuicios que no sean de fuente civil sino laboral (como un hipotético caso de trabajo forzoso), tendrá igualmente competencia el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral.

⁵⁰Ley N° 1183/1985 “Código Civil”: “Art. 1833.- El que comete un acto ilícito queda obligado a resarcir el daño. Si no mediare culpa, se debe igualmente indemnización en los casos previstos por la ley, directa o indirectamente.

Art. 1834.- Los actos voluntarios sólo tendrán el carácter de ilícitos: a) cuando fueren prohibidos por las leyes, ordenanzas municipales, u otras disposiciones dictadas por la autoridad competente. Quedan comprendidas en este inciso las omisiones que causaren perjuicio a terceros, cuando una ley o reglamento obligare a cumplir el hecho omitido; b) si hubieren causado un daño, o produjeran un hecho exterior susceptible de ocasionarlo; y c) siempre que a sus agentes les sea imputable culpa o dolo, aunque se tratase de una simple contravención. Art. 1835.- Existirá daño, siempre que se causare a otro algún perjuicio en su persona, en sus derechos o facultades, o en las cosas de su dominio o posesión.”

⁵¹Ley N° 1562/2000 “Orgánica del Ministerio Público”. “ART. 5°. OFICIOSIDAD. OBLIGATORIEDAD. En el ejercicio de la acción pública, el Ministerio Público actuará de oficio, sin necesidad de solicitud o impulso, salvo los hechos punibles que requieran instancia de parte.

La persecución penal de los hechos punibles de acción pública será promovida inmediatamente después de la noticia sobre la comisión de un hecho punible y no se podrá suspender, interrumpir o hacer cesar, salvo en los casos y con las formas expresamente previstas por la ley.”

CUARTO MOMENTO:

LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

En esta etapa, tanto las instituciones públicas como las demás entidades integrantes de la CONATRAFOR se deberán articular, de tal manera a brindar atención y servicios para abordar de inmediato las necesidades de la persona o personas sometidas al trabajo forzoso y de sus familiares, dado el caso.

Sería un buen ejemplo el siguiente: identificado un caso de trabajo forzoso, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social se encarga con celeridad de la realización de evaluaciones físicas y psicológicas de la persona afectada mayor de edad; por su parte, el Ministerio de Justicia o el Ministerio de la Defensa Pública acompaña a la víctima en materia de asistencia legal y la Secretaría de Acción Social incluye a la misma y a su familia en el programa “Tekoporã”⁵², realizando el acompañamiento socio familiar y comunitario además de una transferencia económica para facilitar el ejercicio de derechos fundamentales como la salud, educación y alimentación⁵³.

QUINTO MOMENTO:

EL MONITOREO CONTINUO.

Esta fase abarca la totalidad del itinerario desde su inicio hasta su finalización. Busca garantizar el acompañamiento de los actores interesados en todo el proceso (sea éste penal, administrativo – laboral y/o judicial).

Queda a cargo de la CONATRAFOR, dada su capacidad de articular y coordinar acciones sinérgicas entre sus integrantes.

II. Itinerario especial para casos de trabajo forzoso que afecten a niños, niñas y adolescentes.

Los supuestos en que se ven involucrados niños, niñas y adolescentes conllevan un refuerzo en las medidas y competencias del sistema de justicia especializada, habida cuenta de la vigencia del llamado *principio del interés superior*⁵⁴.

⁵²Las víctimas podrán ser beneficiarias de los programas sociales, siempre que reúnan los criterios de elegibilidad, de acuerdo a los instrumentos técnicos de focalización.

⁵³Este programa tiene cobertura en 17 Departamentos y 241 Distritos, atendiendo actualmente a 140.479 familias, entre las que se cuentan comunidades indígenas y personas con discapacidad.

La Secretaría de Acción Social también cuenta con otro Programa de Apoyo a la Promoción e Inclusión Socioeconómica llamado “Tenonderã”, cuyo objetivo es lograr que las familias en situación de pobreza y vulnerabilidad, preferentemente del Programa Tekoporã, se establezcan económicamente, incrementen su resiliencia y aumenten los activos productivos financieros humanos y sociales; en la actualidad cubre 56 Distritos en 11 Departamentos y atiende a 12.410 familias.

⁵⁴Ley N° 1680/2001 “Código de la Niñez y la Adolescencia”. “Artículo 3°.- DEL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR: Toda medida que se adopte respecto al niño o adolescente, estará fundada en su interés superior. Este principio estará dirigido a asegurar el desarrollo integral del niño o adolescente, así como el ejercicio y disfrute pleno de sus derechos y garantías.

Para determinar el interés superior o prevaleciente se respetarán sus vínculos familiares, su educación y su origen étnico, religioso, cultural y lingüístico. Se atenderá además la opinión del mismo, el equilibrio entre sus derechos y deberes, así como su condición de persona en

Asimismo, es muy importante recordar que el artículo 5° del Código de la Niñez y la Adolescencia determina:

“DE LA OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR.

Toda persona que tenga conocimiento de una violación a los derechos y garantías del niño o adolescente, debe comunicarla inmediatamente a la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) o, en su defecto, al Ministerio Público o al Defensor Público.

El deber de denunciar incumbe en especial a las personas que en su calidad de trabajadores de la salud, educadores, docentes o de profesionales de otra especialidad desempeñen tareas de guarda, educación o atención de niños o adolescentes.

Al recibir la información, la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), el Ministerio Público y el Defensor Público adoptarán las medidas correspondientes, que les competen.”

Esta ruta también cuenta con los cinco momentos o fases que se describen en el itinerario de casos generales, quedando de modo idéntico la participación e intervención de los actores ya mencionados.

De tal suerte:

EN EL PRIMER MOMENTO:

LA DENUNCIA REALIZADA POR LA VÍCTIMA O POR TERCEROS.

Sin perjuicio de poder ser formalizada también ante las instituciones citadas en el procedimiento para casos generales, la misma comúnmente deberá formularse ante las siguientes instancias:

- **LA CONSEJERÍA MUNICIPAL POR LOS DERECHOS DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE (CODENI)**, conforme lo preceptuado en el artículo 50, inciso d) del Código de la Niñez y la Adolescencia, que derivará el caso al:
 - ⇒ **Juzgado de la Niñez y la Adolescencia**, según lo señala el Art. 161, inciso h) del Código de la Niñez y la Adolescencia. El Juzgado conocerá y entenderá la cuestión en el marco de la normativa internacional y nacional aplicables al caso.
 - ⇒ **Juzgado Penal de Garantías**, cuando el caso concreto de trabajo forzoso configure un hecho punible conforme la legislación penal.

→ **EL MINISTERIO PÚBLICO** conforme lo reglado en el artículo 5° del Código de la Niñez y la Adolescencia.

→ **LA DEFENSORÍA DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA**, dependiente del Ministerio de la Defensa Pública, con precisas atribuciones para intervenir en los demás procesos judiciales en que hubiese que precautelar intereses del niño, niña o adolescente, para recibir denuncias de transgresiones a esos derechos y promover las acciones correspondientes, según los artículos 162 y 163 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

⇒ La Defensoría Especializada podrá intervenir durante todo el caso judicial de trabajo forzoso, en tanto el niño, niña o adolescente no cuente con un defensor particular.

⇒ En caso de que la víctima se trate de un/a adolescente (mayor de 14 años y menor de 18 años), éste podría recurrir a la **Defensoría Pública en lo Laboral** para atender estrictamente su situación laboral.

CUESTIONES A TENER EN CUENTA CUANDO SE ATIENDE A NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES VÍCTIMAS DE TRABAJO FORZOSO.

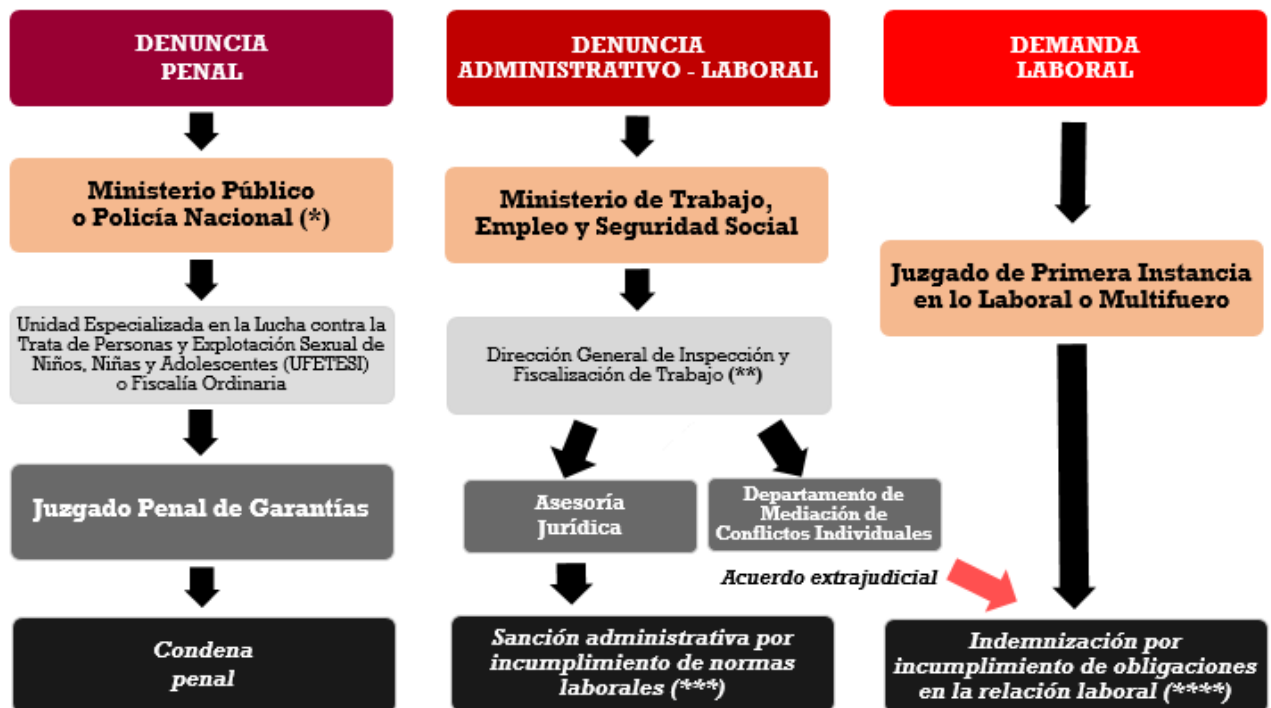
- Se garantizará que los procedimientos reconozcan sus necesidades y derechos específicos, no pudiendo ser restringidos por las medidas de protección que se impongan.
- Deben recibir cuidados y atención especiales a cargo de profesionales especializados.
- Cuando existan dudas acerca de la edad de la víctima y haya razones para creer que la víctima es un niño, niña o adolescente, se le considerará como tal y se le concederán medidas de protección específicas a la espera de la determinación de su edad.
- En el caso de niños, niñas y adolescentes víctimas o testigos, las entrevistas, los exámenes y otros tipos de investigaciones estarán a cargo de profesionales especializados, y se realizarán en un entorno adecuado y en un idioma que el niño, niña o adolescente utilice y comprenda y en presencia de sus padres, su tutor legal o una persona de apoyo, en audiencia privada, sin la presencia de los medios de comunicación ni mucho menos del o los procesados⁵⁵.

⁵⁵Cfr. Art. 36, Ley N° 4788/2012 "Integral contra la Trata de Personas"

- No se requerirá mandato ni poder de ninguna clase para denuncias de trabajo forzoso que afecten a niños, niñas y/o adolescentes realizadas por terceros ante la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), el Ministerio de la Defensa Pública o el Ministerio Público.

III. ESQUEMAS PROCESALES

▪ Casos generales de trabajo forzoso.



En todas las situaciones de trabajo forzoso que involucren a **trabajadores o trabajadoras indígenas**:

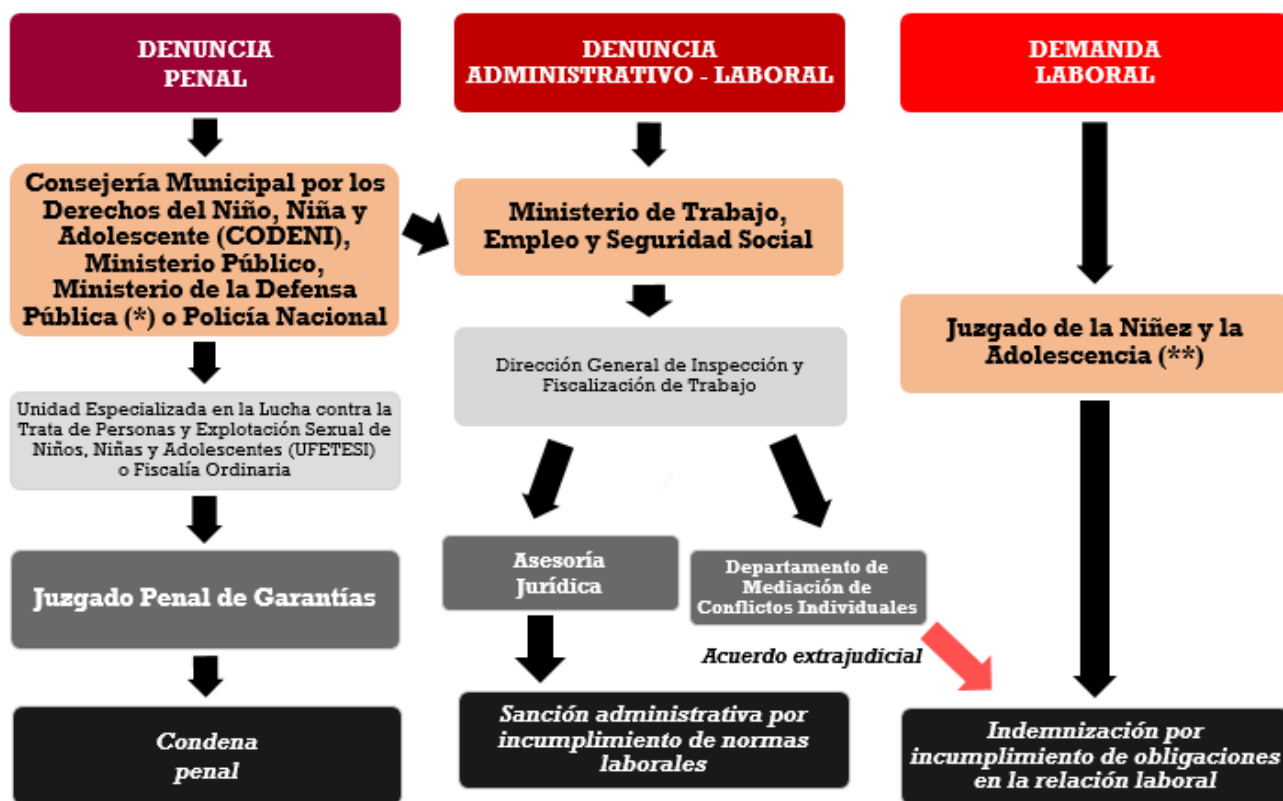
(*) Intervendrá el **Instituto Paraguayo del Indígena (INDI)**.

(**) Intervendrá la **Dirección de Trabajo de Pueblos Originarios**.

(***) Se materializa mediante resolución fundada del **Vice Ministerio del Trabajo**.

(****) Podrá eventualmente reclamarse también una **indemnización por daños y perjuicios** derivados del trabajo forzoso, en el mismo fuero laboral o ante el **Juzgado de Primera Instancia en lo Civil y Comercial o Multifuero**.

▪ **Casos de trabajo forzoso que afecten a niños, niñas y adolescentes.**



(*) Intervendrá la Defensoría Especializada de la Niñez y la Adolescencia durante todo el caso judicial de trabajo forzoso, en tanto el niño, niña o adolescente no cuente con un defensor particular.

(**) Es competente para conocer las demandas por incumplimiento de las disposiciones relativas a trabajo de niños y adolescentes (Art. 161, inciso g) del Código de la Niñez y la Adolescencia.

En caso de que la víctima se trate de un/a adolescente (mayor de 14 años y menor de 18 años), éste podría recurrir a la Defensoría Pública en lo Laboral para atender estrictamente su situación laboral.

PARTE V

Datos de los actores intervinientes

I. Actores públicos.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA PODER JUDICIAL	Dirección de Derechos Humanos Dirección: Alonso casi Dr. Paiva. Teléfono: (021) 425 823/4 E-mail: derechoshumanos.csj@pj.gov.py derechoshumanos.csj@gmail.com Dirección de Facilitadores Judiciales Dirección: Poder Judicial. Sub Suelo. Web: http://www.pj.gov.py/
MINISTERIO DE JUSTICIA RED DE DERECHOS HUMANOS DEL PODER EJECUTIVO	Dirección General de Derechos Humanos Dirección: Avda. Rodríguez de Francia esq. Estados Unidos. Teléfono: (021) 493 988 E-mail: derechoshumanos.mjt@gmail.com Web: http://www.ministeriodejusticia.gov.py/ http://www.derechoshumanos.gov.py/
INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDÍGENA	Dirección: Don Bosco 745. Teléfono: (021) 452 280 E-mail: presidencia@indi.gov.py Web: http://www.indi.gov.py/
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	Dirección: Estrella y Ayolas, Edificio Río, 6to Piso Teléfonos: (021) 452 780/452 707 Web: http://www.mag.gov.py/
MINISTERIO DE DEFENSA	Dirección General de Asuntos Jurídicos Dirección: Mcal. López entre Vice Pdte. Sánchez y 22 de Septiembre Teléfono: (021) 208 895 Web: http://www.mdn.gov.py/
MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA	Av. Artigas entre San Estanislao y Vía Férrea Teléfono: (021) 289 3000 De La Conquista N° 1745 entre Angel Moreno y Francisco López. Teléfonos: (021) 421 929, 424 101/3

	E-mail: prensa@mdp.gov.py Web: http://www.mdp.gov.py/
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS	Dirección General de Asesoría Jurídica Dirección: Presidente Franco y Colón 1° Piso Teléfono: (021) 452 440 / 444 493 Web: http://www.mec.gov.py/
MINISTERIO DE HACIENDA	Abogacía del Tesoro Dirección: Haedo 103 esq. Independencia Nacional Teléfono: (021) 450 422 E-mail: abogacia@hacienda.gov.py Web: http://www.hacienda.gov.py/
MINISTERIO DEL INTERIOR	Dirección de Derechos Humanos Dirección: Chile 1002 esq. Manduvirá Teléfono: (021) 415 2000 Web: http://www.mdi.gov.py/
MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO	Dirección: Mcal. López 3333 esq. Weiss Teléfono: (021) 616 3192 E-mail: consultas@mic.gov.py Web: http://www.mic.gov.py/
MINISTERIO DE LA MUJER	Dirección: Ayolas y Pdte. Franco - Edificio Ayfra, Piso 13 Bloque B y Planta Baja Teléfono: (021) 450 036/8 Atención a víctimas de violencia: (021) 452 060/2 Atención a víctimas de trata de personas: (021) 497 815 Web: http://www.mujer.gov.py/
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES	Dirección: Oliva 411 y Alberdi Teléfono: (021) 414 9000 E-mail: comunicaciones@mopc.gov.py Web: http://www.mopc.gov.py/
MINISTERIO PÚBLICO	Unidad Especializada en la Lucha contra la Trata de Personas y Delitos Conexos Dirección: Tte. Rojas Silva 1419 esq. Lomas Valentinas Teléfono: (021) 205 851 Dirección de Denuncias Penales Dirección: Nuestra de la Asunción y Víctor Haedo Teléfono: (021) 415 5000 Unidad Especializada en Derechos Étnicos Dirección: Av. Rodríguez de Francia 1202 casi Capitán Figari Teléfono: (021) 226 409 / 206 496

	<p>Cualquier oficina de denuncias a nivel nacional y en las Unidades Penales del país. Web: http://www.ministeriopublico.gov.py/</p>
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	<p>Unidad General de Derechos Humanos Dirección: 14 de Mayo casi Palma Teléfono: (021) 414 8742 E-mail: ddhh@mre.gov.py Web: http://www.mre.gov.py/</p>
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL	<p>Dirección: Pettrossi esq. Brasil Teléfono: (021) 230 110 int. 232 / 212 806 E-mail: sgralmspbs@gmail.com sau@mspbs.gov.py Web: https://www.mspbs.gov.py/</p>
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	<p>Dirección de Normas Internacionales Dirección General de Asesoría Jurídica Dirección: Perú esq. Río de Janeiro Teléfono: (021) 490 001 E-mail: normasinternacionalesmtess@gmail.com Web: http://www.mtess.gov.py/</p>
POLICÍA NACIONAL	<p>Departamento Anti Trata de Personas y Delitos Conexos Dirección: Yegros y 23 Proyectadas, Barrio Tacumbú Teléfono: (021) 615 416 / Sistema 911 Web: http://www.policianacional.gov.py/</p>
SECRETARIA DE ACCIÓN SOCIAL	<p>Dirección: Avda. Mcal. López y Cnel. Pampliega Teléfono: (021) 678 430 Web: http://www.sas.gov.py/</p>
SECRETARÍA NACIONAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA	<p>Dirección: Avda. Mcal. López 2029 esq. Acá Carayá Teléfono: (021) 204 749 / Servicio 147 (Fono Ayuda) Web: http://www.sna.gov.py/</p>
SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL	<p>Dirección: Estrella 505 esq. 14 de Mayo Teléfonos: (021) 450 422 E-mail: info@stp.gov.py Web: http://www.stp.gov.py/v1/</p>

II. Actores privados.

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	FEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN, LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO (FEPRINCO)	Dirección: Palma 751 e/ O`Leary, Edificio Unión Club, 3° Piso. Teléfono: (021) 444 963
	ASOCIACIÓN DE COLONIAS MENONITAS DEL PARAGUAY	Asociación de Colonias Menonitas del Paraguay Dirección: Rca. de Colombia 1050 casi Brasil Teléfono: (021) 226 059 Cooperativa Chortitzer Ltda. Dirección: Avda. Artigas 2006 Teléfono: (021) 293 301 Web: http://www.amepa.org/
	ASOCIACIÓN RURAL DEL PARAGUAY	Dirección: Ruta Troperos del Chaco Km. 14, Mariano Roque Alonso Teléfonos: (021) 754 412 Web: http://www.arp.org.py/
	UNIÓN INDUSTRIAL PARAGUAYA	Dirección: Avda. Sacramento 945 casi Profesor Chávez Teléfono: (021) 606 988 / (021) 622 988
ORGANIZACIONES SINDICALES	CENTRAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL PARAGUAY (CESITP)	Dirección: Brasil N° 896 casi Manuel Domínguez Teléfono: (021) 210 339
	CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT)	Dirección: Manuel Domínguez 791 casi Tacuarí Teléfono: (0983) 459 156
	CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)	Dirección: Azara c/ EE.UU. Teléfono: (0983) 444 084
	CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES AUTENTICA (CUT - A)	Dirección: Fulgencio R. Moreno casi México Teléfono: (0983) 451 212

CENTRAL NACIONAL DE TRABAJADORES (CNT)	Dirección: Piribebuy 1078 entre Colón y Hernandarias Teléfono: (0983) 444 084
CONFEDERACIÓN PARAGUAYA DE TRABAJADORES (CPT)	Dirección: Yegros 1.333 esquina Simón Bolívar Asunción Teléfono: (0981) 878 479
ORGANIZACIÓN DEL PUEBLO GUARANÍ (OPG)	Dirección: Mariscal Estigarribia – Chaco Teléfono: (0983) 845 323 E-mail: puebloguarani@yahoo.com.ar
CONSEJO DE PUEBLOS INDÍGENAS DEL CHACO	Dirección: Filadelfia – Chaco Teléfono: (0983) 437 599 E-mail: cpindichaco@gmail.com

III. Actores mixtos e instancias de diálogo social.

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO (CONATRAFOR)	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Dirección: Perú esq. Río de Janeiro Teléfono: (021) 490 001 Web: conatrafor@gmail.com
--	---

IV. Asesoría técnica.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina de Proyectos de la OIT en Paraguay Dirección: Yegros 941 casi Tte. Fariña, 3° Piso Teléfono: (021) 458 040
---	--

ANEXOS

ANEXO I Marco normativo

II.I. Marco normativo internacional

II.I.I. Instrumentos internacionales de Derechos Humanos

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, 1948

Artículo 23.

- (1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- (4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, 1966 – APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 05/1992

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie estará sometido a servidumbre.
3.
 - a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;
 - b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;
 - c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;

iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, 1966 – APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 04/1992

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

II.I.II. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

CONVENIO OIT N° 29 “SOBRE EL TRABAJO FORZOSO”, 1930 – APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 1234/1967

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.

3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:

(a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;

(b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;

(c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

(d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;

(e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión autoridades competentes designa a las autoridades metropolitanas, o a las autoridades centrales superiores del territorio interesado.

Artículo 4

1. Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.

2. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio.

Artículo 5

1. Ninguna concesión a particulares, compañías o personas jurídicas privadas deberá implicar la imposición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o recolección de productos que utilicen dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas, o con los cuales comercien.
2. Si las concesiones existentes contienen disposiciones que impliquen la imposición de semejante trabajo forzoso u obligatorio, esas disposiciones deberán quedar sin efecto tan pronto sea posible, a fin de satisfacer las prescripciones del artículo 1 del presente Convenio.

Artículo 6

Los funcionarios de la administración, incluso cuando deban estimular a las poblaciones a su cargo a que se dediquen a una forma cualquiera de trabajo, no deberán ejercer sobre esas poblaciones una presión colectiva o individual con el fin de hacerlas trabajar para particulares, compañías o personas jurídicas privadas.

Artículo 7

1. Los jefes que no ejerzan funciones administrativas no podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio.
2. Los jefes que ejerzan funciones administrativas podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio, con la autorización expresa de las autoridades competentes, en las condiciones previstas por el artículo 10 del presente Convenio.
3. Los jefes legalmente reconocidos que no reciban una remuneración adecuada en otra forma podrán disfrutar de servicios personales debidamente reglamentados, siempre que se tomen todas las medidas necesarias para evitar cualquier abuso.

Artículo 8

1. La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá a las autoridades civiles superiores del territorio interesado.
2. Sin embargo, estas autoridades podrán delegar en las autoridades locales superiores la facultad de imponer trabajo forzoso u obligatorio, cuando este trabajo no implique el alejamiento de los trabajadores de su residencia habitual. Dichas autoridades podrán igualmente delegar en las autoridades locales superiores, en los períodos y en las condiciones que se estipulen en la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio, la facultad de imponer un trabajo forzoso u obligatorio para cuya ejecución los trabajadores deban alejarse de su residencia habitual, cuando se trate de facilitar el traslado de funcionarios de la administración en ejercicio de sus funciones y el transporte de material de la administración.

Artículo 9

Salvo las disposiciones contrarias estipuladas en el artículo 10 del presente Convenio, toda autoridad facultada para imponer un trabajo forzoso u obligatorio no deberá permitir que se recurra a esta forma de trabajo sin cerciorarse previamente de que:

- (a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;

- (b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
- (c) ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria para la ejecución de este servicio o trabajo, a pesar de la oferta de salarios y de condiciones de trabajo iguales, por lo menos, a las que prevalecen en el territorio interesado para trabajos o servicios análogos;
- (d) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión.

Artículo 10

1. El trabajo forzoso u obligatorio exigido a título de impuesto, y el trabajo forzoso u obligatorio a que recurran los jefes que ejerzan funciones administrativas para la realización de trabajos de utilidad pública, deberán ser suprimidos progresivamente.

2. En espera de esta abolición, cuando el trabajo forzoso u obligatorio se exija a título de impuesto, y cuando el trabajo forzoso u obligatorio se imponga por jefes que ejerzan funciones administrativas para la ejecución de trabajos de utilidad pública, las autoridades interesadas deberán cerciorarse previamente de que:

- (a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
- (b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
- (c) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión;
- (d) la ejecución de este trabajo o servicio no obligará a los trabajadores a alejarse del lugar de su residencia habitual;
- (e) la ejecución de este trabajo o servicio estará dirigida de acuerdo con las exigencias de la religión, de la vida social y de la agricultura.

Artículo 11

1. Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio, deberán observarse las limitaciones y condiciones siguientes:

- (a) reconocimiento previo, siempre que sea posible, por un médico designado por la administración, para comprobar la ausencia de toda enfermedad contagiosa y la aptitud física de los interesados para soportar el trabajo impuesto y las condiciones en que habrá de realizarse;
- (b) exención del personal escolar, alumnos y profesores, así como del personal administrativo en general;
- (c) mantenimiento, en cada comunidad, del número de hombres adultos y aptos indispensables para la vida familiar y social;
- (d) respeto de los vínculos conyugales y familiares.

2. A los efectos del apartado c) del párrafo 1 de este artículo, la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio fijará la proporción de individuos de la población permanente masculina y apta que podrá ser objeto de un reclutamiento determinado, sin que esta proporción pueda, en ningún caso, exceder del 25 por ciento de esta población. Al fijar esa proporción, las

autoridades competentes deberán tener en cuenta la densidad de población, el desarrollo social y físico de la misma; la época del año y el estado de los trabajos que van a efectuar los interesados en su localidad por su propia cuenta; de una manera general, las autoridades deberán respetar las necesidades económicas y sociales de la vida normal de la comunidad interesada.

Artículo 12

1. El período máximo durante el cual un individuo cualquiera podrá estar sujeto al trabajo forzoso u obligatorio, en sus diversas formas, no deberá exceder de sesenta días por cada período de doce meses, debiendo incluirse en estos sesenta días los días de viaje necesarios para ir al lugar donde se realice el trabajo y regresar.
2. Todo trabajador sujeto al trabajo forzoso u obligatorio deberá poseer un certificado que indique los períodos de trabajo forzoso u obligatorio que haya efectuado.

Artículo 13

1. Las horas normales de trabajo de toda persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio deberán ser las mismas que las que prevalezcan en el trabajo libre, y las horas de trabajo que excedan de la jornada normal deberán ser remuneradas con arreglo a las mismas tasas aplicadas a las horas extraordinarias de los trabajadores libres.
2. Se deberá conceder un día de reposo semanal a todas las personas sujetas a cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, debiendo coincidir este día, siempre que sea posible, con el día consagrado por la tradición, o los usos del país o la región.

Artículo 14

1. Con excepción del trabajo previsto en el artículo 10 del presente Convenio, el trabajo forzoso u obligatorio, en todas sus formas, deberá ser remunerado en metálico y con arreglo a tasas que, para el mismo género de trabajo, no deberán ser inferiores a las vigentes en la región donde los trabajadores estén empleados, ni a las vigentes en la región donde fueron reclutados.
2. Cuando se trate de un trabajo impuesto por jefes en ejercicio de sus funciones administrativas, deberá introducirse, cuanto antes, el pago de los salarios de acuerdo con las tasas indicadas en el párrafo anterior.
3. Los salarios deberán pagarse a los propios trabajadores y no a su jefe de tribu o a otra autoridad.
4. Los días de viaje para ir al lugar del trabajo y regresar deberán contarse como días de trabajo para el pago de los salarios.
5. El presente artículo no impedirá que se proporcionen a los trabajadores, como parte del salario, las raciones de alimentos acostumbradas, y estas raciones deberán ser, por lo menos, de un valor equivalente a la suma de dinero que pueden representar; pero no se hará ningún descuento del salario para el pago de impuestos, ni por los alimentos, vestidos y alojamiento especiales proporcionados a los trabajadores para mantenerlos en estado de continuar su trabajo, habida cuenta de las condiciones especiales del empleo, o por el suministro de herramientas.

Artículo 15

1. Cualquier legislación referente a la indemnización de los accidentes del trabajo y cualquier legislación que prevea una indemnización para las personas a cargo de los trabajadores fallecidos o inválidos, que estén o vayan a entrar en vigor en el territorio interesado, deberán aplicarse a las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio en las mismas condiciones que a los trabajadores libres.
2. En todo caso, cualquier autoridad competente que recurra al trabajo forzoso u obligatorio deberá estar obligada a asegurar la subsistencia de dichos trabajadores cuando, a consecuencia de un accidente o de una enfermedad que resulte de su trabajo, se encuentren total o parcialmente incapacitados para subvenir a sus necesidades. Esta autoridad también deberá estar obligada a tomar las medidas necesarias para asegurar la subsistencia de cualquier persona a cargo del trabajador, en caso de incapacidad o de fallecimiento resultante del trabajo.

Artículo 16

1. Las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio no deberán ser transferidas, salvo en caso de necesidad excepcional, a regiones donde las condiciones climáticas y alimentarias sean tan diferentes de aquellas a que se hallen acostumbradas que constituyan un peligro para su salud.
2. En ningún caso se autorizará este traslado de trabajadores sin que se hayan aplicado todas las medidas de higiene y de alojamiento necesarias para su instalación y para proteger su salud.
3. Cuando no se pueda evitar dicho traslado, se tomarán medidas para garantizar la aclimatación progresiva de los trabajadores a las nuevas condiciones climáticas y alimentarias, previo informe del servicio médico competente.
4. Cuando estos trabajadores deban ejecutar un trabajo regular al que no se hallen acostumbrados, se deberán tomar las medidas necesarias para lograr su adaptación a este género de trabajo, especialmente en lo que se refiere al entrenamiento progresivo, a las horas de trabajo, a los intervalos de descanso y al mejoramiento o aumento de las raciones alimenticias que puedan ser necesarias.

Artículo 17

Antes de autorizar el recurso al trabajo forzoso u obligatorio en trabajos de construcción o de conservación que obliguen a los trabajadores a vivir en los lugares de trabajo durante un período prolongado, las autoridades competentes deberán cerciorarse de que:

- (1) se han tomado todas las medidas necesarias para asegurar la higiene de los trabajadores y garantizarles la asistencia médica indispensable, y, en particular: a) que dichos trabajadores serán sometidos a un examen médico antes de comenzar los trabajos, y a nuevos exámenes, a intervalos determinados, mientras dure su empleo; b) que se dispone de un personal médico suficiente y de los dispensarios, enfermerías ambulancias y hospitales requeridos para hacer frente a todas las necesidades, y c) que las condiciones de sanidad de los lugares de trabajo, el suministro de agua potable, víveres, combustible y utensilios de cocina y, cuando sea necesario, las condiciones de vivienda y vestido son satisfactorias;
- (2) se han tomado las medidas necesarias para garantizar la subsistencia de la familia del trabajador, especialmente facilitando el envío a la misma de una parte

del salario por medio de un procedimiento seguro y con el consentimiento o a solicitud del trabajador;

(3) los viajes de ida de los trabajadores al lugar de trabajo y los de regreso estarán garantizados por la administración, bajo su responsabilidad y a sus expensas, y la administración facilitará estos viajes utilizando al máximo todos los medios de transporte disponibles;

(4) en caso de enfermedad o de accidente que cause una incapacidad de trabajo de cierta duración, la repatriación de los trabajadores estará a cargo de la administración;

(5) todo trabajador que desee permanecer como trabajador libre a la expiración de su período de trabajo forzoso u obligatorio tendrá la facultad de hacerlo, sin perder sus derechos a la repatriación gratuita, durante un período de dos años.

Artículo 18

1. El trabajo forzoso u obligatorio para el transporte de personas o de mercancías, por ejemplo, el de los cargadores y el de los barqueros, deberá ser suprimido lo antes posible, y hasta que se suprima, las autoridades competentes deberán dictar reglamentos que determinen especialmente: a) la obligación de no utilizar este trabajo sino para facilitar el transporte de funcionarios de la administración en el ejercicio de sus funciones, el transporte del material de la administración o, en caso de absoluta necesidad, para el transporte de otras personas que no sean funcionarios; b) la obligación de no emplear en dichos transportes sino a hombres que hayan sido reconocidos físicamente aptos para este trabajo, después de pasar un médico, siempre que dicho examen sea posible, y en caso de que no lo fuere, la persona que contrate esta mano de obra deberá garantizar, bajo su propia responsabilidad, que los obreros empleados tienen la aptitud física requerida y que no padecen ninguna enfermedad contagiosa; c) la carga máxima que podrán llevar los trabajadores; d) la distancia máxima desde el lugar donde trabajen al lugar de su residencia; e) el número máximo de días al mes, o en cualquier otro período, en que podrá exigirse a los trabajadores este trabajo, comprendiendo en este número los días del viaje de regreso; f) las personas que estarán autorizadas a exigir esta forma de trabajo forzoso u obligatorio, y hasta qué punto estarán facultadas para exigirlo.

2. Al fijar los máximos a que se refieren los incisos c), d) y e) del párrafo precedente, las autoridades competentes deberán tener en cuenta todos los elementos pertinentes, especialmente el de la aptitud física de la población que va a ser reclutada, la naturaleza del itinerario que tiene que recorrer y las condiciones climatológicas.

3. Las autoridades competentes también deberán tomar disposiciones para que el trayecto diario normal de los portadores no exceda de una distancia que corresponda a la duración media de una jornada de trabajo de ocho horas, entendiéndose que para determinarla se deberá tener en cuenta no sólo la carga que hay que llevar y la distancia por recorrer, sino también el estado del camino, la época del año y todos los demás factores de importancia; si fuera necesario imponer a los portadores algunas horas de marcha extraordinarias, deberán ser remuneradas con arreglo a tasas más elevadas que las normales.

Artículo 19

1. Las autoridades competentes deberán solamente autorizar el recurso a cultivos obligatorios como un método para prevenir el hambre o una carencia de productos alimenticios, y siempre a reserva de que los alimentos o los productos así obtenidos se conviertan en propiedad de los individuos o de la colectividad que los haya producido.

2. El presente artículo no deberá tener por efecto la supresión de la obligación de los miembros de la comunidad de ejecutar el trabajo impuesto por la ley o la costumbre, cuando la producción se encuentre organizada, según la ley y la costumbre, sobre una base comunal, y cuando los productos o los beneficios resultantes de la venta de estos productos sean propiedad de la colectividad.

Artículo 20

Las legislaciones que prevean una represión colectiva aplicable a toda una comunidad por delitos cometidos por cualquiera de sus miembros no deberán establecer, como método represivo, el trabajo forzoso u obligatorio por una comunidad.

Artículo 21

No se recurrirá al trabajo forzoso u obligatorio para los trabajos subterráneos que se realicen en las minas.

Artículo 22

Las memorias anuales que los Miembros que ratifiquen el presente Convenio habrán de presentar a la Oficina Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas que hayan tomado para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio, contendrán una información lo más completa posible, sobre cada territorio interesado, referente a la amplitud con que se haya utilizado el trabajo forzoso u obligatorio en ese territorio, y a los puntos siguientes: fines para los que se ha efectuado este trabajo; porcentaje de enfermedades y mortalidad; horas de trabajo; métodos para el pago de los salarios, tasas de los salarios, y cualquier otro dato de interés.

Artículo 23

1. Las autoridades competentes deberán dictar una reglamentación completa y precisa sobre el empleo del trabajo forzoso u obligatorio, para hacer efectivas las disposiciones del presente Convenio.

2. Esta reglamentación deberá contener, especialmente, reglas que permitan a cada persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio presentar a las autoridades todas las reclamaciones relativas a las condiciones de trabajo y que garanticen que estas reclamaciones serán examinadas y tomadas en consideración.

Artículo 24

Deberán tomarse medidas adecuadas, en todos los casos, para garantizar la estricta aplicación de los reglamentos relativos al empleo del trabajo forzoso u obligatorio, ya sea mediante la extensión al trabajo forzoso u obligatorio de las funciones de cualquier organismo de inspección creado para la vigilancia del trabajo libre, ya sea mediante cualquier otro sistema conveniente. También

deberán tomarse medidas para que las personas sujetas al trabajo forzoso conozcan el contenido de estos reglamentos.

Artículo 25

El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

Artículo 26

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en los territorios sujetos a su soberanía, jurisdicción, protección, tutela o autoridad, siempre que tenga derecho a aceptar obligaciones que se refieran a cuestiones de jurisdicción interior. Sin embargo, si este Miembro quiere acogerse a las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá acompañar su ratificación de una declaración en la que indique:

- (1) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio sin modificaciones;
- (2) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- (3) los territorios respecto de los cuales se reserva su decisión.

2. La declaración antes mencionada se considerará como parte integrante de la ratificación y producirá sus mismos efectos. Todo Miembro que formule una declaración similar podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a las reservas formuladas en virtud de los apartados 2) y 3) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 27

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 28

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 29

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la

Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 30

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 31

A la expiración de cada período de cinco años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 32

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 30, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 33

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**CONVENIO OIT N° 105 “SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO”,
1957 – APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 1331/1967**

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión,

Después de haber considerado la cuestión del trabajo forzoso, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión,

Después de haber tomado nota de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930,

Después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba,

Después de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: a) Como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; b) Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; c) Como medida de disciplina en el trabajo; d) Como castigo por haber participado en huelgas; e) Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Artículo 2

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata

y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.

Artículo 3

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 4

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 5

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 7

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 8

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la

aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 9

1. En el caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: a) La ratificación, por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 10

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO OIT N° 182 “SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL”, 1999 – APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 1657/2001

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1° de junio de 1999, en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias;

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83ª reunión, celebrada en 1996;

Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente

al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª reunión, celebrada en 1998;

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

- (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.
3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 5

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.
2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.
2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:
 - (a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
 - (b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
 - (c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
 - (d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
 - (e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.
3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

Artículo 9

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una

información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO OIT N° 169 “SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES”, 1989 – APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 234/1993

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1989, en su septuagésima sexta reunión;

Observando las normas internacionales enunciadas en el Convenio y en la Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957;

Recordando los términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y de los numerosos instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación;

Considerando que la evolución del derecho internacional desde 1957 y los cambios sobrevinidos en la situación de los pueblos indígenas y tribales en todas las regiones del mundo hacen aconsejable adoptar nuevas normas internacionales

en la materia, a fin de eliminar la orientación hacia la asimilación de las normas anteriores;

Reconociendo las aspiraciones de esos pueblos a asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico y a mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones, dentro del marco de los Estados en que viven;

Observando que en muchas partes del mundo esos pueblos no pueden gozar de los derechos humanos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población de los Estados en que viven y que sus leyes, valores, costumbres y perspectivas han sufrido a menudo una erosión;

Recordando la particular contribución de los pueblos indígenas y tribales a la diversidad cultural, a la armonía social y ecológica de la humanidad y a la cooperación y comprensión internacionales;

Observando que las disposiciones que siguen han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud, así como del Instituto Indigenista Interamericano, a los niveles apropiados y en sus esferas respectivas, y que se tiene el propósito de continuar esa colaboración a fin de promover y asegurar la aplicación de estas disposiciones;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre la revisión parcial del Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional que revise el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957,

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos ochenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989:

Parte I. Política General

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica:

(a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;

(b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del

establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

2. La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.

3. La utilización del término pueblos en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.

Artículo 2

1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

2. Esta acción deberá incluir medidas:

(a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;

(b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;

(c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.

Artículo 3

1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.

2. No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio.

Artículo 4

1. Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados.

2. Tales medidas especiales no deberán ser contrarias a los deseos expresados libremente por los pueblos interesados.

3. El goce sin discriminación de los derechos generales de ciudadanía no deberá sufrir menoscabo alguno como consecuencia de tales medidas especiales.

Artículo 5

Al aplicar las disposiciones del presente Convenio:

- (a) deberán reconocerse y protegerse los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales propios de dichos pueblos y deberá tomarse debidamente en consideración la índole de los problemas que se les plantean tanto colectiva como individualmente;
- (b) deberá respetarse la integridad de los valores, prácticas e instituciones de esos pueblos;
- (c) deberán adoptarse, con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo.

Artículo 6

1. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán:
 - (a) consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente;
 - (b) establecer los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles en la adopción de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsables de políticas y programas que les conciernan;
 - (c) establecer los medios para el pleno desarrollo de las instituciones e iniciativas de esos pueblos, y en los casos apropiados proporcionar los recursos necesarios para este fin.
2. Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.

Artículo 7

1. Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.
2. El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y del nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación, deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global de las regiones donde habitan. Los proyectos especiales de desarrollo para estas regiones deberán también elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.
3. Los gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas.

4. Los gobiernos deberán tomar medidas, en cooperación con los pueblos interesados, para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan.

Artículo 8

1. Al aplicar la legislación nacional a los pueblos interesados deberán tomarse debidamente en consideración sus costumbres o su derecho consuetudinario.

2. Dichos pueblos deberán tener el derecho de conservar sus costumbres e instituciones propias, siempre que éstas no sean incompatibles con los derechos fundamentales definidos por el sistema jurídico nacional ni con los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Siempre que sea necesario, deberán establecerse procedimientos para solucionar los conflictos que puedan surgir en la aplicación de este principio.

3. La aplicación de los párrafos 1 y 2 de este artículo no deberá impedir a los miembros de dichos pueblos ejercer los derechos reconocidos a todos los ciudadanos del país y asumir las obligaciones correspondientes.

Artículo 9

1. En la medida en que ello sea compatible con el sistema jurídico nacional y con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, deberán respetarse los métodos a los que los pueblos interesados recurren tradicionalmente para la represión de los delitos cometidos por sus miembros.

2. Las autoridades y los tribunales llamados a pronunciarse sobre cuestiones penales deberán tener en cuenta las costumbres de dichos pueblos en la materia.

Artículo 10

1. Cuando se impongan sanciones penales previstas por la legislación general a miembros de dichos pueblos deberán tenerse en cuenta sus características económicas, sociales y culturales.

2. Deberá darse la preferencia a tipos de sanción distintos del encarcelamiento.

Artículo 11

La ley deberá prohibir y sancionar la imposición a miembros de los pueblos interesados de servicios personales obligatorios de cualquier índole, remunerados o no, excepto en los casos previstos por la ley para todos los ciudadanos.

Artículo 12

Los pueblos interesados deberán tener protección contra la violación de sus derechos, y poder iniciar procedimientos legales, sea personalmente o bien por conducto de sus organismos representativos, para asegurar el respeto efectivo de tales derechos. Deberán tomarse medidas para garantizar que los miembros de dichos pueblos puedan comprender y hacerse comprender en procedimientos legales, facilitándoles, si fuere necesario, intérpretes u otros medios eficaces.

Parte II. Tierras

Artículo 13

1. Al aplicar las disposiciones de esta parte del Convenio, los gobiernos deberán respetar la importancia especial que para las culturas y valores espirituales de los pueblos interesados reviste su relación con las tierras o territorios, o con ambos, según los casos, que ocupan o utilizan de alguna otra manera, y en particular los aspectos colectivos de esa relación.
2. La utilización del término tierras en los artículos 15 y 16 deberá incluir el concepto de territorios, lo que cubre la totalidad del hábitat de las regiones que los pueblos interesados ocupan o utilizan de alguna otra manera.

Artículo 14

1. Deberá reconocerse a los pueblos interesados el derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan. Además, en los casos apropiados, deberán tomarse medidas para salvaguardar el derecho de los pueblos interesados a utilizar tierras que no estén exclusivamente ocupadas por ellos, pero a las que hayan tenido tradicionalmente acceso para sus actividades tradicionales y de subsistencia. A este respecto, deberá prestarse particular atención a la situación de los pueblos nómadas y de los agricultores itinerantes.
2. Los gobiernos deberán tomar las medidas que sean necesarias para determinar las tierras que los pueblos interesados ocupan tradicionalmente y garantizar la protección efectiva de sus derechos de propiedad y posesión.
3. Deberán instituirse procedimientos adecuados en el marco del sistema jurídico nacional para solucionar las reivindicaciones de tierras formuladas por los pueblos interesados.

Artículo 15

1. Los derechos de los pueblos interesados a los recursos naturales existentes en sus tierras deberán protegerse especialmente. Estos derechos comprenden el derecho de esos pueblos a participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos.
2. En caso de que pertenezca al Estado la propiedad de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tenga derechos sobre otros recursos existentes en las tierras, los gobiernos deberán establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados, y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras. Los pueblos interesados deberán participar siempre que sea posible en los beneficios que reporten tales actividades, y percibir una indemnización equitativa por cualquier daño que puedan sufrir como resultado de esas actividades.

Artículo 16

1. A reserva de lo dispuesto en los párrafos siguientes de este artículo, los pueblos interesados no deberán ser trasladados de las tierras que ocupan.
2. Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de esos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado

libremente y con pleno conocimiento de causa. Cuando no pueda obtenerse su consentimiento, el traslado y la reubicación sólo deberá tener lugar al término de procedimientos adecuados establecidos por la legislación nacional, incluidas encuestas públicas, cuando haya lugar, en que los pueblos interesados tengan la posibilidad de estar efectivamente representados.

3. Siempre que sea posible, estos pueblos deberán tener el derecho de regresar a sus tierras tradicionales en cuanto dejen de existir las causas que motivaron su traslado y reubicación.

4. Cuando el retorno no sea posible, tal como se determine por acuerdo o, en ausencia de tales acuerdos, por medio de procedimientos adecuados, dichos pueblos deberán recibir, en todos los casos posibles, tierras cuya calidad y cuyo estatuto jurídico sean por lo menos iguales a los de las tierras que ocupaban anteriormente, y que les permitan subvenir a sus necesidades y garantizar su desarrollo futuro. Cuando los pueblos interesados prefieran recibir una indemnización en dinero o en especie, deberá concedérseles dicha indemnización, con las garantías apropiadas.

5. Deberá indemnizarse plenamente a las personas trasladadas y reubicadas por cualquier pérdida o daño que hayan sufrido como consecuencia de su desplazamiento.

Artículo 17

1. Deberán respetarse las modalidades de transmisión de los derechos sobre la tierra entre los miembros de los pueblos interesados establecidas por dichos pueblos.

2. Deberá consultarse a los pueblos interesados siempre que se considere su capacidad de enajenar sus tierras o de transmitir de otra forma sus derechos sobre estas tierras fuera de su comunidad.

3. Deberá impedirse que personas extrañas a esos pueblos puedan aprovecharse de las costumbres de esos pueblos o de su desconocimiento de las leyes por parte de sus miembros para arrogarse la propiedad, la posesión o el uso de las tierras pertenecientes a ellos.

Artículo 18

La ley deberá prever sanciones apropiadas contra toda intrusión no autorizada en las tierras de los pueblos interesados o todo uso no autorizado de las mismas por personas ajenas a ellos, y los gobiernos deberán tomar medidas para impedir tales infracciones.

Artículo 19

Los programas agrarios nacionales deberán garantizar a los pueblos interesados condiciones equivalentes a las que disfruten otros sectores de la población, a los efectos de:

(a) la asignación de tierras adicionales a dichos pueblos cuando las tierras de que dispongan sean insuficientes para garantizarles los elementos de una existencia normal o para hacer frente a su posible crecimiento numérico;

(b) el otorgamiento de los medios necesarios para el desarrollo de las tierras que dichos pueblos ya poseen.

Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo

Artículo 20

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
 - (a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
 - (b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
 - (c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
 - (d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.
3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:
 - (a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
 - (b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
 - (c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
 - (d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.

Parte IV. Formación Profesional, Artesanía e Industrias Rurales

Artículo 21

Los miembros de los pueblos interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos.

Artículo 22

1. Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general.
2. Cuando los programas de formación profesional de aplicación general existentes no respondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos deberán asegurar, con la participación de dichos pueblos, que se pongan a su disposición programas y medios especiales de formación.
3. Estos programas especiales de formación deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de los pueblos interesados. Todo estudio a este respecto deberá realizarse en cooperación con esos pueblos, los cuales deberán ser consultados sobre la organización y el funcionamiento de tales programas. Cuando sea posible, esos pueblos deberán asumir progresivamente la responsabilidad de la organización y el funcionamiento de tales programas especiales de formación, si así lo deciden.

Artículo 23

1. La artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos interesados, como la caza, la pesca, la caza con trampas y la recolección, deberán reconocerse como factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económicos. Con la participación de esos pueblos, y siempre que haya lugar, los gobiernos deberán velar por que se fortalezcan y fomenten dichas actividades.
2. A petición de los pueblos interesados, deberá facilitárseles, cuando sea posible, una asistencia técnica y financiera apropiada que tenga en cuenta las técnicas tradicionales y las características culturales de esos pueblos y la importancia de un desarrollo sostenido y equitativo.

Parte V. Seguridad Social y Salud

Artículo 24

Los regímenes de seguridad social deberán extenderse progresivamente a los pueblos interesados y aplicárseles sin discriminación alguna.

Artículo 25

1. Los gobiernos deberán velar por que se pongan a disposición de los pueblos interesados servicios de salud adecuados o proporcionar a dichos pueblos los medios que les permitan organizar y prestar tales servicios bajo su propia responsabilidad y control, a fin de que puedan gozar del máximo nivel posible de salud física y mental.
2. Los servicios de salud deberán organizarse, en la medida de lo posible, a nivel comunitario. Estos servicios deberán planearse y administrarse en cooperación con los pueblos interesados y tener en cuenta sus condiciones económicas, geográficas, sociales y culturales, así como sus métodos de prevención, prácticas curativas y medicamentos tradicionales.
3. El sistema de asistencia sanitaria deberá dar la preferencia a la formación y al empleo de personal sanitario de la comunidad local y centrarse en los cuidados

primarios de salud, manteniendo al mismo tiempo estrechos vínculos con los demás niveles de asistencia sanitaria.

4. La prestación de tales servicios de salud deberá coordinarse con las demás medidas sociales, económicas y culturales que se tomen en el país.

Parte VI. Educación y Medios de Comunicación

Artículo 26

Deberán adoptarse medidas para garantizar a los miembros de los pueblos interesados la posibilidad de adquirir una educación a todos los niveles, por lo menos en pie de igualdad con el resto de la comunidad nacional.

Artículo 27

1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.

2. La autoridad competente deberá asegurar la formación de miembros de estos pueblos y su participación en la formulación y ejecución de programas de educación, con miras a transferir progresivamente a dichos pueblos la responsabilidad de la realización de esos programas, cuando haya lugar.

3. Además, los gobiernos deberán reconocer el derecho de esos pueblos a crear sus propias instituciones y medios de educación, siempre que tales instituciones satisfagan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente en consulta con esos pueblos. Deberán facilitárseles recursos apropiados con tal fin.

Artículo 28

1. Siempre que sea viable, deberá enseñarse a los niños de los pueblos interesados a leer y a escribir en su propia lengua indígena o en la lengua que más comúnmente se hable en el grupo a que pertenezcan. Cuando ello no sea viable, las autoridades competentes deberán celebrar consultas con esos pueblos con miras a la adopción de medidas que permitan alcanzar este objetivo.

2. Deberán tomarse medidas adecuadas para asegurar que esos pueblos tengan la oportunidad de llegar a dominar la lengua nacional o una de las lenguas oficiales del país.

3. Deberán adoptarse disposiciones para preservar las lenguas indígenas de los pueblos interesados y promover el desarrollo y la práctica de las mismas.

Artículo 29

Un objetivo de la educación de los niños de los pueblos interesados deberá ser impartirles conocimientos generales y aptitudes que les ayuden a participar plenamente y en pie de igualdad en la vida de su propia comunidad y en la de la comunidad nacional.

Artículo 30

1. Los gobiernos deberán adoptar medidas acordes a las tradiciones y culturas de los pueblos interesados, a fin de darles a conocer sus derechos y obligaciones,

especialmente en lo que atañe al trabajo, a las posibilidades económicas, a las cuestiones de educación y salud, a los servicios sociales y a los derechos dimanantes del presente Convenio.

2. A tal fin, deberá recurrirse, si fuere necesario, a traducciones escritas y a la utilización de los medios de comunicación de masas en las lenguas de dichos pueblos.

Artículo 31

Deberán adoptarse medidas de carácter educativo en todos los sectores de la comunidad nacional, y especialmente en los que estén en contacto más directo con los pueblos interesados, con objeto de eliminar los prejuicios que pudieran tener con respecto a esos pueblos. A tal fin, deberán hacerse esfuerzos por asegurar que los libros de historia y demás material didáctico ofrezcan una descripción equitativa, exacta e instructiva de las sociedades y culturas de los pueblos interesados.

Parte VII. Contactos y Cooperación a Través de las Fronteras

Artículo 32

Los gobiernos deberán tomar medidas apropiadas, incluso por medio de acuerdos internacionales, para facilitar los contactos y la cooperación entre pueblos indígenas y tribales a través de las fronteras, incluidas las actividades en las esferas económica, social, cultural, espiritual y del medio ambiente.

Parte VIII. Administración

Artículo 33

1. La autoridad gubernamental responsable de las cuestiones que abarca el presente Convenio deberá asegurarse de que existen instituciones u otros mecanismos apropiados para administrar los programas que afecten a los pueblos interesados, y de que tales instituciones o mecanismos disponen de los medios necesarios para el cabal desempeño de sus funciones.

2. Tales programas deberán incluir:

- (a) la planificación, coordinación, ejecución y evaluación, en cooperación con los pueblos interesados, de las medidas previstas en el presente Convenio;
- (b) la proposición de medidas legislativas y de otra índole a las autoridades competentes y el control de la aplicación de las medidas adoptadas en cooperación con los pueblos interesados.

Parte IX. Disposiciones Generales

Artículo 34

La naturaleza y el alcance de las medidas que se adopten para dar efecto al presente Convenio deberán determinarse con flexibilidad, teniendo en cuenta las condiciones propias de cada país.

Artículo 35

La aplicación de las disposiciones del presente Convenio no deberá menoscabar los derechos y las ventajas garantizados a los pueblos interesados en virtud de otros convenios y recomendaciones, instrumentos internacionales, tratados, o leyes, laudos, costumbres o acuerdos nacionales.

Parte X. Disposiciones Finales

Artículo 36

Este Convenio revisa el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957.

Artículo 37

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 38

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 39

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 40

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 41

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 42

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 43

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 39, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 44

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

II.I.III. Otros instrumentos internacionales relacionados

PROTOCOLO DE PALERMO PARA PREVENIR, REPRIMIR Y SANCIONAR LA TRATA DE PERSONAS, ESPECIALMENTE MUJERES Y NIÑOS, QUE COMPLEMENTA LA CONVENCION DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL, 2000 - APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 2396/2004

Artículo 2

Finalidad

Los fines del presente Protocolo son:

- a) Prevenir y combatir la trata de personas, prestando especial atención a las mujeres y los niños;
- b) Proteger y ayudar a las víctimas de dicha trata, respetando plenamente sus derechos humanos; y
- c) Promover la cooperación entre los Estados Parte para lograr esos fines.

Artículo 3

Definiciones

Para los fines del presente Protocolo:

- a) Por "trata de personas" se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos;
- b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado;
- c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará "trata de personas" incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo;
- d) Por "niño" se entenderá toda persona menor de 18 años.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA), 1969 – APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 01/1989

Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre

1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.
3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:
 - a. los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
 - b. el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél;
 - c. el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y
 - d. el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PROTOCOLO DE SAN SALVADOR), 1988 – APROBADO Y RATIFICADO POR LEY N° 1040/1997

Artículo 6 Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e. la seguridad e higiene en el trabajo;
- f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ"

LOS ESTADOS PARTES DE LA PRESENTE CONVENCIÓN,

RECONOCIENDO que el respeto irrestricto a los derechos humanos ha sido consagrado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reafirmado en otros instrumentos internacionales y regionales;

AFIRMANDO que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades;

PREOCUPADOS porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres;

RECORDANDO la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimoquinta Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, y afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases;

CONVENCIDOS de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y

CONVENCIDOS de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas,

HAN CONVENIDO en lo siguiente:

CAPITULO I DEFINICION Y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

CAPITULO II DERECHOS PROTEGIDOS

Artículo 3

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h. el derecho a libertad de asociación;
- i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y

j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 5

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

CAPITULO III DEBERES DE LOS ESTADOS

Artículo 7

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

Artículo 8

Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;

b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer;

c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;

d. suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;

e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;

f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;

g. alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;

h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y

i. promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

Artículo 9

Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad,

anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.

CAPITULO IV MECANISMOS INTERAMERICANOS DE PROTECCION

Artículo 10

Con el propósito de proteger el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, en los informes nacionales a la Comisión Interamericana de Mujeres, los Estados Partes deberán incluir información sobre las medidas adoptadas para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, para asistir a la mujer afectada por la violencia, así como sobre las dificultades que observen en la aplicación de las mismas y los factores que contribuyan a la violencia contra la mujer.

Artículo 11

Los Estados Partes en esta Convención y la Comisión Interamericana de Mujeres, podrán requerir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos opinión consultiva sobre la interpretación de esta Convención.

Artículo 12

Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación del artículo 7 de la presente Convención por un Estado Parte, y la Comisión las considerará de acuerdo con las normas y los requisitos de procedimiento para la presentación y consideración de peticiones estipulados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el Estatuto y el Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

CAPITULO V DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 13

Nada de lo dispuesto en la presente Convención podrá ser interpretado como restricción o limitación a la legislación interna de los Estados Partes que prevea iguales o mayores protecciones y garantías de los derechos de la mujer y salvaguardias adecuadas para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer.

Artículo 14

Nada de lo dispuesto en la presente Convención podrá ser interpretado como restricción o limitación a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o a otras convenciones internacionales sobre la materia que prevean iguales o mayores protecciones relacionadas con este tema.

Artículo 15

La presente Convención está abierta a la firma de todos los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 16

La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 17

La presente Convención queda abierta a la adhesión de cualquier otro Estado. Los instrumentos de adhesión se depositarán en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 18

Los Estados podrán formular reservas a la presente Convención al momento de aprobarla, firmarla, ratificarla o adherir a ella, siempre que:

- a. no sean incompatibles con el objeto y propósito de la Convención;
- b. no sean de carácter general y versen sobre una o más disposiciones específicas.

Artículo 19

Cualquier Estado Parte puede someter a la Asamblea General, por conducto de la Comisión Interamericana de Mujeres, una propuesta de enmienda a esta Convención.

Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que dos tercios de los Estados Partes hayan depositado el respectivo instrumento de ratificación. En cuanto al resto de los Estados Partes, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.

Artículo 20

Los Estados Partes que tengan dos o más unidades territoriales en las que rijan distintos sistemas jurídicos relacionados con cuestiones tratadas en la presente Convención podrán declarar, en el momento de la firma, ratificación o adhesión, que la Convención se aplicará a todas sus unidades territoriales o solamente a una o más de ellas.

Tales declaraciones podrán ser modificadas en cualquier momento mediante declaraciones ulteriores, que especificarán expresamente la o las unidades territoriales a las que se aplicará la presente Convención. Dichas declaraciones ulteriores se transmitirán a la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y surtirán efecto treinta días después de recibidas.

Artículo 21

La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el segundo instrumento de ratificación. Para cada Estado que ratifique o adhiera a la Convención después de haber sido depositado el segundo instrumento de ratificación, entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.

Artículo 22

El Secretario General informará a todos los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos de la entrada en vigor de la Convención.

Artículo 23

El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos presentará un informe anual a los Estados miembros de la Organización sobre el estado de esta Convención, inclusive sobre las firmas, depósitos de instrumentos de ratificación, adhesión o declaraciones, así como las reservas que hubieren presentado los Estados Partes y, en su caso, el informe sobre las mismas.

Artículo 24

La presente Convención regirá indefinidamente, pero cualquiera de los Estados Partes podrá denunciarla mediante el depósito de un instrumento con ese fin en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Un año después a partir de la fecha del depósito del instrumento de denuncia, la Convención cesará en sus efectos para el Estado denunciante, quedando subsistente para los demás Estados Partes.

Artículo 25

El instrumento original de la presente Convención, cuyos textos en español, francés, inglés y portugués son igualmente auténticos, será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, la que enviará copia certificada de su texto para su registro y publicación a la Secretaría de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

EN FE DE LO CUAL, los plenipotenciarios infrascritos, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman el presente Convenio, que se llamará Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará".

HECHA EN LA CIUDAD DE BELEM DO PARA, BRASIL, el nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

II.II. Marco normativo nacional

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY, 1992

Artículo 86 - DEL DERECHO AL TRABAJO

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Artículo 88 - DE LA NO DISCRIMINACION

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 89 - DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.

La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Artículo 90 - DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral.

Artículo 91 - DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

Artículo 92 - DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna.

La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

LEGISLACIÓN NACIONAL RELACIONADA

LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO”

Art. 8. Se entiende por trabajo, a los fines de este Código, toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios.

Art. 9. El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Art. 10. No se reconocerá como válido ningún contrato, pacto o convenio sobre trabajo, en el que se estipule el menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal.

Art. 12. Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratuidad no se presume.

Art. 13. Nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución de autoridad competente fundada en ley, ni obligado a prestar servicios personales, sin su pleno consentimiento y una justa retribución.

Art. 15. Todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo, recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación.

LEY N° 1160/1997 “CÓDIGO PENAL DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY”

Artículo 40.- Trabajo del condenado

1° El condenado tiene derecho a ser ocupado con trabajos sanos y útiles que correspondan dentro de lo posible a sus capacidades; facilitándole a mantenerse con su trabajo en su futura vida en libertad.

2° El condenado sano está obligado a realizar los trabajos que, con arreglo al inciso anterior, se le encomienden.

3° El trabajo será remunerado. Para facilitar al condenado el cumplimiento de sus deberes de manutención e indemnización y la formación de un fondo para su vuelta a la vida en libertad, se podrá retener sólo hasta un veinte por ciento del producto del trabajo para costear los gastos que causara en el establecimiento penitenciario.

4° En cuanto a lo demás, en especial la forma en que el condenado administre el fruto de su trabajo, se aplicará lo dispuesto en la ley penitenciaria.

Artículo 46.- Reglas de conducta

1° El tribunal podrá dictar reglas de conducta para el período de prueba cuando el condenado necesite este apoyo para no volver a realizar hechos punibles. Estas reglas de conducta no deberán lesionar derechos inviolables de las personas o constituir una limitación excesiva en su relacionamiento social.

2° El tribunal podrá obligar al condenado a:

1. acatar órdenes relativas a su domicilio, instrucción, trabajo, tiempo libre o arreglo de sus condiciones económicas;
2. presentarse al juzgado u otra entidad o persona en fechas determinadas;
3. no frecuentar a determinadas personas o determinados grupos de personas que pudiesen darle oportunidad o estímulo para volver a realizar hechos punibles y, en especial, no emplearlas, instruir las o albergarlas;
4. no poseer, llevar consigo o dejar en depósito determinados objetos que pudiesen darle oportunidad o estímulo para volver a realizar hechos punibles; y
5. cumplir los deberes de manutención.

3° Sin el consentimiento del condenado, no se podrá dictar la regla de:

1. someterse a tratamiento médico o a una cura de desintoxicación; o
2. permanecer albergado en un hogar o establecimiento.

4° En caso de que el condenado asuma por propia iniciativa compromisos sobre su futura conducta de vida, el tribunal podrá prescindir de la imposición de reglas de conducta cuando el cumplimiento de la promesa sea verosímil.

LEY N° 1680/2001 “CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA”

TITULO II DE LA PROTECCIÓN A LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES CAPITULO I

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 52.- DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Capítulo ampara:

- a) al adolescente que trabaja por cuenta propia;
- b) al adolescente que trabaja por cuenta ajena; y,
- c) al niño que se ocupa del trabajo familiar no remunerado.

Artículo 53.- DE LAS GARANTÍAS EN EL TRABAJO.

El Estado confiere al adolescente que trabaja las siguientes garantías:

- a) de derechos laborales de prevención de la salud;
- b) de derechos individuales de libertad, respeto y dignidad;
- c) de ser sometido periódicamente a examen médico;

- d) de acceso y asistencia a la escuela en turnos compatibles con sus intereses y atendiendo a sus particularidades locales;
- e) de horario especial de trabajo;
- f) de organización y participación en organizaciones de trabajadores;
- g) de trabajo protegido al adolescente con necesidades especiales, conforme a las normas internacionales y nacionales; y,
- h) de capacitación a través de asistencia a programas especiales de capacitación para el trabajo y de orientación vocacional.

Artículo 54.- DE LOS TRABAJOS PROHIBIDOS.

Queda prohibido el trabajo del adolescente, sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo:

- a) en cualquier lugar subterráneo o bajo agua;
- b) en otras actividades peligrosas o nocivas para su salud física, mental o moral.

Artículo 55.- DEL REGISTRO DEL TRABAJADOR.

La Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) deberá llevar un registro especial del adolescente trabajador.

Artículo 56.- DE LOS DATOS DEL REGISTRO.

En el registro deberán constar los siguientes datos:

- a) nombre y apellido del adolescente;
- b) nombre y apellido de su padre, madre, tutor o responsables;
- c) fecha y lugar de nacimiento;
- d) dirección y lugar de residencia del adolescente;
- e) labor que desempeña;
- f) remuneración;
- g) horario de trabajo; y,
- h) escuela a la que asiste y horario de clases.

La Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) proveerá al adolescente que trabaja una constancia en la que se consignen los mismos datos del registro.

Artículo 57.- DE LA COMUNICACIÓN DEL TRABAJO DE ADOLESCENTES.

La Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) proveerá a la autoridad regional del trabajo que corresponda, los datos del registro de los trabajadores adolescentes, para el correspondiente control del cumplimiento de las normas de protección laboral.

CAPITULO II DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

Artículo 58.- DEL HORARIO DE TRABAJO.

El adolescente trabajador que haya cumplido catorce años y hasta cumplir los dieciséis años no podrá trabajar más de cuatro horas diarias ni veinte y cuatro horas semanales.

El adolescente trabajador de dieciséis años hasta cumplir los dieciocho años no podrá trabajar más de seis horas diarias ni treinta y seis semanales.

Para los trabajadores que todavía asistan a instituciones educativas, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a cuatro.

El adolescente trabajador que haya cumplido catorce años y hasta cumplir los dieciocho años no será empleado durante la noche en un intervalo de diez horas, que comprenderá entre las veinte a las seis horas.

Artículo 59.- DEL LUGAR DEL TRABAJO.

El adolescente trabajador podrá ser enviado a trabajar en un lugar diferente para el cual fue contratado, siempre que el traslado no implique desarraigo familiar o pérdida de su escolaridad.

Artículo 60.- DEL REGISTRO A CARGO DEL EMPLEADOR.

Los empleadores que ocupen a trabajadores adolescentes están obligados a llevar un registro en el que harán constar:

- a) su nombre y apellido, lugar y fecha de nacimiento, dirección y lugar de residencia del adolescente trabajador;
- b) nombres y apellidos del padre, madre, tutor o responsables y el domicilio de éstos.
- c) su fecha de ingreso, labor que desempeña, remuneración que percibe, horario de trabajo y número de inscripción del seguro social;
- d) centro educativo al que asiste, horario de clases; y,
- e) otros datos que consideren pertinente.

El Ministerio de Justicia y Trabajo, en coordinación con la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) de cada municipio, debe reglar las formas y el control del registro.

Artículo 61.- DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR SOBRE EL TRABAJO DEL ADOLESCENTE.

Todo empleador está obligado a proporcionar la información que requieran el Ministerio de Justicia y Trabajo y la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI), debiendo también registrar la contratación de los servicios de un adolescente, dentro de las setenta y dos horas.

A este registro se debe acompañar copia del contrato de trabajo del adolescente y de su inscripción en el sistema de seguridad social.

Artículo 62.- DEL EMPLEO DE ADOLESCENTES CON NECESIDADES ESPECIALES.

Los adolescentes con necesidades especiales no podrán ser discriminados laboral ni salarialmente.

Los adolescentes con necesidades especiales idóneos para el ejercicio de las funciones que requiere un puesto de trabajo, deberán ser privilegiados en su admisión, por todo ente público.

La Secretaría Nacional de la Niñez impulsará programas de incentivo para promover la contratación de adolescentes con necesidades especiales.

CAPITULO IV DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

Artículo 69.- DEL CONCEPTO.

Se considera trabajador por cuenta propia, al adolescente que sin relación de dependencia realiza actividades que le generen lucro económico, aun cuando lo hiciera bajo el control de su padre, madre, tutores u otros responsables.

Se aplicarán al adolescente trabajador por cuenta propia las disposiciones relativas a trabajos prohibidos.

LEY N° 4788/2012 “INTEGRAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS”

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE LEY

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- OBJETO.

La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar la trata de personas en cualquiera de sus manifestaciones, perpetrada en el territorio nacional y en el extranjero. Es también su objeto el proteger y asistir a las víctimas, fortaleciendo la acción estatal contra este hecho punible.

Artículo 2°.- PRINCIPIOS.

1° Esta Ley a efecto de su interpretación y aplicación se halla fundamentada principalmente en los siguientes principios rectores:

1. El Estado paraguayo actuará diligentemente en la prevención de la trata de personas en cualquiera de sus formas.
2. El Estado paraguayo actuará eficientemente en la investigación, procesamiento y sanción de los responsables de la comisión de la trata de personas en cualquiera de sus formas.
3. El Estado paraguayo tiene la obligación de ayudar y proteger a las víctimas de la misma, con el propósito de impedir la vulneración de los derechos humanos por razón de la trata de personas.
4. No se admitirán medidas preventivas ni represivas contra la trata de personas que impliquen el desmedro de los derechos fundamentales ni de la dignidad de las víctimas.
5. El Estado paraguayo buscará, siempre que las circunstancias lo permitan, un trabajo coordinado con la sociedad civil y sector privado en general, a efecto de la prevención y reinserción de las víctimas de la trata de personas.
6. El Estado paraguayo promoverá la cooperación internacional para lograr los fines de la presente Ley.

2° Las medidas de protección y promoción de los derechos de las víctimas se aplicarán sin discriminación alguna hacia ellas o sus familiares, en especial atendiendo a su edad, situación de inmigración o al hecho de haber sido objeto de trata o haber participado en la industria del sexo.

Artículo 3°.- AMBITO DE APLICACIÓN.

1° Esta Ley se aplicará a todas las formas de trata de personas, ya sean exclusivamente en territorio nacional o transnacionales, y estén o no vinculadas a la delincuencia organizada.

2° Se aplicará la presente Ley, a los hechos punibles en ella descriptos cometidos en el extranjero, en los términos del Artículo 8° del Código Penal.

3° Se aplicará la presente Ley aunque el autor no haya ingresado al territorio nacional, cuando la víctima de la trata tenga nacionalidad paraguaya, en los términos del Artículo 8° del Código Penal, siempre que la sanción no haya sido ejecutada, prescripta o indultada en el lugar de su comisión.

Artículo 4°.- DEFINICIONES.

A los efectos de la presente Ley, se entenderá como:

1. Víctima: Las personas afectadas directamente y las afectadas de manera secundaria o indirecta.
2. Víctima directa: Se entenderá como "víctima directa de la trata de personas" a aquella que se pretendiera o fuera efectivamente sometida en su cuerpo a un régimen de explotación sexual, o a la extracción ilícita de sus órganos o tejidos. Asimismo, a aquella persona cuyo cuerpo y fuerza de trabajo se pretenda o sea efectivamente empleada en un régimen de servidumbre, matrimonio servil, trabajo o servicio forzado, esclavitud o cualquier práctica análoga a la esclavitud.
3. Víctima secundaria: Al pariente u otra persona relacionada con la víctima directa, que en forma personal sufra un menoscabo patrimonial, moral o físico.
4. Extracción ilícita: Cualquier procedimiento médico consistente en la extracción de órganos o tejidos humanos, que no se hiciere según las reglas sanitarias del país y con el pleno consentimiento del donante.
5. Banda: La actuación concertada con visos de permanencia de dos o más personas unidas, con el propósito de la realización continuada de estos hechos con independencia de su estructuración jerárquica.
6. Asociación criminal: La definida en los términos del Artículo 239 del Código Penal.
7. Explotación sexual: La obtención de beneficios económicos o de otro tipo mediante la participación de una persona en la prostitución, la servidumbre sexual u otros tipos de servicios sexuales, incluidos los actos pornográficos o la producción de material pornográfico.
8. Servidumbre: Las condiciones de trabajo o la obligación de trabajar o prestar servicios o ambas cosas, en las que el prestador del servicio no puede cambiar voluntariamente.
9. Trabajo o servicio forzoso: Aquel obtenido bajo amenaza de una sanción y para los que el prestador del trabajo o servicio no se ha ofrecido voluntariamente.
10. Matrimonio Servil: Aquel en que la mujer o niña sin derecho a negarse a ello, es prometida o dada en matrimonio con arreglo a una suma de dinero, pudiendo nuevamente ser transferida o heredada por otras personas.
11. Otras prácticas similares de esclavitud: La esclavitud por razón de deuda y servidumbre de la gleba.
12. Explotación económica de otra persona: Dependencia bajo coerción en combinación con la privación grave y amplia de los derechos fundamentales.

13. Servidumbre de la gleba: Aquella condición o situación de un arrendatario que está obligado por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y prestar a esta mediante remuneración o gratuitamente determinados servicios, sin libertad para cambiar su situación.

14. Esclavitud de la Deuda: Aquella situación o condición resultante de una promesa de un deudor de prestar sus servicios personales, o los de una persona bajo su control, como garantía del pago de una deuda, si el valor de esos servicios, computado razonablemente, no se destina a la liquidación de la deuda o si la duración de esos servicios no está limitada y definida.

TITULO II HECHOS PUNIBLES CONTRA LA TRATA DE PERSONAS CAPITULO I HECHOS PUNIBLES

Artículo 5°.- TIPIFICACIÓN DE LA TRATA DE PERSONAS.

1° El que, con el propósito de someter a otro a un régimen de explotación sexual; captare, transportare, trasladare, acogiere o recibiere a la víctima directa, será sancionado con pena privativa de libertad de hasta ocho años.

2° El que, con el propósito de someter a otro a un régimen de servidumbre, matrimonio servil, trabajo o servicio forzado, esclavitud o cualquier práctica análoga a la esclavitud; captare, transportare, trasladare, acogiere o recibiere a la víctima directa, será sancionado con pena privativa de libertad de hasta ocho años.

3° El que, con el propósito de someter a otro a la extracción ilícita de sus órganos o tejidos; captare, transportare, trasladare, acogiere o recibiere a la víctima directa, será sancionado con pena privativa de libertad de hasta ocho años.

Artículo 6°.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

En los casos del artículo anterior, se aplicará la pena privativa de libertad de dos a quince años cuando:

1. la víctima directa tuviere entre catorce y diecisiete años de edad inclusive;
2. el autor hubiere recurrido a la amenaza o al uso de la fuerza, coacción, rapto, fraude, engaño, abuso de poder o a la concesión de pagos o beneficios a una persona que tenga autoridad sobre la víctima directa;
3. el autor fuere funcionario público o cometiere el hecho en abuso de una función pública; o,
4. a efecto de la trata de personas, se trasladare a la víctima directa del territorio del Paraguay a un territorio extranjero, o de este al territorio nacional.

Artículo 7°.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES ESPECIALES.

En los casos del Artículo 5o de la presente Ley, la sanción del artículo anterior podrá ser aumentada hasta veinte años de pena privativa de libertad, si:

1. concurrieren más de un agravante del Artículo 8o del presente Ley;
2. el autor fuere pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o por adopción, o segundo de afinidad, cónyuge, ex cónyuge, concubino o ex concubino, persona conviviente, tutor, curador, encargado de la educación o guarda de la víctima directa, ministro de un culto reconocido no;

3. la víctima directa fuere una persona de hasta trece años de edad inclusive;
4. como consecuencia de la trata de personas se ocasionare a la víctima algún resultado descrito en el Artículo 112 del Código Penal;
5. el autor y/o partícipe actuare como miembro, empleado o responsable de una empresa de transporte comercial; de bolsas de trabajo, agencias de publicidad o modelaje, institutos de investigación científica o centros de asistencia médica;
6. el autor y/o partícipe efectuare promociones, ofertas o subastas por publicaciones en medios masivos, medios restringidos o redes informáticas;
7. el autor actuare comercialmente, de conformidad al Artículo 14, inciso 1°, numeral 15 del Código Penal; u,
8. el autor actuare como miembro de una banda organizada para la realización continuada de la trata de personas.

Artículo 8°.- OBTENCIÓN DE BENEFICIOS POR LA TRATA.

El que sin realizar las conductas previamente descritas, obtuviere algún tipo de provecho económico de los servicios, el trabajo o la extracción de órganos de una víctima directa de alguno de los hechos previstos en el Artículo 5° de la presente Ley, será castigado con pena privativa de libertad de hasta cinco años.

Artículo 9°.- NEGACIÓN DE DOCUMENTACIÓN PERSONAL.

El que obtuviere, adquiriera, destruyere, ocultare, removiere, confiscare, retuviere, modificare, adulterare, duplicare, tuviere en su posesión o utilizare fraudulentamente el documento de viaje o de identidad de otra persona, con el propósito de facilitar la comisión de los hechos señalados en el Artículo 5° de la presente Ley, será sancionado con pena privativa de libertad de hasta cinco años.

Artículo 10.- OCULTAMIENTO DE PARADERO.

El que ocultare a las autoridades nacionales datos sobre el paradero de una víctima directa de un hecho punible previsto en el Artículo 5o de la presente Ley o en peligro de ser víctima directa de estos hechos, será sancionado con pena privativa de libertad de hasta cinco años.

Artículo 11.-INTERVENCIÓN INDIRECTA.

El que a sabiendas facilitare inmuebles, instrumentos, o medios de transporte para la comisión de los hechos punibles previstos en el Artículo 5o de la presente Ley, será sancionado con pena privativa de libertad de hasta cinco años.

Artículo 12.- LAVADO DE DINERO. Serán aplicables las disposiciones del Artículo 196 del Código Penal, modificado por la Ley N° 3440/08 "QUE MODIFICA VARIAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 1160/97, CÓDIGO PENAL", respecto al ocultamiento de objetos provenientes de hechos punibles, previsto en la presente Ley.

Artículo 13.- REVELACIÓN DE IDENTIDAD.

Toda persona que, sin la debida autorización, revele a otra persona información adquirida en el curso de sus funciones oficiales y que permitan dé lugar a la identificación de una víctima o un testigo o ambas de la trata de persianas, será castigada con pena privativa de libertad de hasta tres años o multa.

Artículo 14.- NO PUNIBILIDAD.

Las víctimas de la trata de personas no son punibles por la comisión de cualquier delito que sea el resultado directo de haber sido objeto de trata. Tampoco les serán aplicables las sanciones o impedimentos establecidos en la legislación migratoria cuando las infracciones sean consecuencia de la actividad desplegada durante la comisión del ilícito que las damnificare.

Artículo 15.- CONCURSO DE HECHOS PUNIBLES.

Lo Cualquiera otra transgresión al orden jurídico penal, a través de una conducta, modalidad o resultado distinto será interpretada como concurso de hechos punibles y consecuente aplicación de las reglas del Artículo 70 del Código Penal, salvo que su descripción se halle agotada en la presente Ley.

2° Se aplicarán, salvo expresa disposición de la presente Ley, las reglas del Artículo 4° del Código Penal.

CAPITULO II SANCIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 16. PENA PATRIMONIAL Y COMISO ESPECIAL EXTENSIVO.

Además de la pena principal, a los participantes en cualquiera de los hechos punibles previstos en el capítulo anterior, se les impondrán las sanciones previstas en los Artículos 57 y 94 del Código Penal.

CAPITULO III RESPONSABILIDAD CIVIL EMERGENTE

Artículo 17.- INDEMNIZACIÓN PARA LAS VICTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS.

En case de condena por un hecho punible previsto en la presente Ley, a pedido de parte el tribunal podrá fijar una indemnización a la víctima, a cargo del condenado. Se dará prioridad a la indemnización sobre cualquier otra sanción pecuniaria.

Artículo 18.- OBJETO DE LA INDEMNIZACIÓN.

El objetivo de la indemnización será ofrecer a la víctima compensación por lesiones, pérdidas o daños causados por el hecho punible. La indemnización debe incluir el pago total o en parte de:

1. el costo del tratamiento médico, físico, psicológico o psiquiátrico requerido por la víctima;
2. el costo de la terapia o rehabilitación física u ocupacional requerida por la víctima;
3. los gastos necesarios de transporte, cuidado temporal de niños, vivienda temporal o desplazamientos de la víctima a un lugar de residencia provisional segura;
4. el lucro cesante y el sueldo debido de conformidad con la Ley y los reglamentos nacionales relativos a los sueldos;
5. las costas judiciales y otros gastos o costos, incluidos los gastos incurridos en relación con la participación de la víctima en la investigación penal y el proceso judicial;

6. los pagos por daños no materiales, resultantes de lesiones morales, físicas o psicológicas, el estrés emocional, el dolor y el sufrimiento de la víctima como resultado del delito cometido contra ella; y,

7. cualquier otro gasto o pérdida incurrido por la víctima como resultado directo de haber sido objeto de trata y determinado debidamente por el tribunal.

Artículo 19.- AUSENCIA DE LA VÍCTIMA.

La situación de inmigración o el regreso de la víctima a su país de origen, u otra ausencia de la víctima de la jurisdicción, no impedirán al tribunal ordenar el pago de la indemnización.

Artículo 20.- DE LA INDEMNIZACIÓN.

Cuando un funcionario público sea condenado por acciones que constituyen un delito en virtud de la presente Ley y las mismas hubieran sido realizadas en el cumplimiento real o aparente de sus funciones, el tribunal podrá ordenar el pago de una indemnización por parte del Estado, en los términos establecidos en el Artículo 106 de la Constitución Nacional.

Artículo 21.- FIJACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN.

Para fijar la indemnización, el tribunal tendrá en cuenta la gravedad de los daños causados a la víctima y las secuelas que el delito haya dejado en ella.

Artículo 22.- BENEFICIOS DE LITIGAR SIN GASTOS.

Las víctimas de los hechos punibles descriptos en la presente ley, en los casos que el tribunal no ordene el pago de indemnización, o tuvieren acción contra terceros no condenados, podrán entablar las demandas de indemnización correspondiente, bajo el amparo del beneficio de litigar sin gastos, sin necesidad de acreditar ningún otro requisito. Pudiendo renunciar en forma expresa a dicho beneficio. El Estado velará por el ejercicio de este derecho, a través de sus órganos.

Este beneficio le ampara asimismo en los procedimientos de ejecución de la indemnización.

CAPITULO IV MEDIOS DE INVESTIGACIÓN ESPECIAL

Artículo 23.- OPERACIONES ENCUBIERTAS.

En las investigaciones de los hechos punibles previstos en esta Ley, se podrán emplear como medio de investigación, aquellos que posibiliten mantener la confidencialidad de las operaciones de las personas que intervengan en ellas, la omisión de impedir la comisión de un hecho punible, y asimismo, el concurso de agentes encubiertos, quienes pueden asumir transitoriamente identidades y papeles ficticios, con la finalidad de evitar la comisión de estos hechos punibles sancionada en la presente ley. Se podrán acumular elementos probatorios, identificar a los organizadores, captadores, transportadores, receptadores y demás partícipes de la trata de personas, sea en el país o en el extranjero, o de aprehenderlos y someterlos a la justicia.

Artículo 24.- REQUISITOS.

A solicitud del Ministerio Público, el juez competente podrá autorizar por tiempo determinado que se realicen operaciones encubiertas respecto de actos preparatorios, de ejecución o consumados, de alguno de los hechos punibles sancionados en esta Ley y hechos punibles conexos.

La solicitud será acompañada de:

1. los antecedentes que permitan presumir que la investigación encubierta solicitada facilitará el propósito expresado en el artículo anterior, y que el sistema ordinario de investigación probablemente no lo logrará;
2. un informe detallado de los medios técnicos de investigación y de recolección de evidencias que se pretendan utilizar en el operativo;
3. los lugares en que el operativo se desarrollará;
4. la identidad y funciones de las personas que intervendrán en el operativo; y,
5. la identidad, si se conoce, de las personas presuntamente vinculadas con la comisión del ilícito.

El juez podrá requerir al solicitante elementos de juicio adicionales que respalden la solicitud. En las operaciones encubiertas, el Fiscal y los agentes autorizados no participarán en actividades que no estén estrecha y directamente vinculadas con cada investigación específica.

Artículo 25.- RESTRICCIONES.

Todos los que autoricen, controlen o intervengan en operaciones encubiertas deberán guardar estricta reserva sobre ellas y estarán obligados a respetar los derechos y garantías consagradas en la Constitución Nacional, Tratados, Convenios y Acuerdos internacionales aprobados y ratificados y la Ley.

Artículo 26.- CESE DE LA OPERACIÓN.

El juez competente podrá decretar en cualquier momento la cesación de las operaciones encubiertas o del procedimiento de entrega vigilada, la detención de los partícipes en el hecho ilícito y la incautación de las sustancias y de los instrumentos del delito, si a su criterio:

1. la operación pone en serio peligro la vida o la integridad física de algún agente encubierto de otras personas ajenas al ilícito;
2. la operación obstaculiza o impide la comprobación de los ilícitos investigados;
3. la operación facilita a los partícipes eludir la acción de la justicia;
4. la operación se desvía de su finalidad o evidencia en sus ejecutores abusos, negligencia, imprudencia o impericia;
5. han cambiado o desaparecido los presupuestos de hecho que sustenten la conveniencia de seguir aplicando la modalidad de las operaciones encubiertas;
6. la operación viola algún precepto constitucional.

Artículo 27. AGENTES ENCUBIERTOS.

1° Son agentes encubiertos los que sean designados por el Ministerio Público de los cuadros de la Policía Nacional o en operaciones conjuntas los Agentes Especiales que el Ministerio Público designe y que acepten voluntariamente participar en operaciones encubiertas específicas autorizadas judicialmente, con conocimiento y consentimiento escrito del juez autorizante de cada operativo, y que para el cumplimiento de su cometido actúen de modo secreto o bajo identidad

falsa. Terminado su cometido, los agentes encubiertos reasumirán de pleno derecho su condición y función de agentes especiales o miembros de la Policía Nacional.

2° Estará exento de responsabilidad penal y civil, el agente encubierto por actividades ilícitas necesarias para el cumplimiento de su cometido siempre que reúnan las siguientes características:

1. que su actuación cuente previamente con la aprobación y se realice bajo la permanente dirección y control de sus superiores y con conocimiento, consentimiento escrito y seguimiento permanente del juez competente;
2. que cada actividad ilícita esté puntualmente aprobada por sus superiores y sea necesaria para el éxito de los operativos autorizados y no pueda ser llevada por métodos normales;
3. que el agente encubierto sea de la máxima integridad moral, altamente capacitado y de probada idoneidad;
4. que el agente encubierto informe a sus superiores y al juez competente autorizante sobre los actos y diligencias que realice y el resultado de los mismos;
5. que sus actividades no estén orientadas a ocultar, destruir o alterar evidencias, encubrir fallas en el operativo o en la actuación de sus superiores u otros agentes o informantes;
6. que sus actividades no estén orientadas al lucro o beneficio personal del agente encubierto o de terceros, y que no consistan en hechos punibles contra la vida, contra la integridad física, contra la autonomía sexual, contra menores, contra el honor y reputación, contra la seguridad de las personas en el tránsito, contra la seguridad de convivencia de las personas, contra la prueba testimonial, contra el erario, contra el Estado -con excepción del cohecho y el soborno- y contra los pueblos.

3° También estarán exentas de responsabilidad penal y civil, las autoridades que, dentro del marco que determina esta Ley, permitan, autoricen, ordenen o dirijan esas actividades ilícitas de los agentes encubiertos.

4° Los que hubieren actuado como agentes encubiertos y sus familiares gozarán de especiales medidas de protección y seguridad, incluyendo el uso de nueva identidad, si fuere necesario.

Artículo 28. INFORMANTES.

Serán informantes las personas que con o sin el incentivo de una remuneración, suministren información sobre la preparación, ejecución o consumación de hechos punibles castigados por disposiciones de esta Ley y sobre las personas, organizaciones y entidades que de una u otra forma participen en ellos.

Se podrá utilizar el concurso de informantes siempre que considere que brinden información fidedigna, que mantengan en secreto sus actividades y que los datos aportados por ellos sean puestos en conocimiento del Ministerio Público y del Juzgado competente.

Con autorización previa, expresa y fundada del juez competente podrán ser informantes los imputados y procesados.

Los informantes en ningún caso serán considerados empleados o funcionarios públicos, pudiendo prescindirse de su colaboración en cualquier momento y sin necesidad de comunicación escrita ni expresión de causa.

Artículo 29. ARREPENTIDOS.

Las penas previstas en esta Ley serán disminuidas de la mitad a la cuarta parte si el procesado, diere información que permita el descubrimiento de organizaciones de tratantes, el rescate de víctimas del hecho punible o la condena de los responsables principales de estas organizaciones.

TITULO III PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A VICTIMAS Y TESTIGOS DE LA TRATA DE PERSONAS

Artículo 30.- DE LA IDENTIFICACIÓN DE LAS VICTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS.

La Mesa Interinstitucional para la Prevención y el Combate a la Trata de Personas conformada de acuerdo a lo establecido en el Artículo 44 y concordante de la presente Ley elaborará y aprobará las directrices y procedimientos nacionales para la identificación de las víctimas de trata de personas. Los funcionarios y profesionales que entren en contacto con posibles víctimas de trata de personas, deberán tener conocimientos de dichas directrices y procedimientos y aplicarlos, tanto para la identificación como para la remisión inmediata de las víctimas identificadas a los órganos de acreditación de la condición de víctimas de trata de personas. La Unidad Fiscal Especializada del Ministerio Público para la investigación de los casos de las víctimas de la trata de personas, será responsable de expedir la certificación que acredite a las víctimas como tales y las habilite para el acceso a los derechos, beneficios y servicios establecidos en la presente Ley.

Para la certificación de la condición de víctima de trata de personas, será suficiente que existan motivos razonables para creer que una persona es o fue víctima de trata de personas conforme a los procedimientos y directrices establecidos, sin condicionar dicha acreditación en forma exclusiva a la existencia de denuncia o proceso penal.

En ningún caso la certificación de la condición de víctima de trata de personas, se entenderá como inscripción de las víctimas en un registro especial, o la obligación de las mismas de poseer un documento especial que las identifique o de cumplir algún requisito con fines de vigilancia o notificación.

La Mesa Interinstitucional para la Prevención y el Combate a la Trata de Personas elaborará y distribuirá a los profesionales y funcionarios que puedan entrar en contacto con posibles víctimas, información y materiales relativos a la trata de personas que faciliten la identificación de las mismas.

Artículo 31.- DE LOS DERECHOS DE LAS VICTIMAS.

Las víctimas de la trata de personas tienen derecho a:

1. recibir información sobre sus derechos en un idioma que comprendan, y en forma accesible a su edad y madurez;
2. recibir alojamiento apropiado, manutención y alimentación suficiente;
3. contar con asistencia psicológica, médica y jurídica gratuita;
4. prestar testimonio en condiciones especiales de protección y cuidado;

5. la protección frente a toda posible represalia contra su persona o su familia;
6. la adopción de las medidas necesarias para garantizar su integridad física y psicológica;
7. ser informadas del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso;
8. ser oídas en todas las etapas del proceso;
9. la protección de su identidad e intimidad. Los funcionarios intervinientes deberán preservar la reserva de la identidad de aquellas;
10. retornar al país en condiciones de dignidad y seguridad, incluyendo la facilitación del retorno al lugar en el que estuviere asentado su domicilio;
11. permanecer en el país, de conformidad con la legislación vigente, recibiendo la documentación o constancia que acredite tal circunstancia; y,
12. acceder de manera voluntaria y gratuita a los recursos de asistencia.

Artículo 32.- DE LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS.

Con el objeto de proteger y asistir a las víctimas de trata de personas, la Política Nacional para la Prevención y el Combate a la Trata de Personas incluirá el diseño y ejecución de programas de asistencia encaminados a la recuperación física, psicológica y social, de dichas víctimas, fundamentados en la protección de sus Derechos Humanos.

Estos programas serán ejecutados a través de las Instituciones y Organizaciones que integran la Mesa Interinstitucional para la Prevención y el Combate a la Trata de Personas, garantizando la protección de la intimidad y la identidad de las víctimas. Se incluirán como mínimo:

1. Programas de asistencia inmediata.
2. Programas de asistencia mediata.
3. Asistencia a víctimas de nacionalidad paraguaya en el extranjero.

Artículo 33.- DE LOS PROGRAMAS DE ASISTENCIA INMEDIATA.

1º Los programas de asistencia inmediata deberán satisfacer, por lo menos, las siguientes necesidades:

1. Retorno de las víctimas a su lugar de origen si estas lo solicitan;
2. Servicios de traducción e interpretación, si procede;
3. Seguridad y asistencia material básica;
4. Alojamiento seguro y adecuado;
5. Cuidados de salud y tratamiento médico necesario, incluso, cuando proceda, examen confidencial, gratuito y opcional del VIH y otras enfermedades de transmisión sexual;
6. Asistencia psicológica de carácter confidencial y con pleno respeto de la intimidad y en un idioma que la víctima comprenda;
7. Información y asesoría jurídica respecto a los derechos y procedimientos legales a seguir; y,
8. Asistencia jurídica gratuita.

2º En la medida de lo posible, se prestará asistencia a los familiares acompañantes o personas a cargo de la víctima, considerados víctimas secundarias conforme a la acreditación realizada por las instancias pertinentes de acuerdo con esta Ley.

3° Las víctimas de la trata de personas no serán mantenidas en centros de detención como resultado de su situación de víctimas o su situación de inmigración. En ningún caso, se alojará a las víctimas de la trata de personas en cárceles, establecimientos penitenciarios, policiales o destinados al alojamiento de personas detenidas, procesadas o condenadas.

4° Todos los servicios de asistencia se prestarán de manera consensual y fundamentada, y teniendo debidamente en cuenta las necesidades especiales de los niños y otras personas en situación vulnerable.

Estas prestaciones serán objeto de reglamentación por parte de la Mesa Interinstitucional para la Prevención y el Combate a la Trata de Personas.

Artículo 34. DE LOS PROGRAMAS DE ASISTENCIA MEDIATA.

1° Los programas de asistencia mediata deberán abordar por lo menos los siguientes aspectos:

1. capacitación y ayuda en la búsqueda de oportunidades de empleo;
2. acompañamiento jurídico durante todo el proceso legal, en especial en el ejercicio de las acciones judiciales para exigir la reparación de los daños que han sufrido las víctimas;
3. acceso a tratamiento médico y psicológico de larga duración; y,
4. apoyo para reinserción familiar, social y comunitaria.

2° Estas prestaciones serán objeto de reglamentación por parte de la Mesa Interinstitucional para la Prevención y el Combate a la Trata de Personas.

Artículo 35.- DE LA ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE NACIONALIDAD PARAGUAYA EN EL EXTRANJERO.

En cada Consulado y Embajadas de la República del Paraguay en el exterior, se deberá ofrecer la debida información y tomar medidas temporales para garantizar la seguridad de las víctimas de trata de personas de nacionalidad paraguaya, salvaguardar su dignidad e integridad personal y apoyarlas en las gestiones que deban realizar ante las autoridades del país extranjero.

Los Consulados y Embajadas procurarán además, incentivar el análisis del tema y la sensibilización a los medios de comunicación y a las autoridades extranjeras frente a la situación de sus víctimas.

Artículo 36.- DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES VÍCTIMAS.

1° En el caso de víctimas niños, niñas y adolescentes, además de los derechos precedentemente enunciados, se garantizará que los procedimientos reconozcan sus necesidades y derechos específicos.

Las medidas de protección de derechos aplicables no podrán restringir sus derechos y garantías, ni implicar privación de su libertad. Se procurará la reintegración a su familia nuclear o ampliada o a su comunidad, cuando sea pertinente.

Además de cualquier otra garantía dispuesta en la presente Ley, los niños, niñas y adolescentes víctimas, deben recibir cuidados y atención especiales. En caso de que existan dudas acerca de la edad de la víctima y cuando haya razones para creer que la víctima es un niño, niña o adolescente, se le considerará como tal y se le concederán medidas de protección específicas a la espera de la determinación de su edad.

2° La asistencia a los niños, niñas y adolescentes víctimas estará a cargo de profesionales especializados y se realizará de conformidad con sus necesidades especiales, en particular en lo que respecta a alojamiento adecuado, la educación y los cuidados.

3° Si la víctima es un niño, niña o adolescente no acompañado, el Juzgado de la Niñez y la

Adolescencia a pedido del Defensor del Niño, Niña y Adolescente, designará a un tutor para que represente sus intereses.

4° La Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia y la Jurisdicción Especializada de la Niñez y la Adolescencia tomarán todas las medidas necesarias para determinar la identidad y nacionalidad de la víctima niño, niña o adolescente cuando sea necesario y harán todo lo posible por localizar a la familia del niño, niña o adolescente víctima, cuando ello favorezca su interés superior.

5° Para la reinserción del niño, niña o adolescente víctima a su familia, se deberá verificar y acreditar previamente que los tratantes no pertenezcan a su núcleo familiar y garantizar que dichas víctimas recibirán condiciones de seguridad y atención en sus familias.

6° En el caso de niños, niñas y adolescentes víctimas o testigos, las entrevistas, los exámenes y otros tipos de investigaciones estarán a cargo de profesionales especializados, y se realizarán en un entorno adecuado y en un idioma que el niño, niña o adolescente utilice y comprenda y en presencia de sus padres, su tutor legal o una persona de apoyo.

En el caso de los niños, niñas y adolescentes víctimas y testigos, las actuaciones judiciales se realizarán en audiencia privada, sin la presencia de los medios de comunicación.

Se evitará la presencia del procesado durante los testimonios de niños, niñas o adolescentes víctimas y testigos ante los tribunales.

Artículo 37.- DEL SUMINISTRO DE INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

1° Desde su primer contacto con el proceso de justicia, y a lo largo de todo ese proceso, la fiscalía informará a las víctimas lo siguiente:

1. el grado y la naturaleza de los servicios y beneficios disponibles, la posibilidad de recibir asistencia de organizaciones no gubernamentales y otros organismos de ayuda a las víctimas, y la forma como se puede obtener esa asistencia;
2. las diferentes etapas de los procedimientos judiciales y administrativos y la función y posición de la víctima en ellos;
3. las posibilidades de acceso gratuito a servicios de asesoría jurídica;
4. la disponibilidad de protección para las víctimas, los testigos y sus familias, cuando han sido objeto de amenazas o intimidación;
5. sus derechos en cuanto a la intimidad y confidencialidad;
6. el derecho a ser informada de la situación y los progresos de las actuaciones judiciales;
7. las acciones jurídicas disponibles, incluida la solicitud de restitución e indemnización en procedimientos civiles y penales;
8. la posibilidad de obtener la residencia temporal o permanente, incluida la posibilidad de solicitar asilo o residencia por razones humanitarias o de compasión;

9. la información se proporcionará a los niños, niñas y adolescentes víctimas en presencia de su representante legal, salvo que este estuviere involucrado en el delito. Dicha información deberá proporcionarse en un idioma que utilice y comprenda el niño, niña o adolescente víctima y de la manera en que este la pueda entender.

Artículo 38.- DE LA INCLUSIÓN EN PROGRAMAS DE PROTECCIÓN A TESTIGOS Y VÍCTIMAS DE TRATA DE PERSONAS.

1° En los casos que lo ameriten, previa evaluación del riesgo por parte de la Fiscalía, se brindará protección integral a testigos y víctimas de la trata de personas, durante todo el proceso penal o mientras subsisten los factores de riesgo que lo justifiquen.

La fiscalía tomará todas las medidas apropiadas para velar por que los testigos o víctimas de la trata de personas, reciban protección adecuada si su seguridad está en peligro, incluidas medidas para protegerlos de la intimidación y las represalias de los tratantes y sus asociados, durante todo el proceso penal o mientras subsisten los factores de riesgo que lo justifiquen.

Cuando sea necesario se podrán tomar todas las medidas necesarias para reubicar a la víctima o testigo. Este procedimiento determinará la Fiscalía para salvaguardar la integridad física de la víctima o testigo, a pedido o en su caso con consentimiento de la misma.

2° Las víctimas y los testigos de la trata de personas tendrán acceso a todos los programas o medidas de protección de testigos existentes. En los casos que amerite conforme a la evaluación de riesgos de la Fiscalía, se incluirá en esta atención a las víctimas secundarias.

Artículo 39.- DEL ACCESO A LA JUSTICIA DE VÍCTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS.

1° El juez puede disponer, previa petición, o cuando determine que es necesaria para la actuación de la justicia y sin perjuicio de los derechos del imputado, que:

1. las actuaciones judiciales se realicen en privado, sin público ni medios de información;
2. las transcripciones de las actuaciones se archiven selladas, y puedan accederse solo por orden judicial, a excepción del imputado o su Abogado defensor;
3. el testimonio de una víctima o un testigo se preste mediante un enlace de vídeo o el uso de cualquier otra tecnología de las comunicaciones, detrás de una pantalla opaca u otros medios que impidan el contacto visual con el imputado, no así del Abogado defensor;
4. la víctima o el testigo utilicen seudónimo; y,
5. la declaración de la víctima o testigo pueda ser realizada por la vía del Anticipo Jurisdiccional de Prueba en las condiciones establecidas en el Código Procesal Penal.

2° En estos procesos, no serán admisibles las pruebas para demostrar que la supuesta víctima participaba en otras actividades sexuales o la supuesta predisposición sexual de la víctima de trata de personas.

3° La víctima tendrá la oportunidad de presentar sus opiniones, necesidades, intereses y preocupaciones para que se las tengan en cuenta en cualquier etapa de los procedimientos judiciales o administrativos relacionados con la trata de

personas, ya sea en forma directa o a través de su representante, sin perjuicio de los derechos de defensa.

4° Al procesamiento, registro y utilización de los datos personales relativos a las víctimas de la trata de personas, se aplicarán las normas que protegen los datos personales y de conformidad con las mismas, se establecerá un protocolo para el intercambio de información entre órganos competentes para la identificación y atención a las víctimas de trata de personas, así como para la investigación de los delitos de trata.

Todo esto respetando la necesidad de proteger la intimidad y seguridad de las víctimas. No se divulgará públicamente ni se publicará el nombre, la dirección y otros datos de las víctimas de trata de personas.

Artículo 40.- DEL PERMISO DE PERMANENCIA DURANTE EL PERÍODO DE RECUPERACIÓN Y REFLEXIÓN.

1° Una vez que se haya llegado a la conclusión por motivos razonables de que una persona es una víctima de la trata de personas, la Fiscalía presentará una petición por escrito a la Dirección General de Migraciones para que se conceda a la víctima un permiso de permanencia en el país que coincidirá con el período de recuperación y reflexión y que durará por lo menos noventa días, a fin de que esta pueda adoptar una decisión fundamentada acerca de su cooperación con las autoridades competentes.

2° Esta petición puede ser presentada por la propia víctima por sí o por sus representantes legales.

3° La Dirección General de Migraciones deberá expedirse en un plazo no mayor de cinco días, contado a partir de la presentación de la solicitud.

4° Hasta que la Dirección General de Migraciones decida el permiso de permanencia de la víctima de la trata de personas, esta no será deportada del territorio de la República y podrá reclamar los derechos, las prestaciones, los servicios y las medidas de protección correspondientes a las víctimas de trata de personas existentes en el país. 5° Si ya se hubiera iniciado el proceso de deportación, este se suspenderá, y si ya se hubiera emitido una orden de deportación, se suspenderá su ejecución.

Artículo 41.- DEL PERMISO DE RESIDENCIA TEMPORARIA O PERMANENTE.

1° A petición de la víctima, la Dirección General de Migraciones, podrá emitir el permiso de residencia temporaria renovable para la víctima y las personas a su cargo que la acompañen, por un período de seis meses.

2° Sobre la base del permiso de residencia temporaria o permanente la víctima y las personas a su cargo que la acompañen tendrán derecho a las medidas de asistencia, las prestaciones, los servicios y la protección establecidos para las víctimas de trata de personas en el país.

3° La víctima podrá solicitar la condición de refugiada o de residente permanente para sí y para las personas a su cargo que la acompañen, por motivos humanitarios.

4° La falta de un pasaporte válido, otros documentos de identidad, o el incumplimiento de algún requisito establecido para la solicitud de residencia temporaria o permanente como consecuencia de la trata de personas que afectó a la víctima o a su acompañante, no será motivo para denegarle la condición de residente temporario o permanente.

Artículo 42.- DE LA REPATRIACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS AL PARAGUAY.

1° La Secretaría de Desarrollo para Repatriados y Refugiados Connacionales facilitará y aceptará la repatriación de una víctima de la trata de personas que sea nacional del Paraguay o que tuviere el derecho de residencia permanente en el Paraguay en el momento en que fue objeto de trata de personas, sin demoras indebidas o injustificadas y teniendo debidamente en cuenta sus derechos y su seguridad.

2° Si la víctima carece de documentación apropiada la autoridad competente, a petición de la víctima o de las autoridades competentes del Estado al que fue trasladada la persona objeto de trata, emitirá los documentos de viaje u otras autorizaciones que sean necesarias para que la persona pueda viajar al territorio del Paraguay y reingresar en él.

3° Cuando se repatrie a una víctima de la trata de personas a Paraguay, no quedará constancia de ese hecho en los documentos de identidad de esa persona en relación con su repatriación ni con el hecho de que esa persona haya sido víctima de la trata, ni se almacenará en ninguna base de datos, información personal que pueda afectar a su derecho a salir del país o a entrar en otro país o que pueda/tener cualquier otra consecuencia negativa.

4° El Gobierno Nacional implementará, a través de los órganos pertinentes un programa de repatriación para las víctimas de trata de personas que se encuentren en el exterior.

Artículo 43.- DE LA REPATRIACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS A OTROS ESTADOS.

1° Cuando una víctima de la trata de personas que no es nacional del Paraguay solicite su repatriación a su país de origen o al país en el que tenía derecho de residencia permanente en el momento en que fue objeto de trata, la autoridad competente facilitará esa repatriación, sin demoras indebidas y teniendo plenamente en cuenta sus derechos y su seguridad.

2° Cuando una víctima de la trata de personas que no es de nacionalidad paraguaya es repatriada al Estado del que es nacional o en el que tenía derecho de residencia permanente cuando fue víctima de la trata, la autoridad competente velará porque esa repatriación se realice teniendo debidamente en cuenta su seguridad, así como el estado de cualquier procedimiento legal relacionado con el hecho de que la persona es una víctima de la trata.

3° Toda decisión de repatriar a una víctima de la trata de personas a su país se adoptará con arreglo al principio de no devolución y de prohibición de tratos inhumanos o degradantes.

4° Cuando una víctima de la trata de personas alega con fundamento que la propia repatriación o la de su familia a su país de origen puede exponerlas a un riesgo para sus vidas, su salud o su libertad personal, la autoridad competente realizará una evaluación del riesgo y de la seguridad antes de repatriar a la víctima.

5° Cuando se repatrie a una víctima o testigo de la trata de personas a su país de origen, no se dejará constancia de ese hecho en los documentos de identidad de esa persona ni del hecho de que esa persona ha sido víctima de la trata, ni se almacenará en ninguna base de datos información personal que pueda afectar a su

derecho a salir de su país o entrar en otro país o que pueda tener cualesquiera otras consecuencias negativas.

6° Los niños, niñas y adolescentes víctimas o testigos no serán repatriados a su país de origen si existen motivos para creer que su repatriación perjudicará sus intereses superiores, de conformidad con una evaluación del riesgo y seguridad.

TITULO IV ESTRATEGIA NACIONAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

Artículo 44.- DEL ÓRGANO NACIONAL DE COORDINACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y COMBATE DE LA TRATA DE PERSONAS.

Créase la Mesa Interinstitucional para la Prevención y Combate de la Trata de Personas en la República del Paraguay, denominada "La Mesa Interinstitucional", cuya integración y funciones se regirán por lo dispuesto en la presente Ley.

La Mesa Interinstitucional será el organismo consultivo del Gobierno Nacional en esta materia y el ente coordinador de las acciones que desarrolle el Estado paraguayo, a través de la Estrategia Nacional para la Lucha contra la Trata de Personas.

Artículo 45.- DE LA INTEGRACIÓN DE LA MESA INTERINSTITUCIONAL.

La Mesa Interinstitucional estará integrada por dos representantes, uno en carácter de titular y otro de suplente de las siguientes instituciones:

- a) Ministerio de Relaciones Exteriores;
- b) Ministerio Público;
- c) Corte Suprema de Justicia;
- d) Ministerio del Interior;
- e) Ministerio de Justicia y Trabajo;
- f) Ministerio de Educación y Cultura;
- g) Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social; h) Ministerio de Industria y Comercio;
- i) Ministerio de la Mujer;
- j) Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia;
- k) Secretaría de Desarrollo para Repatriados y Refugiados Connacionales;
- l) Secretaría Nacional de Turismo;
- m) Secretaría de Acción Social;
- n) Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos;
- ñ) Dirección General de Migraciones; y,
- o) De las Entidades Binacionales.

Los representantes designados e integrantes de la Mesa Interinstitucional gozarán de permanencia y capacidad de decisión, durante la duración de sus funciones cuyo período será determinado en el Reglamento Interno de la Mesa Interinstitucional.

La Mesa Interinstitucional podrá invitar a sus sesiones a cualquier otra entidad del Estado, personas jurídicas de derecho privado y organizaciones internacionales que tengan por objeto la lucha contra la trata de personas, o la protección de los Derechos Humanos de las víctimas y a particulares, cuya presencia sea conveniente para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 46.- DE SUS ATRIBUCIONES Y FUNCIONES.

Serán atribuciones de la Mesa Interinstitucional, las siguientes:

- a) Diseñar y aprobar las políticas públicas del Estado y directrices de las acciones preventivas, sanción y combate a la trata de personas, así como de atención a víctimas en especial de mujeres, niños y niñas.
- b) Fiscalizar la ejecución de la Política Nacional de Prevención y Combate de la Trata de Personas como también de los planes existentes en esta materia a nivel Departamental y Municipal.
- c) Coordinar a las entidades del Estado y de los organismos privados que participen en la ejecución de la Estrategia Nacional, en relación con las acciones interinstitucionales que deban emprender.
- d) Reglamentar el Fondo Nacional de Inversión en la Prevención y Atención a Víctimas de la Trata de Personas y fiscalizar su ejecución.
- e) Participar de procesos de revisión de los acuerdos y convenios internacionales que haya suscrito Paraguay en materia de Derechos Humanos y los relacionados con la trata de personas para hacer seguimiento a su adecuado cumplimiento y recomendar la suscripción de acuerdos, convenios o tratados y otras gestiones que se requieran para fortalecer la cooperación internacional contra la trata de personas.
- f) Realizar seguimiento y estudiar los efectos de las normas, programas y actividades de lucha contra la trata de personas en los Derechos Humanos, y recomendar medidas y acciones para su adecuación y mejoramiento.
- g) Servir de órgano asesor y recomendar la realización de acciones, así como a la aprobación de normas y procedimientos, a las distintas dependencias o entidades del Estado en la lucha contra la trata de personas, en materia de su competencia.
- h) Diseñar e implementar medidas, planes, campañas, programas e iniciativas de información y sensibilización eficaces, estratégicas, constantes y sistemáticas a nivel nacional y local, tomando en cuenta el género, la diversidad cultural y étnica, los factores de vulnerabilidad de cada departamento del país, la edad, el nivel de instrucción, el idioma de los destinatarios de la información y la comunidad en que ella se brinde.
- i) Impulsar el desarrollo de investigaciones tendientes a identificar los factores que facilitan y propician la trata de personas.
- j) Impulsar la capacitación, actualización y especialización de los funcionarios y personas que trabajan en la prevención, sanción de la trata de personas y la protección de las víctimas, testigos y peritos.
- k) Formular recomendaciones en materia de persecución criminal del delito de trata de personas y del fortalecimiento de la capacidad del Estado en este campo.
- l) Crear el Sistema Nacional de Información sobre la Trata de Personas, el cual contendrá información actualizada sobre el hecho punible de Trata de Personas.
- m) Fomentar la adopción de acuerdos bilaterales y multilaterales para la actuación internacional conjunta.
- n) Diseñar su plan de acción.
- ñ) Dictar y aprobar su reglamento interno.

Artículo 47.- DE SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

El Ministerio de Relaciones Exteriores coordinará la Mesa Interinstitucional. Las acciones resueltas serán implementadas, a través de una Secretaría Operativa a cargo del Programa Nacional de Prevención y Combate de la Trata de Personas.

La Mesa Interinstitucional podrá integrar comisiones y grupos especializados en las distintas áreas, y crear Comisiones Departamentales y Municipales en los diferentes Departamentos y Municipios del país.

Los Ministerios y demás instituciones y organizaciones integrantes de la Mesa Interinstitucional están obligados a rendir informes de gestión anuales en los que incluirán un balance de las acciones realizadas en el campo de la prevención y combate de la trata de personas.

Artículo 48.- DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y COMBATE DE LA TRATA DE PERSONAS.

La Política Nacional para la Prevención y Combate de la Trata de Personas será diseñada, aprobada por la Mesa Interinstitucional y remitida a la Presidencia de la República para su ratificación, a través de Decreto Presidencial.

La Política Nacional será la base para la formulación de los planes departamentales y municipales ajustados a las necesidades de cada Departamento y Municipio del país. La Mesa Interinstitucional dictará un reglamento modelo para las Comisiones Departamentales y Municipales, y habilitará la conformación de cada una de ellas.

Artículo 49.- DEL PROGRAMA NACIONAL DE PREVENCIÓN, COMBATE Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS.

Créase el Programa Nacional de Prevención, Combate y Atención a Víctimas de la Trata de Personas, como programa autónomo y especializado en la prevención y abordaje de la trata de personas.

El Programa Nacional de Prevención, Combate y Atención a Víctimas de la Trata de Personas, será responsable de la operatividad de las acciones referentes a la atención integral de las víctimas de la trata de personas, así como de otras acciones previstas en la Política Nacional de Prevención y Combate de la Trata de Personas, que a criterio de la Mesa Interinstitucional requieran ser ejecutadas a través de este programa.

El Programa Nacional de Prevención, Combate y Atención a Víctimas de la Trata de Personas tendrá a su cargo la Secretaría Operativa de la Mesa Interinstitucional, y deberá impulsar, acompañar y fiscalizar la creación y funcionamiento de las Comisiones Departamentales y Municipales y de sus respectivos planes y programas.

El Programa Nacional de Prevención, Combate y Atención a Víctimas de la Trata de Personas gestionará el Fondo Nacional de Inversión de Prevención y Atención a Víctimas de la Trata de Personas.

Artículo 50.- DE LA INVERSIÓN EN LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS.

Créase el Fondo Nacional de Inversión en la Prevención y Atención a Víctimas de la Trata de Personas, que estará bajo gestión del Programa Nacional de Prevención, Combate y Atención a Víctimas de la Trata de Personas, a fin de

financiar las acciones públicas dirigidas a prevenir la trata de personas y garantizar la atención integral de sus víctimas.

El Fondo Nacional de Inversión en la Prevención y Atención a Víctimas de la Trata de Personas, será incluido en la Ley de Presupuesto General de la Nación de cada año fiscal, pudiendo tener como fuente los fondos del tesoro, la cooperación internacional y las donaciones de las Entidades Binacionales.

La Mesa Interinstitucional reglamentará el uso del Fondo Nacional de Inversión en la Prevención y Atención a Víctimas de la Trata de Personas, y controlará su ejecución.

TITULO V DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 51.- En tanto sea creada una instancia especial para el efecto, el Programa Nacional de Prevención, Combate y Atención a Víctimas de la Trata de Personas dependerá del Ministerio de la Mujer.

Artículo 52.- DEROGACIONES.

Deróganse los Artículos 129b y 129c de la Ley N° 3440/08 "QUE MODIFICA VARIAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 1160/97, CÓDIGO PENAL"; así como toda disposición normativa que contravenga en forma expresa las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 53.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a seis días del mes de setiembre del año dos mil doce, quedando sancionado el mismo, por la Honorable Cámara de Diputados, a diecisiete días del mes de octubre del año dos mil doce, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 207 numeral 1) de la Constitución Nacional.

Víctor Alcides Bogado González
Presidente
H. Cámara de Diputados

Atilio Penayo Onega
Secretario Parlamentario

Jorge Oviedo Matto
Presidente
H. Cámara de Senadores

Iris Rocío González Recalde
Secretaria Parlamentaria

Asunción, 13 de diciembre de 2012

Téngase por Ley de la República publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Luis Federico Franco Gómez

Carmelo Caballero
Ministro del Interior

LEY N° 5162/2014 “CÓDIGO DE EJECUCIÓN PENAL PARA LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY”

Artículo 138.- El trabajo es una de las bases fundamentales del tratamiento. El interno tiene derecho a ser ocupado en trabajos sanos y útiles que correspondan a sus capacidades. Para el interno sano, es un deber realizar los trabajos que se le encomienden con arreglo a lo precedentemente expresado. Sin perjuicio de esta obligación, no se coaccionará al interno a trabajar; pero su negativa injustificada será considerada una infracción al Reglamento e incidirá desfavorablemente en su calificación de conducta y concepto.

Artículo 139.- El trabajo se regirá por los siguientes principios:

1. No se impondrá como castigo;
2. No será aflictivo, denigrante, infamante ni forzado;
3. Deberá ser remunerado;
4. Se organizará y planificará, atendiendo a las aptitudes y calificación profesional de los internos y a las demandas del mercado laboral, de manera que satisfaga las aspiraciones y expectativas laborales de los mismos, con las tecnologías utilizadas en el medio libre, siempre que sea compatible con la organización y seguridad del establecimiento; y,
5. Se dará cumplimiento a la legislación laboral y de seguridad social vigente.

Artículo 140.- El trabajo tendrá los siguientes fines:

1. Será educativo y productivo;
2. Propenderá a la formación y al mejoramiento de los hábitos, laborales del interno; y,
3. Servirá de medio de formación profesional con miras a su capacitación para desempeñarse en la vida libre; facilitará al interno el cumplimiento de sus deberes de manutención y de indemnización, así como a la formación de un fondo para su vuelta a la vida en libertad.

Artículo 141.- La ejecución del trabajo remunerado no exime a ningún interno de su prestación personal para labores generales del establecimiento o comisiones que se le encomienden, de acuerdo con los Reglamentos. Estas actividades no serán remuneradas, salvo que fueren su única ocupación.

Artículo 142.- El trabajo del interno estará basado en criterios pedagógicos y psicotécnicos. El interno podrá optar por la actividad laboral de su preferencia, dentro de las posibilidades existentes en el establecimiento.

LEY N° 210/1970 “LEY PENITENCIARIA”

CAPITULO VI

Trabajo

Art. 38°.- El trabajo penitenciario constituye uno de los medios más eficientes del tratamiento general del interno, y adquirirá un genuino sentido humano y moralizador, y no será considerado como castigo adicional.

Art. 39°.- Como parte que es del tratamiento, el trabajo será obligatorio para el interno, importará igualmente para la administración el deber, de proporcionarlo, conforme a las disposiciones de esta Ley y los reglamentos que en su consecuencia se dicten.

Art. 40°.- El trabajo penitenciario tendrá los siguientes fines y características:

- a) Que se instruya al interno.
- b) Que sirva de medio de formación profesional y se adapte a las aptitudes del interno.
- c) Que sea retribuido o remunerado.
- d) Que sea debidamente especializado de acuerdo a la técnica industrial moderna.

Art. 41°.-El trabajo penitenciario podrá ser de carácter industrial, agrícola, intelectual, o artístico, siempre que estos dos últimos puedan ser su única actividad laboral y resulten productivas y compatibles con su tratamiento y el régimen institucional.

Art. 42°.- La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y de seguridad responderá a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre.

Art. 43°.- El trabajo en lo posible será organizado y dirigido por la Administración.

Art. 44°.- Las utilidades obtenidas del trabajo o de la producción penitenciaria se aplicarán exclusivamente al mejoramiento general del interno y al acrecentamiento de su capacidad profesional como medio del tratamiento readaptados. Esos intereses no quedarán subordinados a ningún otro propósito utilitario.

Art. 45°.- El trabajo será remunerado equitativamente, teniendo en cuenta las limitaciones inherentes a su naturaleza, preferentemente educativa, así como su productividad y la capacitación de quien lo realiza, salvo los trabajos de prestación personal, que el interno realiza en las labores generales del establecimiento o comisiones que se le encomienden de acuerdo con los Reglamentos.

Art. 46°.- Se procurará que el monto de remuneración haga posible atender sin desvirtuar las distintas finalidades a que lo destina el artículo 72 del Código Penal.

Art. 47°.- La retribución del trabajo del interno se distribuirá simultáneamente en la forma siguiente:

- a) 25 % para sufragar los gastos que causare en el establecimiento penitenciario.
- b) 30 % para formar un fondo propio que se le entregará a su salida.
- c) 35 % para prestación de alimento ya sea propia o de sus familiares de acuerdo al Código Civil.
- d) 10 % para indemnizar los daños y perjuicios causados por el delito, conforme lo disponga la sentencia, que no satisficiera con otros recursos.

En caso de que no tuviere indemnización que satisfacer, la parte correspondiente a la misma, acrecerá al porcentaje destinado a la prestación de alimentos. Cuando tampoco hubiere la prestación alimenticia acrecerá el fondo propio.

Art. 48°.- Formado el fondo propio del interno, luego de deducidas las demás partes disponibles, éste constituirá un fondo de reserva, que deberá ser depositado como ahorro en una Institución bancaria oficial. Este fondo será inembargable y se incorporará al patrimonio del interno a su regreso. En caso del fallecimiento durante el tiempo de cumplimiento de la condena, es transmisible a sus herederos.

Art. 49°.- Podrá descontarse del producto total del trabajo del interno, en una proporción no mayor del 20%, los cargos que por concepto de reparación de daños intencionales o culposos, se le inculpe, causados en los bienes útiles, instalaciones o efectos del Establecimiento y que hayan sido probados y fijados de acuerdo a las normas administrativas.

Art. 50°.- Tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades contraídas por el interno por causa del trabajo penitenciario, serán indemnizados por el Estado, conforme a las leyes laborales del país. Será también indemnizado de acuerdo con las mismas normas la muerte producida por accidente o enfermedad originada en el trabajo penitenciario.

Art. 51°.- El monto de la indemnización se determinará sobre la base de los salarios fijados en los convenios o disposiciones vigentes a la fecha del accidente para las respectivas actividades libres, o en su defecto, análogas, sin que se tenga en cuenta la remuneración efectiva o real percibida por el accidentado en concepto de su trabajo penitenciario.

Art. 52°.- Durante el proceso de su curación y rehabilitación el interno accidentado o enfermo percibirá la remuneración que tenía asignada dentro del trabajo penitenciario.

LEY N° 978/1996 “DE MIGRACIONES”

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:
TITULO PRELIMINAR

Art. 1. - Esta Ley regula la migración de extranjeros y migración y repatriación de nacionales, a los efectos de promover la corriente poblacional y de la fuerza de trabajo que el país requiere, estableciendo la organización encargada de ejecutar la política migratoria nacional y aplicar las disposiciones de esta ley.

Art. 2. - En concordancia con lo expresado en el artículo anterior, se tendrán especialmente en cuenta:

- a) La Inmigración de recursos humanos calificados cuya incorporación sea favorable al desarrollo general del país; siempre que no se comprometa el empleo del trabajador nacional;
- b) La Inmigración de extranjeros con capital, para el establecimiento de pequeñas y medianas empresas a fin de cubrir las necesidades fijadas por las autoridades nacionales;
- c) La inmigración de agricultores destinados a incorporarse a la ejecución de proyectos de colonización en áreas que determinen las autoridades nacionales, con el propósito de incrementar y diversificar la producción agropecuaria, incorporar nuevas tecnologías o expandir la frontera agrícola; y,
- d) El fomento del retorno de paraguayos naturales emigrados, en razón de necesidades demográficas, económicas y sociales, y los que por sus altas calificaciones profesionales obtenidas se considera necesaria su incorporación al país.

TITULO I
DE LA INMIGRACIÓN
CAPITULO I
DE LOS EXTRANJEROS A QUIENES ESTA LEY COMPRENDE

Art. 3. - La admisión, el ingreso, la permanencia y el egreso de extranjeros se rigen por las disposiciones de la Constitución Nacional de esta ley y su reglamentación.

Art. 4. - Quedan exceptuados del régimen de esta ley:

- 1) Los funcionarios diplomáticos y consulares acreditados en la República y aquellos que ingresen en misión oficial, mientras duren en sus funciones;
- 2) Los representantes e integrantes de organismos internacionales reconocidos por el Gobierno de la República, y quienes revistiendo la misma investidura lleguen al país en misión oficial;
- 3) Los funcionarios administrativos y técnicos en misión de servicio que pertenezcan a una u otra las categorías precedentes;
- 4) Los funcionarios diplomáticos y consulares extranjeros y de Organismos internacionales, en tránsito por el territorio nacional. En todos los casos, las autoridades migratorias deberán obrar conforme lo disponen los tratados

internacionales suscriptos por el Paraguay en materia diplomática y consular y las demás leyes especiales o generales vigentes; y,

5) Los familiares de los funcionarios y representantes a que se refieren los apartados 1), 2), 3) y 4) de este artículo.

Art. 5. - En los casos previstos en el artículo anterior, la autoridad de migraciones se limitará al control de la documentación en el momento de ingreso o egreso de la República, dejando constancia del carácter del ingreso.

Art. 6. - No serán admitidos en el territorio nacional los extranjeros que deseen ingresar como residentes permanentes o residentes temporarios, comprendidos en algunos de los siguientes impedimentos:

1) Estar afectados de enfermedad infecto-contagiosa o transmisible que pueda significar un riesgo para la salud pública;

2) Padecer de enfermedad o insuficiencia mental que alteren sus estados de conducta, haciéndolos irresponsables de sus actos o provocando graves dificultades familiares o sociales;

3) Los disminuidos por defectos físicos o psíquicos congénitos o adquiridos, o una enfermedad crónica, que lo imposibilite para el ejercicio de la profesión, oficio, industria o arte que posean;

4) Los que hubiesen sido condenados por delitos dolosos, a más de dos años de penitenciaría;

5) Los que tengan antecedentes penales, excepto que los mismos no denoten en su autor una peligrosidad tal que haga inadecuada su incorporación a la sociedad. A tales efectos se valorará la naturaleza de los delitos cometidos, condena aplicada, su reincidencia, y si la pena o acción penal se encuentra extinguida;

6) Los que ejerzan o lucren con la prostitución, los que trafiquen ilegalmente con personas o sus órganos, los adictos a los estupefacientes, los que se dediquen al tráfico ilegal de drogas y los que fomenten su uso o lucren con ellas;

7) Los que carezcan de profesión, oficio, industria, arte, medio de vida lícito, o los que practiquen la mendicidad o sean ebrios consuetudinarios, los que por falta de hábitos de trabajo, vagancia, mendicidad, ebriedad habitual o por la inferioridad moral del medio en que actúen, observen una conducta proclive al delito; y,

8) Quienes hayan sido objeto de expulsión y quienes tengan expresamente prohibido el ingreso o reingreso a la República, de acuerdo a órdenes emanadas de la autoridad judicial competente.

LEY N° 5.777/2016 “DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES, CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA”

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY

CAPÍTULO I OBJETO DE LA LEY Y PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1°.- Objeto. La presente Ley tiene por objeto establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismos de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2°.- Finalidad. La presente Ley tiene por finalidad promover y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Artículo 3°.- Ámbito de aplicación. La presente Ley se aplicará a las mujeres, sin ningún tipo de discriminación, frente a actos u omisiones que impliquen cualquier tipo de violencia descrita en esta Ley y que se produzca en los siguientes ámbitos:

- a) Dentro de la familia o unidad doméstica cuando exista una relación interpersonal de pareja presente o pasada, de parentesco o de convivencia entre el autor y la mujer agredida.
- b) En la comunidad, sin necesidad de que exista una relación o vínculo de ningún tipo entre la persona o personas agresoras y la mujer.
- c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado, a través de sus agentes o terceras personas con su consentimiento en cualquier lugar que se produzca.

Artículo 4°.- Derechos Protegidos. La protección de la mujer en el marco de esta Ley establece los siguientes derechos:

- a) El derecho a la vida, a la integridad física y psicológica;
- b) El derecho a la dignidad;
- c) El derecho a no ser sometida a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes;
- d) El derecho a la libertad y a la seguridad personal;
- e) El derecho a la igualdad ante la Ley;
- f) El derecho a la igualdad en la familia;
- g) El derecho a la salud física y mental;
- h) El derecho a vivir en un medio ambiente seguro y saludable;
- i) El derecho a la libertad de pensamientos, conciencia y expresión;
- j) El derecho a la propiedad;
- k) El derecho a la intimidad y la imagen;
- l) El derecho a la planificación familiar y de la salud materno infantil;
- m) Los derechos a la educación, al trabajo digno y la seguridad social;
- n) El derecho a participar en los asuntos públicos;
- ñ) El derecho al acceso a la justicia y a un recurso sencillo, rápido y efectivo ante los tribunales competentes, que la proteja; y,

o) El derecho a las garantías judiciales.

La enunciación de los derechos protegidos contenidos en este artículo no debe entenderse taxativamente, ni excluir otros que, siendo inherentes a la personalidad humana, no figuren expresamente protegidos.

Artículo 5°.- Definiciones. A los efectos de la presente Ley, se entenderá por:

a) **Violencia contra la mujer:**

Es la conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico a la mujer, basada en su condición de tal, en cualquier ámbito, que sea ejercida en el marco de relaciones desiguales de poder y discriminatorias...

Artículo 6°.- Promoción de políticas públicas. Formas de violencia. Las autoridades de aplicación de la presente Ley establecerán, promocionarán y difundirán políticas públicas dirigidas a prevenir, disminuir y eliminar las siguientes formas de violencia perpetradas contra la mujer:

a) **Violencia feminicida.** Es la acción que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa o intenta causar la muerte de la mujer y que está motivada por su condición de tal, tanto en el ámbito público como privado.

b) **Violencia física.** Es la acción que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño en su salud o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física.

c) **Violencia psicológica.** Acto de desvalorización, humillación, intimidación, coacción, presión, hostigamiento, persecución, amenazas, control y vigilancia del comportamiento y aislamiento impuesto a la mujer.

d) **Violencia sexual.** Es la acción que implica la vulneración del derecho de la mujer de decidir libremente acerca de su vida sexual, a través de cualquier forma de amenaza, coacción o intimidación...

g) **Violencia laboral.** Es la acción de maltrato o discriminación hacia la mujer en el ámbito del trabajo, ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía a través de:

1. Descalificaciones humillantes;
2. Amenazas de destitución o despido injustificado;
3. Despido durante el embarazo;
4. Alusiones a la vida privada que impliquen la exposición indebida de su intimidad;
5. La imposición de tareas ajenas a sus funciones;
6. Servicios laborales fuera de horarios no pactados;
7. Negación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, maternidad, o vacaciones;
8. Sometimiento a una situación de aislamiento social ejercidas por motivos discriminatorios de su acceso al empleo, permanencia o ascenso; o,
9. La imposición de requisitos que impliquen un menoscabo a su condición laboral y estén relacionados con su estado civil, familiar, edad y apariencia física, incluida la obligación de realizarse pruebas de Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA y a la prueba de embarazo.

DISPOSICIONES JURÍDICAS DE INFERIOR JERARQUÍA

RESOLUCIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO N° 230/2009 POR LA CUAL SE CONFORMA LA COMISIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO (CONATRAFOR)

Resolución N° 230

POR LA CUAL SE CONFORMA UNA COMISIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO.

Asunción, 27 de Marzo de 2009

VISTO: La necesidad de conformar la Comisión de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso, y;

CONSIDERANDO: Que, la Constitución Nacional de la República del Paraguay, en su Artículo 10 en su Capítulo 11 "DE LA LIBERTAD" - De la Proscripción de la Esclavitud y otras Servidumbres, dispone que: "Están proscritas la esclavitud, las servidumbres personales y la trata de personas. La ley podrá establecer cargas sociales a favor del Estado".

Que, asimismo en su Capítulo VIII "DEL TRABAJO" - Sección 1 - De los Derechos Laborales, en su Artículo 86 establece: "Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables".

Que, el Estado paraguayo ha ratificado el Convenio N° 29 sobre Trabajo Forzoso, y el Convenio N° 105 sobre Abolición del Trabajo Forzoso; ambos instrumentos jurídicos emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros tratados de Derechos Humanos que proscriben el trabajo forzoso.

Que, en fecha 23 de febrero de 2009, el Excmo. Señor Presidente de la República, Don Fernando Lugo Méndez, ha suscrito el Programa Nacional de Trabajo Decente (PNTD) de nuestro país, el cual se constituye como una iniciativa tripartita, que marca la voluntad de los actores sociales y el Gobierno de priorizar el método del Diálogo Social; y la acción conjunta para lograr resultados en materias que corresponden al interés nacional, lo que constituye una demostración de disposición a enfrentar los desafíos sociolaborales de Paraguay con una visión de país.

Que, este Acuerdo ha sido suscrito igualmente por Su Excelencia, el Señor Ministro de Justicia y Trabajo, Don Blas A. Llano Ramos y el Director de la OSR para América Latina, Don Guillermo Miranda, representantes de Gremios de Empleadores (FEPRINCO y UIP) y de Sindicatos de Trabajadores (CUT-CNT-CPT-CUT-A), y estipula como una de sus prioridades en el numeral 3: "Mejor cumplimiento de las

normas de trabajo, a través de programas para la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, así como el fortalecimiento de la inspección laboral y la adecuación de las leyes paraguayas a los Convenios de la OIT ratificados por el país”.

Que, se han detectado situaciones de servidumbre por deudas y marginación en establecimientos rurales del Paraguay, por lo cual este tema requiere de medidas urgentes y enfocadas a la realidad de las zonas afectadas.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones;

**EL MINISTRO SUSTITUTO DE JUSTICIA Y TRABAJO
RESUELVE:**

Art. 1°.- CONFORMAR LA COMISIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO, de conformidad a lo expuesto en el Considerando de la presente Resolución y de acuerdo a las nominaciones que han realizado las respectivas instituciones, sindicatos de trabajadores y gremios de empleadores, en la siguiente forma:

- Ministerio de Justicia y Trabajo.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.
- Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones.
- Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio de Agricultura y Ganadería.
- Ministerio de Hacienda.
- Ministerio de Defensa Nacional.
- Ministerio de Industria y Comercio.
- Ministerio de Educación y Cultura.
- Ministerio del Interior.
- Corte Suprema de Justicia.
- Ministerio Público.
- Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social.
- Secretaría de Acción Social.
- Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia.
- Instituto Paraguayo del Indígena (INDI).
- Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (FEPRINCO).
- Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP).
- Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT).
- Central General de Trabajadores (CGT).
- Central Nacional de Trabajadores (CNT).
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT-A).

Art.2°.- LA COORDINACIÓN de la citada Comisión estará a cargo del Ministerio de Justicia y Trabajo.

Art. 3°.- ENCAMINAR a los integrantes de la Comisión creada en el Artículo primero de la presente Resolución, a fin de que conformen un Plan Nacional de Acción sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso.

Art. 4°- COMUNICAR a quienes corresponda, y cumplido archivar.

Fdo. RAUL MONGELOS SCHNEIDER
Ministro Sustituto

RESOLUCIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO N° 642/2013 POR LA CUAL SE CREA LA DIRECCIÓN DE TRABAJO INDÍGENA

Resolución N° 642

POR LA CUAL SE CREA LA DIRECCIÓN DE TRABAJO INDÍGENA, DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO, DE LA SUBSECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO.

Asunción, 29 de Julio de 2013

VISTO: Las disposiciones contenidas en la Constitución Nacional de la República, referente a los Pueblos Indígenas, y su derecho a la identidad étnica, así como las disposiciones del Convenio Núm. 169 de la OIT, ratificado por Ley N° 234, promulgada el 19/VII/1993; y

CONSIDERANDO: Que, el Ministerio de Justicia y Trabajo, por la naturaleza de las funciones que desarrolla, debe constituirse en el eje articulador de los derechos humanos en general y de los derechos laborales en particular, en procura de la protección de los intereses de los trabajadores del país.

Que, la República del Paraguay ha ratificado el Convenio Núm. 169 relativo a los pueblos indígenas y tribales, que dispone que los gobiernos deberán de asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

Que, en ese sentido, existe una necesidad de procurar la satisfacción de los intereses de los pueblos originarios, desde una perspectiva que tenga en cuenta sus derechos consuetudinarios para la convivencia interior, siempre que ellas no afecten los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Nacional.

Que, la Autoridad Administrativa del Trabajo, considera perentorio allanar los obstáculos para la efectiva atención de los trabajadores indígenas y los actores sociales, así como al control de las actividades inherentes a ésta Cartera de Estado.

Que, la Dirección General de Asesoría Jurídica, ha expresado su parecer favorable, conforme a los términos de la Nota NDGAJ N° 351/13 del 16 de julio de 2013.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones;

**LA MINISTRA DE JUSTICIA Y TRABAJO
RESUELVE:**

Art. 1°.- CREAR la DIRECCIÓN DE TRABAJO INDÍGENA, dependiente de la Dirección General del Trabajo, de la Subsecretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Justicia y Trabajo.

Art.2°.- La Dirección de Trabajo Indígena, creada en el Art. 1° de la presente Resolución, tendrá las siguientes funciones:

1. Establecer los objetivos y políticas de la atención en derechos laborales a los pueblos originarios.
2. Participar de las reuniones que incluyan temas que afecten a la población indígena en general.
3. Realizar informes y dictámenes sobre las cuestiones que sean sometidos a su consideración.
4. Contribuir en las labores de fiscalización y control de establecimientos que cuenten con mano de obra indígena.
5. Servir de soporte técnico a los Directores y Jefes de Departamento del Ministerio de Justicia y Trabajo, en los temas atinentes al área de su competencia.
6. Brindar atención personalizada a los actores sociales en materia de pueblos indígenas.
7. Promover la elaboración, ejecución y fiscalización de Programas de Formación Profesional, Capacitación para el empleo y otros Programas Laborales focalizados a los pueblos originarios.
8. Procurar junto con las oficinas administrativas pertinentes de intermediación laboral, facilitar el acceso al empleo de los trabajadores indígenas.

Art. 3°.- COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido, archivar.

**MARÍA LORENA SEGOVIA AZUCAS
Ministra**

**DECRETO DEL PODER EJECUTIVO N° 6285/2016 QUE IMPLEMENTA LA
“ESTRATEGIA NACIONAL DE PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO 2016-
2020”**

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
DECRETO N° 6285

POR EL CUAL SE APRUEBA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PREVENCIÓN DEL
TRABAJO FORZOSO 2016 -2020.

Asunción, 15 de noviembre de 2016.

VISTO: La Nota MTESS N°690/16, del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mediante la cual solicita la aprobación por Decreto del Poder Ejecutivo de la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020, elaborado en el seno de la Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso, bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), y remite los antecedentes que guardan relación con la adopción de dicha Estrategia Nacional; y

CONSIDERANDO: Que la Constitución, en el Artículo 10 dispone: “Están proscritas la esclavitud, las servidumbres personales y la trata de personas. La ley podrá establecer cargas sociales en favor del Estado”. Asimismo, el Artículo 86 de la Carta Magna, reza: “Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables”.

Que el Trabajo forzoso constituye una grave violación a los derechos humanos, puesto que contraviene libertades fundamentales del trabajador. A su vez, la abolición del mismo se erige en uno de los principios fundamentales del trabajo, internacionalmente reconocido.

Que el Estado paraguayo por mandato constitucional está llamado a promover el trabajo lícito, libremente escogido, y en condiciones dignas y justas. Así como garantizar la proscripción de la esclavitud y las servidumbres personales.

Que las políticas de gobierno deben tener como fin primordial lograr el bienestar de la población en general.

Que acorde con los principios y disposiciones establecidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Paraguay ha aprobado y ratificado numerosos Pactos y Convenios Internacionales, como ser la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” o “Pacto de San José de Costa Rica”, ratificado por Ley N° 1 de fecha 8 de agosto de 1989, el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” de 1966, conforme con la Ley N° 4, de fecha 9 de abril de 1992, el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”,

Ley N° 5, de fecha 9 de abril de 1992, así como el “Convenio OIT número 29”, sobre el trabajo forzoso (1930), Ley N° 1930, del 28 de julio de 1967 y el “Convenio número 105”, sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), por Ley N° 1331, promulgada el 4 diciembre de 1967, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

Que existen segmentos de la población que, por diversas razones, se encuentran en una situación especial de vulnerabilidad, por ello, y ante las denuncias presentadas en organismos internacionales, y, atento a las observaciones realizadas al Paraguay por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la presunta existencia de situaciones de servidumbre por deudas en la zona del Chaco paraguayo, es menester adoptar medidas preventivas con miras a evitar este tipo de prácticas.

Que en efecto, por recomendación de la Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso, creada por Resolución MJT N° 230/2009, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se ha abocado a la realización de una serie de talleres de consulta tripartitos a nivel nacional, con miras a delinear una Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso cuyo corolario fue la adopción de un borrador de la Estrategia Nacional, con la colaboración de los miembros de la Mesa Interinstitucional conformada para tal efecto.

Que la Dirección General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se ha expedido en términos favorables en lo que respecta a la adopción de la Estrategia Nacional, conforme con el Dictamen N° 202/2016.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales,

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
DECRETA**

Art. 1°.- Adóptase la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso, 2016-2020, elaborado en el seno de la Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso, coordinada desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que se anexa al presente Decreto.

Art. 2°.- Dispónese la difusión de la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020, por parte del MTESS a través de los medios necesarios para ese efecto, a modo de posibilitar el pleno conocimiento de la misma por parte de la ciudadanía en general.

Art. 3°.- Encomiéndase a la Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso las acciones tendientes a la implementación efectiva de la presente Estrategia Nacional.

Art. 4°.- El presente Decreto será refrendado por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Art. 5°.- Comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Oficial

HORACIO MANUEL CARTES JARA
Presidente de la República

ANEXO
DECRETO N° 385.-
ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO
2016 – 2020

MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

Concepto de Trabajo Forzoso

Los dos principales instrumentos internacionales que proporcionan el marco conceptual para la delimitación del trabajo forzoso son el Convenio OIT núm. 29, sobre el trabajo forzoso (1930), ratificado por Paraguay por Ley 1930 del 28/VIII/67 y el Convenio núm. 105, sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), ratificado por nuestro país por Ley 1331, promulgada el 04/XII/67 relativo a la abolición del trabajo forzoso. La ratificación de ambos instrumentos implica su incorporación dentro del derecho interno, lo que los convierte en referentes de obligatoria observancia para la normativa y práctica nacionales.

El Convenio 29 define el trabajo forzoso como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Entonces entendemos que se trata de una vulneración de la libertad de trabajo, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quien y en qué condiciones.

La libertad de trabajo es un derecho consagrado por la Constitución Nacional en su artículo 86, que dispone: “Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables”.

En atención a lo señalado podemos identificar tres elementos esenciales para la configuración de una situación de trabajo forzoso,

ELEMENTOS ESENCIALES PARA DEFINIR EL TRABAJO FORZOSO

Todo trabajo o servicio

La definición comprende toda actividad (trabajo, empleo u ocupación) que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero.

Es irrelevante la naturaleza de la actividad realizada, pudiendo ser una de carácter legal, ilegal o delictivo; formal o informal; por tiempo determinado o indeterminado; entre otras variables.

La prostitución, por ejemplo, puede ser considerada como un delito en muchos países; sin embargo, pueden presentarse en ella situaciones de trabajo forzoso que requieran de una actuación del Estado en favor de la víctima, en el marco del Convenio OIT núm. 29.

La víctima, en consecuencia, puede ser cualquier persona sin distinción alguna en razón de la edad, el sexo, la nacionalidad, la etnia o la condición migratoria, entre otros.

Aunque es importante considerar que existen grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad: trabajadores domésticos, migrantes, trabajadores rurales, pueblos indígenas, mujeres y niños, entre otros.

Amenaza de una pena cualquiera

La definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe la presencia real o amenaza creíble de -entre otras-: violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él; violencia sexual; amenaza de represalias sobrenaturales; encarcelación u otro confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.); exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación de alimento, cobijo u otras necesidades; pérdida de condición social.

Falta de consentimiento

El trabajo forzoso vulnera la libertad de trabajo precisamente porque la persona ejecuta la actividad sin su consentimiento.

La falta de consentimiento puede presentarse porque la persona ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen, en tanto no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza.

No obstante, la falta de consentimiento puede ser, más bien, consecuencia de una condición específica en la que se encuentra la persona. Por ejemplo: el nacimiento en la esclavitud o servidumbre, raptó o secuestro físico; venta de una persona a otra; confinamiento físico; endeudamiento inducido; engaño o falsas promesas; retención de documentos; entre otros.

Cabe añadir que el consentimiento debe ser libre e informado desde el inicio de la actividad y mantenerse como tal durante toda su ejecución.

Para evitar confusiones, cabe mencionar que el Convenio OIT, núm. 29 establece las siguientes excepciones al concepto de trabajo forzoso: el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales, el trabajo penitenciario, los casos de fuerza mayor y los pequeños trabajos comunales.

Diferencias con otras situaciones

Como puede apreciarse del apartado anterior, el “trabajo forzoso” es un concepto complejo que supone, además, la vulneración de otros derechos fundamentales de la persona íntimamente vinculados.

En atención a ello, resulta indispensable, diferenciar las situaciones de trabajo forzoso de otras situaciones que igualmente atentan contra los derechos fundamentales en el trabajo.

Malas condiciones de trabajo

En primer lugar, el trabajo forzoso no puede equiparse a malas condiciones de trabajo (salarios bajos, ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, informalidad o precariedad en general).

Aunque muchas veces las víctimas de trabajo forzoso trabajan en malas condiciones, y por tanto éstas actúan como indicios de aquel, en estos casos no estamos en sentido estricto ante una afectación al derecho fundamental a la libertad de trabajo.

El concepto de trabajo forzoso tampoco abarca las situaciones de mera necesidad económica, como cuando un trabajador se siente incapaz de dejar un puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativas de empleo.

La falta de alternativas económicas viables que hace que las personas mantengan una relación de trabajo en malas condiciones no constituye en sí mismo trabajo forzoso, aunque sí puede constituir una situación de vulnerabilidad.

Trabajo infantil

Asimismo, el trabajo forzoso no equivale a trabajo infantil. En efecto, según lo prevé la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Infantil y protección del Trabajo Adolescente 2010-2015, aprobada por Resolución del Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia N°03/2010, el término “trabajo infantil” comprende:

“Es la actividad que implica la participación de los niños/as menores de 15 años en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo o en la prestación de Servicios, a personas naturales o jurídicas, que

les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños”.

Esta definición ha sido tomada del Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y mejora del Trabajo de los Adolescentes 2003/2008 (pág. 9).

En el caso particular del último supuesto señalado, el artículo 3° del Convenio OIT núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), también comprende las siguientes situaciones:

- a) Todas las formas de esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

En consecuencia, se presentará un espacio de intersección entre los conceptos de trabajo infantil y trabajo forzoso únicamente cuando nos encontremos ante alguna de las situaciones descritas en el literal a) del Artículo 3 del Convenio OIT, núm. 182, ratificado por Paraguay Ley N°1657/2001; esto es, cuando estemos frente a todas las formas de esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.

En los demás casos de trabajo infantil no estaremos en sentido estricto- ante una situación de trabajo forzoso.

Trata de personas

Finalmente, el trabajo forzoso no es lo mismo que la trata de personas. La trata de personas es un delito que vulnera la libertad personal a través de un proceso que comienza con el reclutamiento de la persona, continúa con su traslado y culmina con su explotación. De allí que, a diferencia de la ausencia de consentimiento como elemento esencial central para definir el trabajo forzoso, la trata de personas tiene como elemento constitutivo fundamental el movimiento o traslado de la persona víctima de explotación.

En suma, no todo trabajo forzoso será consecuencia de la trata de personas, aunque la mayoría de casos de trata de personas derivan en alguna forma de trabajo forzoso, ya sea explotación sexual o explotación laboral.

Trabajo Decente

El principio internacionalmente conocido como “trabajo decente”, engloba una serie de garantías que los trabajadores y empleadores deben tener para lograr que sus lugares de trabajo y las condiciones en que lo ejecutan, se encuentren acordes con los requisitos mínimos establecidos por los organismos internacionales.

El trabajo decente está relacionado con cuatro aspectos fundamentales: la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en dinero y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales saludables, igual que la seguridad social y la seguridad de ingresos. En términos generales, el trabajo decente involucra a los cuatro principios fundamentales del trabajo, definidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo adoptada por los países miembros de la OIT en la octogésima sexta Conferencia Internacional del Trabajo de 1998.

Los cuatro principios definidos como Derechos Fundamentales en el Trabajo son:

- 1) Libertad sindical y negociación colectiva.
- 2) No discriminación.
- 3) Abolición del Trabajo Forzoso.
- 4) Abolición efectiva del Trabajo Infantil

Otro componente importante del trabajo decente es el diálogo social con el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

Normativa aplicable a la lucha contra el trabajo forzoso

La normativa nacional vigente y en los tratados y convenios internacionales ratificados por la República del Paraguay.

Cabe destacar que nuestro país ha ratificado los principales instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios fundamentales de la OIT que abordan la lucha contra el trabajo forzoso, contemplados en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 1998, a través de la cual los Estados Miembros se comprometen a respetar y promover los principios y derechos fundamentales, lo que incluye la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

A nivel de instrumentos de las Naciones Unidas que aluden al trabajo forzoso, la República del Paraguay suscribió la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), y ratificó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) a través de la Ley N° 5, de fecha 9 de abril de 1992, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), a través de la Ley N° 4, de fecha 9 de abril de 1992.

Se suma a ello la ratificación de los principales instrumentos internacionales de ámbito regional, como es el caso de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), Pacto de San José de Costa Rica, ratificado por Ley N° 1, de fecha 8 de agosto de 1989, y del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988), Ratificado por Paraguay por Ley N° 1040 de 1997.

PRINCIPALES NORMAS INTERNACIONALES APLICABLES A LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO

NORMATIVA INTERNACIONAL

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966): Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas; ii). Nadie estará sometido a servidumbre, Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): Los Artículos 6° y 7° establecen una clara tendencia a promover la libertad para escoger trabajo y que éste cuente con las medidas de seguridad que garanticen su pleno desarrollo.

Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29): Define el trabajo forzoso a los efectos del derecho internacional como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

Los Estados que ratifiquen este Convenio se obligan a suprimir el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, y a asegurar que su legislación establezca sanciones penales adecuadas y eficaces.

Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182): A los efectos del Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados (Artículo 3).

Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105): Especifica que no se puede recurrir nunca al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas. Este convenio no altera la definición básica del concepto según derecho internacional;

no obstante, trae nueva información al enunciar explícitamente los fines para los cuales nunca se puede usar el trabajo forzoso.

Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (Protocolo de Palermo, 2000): El protocolo compromete la ratificación de los Estados a prevenir y combatir la trata de personas, protegiendo y asistiendo a las víctimas de la trata y promoviendo cooperación entre los Estados en orden de obtener esos objetivos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969): La Convención señala en materia de libertad de trabajo o trabajo forzoso lo siguiente: 1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. 2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988): Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.

NORMATIVA NACIONAL

En relación con la normativa nacional, cabe mencionar que la prohibición a la esclavitud y otras servidumbres está dispuesto en la Constitución Nacional de la República del Paraguay (1992) al expresar Artículo 10: “Están proscritas la esclavitud, las servidumbres personales y la trata de personas. La ley podrá establecer cargas sociales en favor del Estado”.

Asimismo, se encuentra consagrado el derecho fundamental a la libertad de trabajo en sus Artículos 86 y siguientes.

El Código del Trabajo en su Artículo 9° dispone: El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición Social.

Y en su Artículo 10 establece: No se reconocerá como válido ningún contrato, pacto o convenio sobre trabajo, en el que se estipule el menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal,

La nueva Ley Integral contra la Trata de Personas (N° 4788/12), contiene en su Artículo 4° definiciones sobre:

- 1) Víctima
- 2) Servidumbre
- 3) Trabajo forzoso
- 4) Matrimonio Servil
- 5) Otras prácticas similares a la esclavitud
- 6) Explotación económica de otra persona
- 7) Servidumbre de la gleba
- 8) Esclavitud de la deuda

Asimismo la Ley contempla:

- a) Tipificación de la Trata de Personas (Art. 5 al 15)
- b) Sanciones complementarias (Art. 16)
- c) Responsabilidad civil emergente (Art. 17 al 22)
- d) Medios de investigación especial (Art. 23 al 29)
- e) Protección y asistencia a las víctimas y testigos de la trata de personas (Art. 30 al 43)
- f) Estrategia Nacional contra la Trata de Personas (Art. 44 al 50)

El Código Penal aprobado por Ley No. 1160/97 dispone:

“Artículo 120: Coacción

1°) El que mediante fuerza o amenaza constriña gravemente a otro a hacer, no hacer o tolerar lo que no quiera, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años o con multa.

2°) No habrá coacción, en los términos del inciso 1° cuando se amenazara con:

- a) la aplicación de medidas legales cuya realización esté vinculada con la finalidad de la amenaza;
- b) la publicidad lícita de una situación irregular, con el fin de eliminarla,
- c) con la omisión no punible, un suicidio u otra coacción que no infrinja los bienes jurídicos del amenazado, de un pariente o de otra persona allegada a él.

3°) No será punible como coacción un hecho que se realizara para evitar un suicidio o un hecho punible.

4°) Será castigada también la tentativa. 5°) Cuando el hecho se realizara contra un pariente, la persecución penal dependerá de su instancia”.

Y en el Artículo 121 expresa: Coacción Grave: Se aplicará una pena no menor de ciento ochenta días - multa o una pena privativa de libertad de hasta tres años cuando la coacción se realizara:

1. mediante amenaza con peligro para la vida o la integridad física, o
2. abusando considerablemente de una función pública.

Artículo 124: Privación De Libertad:

1°) El que privara a otro de su libertad, será castigado con pena privativa de libertad de hasta tres años o con multa

2°) Cuando el autor:

- a) produjera una privación de libertad por más de una semana;
 - b) abusara considerablemente de su función pública; o
 - c) se aprovechara de una situación de dependencia legal o de hecho de la víctima,
- Será castigado con pena privativa de libertad de hasta cinco años.

Será castigada también la tentativa.

3º) Cuando el autor privare a otro de su libertad para coaccionarle, bajo amenaza de muerte, de lesión grave en los términos del artículo 112 o con la prolongación de la privación de libertad por más de una semana, a hacer, no hacer o tolerar lo que no quiera, será castigado con pena privativa de libertad de hasta ocho años.

Artículo 125: Extrañamiento De Personas:

1º) el que mediante fuerza, engaño o amenaza condujera a otro fuera del territorio nacional para exponerle a un régimen que pusiera en peligro su vida, su integridad física o su libertad, será castigado con pena privativa de libertad de hasta diez años.

2º) el que actuara sin intención, pero previendo la exposición del otro al régimen descrito en el inciso anterior, será castigado con pena privativa de libertad de hasta cinco años.

3º) Será castigada también la tentativa.

FACTORES ASOCIADOS AL TRABAJO FORZOSO

Manifestación de la pobreza y pobreza extrema de poblaciones vulnerables, con énfasis en grupos étnicos de la zona del Chaco central.

POBREZA

Poca incidencia de los Programas Sociales del Estado en las zonas alejadas de los centros urbanos, como ser el Chaco central, donde se han realizado denuncias de casos de existencia de servidumbre por deudas. Discriminación y falta de oportunidades para el acceso al empleo a grupos vulnerables e inadecuado reclutamiento y colocación de los trabajadores al mercado laboral.

EMPLEO

Existencia de una oferta de empleo de empresas que operan al margen de la economía formal. La rigidez del mercado laboral y los niveles educativos de la mano de obra existente.

EDUCACIÓN

Analfabetismo y la no conclusión de la educación básica regular (secundaria).

NORMATIVIDAD

Legislación insuficiente.

El escaso cumplimiento de la ley no permite que los autores sean procesados y condenados.

Insuficiente difusión sobre la vulneración a la libertad de trabajo.

INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

No se cuenta con programas de difusión de derechos.

No se tienen datos a nivel nacional sobre las personas afectadas en situaciones de trabajo forzoso y servidumbre por deudas.

Inadecuada protección ofrecida por el Estado a las víctimas.

Insuficiente número de inspecciones del trabajo para prevenir el trabajo forzoso.

PROTECCIÓN

Inexistencia de Centros de Acogida especializados para atender a las víctimas y potenciales víctimas.

Principios Rectores

La Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020, es el conjunto de acciones coordinadas y sinérgicas que se plantean las instituciones gubernamentales y la sociedad con el objetivo de prevenir y erradicar el trabajo forzoso, y se fundamenta en un conjunto de principios rectores que actúan como sustento ético y jurídico de la política del Estado en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso.

Políticas públicas orientadas a resultados.

Las políticas públicas deben estar orientadas a la gestión por resultados, de implementación gradual y realista.

En ese sentido, la Estrategia se orienta hacia el logro de cambios efectivos en la población a través de intervenciones sustentadas en programas presupuestales. Los cambios buscados se expresan en resultados medibles y basados en evidencias, que responden al carácter multicausal del trabajo forzoso y a la naturaleza multisectorial de las intervenciones necesarias para enfrentarlo.

Es importante precisar que el uso del enfoque orientado a resultados tendrá ciertas limitantes en su aplicación inicial, relacionadas al poco grado de conocimiento del estado actual de la situación del trabajo forzoso.

Consistencia y coherencia de la política pública.

La Estrategia debe ser consistente, coherente y articulada con la Política General del Gobierno y las estrategias y planes de otras entidades del Estado en este ámbito. En esa línea, se requerirá promover e integrar los esfuerzos del Poder Legislativo y el Poder Judicial para la lucha contra el trabajo forzoso.

Integración con las políticas y planes regionales y locales.

La Estrategia debe ser el marco para la formulación de las políticas y planes regionales y locales vinculados a la prevención del trabajo forzoso y, por ende, deben estar integradas a aquel. La respuesta por los otros niveles de gobierno requerirá responder al reto de la descentralización, para conseguir un actuar conjunto y cercano a la población afectada por parte de los gobiernos regionales y locales.

Enfoques

Las estrategias y acciones planteadas para ser desarrolladas en el marco de la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso, 2016-2020 han sido planteadas desde los siguientes enfoques:

Enfoque de Derechos Humanos.

La Estrategia tiene un enfoque integral de derechos que parte del deber del Estado de proteger y promover activamente el cumplimiento de los derechos fundamentales, entendiéndose la libertad de trabajo como un derecho fundamental, en tanto está reconocida en nuestra Constitución y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, incluyendo en el ámbito del trabajo, ratificados por la República del Paraguay.

Enfoque sistémico o de integralidad.

El trabajo forzoso es una situación multicausal, para cuya solución se requiere la intervención de un conjunto de actores o entidades públicas, así como el apoyo de las organizaciones de empleadores y trabajadores, y de la ciudadanía en general. Los objetivos, estrategias y acciones planteadas buscan abordar esta problemática en su amplitud y complejidad mediante modelos de intervenciones que involucren a los distintos sectores y niveles de gobierno (gobierno nacional, gobierno departamental y gobierno local), en el marco de las competencias y funciones a cada uno asignadas.

Lo anterior permitirá enfrentar la complejidad de la problemática a través de la actuación de un Estado articulado y coordinado para afrontarla, desde la definición de sus instrumentos de política y estrategia, hasta el nivel en donde estos se ejecutan, volviéndose visibles para la ciudadanía.

Enfoque de equidad.

Este enfoque busca asegurar la igualdad de acceso a oportunidades de todos los hombres y mujeres, adultos, adolescentes o niños, independientemente de su condición socioeconómica, zona de residencia, factores culturales, religiosos o, de modo particular, a su pertenencia a comunidades indígenas o nativas, de tal forma que se contribuya a su más completo desarrollo en libertad.

Enfoque de género.

Este enfoque permite poner en evidencia las disparidades entre hombres y mujeres a la hora de abordar el trabajo forzoso, pues las niñas, adolescentes y mujeres se ven expuestas con mayor incidencia a formas de trabajo forzoso particularmente graves y peligrosas; por lo que la política pública debe atender y responder a las cuestiones de género específicas, a fin de garantizar la reducción de las brechas existentes.

Enfoque de adaptabilidad e interculturalidad.

Este enfoque permite tener una política pública coherente e integral para prevenir y eliminar el trabajo forzoso, pero a su vez desarrollar acciones, diferenciadas, sobre la base de la oferta de servicios públicos, a fin de asegurar una respuesta

flexible adaptada a la diversidad y peculiaridad de las características y factores que pueda presentar el trabajo forzoso tanto en zonas urbanas como rurales, así como en entornos culturales y sectores económicos específicos.

Enfoque de desarrollo humano.

La Estrategia coloca al individuo en general como foco de las políticas y acciones del Estado, y en particular a las víctimas de trabajo forzoso, con una priorización de acciones orientadas a la prestación de servicios en materia social, de empleabilidad, de salud, de acceso a la justicia, etc. Usando la terminología utilizada por el PNUD, “el desarrollo humano es un proceso mediante el cual se busca la ampliación de las oportunidades para las personas, aumentando sus derechos y sus capacidades. Este proceso incluye varios aspectos de la interacción humana como la participación, la equidad de género, la Seguridad, la Sostenibilidad, las garantías de los derechos humanos y otros que son reconocidos por la gente como necesarias para ser creativos y vivir en paz”.

Misión, Visión y Objetivos

Misión.

Proteger el derecho humano a la libertad de trabajo, mediante una política integral, concertada y articulada entre el Estado, las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y la sociedad civil, que permita en su conjunto implementar un sistema efectivo y coordinado de prevención, detección y erradicación del trabajo forzoso en el país, además de la atención integral a las víctimas.

Visión.

Al 2020 identificaron y erradicaron las situaciones de trabajo forzoso en el país, se atendieron a sus víctimas y se implantó una política articulada y coordinada para la prevención del trabajo forzoso a futuro.

Objetivo general.

El objetivo general de la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso (2016-2020) es prevenir y erradicar el trabajo forzoso en el país, contando con un sistema de atención integral a las víctimas rescatadas y generando las condiciones suficientes para prevenir su reaparición en el futuro.

Objetivo Estratégico.

Educar y sensibilizar sobre el concepto y situación del trabajo forzoso (cualitativa y cuantitativamente) a las distintas entidades públicas, organizaciones de empleadores y trabajadores, sociedad civil, pueblos indígenas, grupos vulnerables, población escolar y población en general, así como sobre los mecanismos para su denuncia y la necesidad de su priorización política por parte de las autoridades de gobierno.

Diseñar y desarrollar estrategias, métodos, herramientas y contenidos para tener un mayor conocimiento del problema, de su amplitud, de sus causas, de los grupos y regiones afectadas.

Estrategia

Meta/Resultado: 50% de los ciudadanos conoce el concepto de trabajo forzoso y los mecanismos para su denuncia.

Indicador: Porcentaje de los ciudadanos que conoce el concepto de trabajo forzoso y los mecanismos para denuncia.

Meta/Resultado: 100% de los gobiernos departamentalmente y locales en las zonas con mayor número de denuncias sobre situaciones de trabajo forzoso han tomado medidas concretas para luchar contra el trabajo forzoso.

Indicador: Número de planes regionales o locales de acción aprobados e implementados para combatir el trabajo forzoso

Objetivo Estratégico

Diseñar e implementar un modelo o sistema integral de prevención, detección, rehabilitación y eliminación del trabajo forzoso, atención integral de las víctimas, el cual debe coordinar y articular a los distintos actores públicos, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y sociedad civil.

Desarrollar un trabajo coordinado y articulado de las entidades públicas relacionadas con la problemática de trabajo forzoso, mediante la definición de los roles, procesos, procedimientos e instrumentos necesarios para la lucha contra el trabajo forzoso, y la atención integral de las víctimas.

Estrategia

Meta/Resultado: Se ha diseñado e implementado en un 100% el sistema integral de prevención, detección, rehabilitación y atención integral de las víctimas.

Indicador: Diseño del sistema y número de acciones efectuadas en el marco del sistema de prevención, detección, rehabilitación y atención integral de las víctimas.

Objetivo estratégico

Disminuir la vulnerabilidad de la población a situaciones de trabajo forzoso. Definir los factores e índice de vulnerabilidad de la población y focalizar acciones prioritarias orientadas a ésta.

Para el desarrollo del proceso de implementación de la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso

Responsables:

1. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).
2. Ministerio de Justicia (MJ).
3. Instituto Paraguayo del Indígena (INDI).
4. Ministerio Público (MP).
5. Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (STP).
6. Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS).

7. Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC).
8. Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).
9. Ministerio de Defensa Nacional (MDN).
10. Ministerio de Hacienda (MH).
11. Ministerio de Industria y Comercio (MIC).
12. Ministerio de Educación y Cultura (MEC).
13. Corte Suprema de Justicia (CSJ).
14. Ministerio del Interior (MI).
15. Secretaría de Acción Social (SAS).
16. Secretaría de la Niñez y Adolescencia (SNNA).
17. Federación de la Producción, la Industria y el Comercio FEPRINCO).
18. Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT).
19. Central General de Trabajadores (CGT).
20. Central Nacional de Trabajadores (CNT).
21. Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y,
22. Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A).
23. Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP).

Propuesta de acciones inmediatas:

- a) Programa de Capacitación dirigido a Jueces, Fiscales y Defensores Públicos de la Capital del país y de la zona del Chaco (en esta zona incluir a Gobernaciones y Municipalidades).
- b) Programa de Formación para Inspectores del Trabajo y Funcionarios receptores de denuncias en el MTESS.
- c) Programa de Sensibilización dirigido a Gremios Empresariales, Centrales Sindicales y Funcionarios Públicos.
- d) Elaboración de Trípticos y Afiches para ser distribuidos (Terminales de Ómnibus, Estaciones de Servicio, etc.)
- e) Grabación de Cápsulas Sobre Derechos Laborales, para ser difundidas en Programas Radiales (a ser difundidos en Radio Nacional del Paraguay y Radio Pa'i Pukú y Radio La Voz del Chaco)
- f) Creación de un material para ser subido a las páginas web de los Ministerios y Secretarías, así como de los Gremios y las Centrales Sindicales, con información sobre el Trabajo Forzoso y cómo prevenirlo.

ANEXO II
Formulario de denuncia de casos de trabajo forzoso



CONATRAFOR

*Comisión Nacional de Derechos
Fundamentales en el Trabajo y
Prevención del Trabajo Forzoso*

FORMULARIO DE DENUNCIA DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO

I. PERSONA(S) U ORGANIZACIÓN QUE PRESENTA/N LA DENUNCIA

Nombre⁵⁶:

Dirección:

.....

Teléfono(s):

Fax:

Correo electrónico:

II. PERSONA(S) AFECTADA(S) POR LA SITUACIÓN DE TRABAJO FORZOSO

Nombre:

Dirección:

.....

Teléfono(s):

Fax:

Correo electrónico:

III. PERSONA(S) CONTRA LA(S) CUAL(ES) SE PRESENTA LA DENUNCIA

Nombre:

Dirección:

.....

⁵⁶En caso de tratarse de una entidad no gubernamental, incluir el nombre de su representante o representantes legales.

Teléfono(s):

Fax:

Correo electrónico:

IV. HECHOS DENUNCIADOS

Exposición⁵⁷:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

IV.I. PRUEBAS DISPONIBLES

Enumeración⁵⁸:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

⁵⁷Relatar los hechos de manera completa y detallada, con especificación del lugar en que ocurre u ocurrió la situación de trabajo forzoso. Si fuese insuficiente el espacio, adjuntar al final las hojas que fuesen necesarias, con el título "CONTINUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN DE HECHOS".

⁵⁸Indicar los documentos que puedan probar la situación denunciada (por ejemplo, fotografías, filmaciones, escritos, constancias, vales, etc.).

.....

IV.II. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS FÍSICAS Y/O JURÍDICAS

Testigos⁵⁹:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

VI. OTROS TRÁMITES REALIZADOS Y/O RECURSOS PLANTEADOS

Enumeración⁶⁰:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FECHA:/...../.....

FIRMA:

ACLARACIÓN:

⁵⁹Se refiere a aquellas personas que presenciaron o que conocieron el hecho de trabajo forzoso.

⁶⁰Indicar las gestiones realizadas ante autoridades públicas, si las hubiere.

ANEXO III
Formulario de remisión de casos de trabajo forzoso



CONATRAFOR

*Comisión Nacional de Derechos
Fundamentales en el Trabajo y
Prevención del Trabajo Forzoso*

FORMULARIO DE REMISIÓN DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO

I. INSTITUCIÓN U ORGANISMO EN QUE FUE PRESENTADA LA DENUNCIA

Nombre:

Dirección:

.....

Teléfono(s):

Fax:

Correo electrónico:

II. INSTITUCIÓN A LA QUE SE NOTIFICA Y REMITEN LOS ANTECEDENTES

Nombre:

Dirección:

.....

Teléfono(s):

Fax:

Correo electrónico:

FECHA:/...../.....

FIRMA DEL FUNCIONARIO:

ACLARACIÓN:

CARGO:

**SELLO DE LA INSTITUCIÓN
U ORGANISMO REMITENTE:**

BIBLIOGRAFÍA

- Bedoya Silva-Santisteban, Álvaro y Bedoya Garland, Eduardo (2005). *Servidumbre por Deudas y Marginación en el Chaco de Paraguay* / Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_081941.pdf [Acceso 09 de julio 2017]
- CONAETI (2003). *Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo de los Adolescentes 2003 – 2008* [Internet] Disponible desde: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=11170> [Acceso 03 de julio 2017]
- CONAETI (2010). *Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay 2010 – 2015* [Internet] Disponible desde: [http://www.dequeni.org.py/userfiles/files/Paraguay_Estrategia_Nacional_2010-2015\(1\).pdf](http://www.dequeni.org.py/userfiles/files/Paraguay_Estrategia_Nacional_2010-2015(1).pdf) [Acceso 03 de julio 2017]
- Conferencia Internacional del Trabajo (1999). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 87ª Reunión, 1999.
- Conferencia Internacional del Trabajo (2013). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 102ª Reunión, 2013.
- Conferencia Internacional del Trabajo (2017). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 106ª Reunión, 2017.
- Decreto N° 6285/2016 “Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020”
- Ghai, Dharam (2003). “Trabajo decente. Concepto e indicadores” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), N° 2 [Internet] Disponible desde: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> [Acceso 04 de julio 2017]
- Ley N° 1183/1985 “Código Civil”
- Ley N° 1160/1997 “Código Penal de la República del Paraguay”
- Ley N° 1286/1998 “Código Procesal Penal”

- Ley N° 1562/2000 “Orgánica del Ministerio Público”.
- Ley N° 1680/2001 “Código de la Niñez y la Adolescencia”
- Ley N° 210/1970 “Ley Penitenciaria”
- Ley N° 213/93 “Que establece el Código del Trabajo”
- Ley N° 5162/2014 “Código de Ejecución Penal para la República del Paraguay”
- Ley N° 4788/2012 “Integral contra la Trata de Personas”
- Ley N° 5115/13 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”
- Ministerio de Relaciones Exteriores – Ministerio de Justicia. *Sistema de Monitoreo de Recomendaciones (SIMORE)* [Internet] Disponible desde: <http://www.mre.gov.py/mdhpy/Buscador> [Acceso 02 de julio 2017]
- OIT (2008). *Dar un rostro humano a la globalización - Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* / Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), Ginebra, 2008 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf [Acceso 02 de julio 2017]
- OIT (2009). *El Trabajo Forzoso y la Trata de Personas. Manual para los inspectores del trabajo* / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, 2009 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_107704.pdf [Acceso 04 de julio 2017]
- OIT (2012). *ILO Indicators of forced labour* / Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf [Acceso 07 de julio 2017]
- OIT (2016). *Normas de la OIT sobre el trabajo forzoso - El nuevo Protocolo y la nueva Recomendación de un vistazo* / Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS) – Ginebra, 2016 [Internet] Disponible desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_534399.pdf [Acceso 02 de julio 2017]

- OIT (2017). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2017 (I)* / Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1A), Ginebra, 2017 [Internet] Disponible desde: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2017-106-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2017-106-1A).pdf) [Acceso 02 de julio 2017]
- OIT – DGEEC (2016). *Trabajo infantil y adolescente en el sector rural agrícola, pecuario, forestal y de pesca y piscicultura en Paraguay – Encuesta de actividades de niños, niñas y adolescentes – EANA RURAL 2015/* Organización Internacional del Trabajo; Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS); Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos del Paraguay (DGEEC) – Ginebra, 2016 [Internet] Disponible desde: www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=28676 [Acceso 04 de julio 2017]

-----/ / / /-----