



# Guía para inspectores de trabajo del MTEySS sobre detección de indicios de explotación laboral 2020



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social  
Argentina

Dirección Nacional  
de Fiscalización del Trabajo





# **Guía para inspectores de trabajo del MTEySS sobre detección de indicios de explotación laboral 2020**

**Material elaborado por la Dirección de  
Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente  
e Indicios de Explotación Laboral  
(DITIAEIEL)/DNFT.**

Bancalari Solá, Marcelo.

García, Osvaldo Andrés.

Kutscher, Silvia.

Pomponio, Marcela.

**Edita:**

Dirección de Prensa y Comunicaciones,  
MTEySS.

**Septiembre 2020**

# Autoridades

## **Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación**

Dr. Claudio Omar Moroni

## **Secretario de Trabajo**

Dr. Marcelo Claudio Bellotti

## **Subsecretario de Fiscalización del Trabajo**

CPN Carlos Alberto Sánchez

## **Director Nacional de Fiscalización del Trabajo**

CPN Juan María Conte

## **Directora de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral**

Dra. Silvia Graciela Kutscher



# índice

<b>Introducción</b> .....	9
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Breve referencia al marco normativo</b> .....	11
<b>Capítulo 2</b>	
<b>La trata de personas y la explotación</b> .....	23
<b>Capítulo 3</b>	
<b>Población especialmente vulnerable a la trata de personas</b> .....	33
<b>Capítulo 4</b>	
<b>La trata de personas con fines de explotación sexual</b> .....	49
<b>Capítulo 5</b>	
<b>La trata de personas con fines de explotación laboral</b> .....	53
<b>Capítulo 6</b>	
<b>La inspección del trabajo y la trata de personas</b> .....	59
<b>Repasemos</b> .....	91
<b>Bibliografía</b> .....	95
<b>Material complementario</b> .....	99

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre los seres humanos es una prioridad para nuestro Ministerio. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, entendiendo que con él nos referimos a todas las expresiones de género.



## Introducción

Considerando el papel fundamental que desempeñan los inspectores de trabajo en la prevención y erradicación de la explotación laboral, motivó la redacción del presente material el brindarles mayores herramientas e información que colabore en la comprensión de esta compleja problemática y sus mecanismos de abordaje.

La inspección del trabajo históricamente ha estado vinculada a la prevención y erradicación del trabajo forzoso y de toda clase de explotación laboral, lo que ha llevado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) a enfatizar su fortalecimiento con base en las prescripciones establecidas desde la promulgación de las Leyes 26.364 y 26.842 de *Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas*.

Asimismo, en el marco del *Plan Nacional Bienal para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas (2018-2020)*, esta cartera de Estado se obligó a la elaboración de una *Guía para inspectores de trabajo* que diera cuenta de la aplicación práctica del procedimiento que utiliza la inspección, a partir de lo dispuesto en la Resolución N° 230/18 de la Secretaría de Trabajo, que diseña el proceso de abordaje y crea los instrumentos en los que enmarcará su actuación.

Como consecuencia de la aplicación de las nuevas herramientas para la inspección, nos encontramos en condiciones de efectuar un balance de su uso efectivo, enfatizando aspectos normativos y generando algunas recomendaciones tendientes a reforzar la labor de nuestros inspectores en territorio.

El material consta de seis capítulos. El primero refiere brevemente al marco normativo internacional, continental, regional y nacional relativo al trabajo forzoso y la trata de personas.

El capítulo 2 presenta aquellos conceptos que son fundamentales para comprender de qué hablamos cuando hablamos de trata y explotación de personas, qué es la explotación, cómo los define la norma, cuáles son sus elementos constitutivos y quiénes pueden ser víctimas.

El capítulo 3 describe cómo determinadas características de edad, origen y género acentúan la condición de vulnerabilidad de las posibles víctimas de la explotación laboral y cómo la Inspección del Trabajo debe considerar las particularidades de cada uno de estos grupos.

El capítulo 4 alude a otra de las modalidades de la explotación, la sexual, dado que es factible que el inspector en el desarrollo de su labor pueda encontrarse con situaciones de este tipo.

En el capítulo 5 nos referimos con detalle a la trata de personas con fines de explotación laboral, para finalmente describir en el capítulo 6 los instrumentos con que se cuenta y el procedimiento para detectar indicios de explotación laboral, según la Resolución ST N° 230/18, aplicable a la Inspección del Trabajo nacional.

Se presentan además notas que, entendemos, ayudarán a comprender la temática, y material complementario consistente en un folleto diseñado para uso de la Inspección, modelo de folletos diseñados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y el texto de la resolución que contiene el procedimiento, las actas y el instructivo para completarlas.

# 1

## Breve referencia al marco normativo

### A nivel internacional

El principal instrumento internacional para enfrentar el delito de trata de personas y los delitos conexos es la *Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional* y sus protocolos complementarios, que son dos:

- *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.*
- *Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire.*

Ambos fueron aprobados mediante Resolución N° 55/25 de la Asamblea General, de fecha 15 de noviembre del año 2000, en la ciudad de Palermo (Italia); de allí que generalmente nos referimos al primero de ellos como Protocolo de Palermo.

Nuestro país ha ido ratificando las convenciones y convenios que la comunidad internacional ha elaborado para enfrentar este delito y los delitos conexos, y ha sancionado en consecuencia leyes específicas.

Asimismo ha ratificado diversos Convenios y Protocolos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abordan diferentes aspectos de la problemática de la trata de personas, como también aquellos que refieren a la Inspección del Trabajo, tales como:

Convenio OIT	Denominación	Fecha de ratificación por Argentina	Ley argentina por la que fue ratificado
29	Sobre trabajo forzoso u obligatorio de 1930	09/09/1949	Ley N° 13.560
105	Sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957	10/11/1959	Ley N° 14.932
Protocolo 2014	Relativo al Convenio sobre trabajo forzoso de 1930	07/06/2016	Ley N° 27.252
81	Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio de 1947	02/09/1954	Ley N° 14.329
129	Relativo a la inspección del trabajo en la agricultura de 1969	18/06/1982	Ley N° 22.609



### Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso (año 1930)

El principal objetivo del Convenio fue lograr el compromiso de los Estados de erradicar el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y además proporcionar una definición de trabajo forzoso, entendiendo por tal "...todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para la cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".<sup>1</sup>

### Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (año 1957)

Por este Convenio los Estados que lo adopten se obligan a eliminar y no llevar a cabo ninguna acción estatal que implique alguna forma de trabajo forzoso u obligatorio. Dice el 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 como:

- a) medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) medida de disciplina en el trabajo;
- d) castigo por haber participado de huelgas;
- e) medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa".

### Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930

Entró en vigencia en nuestro país el 9 de noviembre de 2016 y nos compromete como Estado a implementar medidas proactivas para la eliminación del trabajo forzoso, a través de principalmente tres líneas de acción:



1. Ver: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029).

En ese sentido, como país debemos:

- Adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización.
- Proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación de derechos apropiadas y eficaces, tales como una indemnización.
- Sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio.
- Formular un plan de acción nacional a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, y que dicho plan prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes en coordinación con las organizaciones de empleadores y trabajadores, y otros grupos interesados.

Asimismo, se deberán incluir actividades específicas, que focalicen en la educación y la información, destinadas a:

- Personas consideradas particularmente vulnerables, en especial los trabajadores migrantes extranjeros.
- Los empleadores.

En tanto que en el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de sus cumplimientos se garantizará que:

- Se abarque a todos los trabajadores (incluidos algunos regímenes especiales que puedan existir) y a todos los sectores de la economía.
- Se fortalezcan los servicios de inspección de trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación.
- Se accione para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio, entre otras.

Con relación a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, nuestro país está obligado a: adoptar medidas eficaces para identificarlas, liberarlas y protegerlas; permitir su recuperación y readaptación y proporcionarles asistencia y apoyo.

En materia de inspección del trabajo, la Argentina ratificó los *Convenios de OIT N° 81 sobre inspección del trabajo en la industria y el comercio* y *N° 129 sobre inspección del trabajo en la agricultura*.

### **Convenio OIT N° 81 sobre inspección del trabajo en la industria y el comercio (1947)**

En su artículo 3 establece los objetivos del sistema de inspección, a saber:

“1. El sistema de inspección estará encargado de:

- (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

(b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales;

(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y trabajadores”.

Y resalta el rol del inspector de trabajo, en tanto:



- Actor principal en el ejercicio del poder de policía por su tarea de control del cumplimiento de las normas laborales.
- Agente de transformación social por su tarea educativa y concientizadora de derechos a trabajadores y empleadores, por ser normalmente el agente de primer contacto con las partes involucradas en una relación laboral.
- Agente de constatación y relevamiento de otras situaciones, que aunque puedan no ser de su competencia plena, lo convierten en un protagonista con quien articular desde distintas agencias públicas, para alcanzar objetivos comunes en la defensa de los derechos de los trabajadores.

## Convenio OIT N° 129 sobre inspección del trabajo en la agricultura (año 1969)

En el artículo 1 define su universo de aplicación al decir: “1. A los fines del presente convenio, la expresión *empresa agrícola* significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola. 2. Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola quede al margen del sistema nacional de inspección del trabajo. 3. En caso de duda respecto de la aplicación del presente convenio a una empresa o a una parte de una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente”.

## A nivel continental

Es importante destacar la existencia del *Sistema Interamericano de Derechos Humanos* definiéndolo como el conjunto de órganos y procedimientos que promueven la observancia y la defensa de los derechos humanos en el continente americano.

En el marco de este sistema, han surgido instrumentos normativos que fueron aprobados e internalizados por la Argentina, entre los que destacan:

La *Convención Americana de Derechos Humanos*, conocida como *Pacto de San José de Costa Rica*, firmada en 1969, ratificada por la Argentina mediante la Ley N° 23.054 promulgada en marzo de 1984, que en su artículo 6, titulado “Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre”, establece:

"1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto esta 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".

Asimismo, crea la *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*, cuya función principal es la de "promover la observancia y la defensa de los derechos humanos", y la *Corte Interamericana de Derechos Humanos* (CIDH), cuyos fallos son "definitivos e inapelables" (art. 67), comprometiéndose los Estados Partes "a cumplir la decisión de la Corte en todos los casos en que sean partes (art. 68, inciso 1)".

Es fuente de jurisprudencia a nivel continental, a través sus fallos, para los Estados signatarios de la Convención Americana de Derechos Humanos que hayan aceptado su competencia.

En este sentido, sobre el delito de la trata de personas con fines de explotación laboral, es importante para los inspectores de trabajo conocer el fallo de la CIDH en el caso "Trabajadores de la hacienda Brasil Verde vs. Brasil", en el que se condenó a la República Federativa de Brasil por la violación al derecho humano internacional de no ser sometido a esclavitud y trata de personas establecido en la Convención Americana de Derechos Humanos.

### Caso "Trabajadores de la hacienda Brasil Verde vs. Brasil": sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 20 de septiembre de 2016.

**Contexto país:** Brasil abolió la esclavitud en el año 1888. A pesar de ello, la pobreza y la concentración de la propiedad de las tierras fueron causas estructurales que provocaron la continuidad de formas análogas a la esclavitud. En las décadas de los años '60 y '70 el **trabajo esclavo** aumentó con motivo del uso de técnicas más modernas de trabajo rural que requerían el uso de mano de obra intensiva. En el año 1995 el Estado reconoció la existencia de situaciones de esclavitud en su territorio.

**Hechos:** En el año 1996 el Grupo Móvil de Fiscalización del Ministerio del Trabajo de Brasil fiscalizó la hacienda denominada "Brasil Verde", ubicada en el Estado de Pará, en la región norte de Brasil, y encontró trabajo no registrado y condiciones contrarias a las normas laborales. En el año 1997, dos trabajadores declararon ante la Policía Federal de Pará haber trabajado y escapado de la hacienda Brasil Verde, debido a que eran amenazados de muerte en caso de denuncia o fuga, y que eran escondidos durante las fiscalizaciones. Uno de los trabajadores manifestó que había sido contratado por un "reclutador" para trabajar en la hacienda a cambio de un buen salario. Se ofrecía transporte, alimentación y alojamiento durante la estadía. Para llegar al destino tuvieron que viajar varios días en colectivo, tren y camión. Debieron alojarse en un hotel que fue pagado por el reclutador, con lo cual quedaron endeudados. Cuando llegaron a la hacienda los trabajadores se percataron que las condiciones de trabajo no eran las prometidas, y que además debían dinero por el hospedaje y las herramientas y utensilios que les proporcionaron para trabajar; asimismo, los obligaron a entregar sus libretas de trabajo y a firmar documentos en blanco.

Debido a la denuncia policial, el Grupo Móvil de Fiscalización junto con la Policía Federal realizó una nueva inspección en la que detectaron 82 personas, concluyendo que: a) Los trabajadores se encontraban albergados en cobertizos cubiertos con plástico y paja, con una total falta de higiene, sin electricidad, camas ni armarios. b) El sanitario y la ducha estaban en muy mal estado, fuera del rancho, entre la vegetación, y no contaba con paredes ni techo. c) Trabajaban más de 12 horas por

día, con un descanso de media hora para almorzar y un día libre por semana. d) La alimentación era insuficiente, repetitiva y se les descontaba de sus salarios. e) Varios trabajadores eran portadores de enfermedades de la piel, no recibían atención médica y el agua no era apta para el consumo humano. f) Para recibir el salario debían cumplir con una meta de producción, la cual era difícil de alcanzar, por lo que algunos trabajadores no recibían pago por sus servicios. g) Todos los trabajadores habían sufrido amenazas, inclusive con armas de fuego. h) No podían salir de la hacienda. i) Se comprobó que escondían a los trabajadores cuando llegaba la inspección laboral. j) Las condiciones en las que se encontraban les generaba el deseo de huir, pero la vigilancia armada, la carencia de salario, la ubicación aislada de la hacienda y la presencia de animales salvajes en los alrededores lo impedían. k) El grupo de trabajadores estaba compuesto por analfabetos sin educación formal.

El informe de la fiscalización señaló que había 82 trabajadores en situación de esclavitud. Los inspectores del Ministerio de Trabajo obligaron a un encargado de la hacienda a pagar las indemnizaciones a los trabajadores y a devolverles sus libretas de trabajo. Como consecuencia de la labor inspectiva, el Ministerio Público Federal presentó una denuncia contra el reclutador y el gerente de la hacienda, por los delitos de **trabajo esclavo, atentado contra la libertad del trabajo y tráfico de trabajadores**; y contra el propietario del inmueble rural por **frustrar derechos laborales**. Sin perjuicio de la actuación del área laboral, se suscitaron posteriormente una serie de irregularidades en los procedimientos de investigación y de juzgamiento por parte de distintas áreas del Estado responsables de intervenir, lo que concluyó con la extinción de la acción penal contra los responsables de estos delitos en perjuicio de los trabajadores afectados. Frente a ello, el caso se llevó ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que en su sentencia consideró que el Estado brasileño no actuó con la debida diligencia para prevenir la explotación como forma contemporánea de esclavitud, y no actuó de acuerdo a las circunstancias del caso para poner fin a este tipo de violación a los derechos humanos.

Es destacable que, en el fallo en análisis, la CIDH establece claramente cuáles son las responsabilidades de los Estados, indicando: "...los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de servidumbre, esclavitud, trata de personas y trabajo forzoso. En particular, los Estados deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva al fenómeno de la esclavitud contemporánea. Asimismo, los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos en los que es evidente que determinados grupos de personas pueden ser víctimas de trata o de esclavitud. Esa obligación es reforzada en atención al carácter de norma imperativa de derecho internacional de la prohibición de la esclavitud y de la gravedad e intensidad de la violación de derechos por esa práctica".

Con respecto a las reparaciones, la Corte estableció que su Sentencia constituye *per se* una forma de reparación y ordena al Estado de Brasil a: 1. Publicar la sentencia y un resumen. 2. Reiniciar, con la debida diligencia, las investigaciones y/o procesos penales que correspondan a los hechos constatados, y en un plazo razonable identificar, procesar y, en su caso, sancionar a los responsables. 3. Adoptar las medidas necesarias para garantizar que la prescripción (de la acción) no sea aplicada al delito de derecho internacional de esclavitud y sus formas análogas. 4. Pagar las indemnizaciones establecidas en la sentencia a favor de los trabajadores afectados en concepto de daño moral o inmaterial.



## A nivel regional

En el plano regional, nuestro país, como miembro pleno del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), ha ido asumiendo junto con otros países de la región compromisos en diferentes áreas.

En materia laboral uno de los instrumentos más importantes construido por consenso es la *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR* (DSL)<sup>2</sup>, firmada originalmente en 1998, revisada y renovada en 2015.

En ella se expresa el compromiso político regional de los Estados Partes del MERCOSUR para adoptar una serie de principios y derechos individuales y colectivos en el plano laboral.

El artículo 8º, titulado “Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio”, establece:

- “1. Toda persona tiene derecho a un trabajo libremente elegido y a ejercer cualquier oficio o profesión, de acuerdo con las disposiciones nacionales vigentes.
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio exigido a un individuo bajo amenaza de sanción y para el cual no se haya ofrecido espontáneamente.
3. Los Estados Partes se comprometen, asimismo, a adoptar medidas para garantizar la abolición de toda utilización de mano de obra que propicie, autorice o tolere el trabajo forzoso u obligatorio.
4. Los Estados Partes se comprometen, de modo especial, a suprimir toda forma de trabajo forzoso u obligatorio o degradante que pueda ser utilizado: a) como medio de coerción o de educación política, o como castigo por no tener o expresar, el trabajador, 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, el trabajador, en actividades sindicales o huelgas; e) como medida de discriminación racial, social, nacional, religiosa o de otra naturaleza”.

Por su parte, los Ministros de los países miembros del MERCOSUR<sup>3</sup> firmaron en 2015 la *Declaración contra la trata de personas y el trabajo forzoso*, en la que instaron al Subgrupo de Trabajo N°10<sup>4</sup> del Grupo Mercado Común del MERCOSUR (GMC), a trabajar en la elaboración de un plan de acción regional para la prevención, erradicación y reinserción de las víctimas de trata de personas y trabajo forzoso, que debe implementarse de forma articulada con el *Plan Regional para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil* (Res. N° 36/06 del GMC); con el *Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR* (Res. N° 22/09 del GMC) y con el *Plan para Facilitar la Libre Circulación de Trabajadores en el MERCOSUR* (Res. N° 21/15 del GMC).

2. <https://www.mercosur.int/documento/declaracion-sociolaboral-del-mercosur-del-2015/>

3. <http://edu.mercosur.int/es-ES/institucional/funcionamiento.html>

4. El Subgrupo de Trabajo N° 10, denominado “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”, es la instancia del GMC (órgano ejecutivo del MERCOSUR) que aborda la agenda laboral en el marco del proceso de integración.

El *Plan Regional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral* fue aprobado por la Resolución N° 27/2019 del GMC, emitida el 5 de junio de 2019, siendo sus objetivos generales “desarrollar acciones regionales tendientes a prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral”, y “facilitar la reinserción laboral de las víctimas, conforme la normativa de cada Estado Parte, mediante o no proceso judicial”.

## A nivel nacional

Es necesario hacer un poco de historia para saber en nuestro país cuáles fueron los hechos que condujeron a la sanción de la primera ley de *Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas* (Ley N° 26.364) y con posterioridad a ella, cuáles fueron los acontecimientos que llevaron a su modificación para alcanzar el texto de la actual Ley N° 26.842.

A pesar de los compromisos internacionales asumidos, es recién a partir de la desaparición de María de los Ángeles (Marita) Verón en 2002, quien fuera secuestrada a los 23 años de edad, que el delito de trata de personas adquiere mayor visibilidad y se plantea la necesidad de sancionar una norma nacional que tipifique claramente el delito en sus formas contemporáneas, dando lugar al debate y presentación de distintos proyectos en la Cámara de Diputados y el Senado de la Nación durante 2003 y 2004. Se inicia de esta manera un proceso que culminaría con la redacción y sanción de la Ley N° 26.364 de 2008, arriba citada, que entre sus aspectos más relevantes cuenta con la incorporación al Código Penal Nacional, en los artículos 145 bis y ter, de la figura específica del delito de trata de personas.

Asimismo, y tal como lo destaca el Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas<sup>5</sup>, los aportes más destacados de la norma fueron:

- Define la trata de personas.
- Crea una figura penal especial (artículos 145 bis y ter del CPN).
- Permite la sanción aunque no se haya consumado la explotación.
- Incluye trata interna y trata internacional.
- Establece la federalización del delito de trata.
- Reconoce un amplio catálogo de derechos para las víctimas.
- Establece una cláusula de no punibilidad (lo que significa que se eximirá a la víctima de ser penalizada por los delitos que hubiera cometido como resultado directo de su condición).

Destacamos la importancia de la *federalización del delito*, lo que implicó que al ser la Trata de Personas un tipo penal calificado como “federal” será la justicia federal (y no las provinciales) y las fuerzas de seguridad federales (y no las provinciales) las encargadas de su persecución, investigación y juzgamiento.

---

5. Creado por la Ley N° 26.842 de *Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas*, sancionada en diciembre de 2012.

Téngase en cuenta que muchas veces la captación se produce en una provincia y la explotación en otra; por ello es importante que sea federal su tratamiento, lo que también colabora a evitar la posible connivencia de los poderes locales.

Asimismo, la ley reconoce a las víctimas de trata el estatus de “víctimas especiales”, teniendo en cuenta las particulares condiciones de vulnerabilidad en las que, como se verá más adelante, por lo general se encuentran. Este reconocimiento se relaciona asimismo con la cláusula de no punibilidad mencionada anteriormente.

A pesar de los avances, al poco tiempo de la sanción de la ley en análisis se comenzó a discutir la necesidad de reformarla, fundamentalmente en lo referido a dos aspectos que la norma establecía:

- 1) Diferencia entre víctimas mayores y menores de edad.
- 2) Referencia a la figura del consentimiento.

Con relación al primero, la ley reconocía la existencia de trata cuando se ofrecía, captaba, trasladaba o acogía a un niño, niña o adolescente, y en este caso, el consentimiento de las víctimas menores de edad no tenía ningún efecto por lo cual, se podía perseguir penalmente al autor.

Ahora bien, en el caso de las personas mayores de edad, debía probarse que su consentimiento se encontraba viciado por alguno de los elementos que se denominan “medios comisivos”, tales como el “engaño, fraude, violencia, amenaza, o cualquier medio de intimidación o coerción, abuso de autoridad o de una situación de vulnerabilidad, concesión o recepción de pagos o beneficios”.

De esta manera, si la víctima era mayor de 18 años de edad debía “probar que no había consentido la situación de explotación”.

Sin perjuicio de lo expresado, lo que colaboró a instalar nuevamente en la agenda política la necesidad de reformar la ley fue la absolución de los 13 imputados en el juicio por la desaparición de Marita Verón, el 11 de diciembre de 2012.



Este hecho generó una gran conmoción social y un reclamo de justicia que motivó la convocatoria a sesiones legislativas extraordinarias con el fin de impulsar el proyecto de modificación –ya contaba con media sanción del Senado de la Nación– que culminó con la sanción, el 19 de diciembre de 2012, de la actual *Ley N° 26.842 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas*.

Los principales cambios introducidos por la ley son:

- Modifica las definiciones de los delitos.
- Elimina los medios comisivos para entender configurado el delito en el caso de víctimas mayores de 18 años, los que actualmente pasan a ser considerados agravantes de la pena.
- Amplía los derechos reconocidos a las víctimas.
- Amplía el sistema institucional al crear:
  - el Consejo Federal para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas;
  - el Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas.

La *Ley N° 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas* y su modificatoria (*Ley N° 26.842*) definen en su artículo 1° la trata de personas en los siguientes términos:

**“Se entiende por trata de personas el ofrecimiento, la captación, el traslado, la recepción o acogida de personas con fines de explotación, ya sea dentro del territorio nacional, como desde o hacia otros países. A los fines de esta ley se entiende por explotación la configuración de cualquiera de los siguientes supuestos, sin perjuicio de que constituyan delitos autónomos respecto del delito de trata de personas:**

- a) Cuando se redujere o mantuviere a una persona en condición de esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad;
- b) Cuando se obligare a una persona a realizar trabajos o servicios forzados;
- c) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la prostitución ajena o cualquier otra forma de oferta de servicios sexuales ajenos;
- d) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la pornografía infantil o la realización de cualquier tipo de representación o espectáculo con dicho contenido;
- e) Cuando se forzare a una persona al matrimonio o cualquier tipo de unión de hecho;
- f) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la extracción forzosa o ilegítima de órganos, fluidos o tejidos humanos.



### IMPORTANTE

- La trata abarca todas las acciones que se realizan con la finalidad última de explotar a una o más personas.
- El posible consentimiento de la víctima (sin importar su edad) no puede bajo ningún concepto ser causal de eximición de responsabilidad para sus victimarios.
- La ley reconoce a las víctimas de trata como “víctimas especiales” dadas sus especiales condiciones de vulnerabilidad.



# 2

## La trata de personas y la explotación

El objetivo de este capítulo es abordar aquellos conceptos que son fundamentales para comprender **de qué hablamos cuando hablamos de trata y explotación de personas**.

Lo primero que debemos tener en claro es que la trata de personas persigue como elemento central y fin último la explotación de una o más personas. En tal sentido, la trata es una de las formas o manifestaciones más violentas de explotación, debido al proceso que la caracteriza.

De igual modo, podemos decir que la trata y la explotación de personas constituyen graves violaciones a los derechos humanos.

La trata y la explotación de personas constituyen una grave violación a los derechos humanos, porque implican la obtención de una utilidad o ganancia a costa de seres humanos que son considerados como mercancía, lo que afecta gravemente su dignidad, integridad y libertad.

### Definición de trata de personas por la ley argentina

Como vimos en el capítulo 1, la *Ley N° 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas* y su modificatoria (*Ley N° 26.842*) **entiende por trata de personas “el ofrecimiento, la captación, el traslado, la recepción y/o acogida de personas con fines de explotación, ya sea dentro del territorio nacional, como desde o hacia otros países”**.<sup>6</sup>

De la propia definición normativa se desprende que la Trata de Personas es un **delito complejo**, que para su configuración puede enlazar distintas acciones, etapas y actores.

6. Artículo 1° de la *Ley N° 26.842 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas*.

## Componentes, etapas y actores

La ley mencionada establece una serie de secuencias o fases que son previas y constitutivas al acto de explotación, a saber: **a) ofrecimiento y captación, b) traslado o transporte, y c) recepción y/o acogida**. Dentro de cada una de ellas, operan diversos mecanismos, actores y dinámicas.

Sin embargo, resulta importante destacar que **no necesariamente deben cumplirse todas las acciones o todas las etapas**, tal cual lo expresa la definición, para estar frente a un caso de trata de personas.

**Con que una o alguna de las acciones se concrete, y en la medida en que la finalidad de esa acción sea la “explotación”, ya estamos en presencia de un posible caso de trata de personas.**

Por lo tanto, el elemento central, que es intrínseco a la definición y resulta imprescindible para la correcta tipificación de este delito, es que **la finalidad perseguida sea la explotación de una o varias personas**, pudiendo ser esta finalidad **sexual o laboral**.

En la presente guía haremos foco en la explotación laboral, sin perjuicio que los inspectores también pueden encontrarse con situaciones de explotación sexual en el desarrollo de sus tareas de fiscalización, pudiendo con su accionar generar un aporte fundamental para su prevención, detección y erradicación.

## Qué se entiende por “explotación”

A la hora de abordar este concepto, resulta complejo reconstruir una definición unívoca tanto a nivel nacional como internacional. No obstante, podemos decir que **la explotación supone relaciones de sometimiento que vulneran profundamente la dignidad humana y la voluntad de las personas**.

Dicho sometimiento se ejerce por intermedio de mecanismos variados; no obstante, sus efectos tienen en común la cosificación del ser humano, al negar su voluntad, dignidad y libertad.

El plexo normativo argentino reconoce distintas modalidades de explotación que implican delitos en sí mismos, es decir, independientemente de que se haya configurado el delito de trata de personas, los que suelen denominarse “delitos conexos”, entre los que se encuentran los siguientes:

- La reducción a la esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad.
- Los trabajos o servicios forzados.
- La promoción, facilitación o comercialización de la prostitución ajena o cualquier otra forma de oferta de servicios sexuales ajenos.
- La promoción, facilitación o comercialización de pornografía infantil o la realización de cualquier tipo de representación o espectáculo con dicho contenido.
- El matrimonio forzado (o cualquier tipo de unión de hecho forzada).
- La promoción, facilitación o comercialización de extracción forzosa o ilegítima de órganos, fluidos o tejidos humanos.



El aporte fundamental que incorpora la figura de trata es que permite reconocer su especificidad, a partir de **identificarlo como un proceso**, con diferentes roles y participantes involucrados. Ello resulta relevante en la medida en que permite penalizar como autores del delito (y no simplemente como partícipes o encubridores) a las personas que hayan participado en las etapas previas a la explotación (aun cuando esta no haya llegado a consumarse) es decir, **es aplicable la pena a quien ofrezca, capte, traslade, reciba y/o acoja a una persona con la finalidad de explotarla, aun cuando no participe directamente en la acción de explotación.**

Asimismo, la ley establece que el consentimiento brindado por la víctima en cualquiera de las etapas no constituirá en ningún caso causal de eximición de responsabilidad penal, civil o administrativa de los autores, partícipes, cooperadores o instigadores.



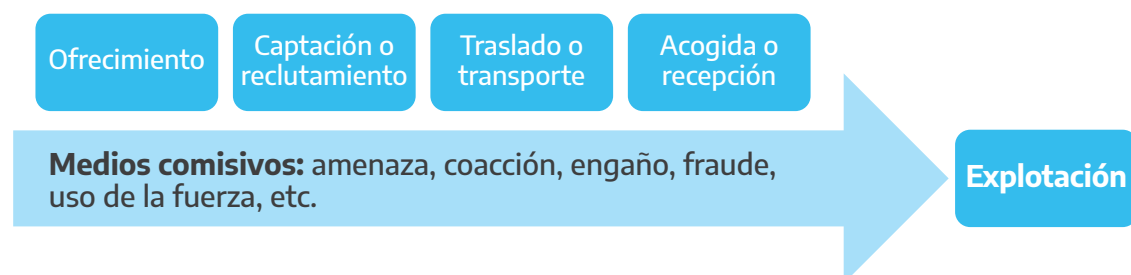
- ¿Puede haber explotación sin que haya trata de personas? **SÍ**
- ¿Puede haber trata sin que se haya consumado aún la explotación (siendo esa su última finalidad)? **SÍ**

Puede incluso decirse que el fenómeno central en cuestión es la explotación, y que la trata es una de sus formas o manifestaciones más violentas (debido al proceso que la caracteriza).

La TRATA DE PERSONAS es un delito que afecta la dignidad y la libertad de las personas, que son convertidas en “objetos transables en un mercado ilegal para su explotación”, y por eso se la denomina comúnmente “la esclavitud moderna”.

## Elementos constitutivos de la trata de personas

Como se señaló antes, la trata de personas supone una serie de instancias, etapas o fases **previas a la explotación**: a) ofrecimiento, b) captación o reclutamiento, c) traslado o transporte, y d) recepción y/o acogida. Dentro de cada una de ellas, operan diversos mecanismos, actores y dinámicas. Estas etapas pueden responder a las preguntas: ¿qué se hace? (el acto) y ¿cómo se hace? (medios comisivos).



## 1. El acto (*qué se hace*)



**El ofrecimiento:** es la acción de entregar a una persona sobre la que se tiene cierto poder o influencia (por ser su madre, padre o tutor/a, esposo, jefe, etc.), con la finalidad de que sea explotada por terceros.

La persona, a la que denominamos entregador o facilitador, puede percibir o no un pago o contraprestación del reclutador para que realice dicha acción.



**La captación o reclutamiento:** es el acto de atraer a la víctima para controlar su voluntad, utilizando para ello el engaño, fraude, violencia, amenaza o cualquier otro medio de intimidación o coerción, abuso de autoridad o de una situación de vulnerabilidad, concesión, recepción de pagos, beneficios, entre otros.

Por lo general, en nuestro país la captación se da mayormente de manera personal o “cara a cara”. Otras modalidades posibles son a través de avisos en los medios de comunicación en la zona elegida para la captación, la publicación de afiches en la vía pública con promesas de trabajo, castings, o la utilización de redes sociales o plataformas de mensajería.

La captación puede suceder también por medios violentos, como la amenaza o la coacción y hasta el secuestro o raptó de la persona. Sin embargo, esta modalidad es minoritaria en la Argentina.

El mecanismo de captación más extendido en nuestro país es el engaño. Por lo general, en el caso de la trata de personas con fines de explotación laboral, el engaño suele recaer sobre las condiciones laborales en las que se va a trabajar, el tipo de tareas a desarrollar y el pago de las mismas. Una vez en el lugar, es común que la víctima no sepa a ciencia cierta cuánto ni cuándo se le va a pagar por la tarea que está realizando, usualmente en condiciones que no respetan estándares mínimos de seguridad e higiene y son incompatibles con la dignidad humana.



**El traslado o transporte:** consiste en la acción de transportar a una persona a cierta distancia –aunque esta no sea muy significativa– de su lugar de residencia, con el propósito de aislarla, alejando a la víctima de su entorno social de pertenencia de manera tal de aumentar su vulnerabilidad.

En el traslado, la víctima puede estar acompañada por su entregador o el tratante, o puede viajar sola y por sus propios medios, respondiendo a una oferta engañosa que ha recibido.

Durante la acción del traslado se pueden cruzar fronteras internacionales o nacionales de forma lícita o ilícita, **no siendo necesario cruzar una frontera entre dos o más Estados para estar frente a un caso de trata de personas.**

Más adelante explicaremos la diferencia entre los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes (página 44).

En la mayoría de las situaciones de explotación laboral el traslado suele darse dentro del mismo territorio del país de la víctima.



**La recepción y/o acogida:** alude al hecho de recibir a las personas enviadas y/o trasladadas por un tercero, mientras que la *acogida* implica albergarlas por un tiempo determinado.

Si bien la diferencia parece sutil, la ley incluye ambas acciones porque no siempre coinciden en la misma persona.

Una vez que la víctima se halla en el lugar de destino para su explotación, puede ser recibida por una persona que actúe como intermediario y/o por quien será su explotador.

Como la explotación supone relaciones de sometimiento que niegan la libertad de la persona y afectan su autonomía para elegir un plan de vida, es importante considerar qué medios suelen utilizarse para concretarla.

## 2. Los medios comisivos (cómo se hace)

Es aquí donde juegan los llamados mecanismos de coerción en tanto estrategias y/o técnicas utilizadas por los tratantes para mantener sometidas a sus víctimas, es decir, para generar y reproducir su dominio sobre ellas.

Entre estos medios se encuentran la amenaza o la coacción, el engaño o fraude, el uso de la fuerza, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad, o el otorgamiento de beneficios a alguien que tenga control sobre la víctima.

Los mecanismos de manera genérica pueden englobarse en tres grandes grupos:



1) Aquellos vinculados a **aspectos económicos**, ej.: imponer multas por incumplimiento.



2) Aquellos vinculados al **uso de la fuerza o la amenaza** de su uso, ej.: el castigo físico funciona como aleccionador para las demás víctimas.



3) Aquellos vinculados al ejercicio de un **control sobre el tiempo**, los espacios y las actividades de la víctima, ej.: retención de documentación personal.

El principal mecanismo del grupo económico se relaciona con el establecimiento de un sistema de endeudamiento inducido (cobro del pasaje, alojamiento, comida, etc.) que busca la anulación de la autonomía económica de las víctimas y la retención de altos porcentajes de las ganancias producidas por la explotación.

En adición a ello, debemos señalar que por lo general es el explotador quien suele administrar de manera unilateral y discrecional el porcentaje o monto de dinero a cobrar por la víctima. En consecuencia, generalmente la víctima dispone de muy poco o ningún dinero en su poder.

Con respecto a los mecanismos relacionados a la amenaza o uso de la fuerza, se encuentran la violencia psicológica, el maltrato, la violencia física, la violencia sexual, etc.; así como la amenaza con castigos por parte del Estado a las víctimas con el propósito de desincentivar la denuncia.

Por ejemplo: cuando se amenaza a las personas extranjeras con ser denunciadas a las autoridades migratorias o policiales, quienes hipotéticamente procederían a su deportación por incumplir las disposiciones migratorias.

Finalmente, existe una amplia variedad de situaciones que suponen un férreo control del tiempo, el espacio y las actividades de las víctimas (control omnipresente), tales como: las restricciones a la libertad ambulatoria, la vigilancia, el aislamiento, malas condiciones habitacionales, falta de descanso, retención de la documentación personal de la víctima, entre otras.

En particular, la residencia en el mismo lugar de explotación opera como un elemento central y da cuenta del control extremo que se ejerce sobre las víctimas. De modo tal que aun en aquellos casos en los que tengan la posibilidad de entrar y salir del lugar en el que se encuentran alojados, continúan operando otros mecanismos de coerción.

Recordemos que:

“El consentimiento dado por la víctima de la trata y explotación de personas no constituirá en ningún caso causal de eximición de responsabilidad penal, civil o administrativa de los autores, partícipes, cooperadores o instigadores.”

28

Muchas veces la ausencia aparente de violencia suele confundirse o interpretarse como “supuesto consentimiento” por parte de la víctima, presuponiendo con ello la inexistencia de coacción, obviándose en este análisis las condiciones de vulnerabilidad que limitan fuertemente la capacidad de elección o el ejercicio de la libertad de la víctima, quien no tiene herramientas para rechazar dichas condiciones.

Sin importar el caso, la ley entiende que **cualquier “supuesto consentimiento” de parte de la víctima de trata de personas se encuentra viciado**; las condiciones de vulnerabilidad en las que se halla, o bien no le permiten cabalmente comprender la ilegalidad del acto del que es víctima, o aún comprendiéndolo, no le dejan otra opción. En el hipotético caso de que alguien realmente quisiera “prestar consentimiento a la explotación”, dicha manifestación carece de legalidad, no pudiendo ser materia de negociación o arreglo entre las partes.

**Frente a un caso de explotación laboral, el argumento de que las personas accedieron voluntariamente a la relación que los explota solo sirve como estrategia de la defensa de los explotadores, pero carece de peso legal.**

“La ley no les reconoce a las personas el derecho de atentar voluntariamente contra su propia dignidad humana.”

## ¿Quiénes pueden ser víctimas?

De acuerdo al Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas (2019), cuando hablamos de “víctimas” nos estamos refiriendo a aquellas personas damnificadas por los delitos de trata y explotación de personas. Es decir, personas que hayan sufrido daños como: lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo en sus derechos fundamentales ya sea de forma individual o colectiva. En tal sentido, la expresión “víctima” es extensiva a los familiares o personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa.

El concepto “víctima de trata” parte de la premisa de que **cualquiera de nosotros puede ser víctima**. En principio, porque como se señaló anteriormente, el principal método de captación en nuestro país es el engaño (ofertas fraudulentas de trabajo que se presentan como grandes oportunidades), ya sea sobre la naturaleza del trabajo a realizar o sobre las condiciones en las que se realizará.

Sin embargo, las redes de trata generalmente suelen enfocarse en la captación de gente que proviene de zonas que atraviesan situaciones de vulnerabilidad en un sentido amplio del término, no solo desde el aspecto económico.

Se entiende por **personas en situación de vulnerabilidad** a quienes integran un entorno familiar o personal que presenta graves dificultades en el acceso a derechos económicos, sociales y culturales; que experimentan situaciones de desigualdades de género; que sufren de: xenofobia, racismo, discriminación hacia la diversidad sexual, discriminación por su condición de migrantes; que carecen de acceso a la salud y a la educación; que habitan zonas cuyo contexto económico es de alta fragilidad y precariedad (gran desempleo y escasa oferta laboral) o que sufren conflictos políticos, religiosos y/o ambientales que generan gran cantidad de desplazados, entre otras circunstancias.

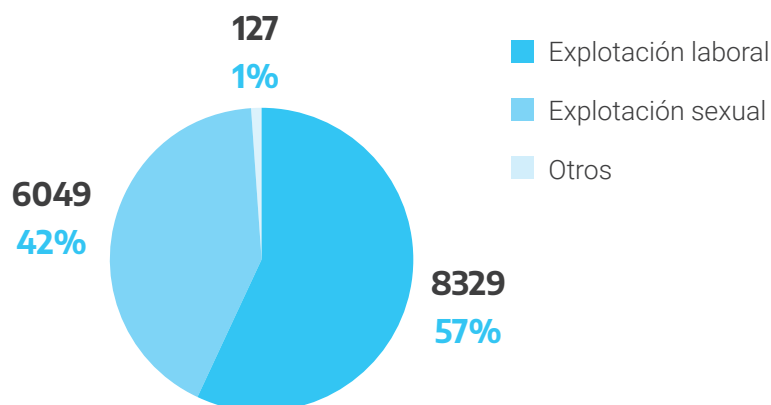
Estos factores se interrelacionan entre sí y suelen transmitirse intergeneracionalmente.

Se entiende por situación de vulnerabilidad la afectación de la capacidad de un individuo o grupo de individuos para sobrellevar, enfrentarse o sobreponerse a la violencia, la explotación, el abuso y/o violación de sus derechos.

De acuerdo al último informe estadístico elaborado por el Comité de Lucha contra la Trata y Explotación de Personas<sup>7</sup> sobre la base de las intervenciones del Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento a las Víctimas damnificadas por el delito de trata, el cual comprende el período que abarca desde la entrada en vigor de la Ley N° 26.364 (abril de 2008) al 31 de agosto de 2019 inclusive, hasta el momento se ha rescatado y/o asistido un total de 14.505 víctimas. De entre ellas el 57 % corresponde a delitos de trata de personas con fines de explotación laboral, el 42 % trata con fines de explotación sexual y el 1 % restante corresponde a la categoría “otros”.

7. Estadísticas de Víctimas Rescatadas y/o Asistidas entre abril de 2008 y el 31 de agosto de 2019. Comité de Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas. Disponible en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas\\_trata\\_2008\\_31agosto2019pdf.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas_trata_2008_31agosto2019pdf.pdf).

**Gráfico 1: Víctimas de trata de personas por tipo de explotación (en %)**

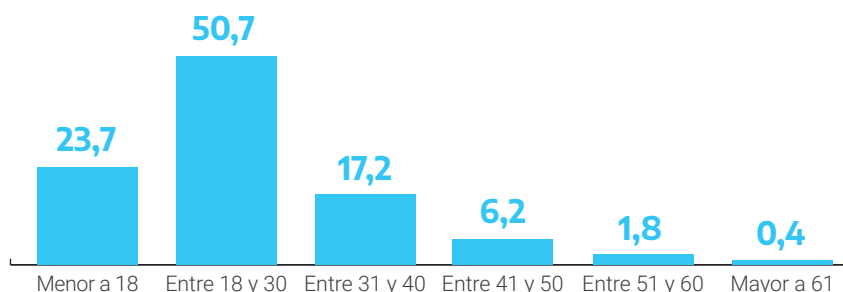


**Fuente:** Programa Nacional de Rescate.

En relación a las principales víctimas del delito de trata de personas con fines de explotación sexual: "Todo intento por identificar perfiles posibles para las víctimas corre el riesgo de terminar estigmatizando a personas sobre la base de un conjunto de caracteres lo suficientemente ambiguos. Sin embargo, podemos establecer que existen condiciones estructurales (la exclusión social y las migraciones, tanto internas como internacionales) que hacen más proclive la exposición de las mujeres a situaciones de este tipo [...] las redes de trata y proxenetismo se aprovechan de la juventud de las víctimas que buscan y que la edad constituye, ciertamente, un factor de vulnerabilidad. Esta vulnerabilidad y la condena social que existe en torno de la explotación de niñas, niños y adolescentes hacen que las víctimas más jóvenes sean sometidas a los peores tratos una vez que están en cautiverio".<sup>8</sup>

En relación al delito de trata de personas con fines de explotación laboral, de acuerdo al Informe de la PROTEX (2014)<sup>9</sup>, la franja etaria víctima del delito de trata laboral suele ubicarse entre los 18 y los 40 años. De entre ellos, el porcentaje más alto se ubica entre los 18 y los 30 años de edad (el 50,7 %), seguidos por las personas menores de 18 años que representan un 18 % del total de víctimas.

**Tabla 1: Edades de las víctimas de explotación laboral (en %)**



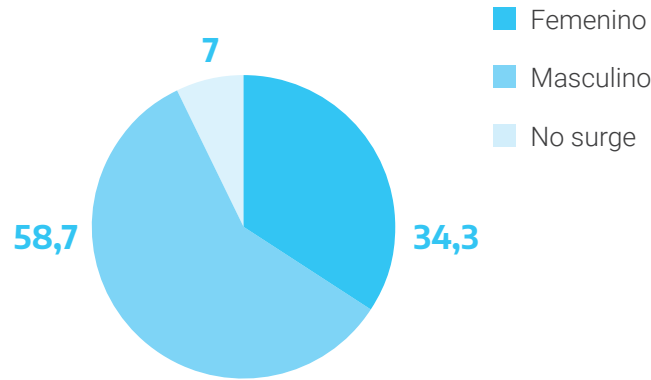
**Fuente:** MPF-PROTEX.

8. *Ninguna quiere: Trata con fines de explotación sexual*, Pisoni, Carlos Enrique y Saavedra, Lilia (coords.), Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Buenos Aires, 2015, pág. 26. Disponible en: [www.jus.gov.ar/media/3045396/ninguna\\_quiere\\_web.pdf](http://www.jus.gov.ar/media/3045396/ninguna_quiere_web.pdf).

9. Ministerio Público Fiscal-Procuraduría de Trata y Explotación de Personas: (2014) *Trata Laboral en la Argentina. El tratamiento judicial de los casos en el fuero federal*.

Asimismo, en su gran mayoría las víctimas de trata con fines de explotación laboral son varones. Sin embargo, existe un porcentaje considerable de participación de mujeres, el 34,3 %.

**Gráfico 2: Víctimas de trata laboral por sexo (en %)**



**Fuente:** MPF-PROTEX.

Por último, del Informe de la PROTEX, antes citado, se desprende que las víctimas extranjeras representan poco más del 70 % dentro de las víctimas del delito de trata laboral. De entre ellos, el 56 % se encontraba dentro del país en situación migratoria "irregular", no contando con residencia migratoria regular habilitante para trabajar.





# 3

## Población especialmente vulnerable a la trata de personas

La pertenencia a una población con determinadas características de edad, origen y género acentúa la condición de vulnerabilidad de las posibles víctimas de la explotación laboral. Veremos a continuación las características y el abordaje desde la inspección para cada uno de estos grupos.

### Niños, niñas y adolescentes

Los niños, niñas y adolescentes (NNA) se encuentran dentro de los grupos más vulnerables en lo que refiere a ser víctimas de explotación, sea ella sexual o laboral. Por ello numerosos instrumentos internacionales y nacionales les otorgan un lugar prioritario en materia de protección de sus derechos.

Considérese que en términos de desarrollo madurativo la niñez presenta en sí misma condiciones de indefensión por encontrarse el sujeto niño en plena etapa de crecimiento. De la misma manera ocurre con la adolescencia, entendida como la etapa de la vida que abarca entre los 13 y los 18 años de edad<sup>10</sup>, período de desarrollo biológico, psicológico, sexual y social en que se produce una gran incertidumbre e inseguridad debido a los numerosos cambios que acontecen en la persona. De allí que sea necesario un mayor resguardo de su bienestar.

Cuando la Asamblea General de Naciones Unidas adopta en el año 1989 la *Convención de los Derechos del Niño (CDN)*, insta a los Estados que la ratifican a tomar las medidas que fueren necesarias para lograr que los NNA<sup>11</sup> sean protegidos contra toda forma de explotación.

10. El Código Civil y Comercial Argentino en su artículo N° 25 denomina adolescente a la persona menor de edad que cumplió trece años.

11. La CDN entiende por Niño a toda persona menor de 18 años de edad (art. 1).

La CDN es el primer instrumento jurídico de derechos humanos<sup>12</sup> que reconoce a los NNA como sujetos de derechos. La República Argentina lo ratifica con la Ley N° 23.849 sancionada en 1990, otorgándole en el año 1994 jerarquía constitucional al incorporarla a nuestra Carta Magna<sup>13</sup> (art. 75, Inc. 22).

#### Artículo 32

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar **protegido contra la explotación económica** y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:
  - a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
  - b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
  - c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

#### Artículo 34

- Los Estados Partes se comprometen a proteger al niño **contra todas las formas de explotación y abuso sexuales**. Con este fin, los Estados Partes tomarán, en particular, todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir:
- a) La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal;
  - b) La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales;
  - c) La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos.

#### Artículo 35

Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para **impedir el secuestro, la venta o la trata de niños para cualquier fin o en cualquier forma**.

12. Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; **a no estar sometido ni a esclavitud** ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y **al trabajo**, entre otros muchos. **Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.**

13. Constitución de la Nación Argentina: Atribuciones del Congreso Artículo 75. Inc. 22: "Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la **Convención Sobre los Derechos del Niño**; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Solo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara".

### ● Artículo 36

Los Estados Partes protegerán al niño **contra todas las demás formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar.**

Asimismo, en el año 2005 nuestro país sanciona la *Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes*, obligándose a garantizar el ejercicio y el pleno, permanente y efectivo disfrute de los derechos que a los NNA les son reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales por él adoptados.

Esta ley afirma que estos derechos están asegurados por su máxima exigibilidad y sustentados en el principio del **interés superior del niño**, entendiendo por tal la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías reconocidos en ella.

Establece la aplicación obligatoria de la CDN en todo acto, decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza que se tome respecto de las personas menores de 18 años de edad, y considera a los derechos y las garantías de estos sujetos de orden público, irrenunciables, interdependientes, indivisibles e intransigibles.

Reconoce expresamente el derecho de los NNA a su dignidad e integridad personal y a no ser sometidos a ninguna forma de explotación.

● **Artículo 9°–Derecho a la dignidad y a la integridad personal.** Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la dignidad como sujetos de derechos y de personas en desarrollo; a no ser sometidos a trato violento, discriminatorio, vejatorio, humillante, intimidatorio; **a no ser sometidos a ninguna forma de explotación económica**, torturas, abusos o negligencias, **explotación sexual**, secuestros o tráfico para cualquier fin o en cualquier forma o condición cruel o degradante.

Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a su integridad física, sexual, psíquica y moral.

Por otra parte, obliga a todo funcionario o agente público a recepcionar denuncias cuando tomare conocimiento de vulneraciones a los derechos de la infancia y la adolescencia (art. 31). Asimismo obliga a comunicar a la autoridad administrativa de protección de infancia<sup>14</sup> los casos en los que se tuviere conocimiento de violaciones a esos derechos.

Por su parte, la *Ley N° 26.842 sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas*, atento las particularidades de los sujetos NNA, ha establecido en materia de pena al explotador un agravante cuando la víctima sea menor de 18 años de edad (Código Penal, Art. 145 Bis). La pena de prisión prescripta por la norma es de 4 a 8 años para el caso en que la víctima sea mayor de 18 años, y de 10 a 15 años cuando sea menor de esa edad.

14. Ley N° 26.061: "Artículo 42. Sistema de protección integral. Niveles. El sistema de protección integral se conforma por los siguientes niveles: a) Nacional: es el organismo especializado en materia de derechos de infancia y adolescencia en el ámbito del Poder Ejecutivo nacional; b) Federal: es el órgano de articulación y concertación, para el diseño, planificación y efectivización de políticas públicas en todo el ámbito del territorio de la República Argentina; c) Provincial: es el órgano de planificación y ejecución de las políticas de la niñez, cuya forma y jerarquía, determinará cada provincia y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, respetando las respectivas autonomías así como las instituciones preexistentes. Las provincias podrán celebrar convenios dentro del marco jurídico vigente para municipios y comunas en las jurisdicciones provinciales, así como implementar un organismo de seguimiento de programas de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes en coordinación articulada con las organizaciones no gubernamentales de niñez, adolescencia y familia".

## ¿Cuándo estamos en presencia de explotación laboral de un NNA?

La explotación laboral de NNA consiste en la utilización de un niño, niña o adolescente en cualquier trabajo o servicio exigido mediante la amenaza de una pena, de un castigo o una sanción. Ese trabajo debe ser realizado por el NNA sin su consentimiento con independencia de si ingresó a esa relación de trabajo de manera voluntaria.

Asimismo, podemos encontrar NNA como víctimas directas de la explotación laboral pero también pueden serlo de manera indirecta al integrar un grupo familiar que está siendo explotado. En ambos casos lo usual es que se encuentren afectados sus derechos más elementales, tales como a la educación, a la salud (afecciones, enfermedades y riesgos potenciales) y al esparcimiento, como también padecer de hacinamiento, falta de higiene, mala nutrición y otras violencias.

## ¿Cuándo hablamos de trabajo infantil?

Según el *Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 2018-2022*, trabajo infantil<sup>15</sup> es:



### CONCEPTUALIZACIÓN

#### ***El presente plan entiende por trabajo infantil:***

“...toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por personas que se encuentran por debajo de la edad mínima de admisión al empleo.

Se entiende por trabajo adolescente el realizado por personas de 16 y 17 años.

Se entiende por trabajo infantil peligroso aquellas actividades laborales realizadas por personas menores de 18 años y que se encuentren prohibidas por la normativa vigente”.

***La ley laboral argentina prohíbe el trabajo infantil y protege el trabajo adolescente.***

Tomado del texto en pdf del Plan publicado por el MTEySS.

En tanto, la *Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente*, sancionada en 2008, aclara que la edad mínima que puede tener una persona para trabajar en la Argentina es de 16 años.

15. El *Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente* busca **prevenir y erradicar el trabajo infantil** en todas sus formas y proteger el trabajo adolescente, a través del desarrollo de acciones que favorezcan la participación de los distintos actores sociales en todo el territorio nacional. Fue elaborado por la Comisión Nacional y las Comisiones Provinciales de Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI y Copretis). [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoinfantilno/trabajoInf\\_PlanNacional.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoinfantilno/trabajoInf_PlanNacional.pdf).

● **Artículo 2°** – La presente ley alcanzará el trabajo de las personas menores de dieciocho (18) años en todas sus formas.

Se eleva la edad mínima de admisión al empleo a dieciséis (16) años en los términos de la presente.

**Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea este remunerado o no.**

Toda ley, convenio colectivo o cualquier otra fuente normativa que establezca una edad mínima de admisión al empleo distinta a la fijada en el segundo párrafo, se considerará a ese solo efecto modificada por esta norma.

La **Inspección del Trabajo** deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

Por tanto, en nuestro país el **trabajo infantil está prohibido** por la ley laboral y es además un **delito** sancionado con pena de prisión de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 26.847.

● **Código Penal Argentino: Artículo 148 bis:** será reprimido con prisión de 1 (uno) a 4 (cuatro) años el que aprovechar económicamente el trabajo de un niño o niña en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil, siempre que el hecho no importe un delito más grave.

Quedan exceptuadas las tareas que tuvieren fines pedagógicos o de capacitación exclusivamente.

No será punible el padre, madre, tutor o guardador del niño o niña que incurriere en la conducta descripta.

### ¿Cuándo hablamos de trabajo adolescente?

La ya mencionada Ley N° 26.061 sobre Protección Integral de los Derechos de los NNA reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar con las limitaciones establecidas por la normativa laboral a efectos de protegerlos.

● **Artículo 25 – Derecho al trabajo de los adolescentes.** Los Organismos del Estado deben garantizar el derecho de las personas adolescentes a la educación y reconocer su derecho a trabajar con las restricciones que imponen la legislación vigente y los convenios internacionales sobre erradicación del trabajo infantil, debiendo ejercer la inspección del trabajo contra la explotación laboral de las niñas, niños y adolescentes.

Este derecho podrá limitarse solamente cuando la actividad laboral importe riesgo, peligro para el desarrollo, la salud física, mental o emocional de los adolescentes.

Los Organismos del Estado, la sociedad y en particular las organizaciones sindicales coordinarán sus esfuerzos para erradicar el trabajo infantil y limitar toda forma de trabajo legalmente autorizada cuando impidan o afecten su proceso evolutivo.

Por ello, la Ley N° 26.390 establece que es trabajo adolescente el realizado por personas de 16 y 17 años, indicando derechos y obligaciones.

## Trabajo adolescente registrado es trabajo protegido

Las leyes establecen condiciones especiales para su contratación



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social  
Presidencia de la Nación

La Ley N°26.390 establece que los adolescentes de 16 y 17 años pueden trabajar, siempre que cuenten con la autorización de sus padres, responsables o tutores, salvo que vivan independientemente de ellos, en cuyo caso no necesitan autorización.

- ✓ Trabajar más de 6 horas por día o 36 horas semanales en el caso de trabajo urbano y 32 horas semanales en el caso de trabajo agrario (salvo que esté autorizado por la administración laboral provincial).
- ✓ Realizar trabajo nocturno entre las 20.00 y las 6.00 del día siguiente en el caso del trabajo urbano, y entre las 20.00 y las 5.00 para el trabajo agrario.

### GOZAR DE:

- ✓ 15 días de vacaciones al año.
- ✓ De un descanso de 2 horas al mediodía cuando trabaje en la mañana y en la tarde.
- ✓ La misma remuneración de un adulto por igual tarea y cantidad de horas trabajadas.
- ✓ Realizar reclamos administrativos y judiciales por conflictos laborales.
- ✓ Afiliarse a un sindicato.
- ✓ Estar protegido ante riesgos del trabajo.
- ✓ Continuar con la educación obligatoria (Ley N°26.206 de Educación Nacional).

### PROHÍBE:

- ✓ Realizar trabajos penosos, peligrosos e insalubres.
- ✓ Realizar horas extras.

### OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR:

El Empleador tiene una responsabilidad social indelegable con todos sus trabajadores, y si tiene trabajadores adolescentes debe cumplir con las condiciones especiales que establece la ley para protegerlos.

- ✓ Solicitar la Clave de Alta Temprana (CAT) previamente a su incorporación.
- ✓ Afiliar al trabajador adolescente a la obra social correspondiente.

### Más información:

**0800-666-4100**

[www.trabajo.gov.ar/erradicaciontrabajoinfantil/](http://www.trabajo.gov.ar/erradicaciontrabajoinfantil/)



## Diferencias entre el delito de Trabajo Infantil y el delito de la Trata de Personas con fines de explotación laboral según el Código Penal Argentino

Código Penal Argentino	
Delito de Trabajo Infantil	Delito de Trata de Personas con fines de explotación laboral
Art. 148 bis del Código Penal	Art. 145 bis del Código Penal
Su juzgamiento le corresponde a la Justicia provincial y de la CABA	Su juzgamiento le corresponde a la Justicia Federal
Su finalidad es el aprovechamiento económico del trabajo de un menor de 16 años de edad	Su finalidad es la explotación económica de un niño, niña, adolescente o adulto
La pena es de 1 a 4 años de prisión	La pena es de 4 a 8 años de prisión y se agrava (hasta 15 años) en caso de ser la víctima menor de 18 años

## Autopercepción de la condición de “víctima”

En los casos de explotación laboral, sexual y trata de personas, muchas veces las víctimas no se reconocen como tales debido a que suelen atravesar previamente circunstancias de vulneración de derechos, lo cual les impide comprender la situación de explotación que padecen. Por ello, y a los efectos de la intervención de los distintos agentes públicos, acompañamos un listado de indicadores que podrían detectarse en NNA víctimas de esta problemática, los que fueron identificados por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC):

Los niños que han sido objeto de trata pueden:



- No tener acceso a sus padres o tutores.
- Parecer intimidados y comportarse en una forma que no corresponde al comportamiento típico de los niños de su edad.
- No tener amigos de su propia edad fuera del trabajo.
- No tener acceso a la educación.
- No tener tiempo para jugar.
- Vivir separados de otros niños y en viviendas que no cumplen con los requisitos mínimos de habitabilidad.
- Comer separados de otros miembros de la “familia”.
- Recibir solo sobras para comer.
- Estar haciendo trabajos que no son adecuados para los niños.
- Viajar sin estar acompañados por adultos.
- Viajar en grupos con personas que no son parientes suyos.

Y agrega que las siguientes situaciones también pueden indicar que los niños han sido objeto de trata:



- La presencia, en tallas para niños, de vestimenta generalmente utilizada para trabajo manual o sexual.
- La presencia de juguetes, camas y ropa de niños en lugares inapropiados como burdeles o fábricas.
- La afirmación, por parte de un adulto, de que ha “encontrado” a un niño que no estaba acompañado por un adulto.
- El hecho de encontrar a niños no acompañados provistos de números de teléfono para llamar taxis.
- El descubrimiento de casos de adopción ilegal.

Asimismo, el Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas, en sus materiales de sensibilización y capacitación<sup>16</sup> sobre esta problemática, ha indicado que “las/los NNA expuestas/os a diversas formas de privación

16. Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas. 1ª edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2019): Jefatura de Gabinete de Ministros de la Presidencia de la Nación. Trata y Explotación de Personas en Argentina: conceptos y herramientas para la prevención, detección y asistencia a las Víctimas. 5. Herramientas de prevención y detección en el ámbito de la salud. 6. Herramientas de prevención y detección en el ámbito educativo. <https://www.argentina.gob.ar/comitecontralatrata/publicaciones>.

de libertad pueden manifestar diferentes indicios, necesidades y condiciones particulares ya que pueden haber sido abusadas/os física y sexualmente, haber sido testigos de eventos traumáticos o bien, forzadas/os a formas de explotación laboral exponiéndolas/os a una situación de peligro para su salud o que atente contra su vida”.

Si bien aclaran que estas señales no funcionan como “reglas” que permiten determinar inequívocamente que nos encontramos frente a un caso de trata y/o explotación, *“determinados indicios pueden contribuir a la detección temprana y a una pronta intervención”*, recomendando prestar especial atención si los niños, niñas y adolescentes:

- No se encuentran acompañados de sus madres, padres o tutores, y están a cargo de personas que no pueden dar cuenta de su vínculo con ellos.
- Interactúan de forma poco habitual con quienes dicen ser madres, padres o tutores.
- Viajan en grupos o con personas que no son de su familia.
- El grado de desarrollo de un niño no es congruente con su edad física, por ejemplo, debido al abuso crónico o privaciones.
- Manifiesta no tener tiempo para jugar o ir a la escuela.
- No recibe una alimentación adecuada.
- Se comporta de una forma que no se corresponde con su edad.
- Si el niño es forzado a participar en actividades propias de personas mayores de edad, puede adoptar esas conductas, percepciones y lenguajes.
- A pesar de ser menores de edad, tienen hijos.
- Presentan problemas vinculados con déficits en el crecimiento (como baja estatura), malformaciones, deterioro dental, subdesarrollos, etc.
- Se observa una afectación de su salud física (deshidratación, desnutrición, debilidad extrema, moretones, golpes, fracturas, accidentes frecuentes, etc.).
- Presentan alteraciones de gravedad en su estado emocional (desorientación, ansiedad y/o miedo extremo, llanto constante, etc.).
- Presentan problemas cognoscitivos y de conducta.
- No asisten a la escuela o tienen muchas faltas injustificadas.
- Conductas retraídas o pasivas, excesiva timidez.
- Conducta sexual no consecuente con la edad.
- Déficit reiterado en la higiene o signos de actitud negligente en el cuidado de la salud: los niños víctimas de este delito suelen vivir en los mismos lugares donde son explotados, hacinados, en malas condiciones de higiene y habitabilidad.

### **Cuidados especiales en la etapa de asistencia a los NNA víctimas de explotación**

Como sabemos, cualquiera sea la finalidad de la explotación de la trata de personas, cuando tiene como víctimas a NNA afecta sus derechos más básicos aumentando su condición de vulnerabilidad; de allí que las consecuencias en su salud y bienestar suelen tener mayor impacto, por lo que requerirán de atención y acompañamiento especializado.



Tanto la Ley N° 26.390 como la N° 26.842 establecen la obligación de garantizar programas de ayuda integral tendientes a generar la recuperación de los NNA, reconociéndoles participación activa en las decisiones que los afectan según su grado de madurez y desarrollo.<sup>17</sup>

Ley N° 26.061, Art. 9, última parte:

“Los Organismos del Estado deben garantizar programas gratuitos de asistencia y atención integral que promuevan la recuperación de todas las niñas, niños y adolescentes”.

Ley N° 26.842: Garantías mínimas para el ejercicio de los derechos de las víctimas

“Art. 6 Inc. N) En caso de tratarse de víctima menor de edad (además de los derechos reconocidos a los adultos) se garantizará que los procedimientos reconozcan sus necesidades especiales que implican la condición de ser un sujeto en pleno desarrollo de la personalidad. Las medidas de protección no podrán restringir sus derechos y garantías, ni implicar privación de su libertad. Se procurará la reincorporación a su núcleo familiar o al lugar que mejor proveyere para su protección y desarrollo”.

El organismo rector en materia de niñez, adolescencia y familia es la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF),<sup>18</sup> cuya función es la de promover acciones de reconocimiento de las personas menores de edad como sujetos activos de derechos, fomentando su activa participación y ejercicio del derecho a ser escuchados.

En ese sentido la SENAF cuenta con un área de Trata de Personas que se ocupa de garantizar la asistencia a la víctima con posterioridad a la etapa de declaración testimonial.

Para lograr su objetivo se vincula con los organismos de Niñez y Adolescencia de cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a efectos de llevar adelante un trabajo articulado<sup>19</sup> por medio de la designación de Puntos Focales Provinciales (PFP), que son los encargados de implementar el Protocolo Nacional de Asistencia al relacionar las medidas de protección y promoción en su jurisdicción.

Téngase presente que la asistencia es voluntaria, pudiendo la víctima aceptarla o no. De tratarse de una persona menor de edad se le deberá explicar de manera clara y sencilla los alcances de la intervención, brindándosele alojamiento o refugio y se considerará su opinión teniendo en cuenta su desarrollo madurativo y posibilidades de comprensión del alcance de las medidas tendientes a su protección y asistencia.

Asimismo, los NNA víctimas de trata (interna o internacional), en los casos de traslados internos o en el retorno a su país de origen o residencia permanente, serán acompañados por un adulto o responsable, no pudiendo viajar solos.

17. Derecho a ser oído de los NNA: este derecho reconocido en la *Convención de los Derechos del Niño* y en el art. 3 de la *Ley N° 26.061 sobre Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes* consiste en que deberá escucharse y ser tenida en cuenta su opinión respecto de todos los asuntos que le conciernen.

18. Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia, creada por Ley N° 26.061 en 2005. Se encuentra en la estructura del Ministerio de Desarrollo Social.

19. Para mayor información ver Módulo III, Mapa de Organismos Estatales con competencia del material de difusión, sensibilización y capacitación del Comité Ejecutivo de Lucha contra la Trata de Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas. <https://www.argentina.gob.ar/comiteconlatrata/publicaciones>.

## El género y la trata de personas

El concepto de género que aquí presentamos es el que lo concibe como una forma primaria de relaciones significantes de poder, las cuales, al ser construidas histórica y socialmente, son cambiantes<sup>20</sup>. Ha ido mutando históricamente (Scott, 1993), y en este sentido es importante aclarar que la categoría de género que asumimos trasciende el binarismo que supone que existen solo dos géneros: el femenino y el masculino y la matriz heterosexual desde la cual se configuran (Burin y Meler, 2000).<sup>21</sup>

Asimismo y tal como lo sostiene el Comité contra la Trata en sus materiales de difusión y capacitación<sup>22</sup>: "...puede decirse que el género es producto de complejas construcciones sociales y culturales, y que estructura las relaciones sociales provocando una profunda asimetría de poder que impacta directamente en la subjetividad individual. A partir del nacimiento de un sujeto, la cultura, el lenguaje, la vida afectiva en las que está inmerso, le van inculcando ciertas normas y valores profundamente arraigados, aunque a veces tácitos en la sociedad, asumidos como naturales y que, en el plano social, por lo tanto, no son cuestionados".

Pese a que el concepto de género es amplio, y que se han realizado grandes avances en materia de políticas de igualdad de género, la realidad indica que el patriarcado<sup>23</sup> sigue sosteniendo la división binaria basada en la división sexual y por tanto asignando roles "masculinos" a los hombres y "femeninos" a las mujeres, lo que contribuye a reproducir la violencia de género en sus distintas manifestaciones.

La naturalización y reproducción de estereotipos y prejuicios que colocan a las mujeres en un lugar de inferioridad y sumisión frente a los hombres deben ser consideradas al analizarse el contexto en el que se produce la trata de personas, especialmente la trata con fines de explotación sexual.

Desde el punto de vista legal, numerosos instrumentos normativos refieren a las mujeres y a las niñas como sujetos de derechos con necesidades particulares atento las situaciones de vulneración de las que pueden ser víctimas.

Entre las normas principales se encuentran la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés, adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas); la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (conocida como Convención de Belem do Pará)<sup>24</sup> y el *Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños*,<sup>25</sup> (Protocolo de Palermo, ya mencionado en el capítulo 1) que complementa la *Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*.

20. Heyaca (2003: 10).

21. Tomado del *Manual Unificado para prevenir, erradicar y combatir la trata de personas* publicado por la OIM y el Ministerio de Seguridad de la Nación (2018).

22. Módulo II, Principales modalidades y características. <https://www.argentina.gob.ar/comitecontralatrata/publicaciones>.

23. Patriarcado: se denomina patriarcado a toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad.

24. Suscrita en dicha ciudad del nordeste brasileño el 9 de junio de 1994. Aprobada por Ley N° 24.632, sancionada el 13 de marzo de 1996.

25. Entró en vigor el 25 de diciembre de 2003.

A nivel americano, la *Convención de Belem do Pará* establece en sus dos primeros artículos el alcance de lo que debe entenderse como violencia contra la mujer:

“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”.

La trata de personas para la explotación sexual representa una de las más graves violaciones a los derechos humanos y un claro ejemplo de violencia de género. En ella se ejerce dominio sobre el cuerpo de otra persona vulnerando su libertad, integridad sexual y autonomía, amén del control que el explotador ejerce sobre la víctima, que sin dudas también se expresa a través del aspecto económico, elemento tradicionalmente presente en estas relaciones<sup>26</sup>.

Téngase presente que los derechos sexuales y los derechos reproductivos también son derechos humanos, por lo que son propios a todas las personas, sin discriminación alguna.

Estos derechos buscan garantizar que las personas puedan **tomar decisiones sobre su vida sexual y reproductiva con libertad, confianza y seguridad**, de acuerdo a su vivencia interna (asociada al cuerpo, la mente, la espiritualidad, las emociones y la salud) y externa (asociada al contexto social, histórico, político y cultural).

Los Derechos Sexuales refieren a **la libertad de las personas para ejercer su sexualidad de manera saludable**, sin ningún tipo de abuso, coerción, violencia o discriminación. La sexualidad comprende la actividad sexual, las identidades de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se establece por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales y se experimenta y expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas y relaciones.

Los Derechos Reproductivos refieren a la libertad de las personas para decidir si tener o no hijos, la cantidad y el espaciamiento entre ellos, el tipo de familia que se quiere formar, acceder a información y planificación para hacerlo, a métodos anticonceptivos y al aborto legal y seguro, así como a los servicios adecuados sobre fertilización asistida y servicios de salud pre y post embarazo.

---

26. Módulo II, Principales modalidades y características. <https://www.argentina.gob.ar/comitecontralatrata/publicaciones>.

## Prostitución

En lo que respecta a la prostitución, nuestro país adopta la postura abolicionista<sup>27</sup>, que entiende que en el sistema prostibulario las relaciones son de desigualdad y explotación.

Condena a quienes explotan a las mujeres (rufianes, tratantes, traficantes, proxenetas) y no penaliza a las mujeres; por tanto la prostitución no está penalizada en la Argentina pero si lo está facilitar o beneficiarse de la prostitución ajena.

### Raquel Liberman

**Fue una joven, a quien llamaban “la Polaca”, que llegó a la Argentina como inmigrante y se convirtió en un símbolo de la lucha contra la trata de mujeres.**

**Liberman en el año 1929 decide denunciar a sus explotadores, y esa actitud valiente permitió desbaratar por primera vez en el país una red de proxenetas con ramificaciones internacionales.**



**Puso el tema de la trata en la consideración de la opinión pública y, en consecuencia, en 1935 la Municipalidad de Buenos Aires decretó la clausura de todos los prostíbulos.**

Raquel Liberman (Ruchla Laja Liberman) nació en la ciudad de Berdychiv, actual Ucrania, el 10 de julio de 1900 (en aquel tiempo, territorio perteneciente al Imperio Ruso). Su familia, pobre y numerosa, emigró a la ciudad de Varsovia, en Polonia, en busca de mejores oportunidades. Se casó en 1919 con Yaacov Ferber, con quien tuvo dos hijos.

En 1921 Ferber emigra a la Argentina en busca de trabajo y, poco tiempo después, Raquel y sus dos hijos se trasladan al país para reunirse todos en la localidad de Tapalqué, en la Provincia de Buenos Aires. En 1923, Yaacov Ferber muere a causa de la tuberculosis y Raquel Liberman debe trasladarse a la Ciudad de Buenos Aires en busca de trabajo. Allí fue captada por la red de trata.

En algún momento ya fuera de la red que la explotaba, Raquel tuvo un comercio en la avenida Callao al 500. Pero, fue detectada por la Zwi Migdal, la organización que la explotaba sexualmente, que envió a un hombre que logró engañarla, casarse con ella, robar todos sus ahorros e intentar nuevamente someterla al ejercicio de la prostitución.

En ese momento Raquel Liberman decide denunciar a las personas que la habían sometido e intentaban someterla nuevamente, iniciándose de esta manera la primera gran investigación contra las redes de trata de mujeres en Argentina, cayendo a partir de allí la Zwi Migdal, encabezada por Noé Trauman.

Antes de que Raquel Liberman contara su trágica historia al comisario Julio Alsogaray, en diciembre de 1929, unas 150 mujeres ya habían denunciado ser víctimas de trata, pero nunca se les había dado importancia. El juez Manuel Rodríguez Ocampo tomó la denuncia de Raquel Liberman, investigó, encarceló a 108 proxenetas y ordenó la captura internacional de 334 prófugos.

El 7 de abril de 1935, Raquel Liberman falleció de cáncer de garganta mientras sus captores permanecían libres. El escándalo de la Zwi Migdal tuvo tal repercusión en los medios de prensa de la época que ese mismo año la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires cerró por decreto todos los prostíbulos, que entonces se trasladaron a la periferia de la ciudad.

Al momento de su fallecimiento Raquel había logrado volver a reunirse con sus dos hijos y planeaba regresar a Polonia junto a su familia. Tenía 34 años.

La escritora Myrtha Schalom investigó la historia de Raquel Liberman en su libro *La Polaca* (Editorial Galerna, Buenos Aires, 2003).

27. La Argentina adopta la posición abolicionista al ratificar la *Convención para la represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena* (Decreto Ley N° 11.925).

Merece destacarse que la República Argentina fue pionera al sancionar el 23 de septiembre de 1913 la Ley N° 9.143, primera norma contra el tráfico y la explotación de mujeres y niñas, siendo su finalidad la de proteger a las víctimas de explotación sexual, así como el establecimiento del deber de penalizar a sus responsables. Esta ley es conocida como "Ley Palacios", por ser su autor el diputado socialista Alfredo Palacios.

Por ello, [el 23 de septiembre se conmemora el Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños](#), instaurado por la Conferencia Mundial de la Coalición Contra el Tráfico de Personas y en coordinación con la Conferencia de Mujeres que tuvo lugar en Dhaka, Bangladesh, en enero de 1999.

Con la conmemoración de este día se denuncia que la trata de personas constituye el negocio transnacional más lucrativo después del tráfico de drogas y de armas, en el que mujeres, niñas y niños son utilizados como meras mercancías para el consumo, a través de las redes de trata que los someten a un régimen de esclavitud y explotación sexual.



Asimismo, en el año 1936 se sanciona la *Ley N° 12.331 de Profilaxis y Enfermedades Venéreas*, por la cual se establece la forma de abordar la temática en todo el territorio nacional y, entre otras cuestiones, las siguientes prohibiciones:

● **Art. 15:** Queda **prohibido** en toda la República **el establecimiento de casas o locales donde se ejerza la prostitución, o se incite a ella.**

**Art. 17:** Los que sostengan, administren o regenteen, ostensible o encubiertamente casas de tolerancia, serán castigados con una multa de mil pesos moneda nacional. En caso de reincidencia sufrirán prisión de uno a tres años, la que no podrá aplicarse en calidad condicional. Si fuesen ciudadanos por naturalización, la pena tendrá la accesoria de pérdida de la carta de **ciudadanía y expulsión del país una vez cumplida la condena; expulsión que se aplicará, asimismo, si el penado fuese extranjero.**

**Art. 18:** Será penado con la pena establecida en el art. 202 del Código Penal, quien, sabiéndose afectado de una enfermedad venérea transmisible, la contagia a otra persona.

En el año 2002, con la desaparición de Marita Verón se inició un proceso que permitió visibilizar este delito y que posibilitó la redacción de una nueva normativa, a la cual nos referimos en el capítulo 1.

Para mayor información sobre explotación sexual, sugerimos la lectura del material elaborado por el Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Trata y Explotación de Personas en Argentina: Módulo 2. Principales modalidades y características: <https://www.argentina.gob.ar/comitecontralatrata/publicaciones>.

## Los trabajadores migrantes y la trata de personas

La *Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*<sup>28</sup> define al trabajador migratorio (artículo 2°) como “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”; al trabajador fronterizo, como “todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana”; y como trabajador de temporada a “todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y solo se realice durante parte del año”.

Los trabajadores que migran en busca de mejores oportunidades laborales son más vulnerables a ser víctimas de la trata de personas y al tráfico ilegal de migrantes. Dos delitos que muchas veces se confunden<sup>29</sup> pero son muy diferentes, aunque ambos tengan un componente en común que es el traslado de los trabajadores fuera de su lugar de residencia para buscar una oportunidad laboral.

Cabe aclarar las diferencias entre uno y otro delito: el tráfico ilegal de migrantes procura facilitar el cruce de fronteras nacionales de forma clandestina o irregular, vendiendo este “servicio” al migrante. La relación entre el traficante y el migrante termina allí donde el cruce de la frontera es concretado.

El *Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire*, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional<sup>30</sup>, define en su artículo 3° el tráfico ilícito de migrantes como “la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material”. Asimismo define la “entrada ilegal” como “el paso de fronteras sin haber cumplido los requisitos necesarios para entrar legalmente en el Estado receptor”.

En la trata de personas se puede dar el cruce de una frontera nacional de forma lícita o ilícita, pero esta es solo parte del proceso que indefectiblemente tiene como objetivo último la explotación de la persona, sea esta explotación sexual o laboral.

28. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 45/158, del 18 de diciembre de 1990, entró en vigor el 1° de julio de 2003 y fue ratificada por Argentina mediante la Ley N° 26.202, sancionada el 13 de diciembre de 2006.

29. Esta confusión en parte se da por la traducción literal del término que se utiliza en inglés para denominar a la trata de personas que es “Trafficking in persons”. Al tráfico ilícito de migrantes se lo denomina “Smuggling of Migrants”, traducido literalmente “contrabando de migrantes”.

30. Aprobado por la Argentina mediante Ley N° 25.632 de agosto de 2002.

La vulnerabilidad de los trabajadores migrantes se basa en tres elementos fundamentales:

- 1) La situación de precariedad social, laboral y/o económica que lo lleva a buscar una relación laboral lejos de su lugar de residencia (ya sea su país, provincia o ciudad de origen), quedando expuesto de forma más directa a ofertas laborales fraudulentas.
- 2) El traslado implica un alejamiento del marco de contención social que tiene para cada individuo su lugar de origen, alejándose de su familia, sus amistades y también en muchos casos de su cultura, idioma y costumbres. Este desarraigo es un elemento clave para el sometimiento de las víctimas al dificultar su escape de la situación de explotación.
- 3) El desconocimiento del lugar de destino lo hace más vulnerable a las amenazas y coacciones por parte de sus explotadores, por no conocer qué actores institucionales o sociales pueden ayudarlo y cómo dirigirse a ellos; y/o por desconocimiento de la normativa que puede ampararlo, se vuelven más efectivas las amenazas que sus explotadores puedan hacerle para aceptar su situación, como por ejemplo denunciarlo a las autoridades policiales y migratorias para que procedan a su supuesto arresto y/o deportación.

Asimismo, estas amenazas tienen un poder mayor cuando los trabajadores migrantes extranjeros estén en una situación migratoria y/o laboral irregular.

La Argentina, lejos de una mirada restrictiva y un enfoque securitista de las migraciones (que las aborda como una amenaza a la seguridad nacional), reconoce en su *Ley de Migraciones N° 25.871*<sup>31</sup> el derecho a la migración como esencial e inalienable de la persona y lo garantiza en base a los principios de igualdad y universalidad (art. 4°). Entiende que la mejor política migratoria es la facilitación de la regularización de los inmigrantes para reducir su vulnerabilidad.

### La regularización migratoria es fundamental para disminuir la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes

En su artículo 2° la ley argentina define al inmigrante como “todo aquel extranjero que desee ingresar, transitar, residir o establecerse definitiva, temporaria o transitoriamente en el país conforme a la legislación vigente”, garantizándole igualdad de trato en el goce de sus derechos. La norma sostiene la protección del principio de reunificación familiar del inmigrante, facilitando los trámites de residencia de su grupo familiar, garantizando el acceso a los servicios públicos de salud y educación para él y su grupo familiar, más allá de su situación migratoria. Esto implica que no se puede negar a un extranjero la atención médica ni el acceso a la educación de sus hijos, por su condición migratoria irregular.

Asimismo nuestra *Ley de Migraciones* reconoce y valora el proceso de integración regional que la Argentina ha construido como política de Estado desde el regreso a la democracia en 1983. Por ello incorpora los contenidos del instrumento más importante en materia migratoria a nivel regional, que es el *Acuerdo sobre residencia para nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR*

31. Sancionada en diciembre de 2003 y reglamentada mediante Decreto del Poder Ejecutivo Nacional 616/2010. Disponible en: [http://www.migraciones.gov.ar/pdf\\_varios/campana\\_grafica/pdf/Libro\\_Ley\\_25.871.pdf](http://www.migraciones.gov.ar/pdf_varios/campana_grafica/pdf/Libro_Ley_25.871.pdf).

del año 2002, reconociéndole a todos los nacionales de países de América del Sur el derecho a solicitar una residencia temporaria, que les permite realizar tareas remuneradas, por el hecho mismo de ser nacionales de un país miembro o asociado al MERCOSUR (a la fecha, los 12 países que componen el subcontinente suramericano).

La *Ley de Migraciones* reconoce también el derecho de los trabajadores extranjeros a reclamar los derechos emanados de una relación laboral más allá de su condición migratoria. Esto quiere decir que más allá de su condición de regularidad o irregularidad migratoria pueden reclamar administrativa y judicialmente por los derechos que genera una relación laboral.

## Es esencial conocer los derechos para poder ejercerlos

Lamentablemente muchos de los derechos que nuestras normas establecen son desconocidos por los trabajadores, más aún cuando son extranjeros por su particular situación de vulnerabilidad; por ello es tan importante la labor informativa y de asesoramiento que los funcionarios públicos de los diferentes niveles puedan efectuar, y en particular la labor educativa, concientizadora y de asesoramiento que deben realizar los inspectores del trabajo.

A pesar de los derechos de los trabajadores migrantes protegidos en nuestra legislación, siguen siendo una población que sufre de mayor vulnerabilidad frente al delito de la trata de personas. Esta mayor vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, sobre todo los extranjeros, evidencia una sobre-representación de víctimas extranjeras, en comparación con su presencia en la población nacional.

La población nacida en el extranjero que reside en la Argentina era en 2019 el 5% de la población total<sup>32</sup>. Sobre un total de 14.505 víctimas rescatadas y/o asistidas (entre abril de 2008 y el 31 de agosto de 2019) por el Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento a las Personas Damnificadas por el Delito de Trata del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 7.151 (el 49%) son argentinas y 7.354 (51%) extranjeras.

De los datos generados por la Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL)<sup>33</sup> del relevamiento de las Actas de Constatación de Indicios de Explotación Laboral (Acta IEL)<sup>34</sup> labradas entre junio de 2018 y agosto de 2020, surge que eran extranjeros un 17% de los trabajadores relevados en condiciones en las que se constataron indicios de explotación laboral.

32. Ver: *International migrant stock: The 2019 revision*. División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas. Accesible en: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>.

33. Mediante Decisión Administrativa N°1662/2020, del 9 de septiembre de 2020, el MTEySS decidió jerarquizar el área de inspección del trabajo focalizada en trabajo infantil y adolescente y darle mayor visibilidad institucional al aporte de nuestra inspección en la detección y erradicación de la trata de personas con fines de explotación laboral, elevando a la Coordinación de Prevención del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (COORDITIA) a Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL).

34. Dedicaremos al estudio en detalle de este instrumento fundamental para la Inspección del Trabajo todo el capítulo 6.



# 4

## La trata de personas con fines de explotación sexual

Amén de lo indicado en varias oportunidades, en esta Guía nos enfocamos especialmente en considerar indicios de explotación laboral. Sin perjuicio de ello, es factible que el inspector en el desarrollo de su labor pueda encontrarse con casos que presenten indicios de explotación sexual, por lo que nos referiremos sucintamente a esta finalidad de explotación, la que ya fue bosquejada al referirnos al género como población vulnerable a ser víctima de trata.

Como sabemos, la trata de personas con fines de explotación sexual consiste en una grave violación de los derechos humanos, en la cual, la violencia de género es llevada al extremo, colocando a las víctimas en un lugar de subordinación, despojándolas de su poder de decisión y autonomía (no solo en lo que respecta a su sexualidad). En estos casos, la explotación se asienta sobre relaciones de sometimiento que producen la cosificación del ser humano, negando su voluntad y autodeterminación.

Desde esa perspectiva, la explotación sexual se configura a partir del dominio ejercido por una persona sobre otra que supone la vulneración de su libertad e integridad sexual.

### Panorama de las principales modalidades de la explotación sexual

En la Argentina, el ejercicio de la prostitución no está penalizado, se busca evitar perseguir y/o criminalizar a las mujeres impidiendo su revictimización.

Sin embargo, el facilitar o beneficiarse de la prostitución ajena sí es considerado un delito (es decir, la explotación como finalidad).

El dominio que caracteriza a la explotación sexual puede expresarse de diversas formas, como por ejemplo:

- Prostitución ajena: promover, facilitar, obtener provecho de cualquier forma de comercio sexual efectuado por un tercero. Una de las modalidades es la explotación sexual en el marco de viajes y turismo, es decir, como servicios ofrecidos como parte de “paquetes turísticos”.

- Explotación sexual comercial de personas menores de edad: implica la utilización de un niño, niña o adolescente en actividades sexuales a cambio de remuneración o de cualquier otra forma de retribución.
- Pornografía infantil: es la representación, por cualquier medio (incluidas las nuevas tecnologías informáticas y los espectáculos en vivo), de una persona menor de edad realizando prácticas o actividades sexuales explícitas, reales o simuladas o toda exhibición de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales.

La explotación sexual suele tener lugar en la vía pública; en espacios de acceso público (como bares, whiskerías, cabarets, night clubs, saunas, boliches con trastienda, etc.) o en espacios de acceso privado (como departamentos, hoteles, cabañas, etc.).

Si bien los prostíbulos se encuentran prohibidos estos espacios continúan existiendo bajo denominaciones engañosas y connivencia de actores locales.

Al interior de los prostíbulos pueden coexistir víctimas de trata con fines de explotación sexual<sup>35</sup>, víctimas de explotación sexual sin haber sido víctimas de trata, y personas que ejercen la prostitución y no son **víctimas** en sentido estricto del delito de trata o el de explotación sexual.

## El rol de los inspectores de trabajo. Operativos nocturnos

50

Durante el año 2019 una inspectora y un inspector de la Agencia Territorial Caleta Olivia del MTEySS participaron en operativos relacionados con la detección de indicios de explotación sexual. Los dos casos que se detallan a continuación se produjeron a instancias de la solicitud de colaboración realizada por el Juzgado Federal, Secretaría Penal de Caleta Olivia, que mediante oficio judicial dio intervención al MTEySS para que participe de distintos allanamientos.

### “Noche sin fin” en Pico Truncado

#### (Testimonio de los inspectores)

Se inspeccionaron dos locales comerciales nocturnos, habilitados como “Bar” y “Confitería Bar”, donde se relevaron 26 trabajadores. Coordinó el operativo la División de Investigación de Pico Truncado (DDIPT) de la Policía de Santa Cruz y participaron inspectores de trabajo de la Agencia Territorial de Caleta Olivia del MTEySS, efectivos de la División Guardia de Infantería de la Policía de Santa Cruz, personal de la Dirección Nacional de Migraciones de Comodoro Rivadavia, funcionarios de la AFIP, personal de la Dirección de Trata de Personas provincial provenientes de Río Gallegos, y de Bromatología y Comercio de la municipalidad local, quienes luego de la inspección procedieron a la clausura de uno de los locales comerciales y al decomiso de bebidas alcohólicas y sin alcohol en mal estado.

35. Recordar que la trata de personas implica una serie de secuencias o fases que son previas y constitutivas al acto de explotación, a saber: a) ofrecimiento y captación, b) traslado o transporte, y c) recepción y/o acogida, y en tal sentido es una de las formas más violentas de explotación.

De las 26 personas relevadas, 23 eran mujeres: 8 de ellas en uno de los locales (siete argentinas y una dominicana) y 15 (cinco argentinas, siete dominicanas y tres paraguayas) en el otro local. Al encontrarse indicios de explotación, se labraron actas IEL.

Se tomaron fotos del lugar y la DDIPT procedió al secuestro de “libros de pases”, celulares, preservativos, dinero en efectivo tanto nacional como extranjero, armas de fuego, municiones y notebooks.

Se constató que uno de los locales comerciales nocturnos contaba con una serie de departamentos en la parte trasera del edificio, que estaban unidos por una puerta lindante que estaba detrás de la barra de atención al cliente, encontrándose también una puerta lateral que llevaba directamente a los departamentos, por lo que se presumió que allí se ejercía actividad ilícita, amén de que algunas de las mujeres encuestadas mencionaron vivir allí.

Cabe destacar que durante el relevamiento de las personas encontradas en el lugar, y sin perjuicio de que la situación evidenciaba aspectos delictivos, nuestros inspectores, cumpliendo con las disposiciones legales laborales, concientizaron a las personas que se encontraban en el lugar sobre los derechos laborales y los beneficios de la registración laboral, amén de hacerlo con los empleadores.



## En Los Antiguos

### (Testimonio de los inspectores)

Se inspeccionó un local comercial habilitado como “Bar-pub” en el que se relevó a 5 mujeres de nacionalidad argentina en situación de explotación sexual. Cuando los inspectores ingresaron al lugar, las mujeres justificaron su presencia diciendo “que estaban festejando un cumpleaños”. Este operativo fue coordinado por la Delegación de Inteligencia Criminal e Investigaciones de la Prefectura Naval Argentina y se realizó en conjunto con funcionarios de la AFIP, personal de Bromatología y Comercio de la municipalidad local, quienes labraron actas por irregularidades inherentes a su competencia.

Se tomaron fotos del lugar y se constató que una de las mujeres, de 24 años, oriunda de la localidad de Trelew, había sido traída a Los Antiguos por un familiar de la dueña del local, domiciliándose allí junto a su hijo.

Se procedió al secuestro de dos celulares, dinero nacional y extranjero en efectivo, cámaras de seguridad, disco con grabaciones en video, un CPU, entre otros elementos.

El procedimiento culminó con la clausura del local y la detención de su dueña.

También en este caso, y sin perjuicio de que la situación presentaba ribetes delictivos, nuestros inspectores concientizaron a los presentes sobre sus derechos laborales, los beneficios de la registración y los alcances de la ley sobre la trata de personas.



# 5

## La trata de personas con fines de explotación laboral

La trata de personas con fines de explotación laboral está asociada al concepto jurídico de esclavitud, trabajo forzoso y reducción a la servidumbre. El objetivo de la misma es obtener de la víctima la mayor cantidad de *producción* posible en condiciones incompatibles con la dignidad humana.

### Principales modalidades de explotación laboral:

- **Esclavitud:** es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos.
- **Servidumbre:** es la imposición u obligación de realizar trabajos o prestar servicios a otros, bajo coerción. La servidumbre por endeudamiento es el método más difundido.
- **Trabajo forzoso u obligatorio:** es una situación en la cual se obliga a las víctimas a que trabajen contra su voluntad.

**Debemos prestar especial atención y cuidado para no confundir un trabajo no registrado, irregular o realizado en condiciones abusivas con los fenómenos de trata y explotación laboral.**

Si bien existe un gran abanico de irregularidades o condiciones que implican incumplimiento de las normas laborales, estas no necesariamente generan que se configure la explotación laboral. Para que la explotación laboral se configure deben darse situaciones que atenten contra la libertad (en sentido amplio) de las personas.

Ante ello, al momento de realizar la tarea inspectiva de acuerdo a las recomendaciones realizadas por la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX) del Ministerio Público Fiscal de la Nación<sup>36</sup>, **debemos tomar en consideración tres variables:** 1) cuánto tiempo se trabaja (**jornada**), 2) cuál es la remuneración (**salario**), 3) en qué condiciones se trabaja y cómo es tratado el trabajador (**contexto**), ya que a partir del entrecruzamiento de estas variables podremos evaluar las características que presenta una determinada relación laboral.

36. Ministerio Público Fiscal y OIT. *La trata de personas con fines de explotación laboral. Estrategias para la detección e investigación del delito*. MPF/OIT, Buenos Aires, 2018. Disponible en: [https://www.mpf.gov.ar/protex/files/2018/02/Informe\\_PROTEX\\_Trata\\_de\\_personas\\_2018.pdf](https://www.mpf.gov.ar/protex/files/2018/02/Informe_PROTEX_Trata_de_personas_2018.pdf).

En cuanto a las dos primeras, jornada y salario, debemos analizar cada caso tomando como referencia el marco normativo establecido en las leyes laborales, de seguridad social, de seguridad e higiene, etc., así como en los convenios colectivos de trabajo de cada actividad y/o estatutos especiales existentes para cada sector.

Sin embargo, limitarnos únicamente al análisis de estas variables nos da una imagen incompleta. Es por ello que debemos complementarlas considerando el contexto en el cual se desarrollan las labores, de forma tal de poder identificar y constatar los indicios de explotación laboral.

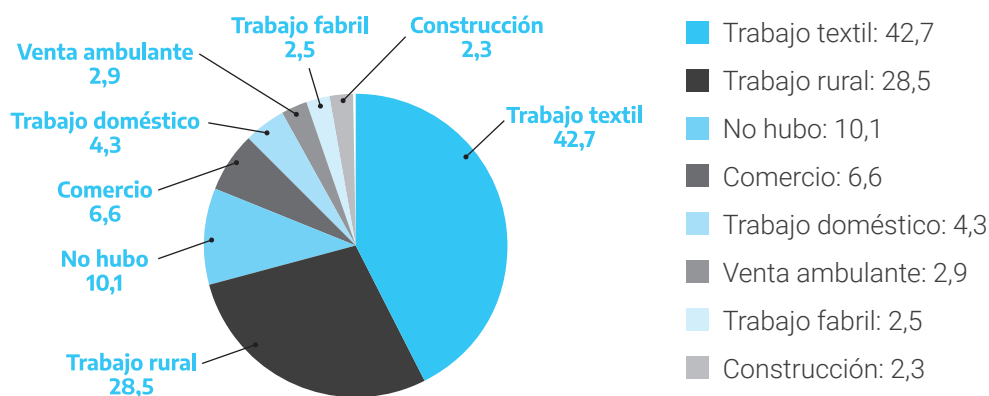
Algunos de los indicadores de contexto que debemos tomar en cuenta son:

- Existencia de endeudamiento inducido.
- Si se retienen o adeudan salarios.
- Engaño o falsas promesas sobre el tipo y condiciones de trabajo.
- Retención de documentos de identidad o efectos personales de valor.
- Confinamiento físico o restricción de salidas del lugar de trabajo.
- Ausencia de comunicación con el entorno.
- Ausencia de posibilidades de higiene.
- Ausencia de alimentación adecuada.
- Hacinamiento.
- Coacción psicológica (amenazas) y/o violencia física.

## Actividades económicas con mayor presencia de explotación laboral en la Argentina

Según la PROTEX (2014), en nuestro país, aquellos sectores económicos que presentan mayores niveles de explotación laboral son la industria textil y la agrícola y, en menor proporción, la actividad comercial y el trabajo en casas particulares. En un 10,1% de los casos no se llegó a concretar la finalidad de explotación.

Gráfico 3: Víctimas de explotación laboral por tipo de actividad



Fuente: MPF-PROTEX, Informe 2014, Trata Laboral en Argentina.

## Actividades agropecuarias

Según el Comité Ejecutivo contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas (2019), entre las actividades agrícolas, las que tienen mayor requerimiento de mano de obra intensiva son las más proclives a presentar casos de trata de personas con fines de explotación laboral, como ser: yerbatera (Misiones), azucarera y tabacalera (Salta y Jujuy), algodona (Chaco, Formosa, Santiago del Estero y norte de Santa Fe). Asimismo, indica que son intensivas actividades como: arándanos, zanahoria, ajo, uva, cebolla, papas, frutilla y tomates, entre otras.

En tal sentido, con miras a prevenir, combatir y erradicar el delito, el MTEySS ha firmado un Convenio de Cooperación con el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)<sup>37</sup> cuyo objetivo es desarrollar acciones inspectivas conjuntas e intercambio de información.

## Industria textil

La explotación laboral en la industria textil suele darse en el marco de los llamados “talleres clandestinos” concentrados principalmente en la zona sur de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el primer cordón del conurbano bonaerense.

Las condiciones en las cuales se desarrolla la explotación laboral en los talleres textiles suele generar severos daños en la salud. Las extensas jornadas laborales, el hacinamiento, la falta de ventilación, la precarización laboral, la falta de descanso, entre otros factores, afectan la salud física y psico-emocional de las víctimas.

De acuerdo a la publicación de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, “el trabajo se realiza en condiciones de hacinamiento, en habitaciones sin ventilación, plagadas de retazos de tela, hilos, polvillo en el ambiente y pelusas que producen las máquinas. La cantidad de horas trabajadas –entre 15 y 18 aproximadamente– y las características del mismo, provocan en general serios problemas posturales, respiratorios y de la vista”.<sup>38</sup>

**Cabe aclarar que la ilegalidad del taller no es sinónimo o indicio suficiente de la existencia de trata y explotación de personas;** más bien, indica el incumplimiento de las regulaciones laborales y comerciales.

## Dimensión del problema y estadísticas a nivel mundial

La trata de personas con fines de explotación laboral es un fenómeno delictivo que afecta a todos los países en menor o mayor medida, ya sea como países de origen, de tránsito y/o de destino de víctimas de este delito complejo. Los países en desarrollo son generalmente origen de la mayor parte de las víctimas, aunque también pueden ser territorios de tránsito hacia terceros países y de destino de víctimas para su explotación. La trata de personas es un fenómeno global que interpela a todos los Estados por igual.

37. CONVE-2019-18374789-APN-DGDMT#MPYT.

38. *Las Condiciones de Trabajo en los Talleres Textiles de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Factores de Riesgo e Impacto en la Salud/ Enfermedad de los Trabajadores, Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo, Superintendencia de Riesgos del Trabajo.* Disponible en: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2012/Tallerestextiles.pdf>.

La existencia y el crecimiento de este delito complejo a nivel global se relacionan directamente, por un lado, con el incremento de los flujos migratorios y la aceleración de la movilidad de las personas, características constitutivas de la globalización; y por otro, con la precarización de las condiciones laborales y la proliferación de conflictos bélicos y sociales que provocan el desplazamiento masivo de miles de personas en todo el mundo.

En la región tenemos actualmente dos claros ejemplos de conflictos que han generado miles de desplazados y migraciones forzadas: el conflicto armado colombiano, que lleva décadas, y la crisis humanitaria que sufre Venezuela desde hace algunos años, que ha provocado el éxodo de millones de venezolanos por toda la región.

Si bien la naturaleza delictiva del fenómeno hace imposible efectuar cálculos certeros sobre la magnitud de la población alcanzada por este delito, a nivel global la OIT estimaba en 2016<sup>39</sup> (últimos datos globales publicados) que unos 25 millones de personas habían sido víctimas de alguna forma de trabajo forzoso<sup>40</sup>.

Según este mismo informe, el 58 % de las víctimas de alguna de las formas de trabajo forzoso detalladas fueron mujeres y niñas, señalando la marcada feminización de la explotación laboral. En los casos en que se pudo identificar la actividad económica en la que fueron explotadas las víctimas adultas de trabajo forzoso, un 24 % lo fue en el trabajo en casas particulares; 18 % en la industria de la construcción; 15 % en la industria manufacturera y 11 % en el trabajo agrícola y la pesca.

La trata de personas con fines de explotación laboral es junto al tráfico de drogas y el de armas uno de los negocios ilegales más lucrativos a nivel global. Nunca hay que olvidar que su objetivo es la explotación de las personas para obtener un rédito económico. En 2014 la OIT estimó que la actividad generaba por año aproximadamente 150 mil millones de dólares estadounidenses<sup>41</sup>, lo que equivale al 40 % del PBI nominal de Argentina en el año 2019.

Estas cifras demuestran la importancia del desarrollo de herramientas jurídicas que puedan atacar las bases financieras de los que realizan la explotación de los trabajadores, identificando activos producidos como beneficio del delito y procurando su decomiso.

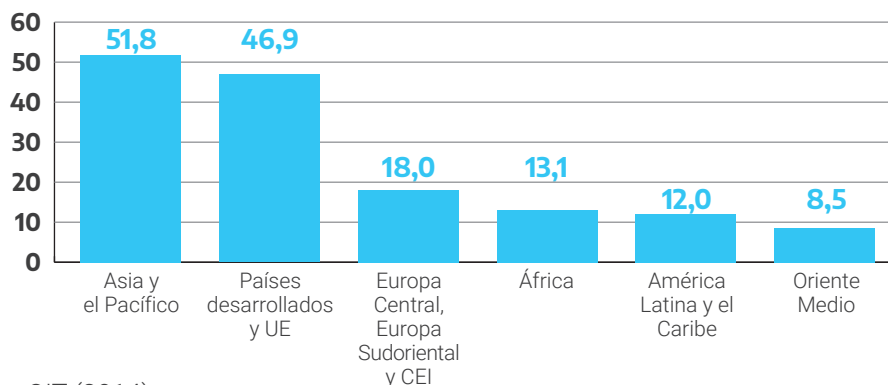
En esta actividad de identificación y denuncia, la Inspección del Trabajo es un actor fundamental para señalar a quienes pudieron verse beneficiados en alguna de las etapas de la cadena de explotación.

39. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced labour and forced marriage. 8.7 Alliance.* International Labour Organization and Walk Free Foundation, 2017. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf)

40. Se incluye en esta estimación: el trabajo forzoso en la economía privada; la explotación sexual comercial forzosa de adultos y de niños; la trata de personas con fines de explotación laboral y sexual; la servidumbre por deudas y de la gleba y el trabajo forzoso impuesto por el Estado.

41. *Profits and Poverty: The economics of forced labour.* International Labour Office (ILO) / Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL) / Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FPRW), 2014. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_243391.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf).



**Tabla 2: Beneficios anuales del trabajo forzoso por región (miles de millones de dólares)****El trabajo forzoso genera 150 mil millones de dólares anuales en beneficios ilegales**

Fuente: OIT (2014).

## Indicadores, indicios o alertas

En la labor inspectiva se pueden encontrar situaciones en las que los niveles de precariedad de la actividad laboral que se está fiscalizando nos llevarán a preguntarnos si estamos frente a simples irregularidades a la normativa laboral o en presencia de una situación mucho más grave, que puede llegar a configurar el delito de trata de personas con fines de explotación laboral.

Es muy difícil que sean las propias víctimas con las que el inspector se encuentra quienes le adviertan de la situación de explotación que están sufriendo, ya que en muchos casos las víctimas no se identifican a sí mismas como “víctimas de trata de personas o de explotación”, producto de la falta de conocimiento respecto a la naturaleza del delito; o fruto del virtual control y temor que el explotador ejerce sobre las víctimas, socavando su libertad y autonomía; también se hace presente el temor de la víctima a ser despedida o que sufra represalias de todo tipo.

Por ello, es muy frecuente que al momento de realizar la inspección, el inspector perciba una actitud de desconfianza de parte de la posible víctima. Estas circunstancias hacen que el uso de una serie de indicadores pueda ayudar al inspector a determinar la posible naturaleza de la situación que está relevando.

**Recordemos que quienes determinan la existencia o no de la configuración del tipo penal de la trata de personas con fines de explotación laboral serán las autoridades judiciales, luego de sustanciado el proceso penal.**

Según el Comité contra la Trata, al hablar de **indicadores** nos referimos a indicios que al ser constatados **ayudan a identificar una posible situación de explotación laboral**. Ningún indicador por sí solo, de forma aislada, puede asegurar la existencia o ausencia de un delito, pero la relación entre ellos en un contexto determinado, **funciona como alerta** de la posible presencia del mismo.

En el año 2018, la PROTEX confeccionó junto con la OIT un documento<sup>42</sup> que establece una serie de recomendaciones para la construcción de indicadores que puedan dar cuenta de una situación de explotación laboral. Su objetivo es fortalecer las estrategias para la prevención y erradicación de la trata de personas con fines de explotación laboral.

42. Ministerio Público Fiscal y OIT. *La trata de personas con fines de explotación laboral. Estrategias para la detección e investigación del delito*. MPF/OIT, Buenos Aires, 2018. Disponible en: [https://www.mpf.gob.ar/protex/files/2018/02/Informe\\_PROTEX\\_Trata\\_de\\_personas\\_2018.pdf](https://www.mpf.gob.ar/protex/files/2018/02/Informe_PROTEX_Trata_de_personas_2018.pdf).

En base a esos indicadores, la Secretaría de Trabajo del MTEySS avanzó en la confección de un acta de fiscalización que ayuda a los inspectores a identificar una situación de explotación laboral.

Dicha Acta, denominada de constatación de Indicios de Explotación Laboral (Acta IEL), junto al procedimiento para su utilización, fueron aprobados mediante Resolución N° 230/18 de la ST.

Los indicadores básicos establecidos por la PROTEX giran en torno a tres dimensiones principales que, como vimos en la página 51, son:

### 1) Jornada de trabajo; 2) Salario recibido; 3) Contexto o condiciones en que se realiza la labor.

La primera dimensión refiere a conocer el tiempo que efectivamente el trabajador dedica a su labor. En este caso, los indicios tendrán que ver con la extensión de la jornada de trabajo; la existencia o no de pausas durante la jornada (para almorzar, por ejemplo); el período de descanso que tienen contemplados los trabajadores entre jornada y jornada; la cantidad de días a la semana que trabajan y la obligatoriedad o no de realizar horas extras.

La segunda tiene como objetivo conocer, por ejemplo: ¿qué remuneración percibe por el trabajo? Cuánto cobra en mano el trabajador, si se le paga directamente a él; si esta remuneración es acorde con lo establecido por los CCT de la actividad; si se le realizan descuentos por algún motivo (comida, medicamentos, llamadas telefónicas, transporte); si se le había prometido una paga al recibir la oferta laboral y recibe una menor o si se le hacen retenciones de dinero sin motivo que lo justifique.

Por último, el contexto y condiciones en que se desarrolla el trabajo apunta a saber: ¿cómo es tratado el trabajador y en qué condiciones realiza su tarea? Pretende indagar si el trabajador tiene consigo sus documentos de identidad; si trabaja hacinado; si dispone de baños suficientes y en condiciones; si el ambiente cumple con condiciones de seguridad e higiene; si se observan instalaciones eléctricas y/o de gas precarias; si los trabajadores deben dormir en el lugar de trabajo; cómo son las condiciones en las que pernoctan; si disponen de camas o si duermen en colchones directamente sobre el piso; si existen restricciones a la libertad de movimiento de los trabajadores; si deben pedir permiso para salir del establecimiento donde trabajan cuando ya han terminado la jornada laboral; si quedan encerrados en el establecimiento; si los trabajadores conocen dónde están; si el lugar está apartado; si pueden comunicarse con su familia; si cuentan con acceso a agua potable y alimentación adecuada; si tienen heladera a disposición para mantener refrigerados los alimentos y el agua; si tuvieron que viajar desde lejos y el empleador se hizo cargo o no del costo del transporte.

Hay además una serie de indicadores que tienen que ver con las condiciones de trabajo, que son observables de forma directa por el inspector, tales como el estado general, físico y anímico que puede llegar a presentar el trabajador: miedo al responder, mala alimentación, signos de agotamiento, de debilidad, de cierta incapacidad para realizar algunos movimientos, marcas o cicatrices recientes, vendajes, heridas mal curadas, etc.

**Como ya comentamos, la edad y el origen de las personas son indicadores de pertenencia a población de mayor vulnerabilidad. Por eso es fundamental saber si los trabajadores son menores de 18 años o si son trabajadores migrantes, ya sean extranjeros o nacionales.**

En el caso de los trabajadores extranjeros es importante indagar cómo y a través de quién recibieron la oferta laboral para trasladarse al establecimiento donde los relevamos, si han conservado sus documentos, si fueron ayudados para entrar al país y si cuentan con residencia regular vigente que los habilite a trabajar en el país.

# 6

## La inspección del trabajo y la trata de personas

### Instrumentos y procedimiento para detectar indicios de explotación laboral según la Resolución ST N° 230/18

La inspección laboral nacional cuenta desde junio del año 2018 con un procedimiento y un acta especial para identificar indicios de explotación laboral que podrían llegar a constituir el delito de trata de personas con fines de explotación laboral.

Como fuera indicado con anterioridad, la práctica demuestra que es poco probable que en la tarea cotidiana los inspectores del trabajo y/o agentes vinculados a la inspección encuentren una situación en la que el delito complejo de la trata de personas se presente en toda su dimensión, pero sí es muy importante que, como generalmente estos agentes son los que primeramente toman contacto con una víctima, presten especial atención a los indicios, indicadores y alertas que luego, al ser evaluados por un fiscal federal, permitan configurar el delito de Trata de Personas.

Reiteramos que no compete al inspector determinar si se está o no frente a este delito, ya que esa calificación la hará el Poder Judicial después de realizada la investigación y sustanciado el proceso. Sin embargo, el rol que le cabe al inspector es relevante al ser quien, con su labor, puede recabar la mayor cantidad y calidad de información posible que, resultará fundamental tanto para etapas administrativas y verificaciones posteriores como para el análisis de la presunta comisión de delitos por parte de las autoridades judiciales competentes.

Entonces, frente a la complejidad que presenta intentar esclarecer si se está en presencia del delito de la trata de personas con fines de explotación laboral, surge oportuno indagar sobre algunos interrogantes, tales como:

- ¿Qué situaciones o hechos nos dan indicios sobre una posible situación de explotación laboral?
- ¿Qué consideraciones/aspectos/elementos deberán tenerse en cuenta a la hora de fiscalizar un establecimiento?
- ¿Qué preguntas debemos hacerle al empleador y a los trabajadores para obtener información precisa que nos permita constatar la presencia de explotación laboral y que sea luego de utilidad para que la Justicia califique el hecho como delictivo?
- ¿Qué aspectos de las condiciones en las que desempeñan sus labores los trabajadores debemos priorizar durante la visita de la inspección?

Asimismo, y retomando lo expresado respecto de los indicadores, nos ayudaremos con las siguientes preguntas:



### Jornada laboral del trabajador:

- ¿Cuánto tiempo debe trabajar?
- ¿Trabaja a destajo?
- ¿Trabaja todos los días?



### Salario del trabajador:

- ¿Qué remuneración percibe por su trabajo?
- ¿Se le hacen descuentos al salario pactado?
- ¿El salario efectivamente cobrado es el prometido?



### Contexto en el que el trabajador desarrolla la labor:

- ¿Cuáles son las condiciones en que se realiza el trabajo?
- ¿Cómo es tratado?
- ¿Está restringida su libertad de movimiento?

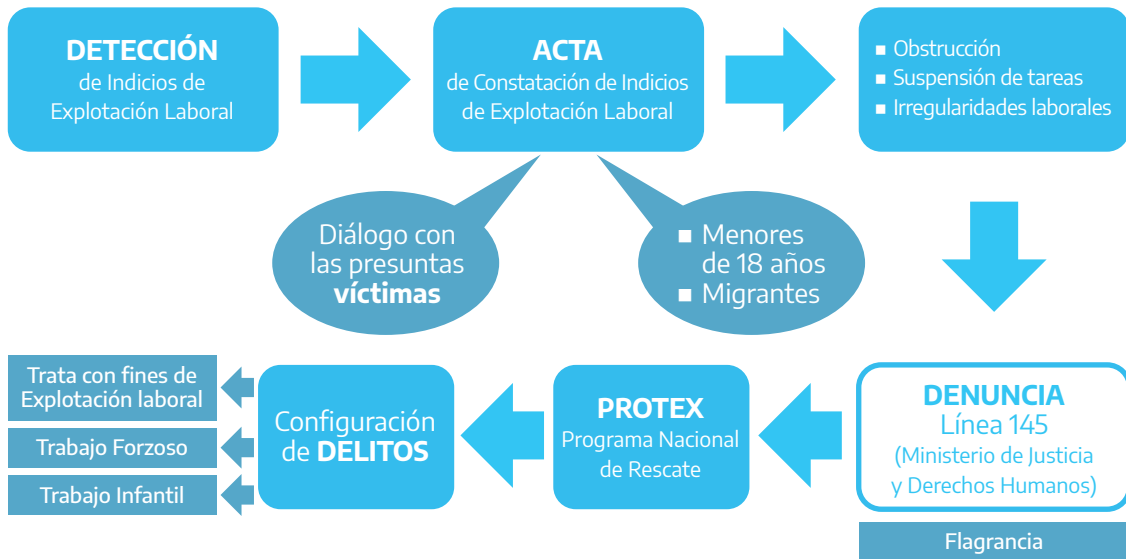
## Procedimiento para el abordaje de la detección de indicios de explotación laboral

Como hemos manifestado, la Resolución de la Secretaría de Trabajo N° 230/18 determina el procedimiento que debe implementarse ante la constatación de indicios de explotación laboral e instruye el Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral (Acta IEL) y su Anexo<sup>43</sup>.

Para facilitar su comprensión, presentamos gráficamente un esquema general, para luego hacer foco en el llenado del instrumento y en las distintas situaciones que se pueden presentar durante el acto inspectivo.

43. Resolución 230/2018 de la Secretaría de Trabajo del por entonces Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/310000-314999/311543/norma.htm>.

**Procedimiento para la actuación de la inspección ante indicios de Explotación Laboral**



**Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral-ACTA IEL**

(se confecciona un acta por cada razón social fiscalizada)

**y su Anexo**

(Se confecciona un anexo por cada trabajador relevado)

Tengamos en cuenta que se pueden constatar indicios de explotación laboral tanto en fiscalizaciones generadas por denuncias, en cuyo caso los datos aportados pueden alertar sobre la supuesta presencia de dichos indicios, o en inspecciones de rutina u operativos.

**El inspector en toda fiscalización que realice debe llevar impresas Actas IEL y un número suficiente de sus Anexos.**



La apertura de la fiscalización la realizará con el sistema de *Inspector Digital* (INDI)<sup>44</sup>, tal como se realizan todas las fiscalizaciones en el marco del *Plan Nacional de Regularización del Trabajo* (PN-RT)<sup>45</sup>, relevándose a **todos los trabajadores presentes** que estén trabajando en el establecimiento.

44. INDI: sigla que refiere a la Inspección Digital o informatizada que implementa el MTEySS.

45. El *Plan Nacional de Regularización del Trabajo* que lleva adelante el MTEySS tiene como objetivo prevenir y sancionar la falta de registración laboral.

Es importante cubrir todo el establecimiento, sobre todo cuando se trata de fincas rurales. Además de observar las condiciones de trabajo y el estado de higiene y seguridad de los lugares donde desempeñan su trabajo, se comprobará el estado de los lugares donde los trabajadores se asean, donde comen (y cómo son guardados y conservados los alimentos, si los hubiere), si existen lugares reservados para que pernocten, comprobar su estado, etc.

**Es importante generar el registro fotográfico y/o fílmico de las situaciones y condiciones observadas.**

**Se sugiere realizar un archivo de audio describiendo la situación encontrada a modo de ayuda-memoria.**

Si del análisis de estas condiciones y/o de las respuestas que los trabajadores den a las preguntas que les formula el inspector surgen indicios que puedan dar a entender que se está frente a una situación de explotación laboral, el inspector labrará de forma manual un Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral (Acta IEL), por cada establecimiento o empleador fiscalizado y un Anexo de Acta IEL por cada trabajador que releve en dicha situación.

Si se le impide al inspector de forma parcial o total la realización de la inspección y/o el ingreso o permanencia en el establecimiento, labrará un **Acta de Obstrucción**, como en cualquier otro acto inspectivo en el marco del PNRT.

Si de la información que pudo ser recolectada hasta ese momento surgen indicios de explotación, labrará el **Acta IEL** con la información disponible.

Es fundamental que el inspector pueda determinar si, producto de las condiciones observadas, la vida o la salud de los trabajadores corre algún riesgo que amerite la suspensión de tareas. En caso afirmativo se procederá a la suspensión de las mismas labrando un **Acta de inspección** en la que se detallarán los motivos que justifican esta medida, como se hace habitualmente en las fiscalizaciones realizadas en el marco del PNRT, pudiendo utilizarse el siguiente modelo:

*"En este acto, se procede a realizar la suspensión de las tareas del personal que se encuentra prestando en..... (describir el lugar, sector o zona a suspender), por cuanto, recorrido el establecimiento se constata que (realizar una descripción detallada) no cumplen con las mínimas medidas de higiene y seguridad en el trabajo, constituyendo ello un riesgo grave e inminente para la seguridad, la higiene, la salud y la vida de los trabajadores que laboran en el citado sector. Se labra la presente en virtud de las facultades conferidas por la Ley N° 25.877, artículo 32, inciso "D". En virtud de la presente, se notificará a la autoridad competente de la suspensión de tareas".<sup>46</sup>*

Se detallará en el Campo Observaciones del INDI que se labrará Acta IEL identificando su número, acompañado, en caso de haberla ya efectuado, por el número de denuncia a la Línea telefónica

46. Como en cualquier otro procedimiento dentro del PNRT, la suspensión de tareas debe ser informada a la administración laboral provincial local.

145<sup>47</sup>. Vincular ambas actas permitirá la utilización de los datos de los trabajadores y empleadores que se carguen al sistema.

Cada Acta IEL será individualizada con el código de la Agencia Territorial<sup>48</sup> del MTEySS o el área de fiscalización interviniente (por ejemplo DIF, AT Posadas, etc.), acompañado de un número correlativo comenzando por 0001. Además en el Acta IEL se consignará el número correspondiente al Acta de Inspección y el Número de Expediente PNRT.

Como ya vimos se deberá completar un (1) **Acta IEL**, por empleador y un (1) Anexo I por cada trabajador relevado.

Como la información que recoge la inspección puede determinar luego, al ser evaluada por un fiscal o juez penal, que existen indicios suficientes para dar por acreditada la configuración de un delito penal, hay que tener en cuenta que:

- **No se le dejará al empleador copia de las Actas IEL labradas ni de sus anexos.**
- **No se realizará ninguna intimación previa al empleador.**

Relacionado al **llenado del Acta**, se recomienda:

- Escribir en mayúscula.
- Letra de imprenta clara y prolija.
- Utilizar bolígrafos o lapiceras con tinta de colores oscuros.
- Siempre tachar, no borrar.

## Experiencia en el terreno. Fiscalización en actividad agrícola: cosecha de arándanos

### Provincia de Buenos Aires, noviembre 2018

#### (Testimonio de los inspectores)

El 16 de noviembre de 2018 se realizó un operativo de fiscalización conjunta respondiendo a un pedido de colaboración remitido por RENATRE a la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo (DNFT) (en el marco del Convenio de cooperación vigente), que daba cuenta de una denuncia recibida sobre presuntas condiciones de explotación laboral en una finca dedicada a la producción de arándanos.

El establecimiento se encontraba cercano a la localidad de Lima, Provincia de Buenos Aires, y estaba en pleno trabajo de cosecha, para lo cual se había reclutado un número importante de trabajadores provenientes de la Provincia de Santiago del Estero.

47. La línea 145, de alcance nacional, es una línea telefónica que pertenece al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y se creó con el objetivo de recabar durante las 24 horas los 365 días del año las denuncias sobre trata y explotación de personas.

48. Agencia Territorial: así se denominan las unidades del MTEySS localizadas en cada una de las provincias y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Del operativo participaron los siguientes organismos: Dirección de Seguimiento y Control de la Fiscalización (DSyCF) y Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL), ambas de la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo (DNFT) del MTEySS; Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE); Dirección Nacional de Migraciones (DNM); Gendarmería Nacional Argentina (GNA); Delegación Zárate del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires; la Seccional Lima y la Delegación Regional Zona Norte de la Provincia de Buenos Aires, de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y el Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento a Víctimas Damnificadas por el delito de Trata de personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

En la denuncia recibida se daba cuenta a través de material fotográfico de una situación muy precaria en las condiciones de higiene y seguridad de los lugares donde dormían, comían y se aseaban los trabajadores.

A las 7 de la mañana del viernes 16 nos encontramos con los inspectores de RENATRE. En las proximidades del campo nos reunimos con dos móviles de la GNA que habíamos solicitado como apoyo, y con dos inspectores de la DNM de la Delegación de La Plata, y de la oficina de RENATRE de La Plata, así como con el delegado local de la Seccional Lima de UATRE, que nos condujo hasta el campo.

Una vez en el campo procedimos al relevamiento de los trabajadores que encontramos en situación de trabajo (62 trabajadores). Un trabajador migrante extranjero (de nacionalidad boliviana con residencia permanente en el país, en la provincia de La Rioja) y 61 trabajadores migrantes internos, procedentes de las provincias de Santiago del Estero (43 trabajadores, 70,5 %), Salta (15 trabajadores, 25 %), Jujuy (2 trabajadores, 3 %) y La Rioja (1 trabajador, 1,5 %). De los 62 trabajadores relevados 61 eran mayores de edad y 1 adolescente (17 años); 40 eran hombres (65 %) y 22 mujeres (35 %).

Una vez comenzada la fiscalización se sumaron dos inspectores de la Delegación Regional Zárate del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Asimismo se hizo presente el delegado regional del Norte de la Provincia de Buenos Aires de UATRE, junto a un colaborador y un abogado de dicho sindicato.

Revisados los lugares donde dormían, comían y se aseaban los trabajadores, se observaron instalaciones eléctricas y conexiones de gas precarias, falta de higiene, hacinamiento, colchones en el suelo, ventanas sin vidrio tapadas con nylon, etc.

Asimismo, producto de las respuestas que daban los trabajadores sobre el salario cobrado, por debajo del jornal correspondiente, de las condiciones de trabajo, escasez de la comida suministrada, etc., se concluyó que estábamos frente a indicios de explotación laboral y se decidió labrar un **Acta IEL** y efectuar la denuncia a la Línea 145.

De la comunicación con la operadora del 145, para dejar asentada la denuncia, participaron el inspector de DITIAEIEL, uno de RENATRE y la delegada regional del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, quienes aportaron su conocimiento y observación.



Pasadas algunas horas se presentó otra unidad de la GNA con la orden de allanamiento librada por el juez a cargo y comenzó su accionar.

Unas horas más tarde arribaron el grupo de psicólogas del Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento a Víctimas Damnificadas por el delito de Trata de personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, comenzando las entrevistas en profundidad de los 82 trabajadores que había en la finca (la diferencia entre el número relevado y el de las entrevistas, se debe al rastillaje completo que hizo GNA en todo el campo, encontrándose trabajadores que en su momento no habíamos observado en situación de trabajo).

Una vez completado el trabajo de las profesionales del Programa Nacional de Rescate, y del informe por ellas elevado al juez, el magistrado encontró fundamento a la denuncia realizada y ordenó la aprehensión del contratista de los trabajadores allí presente, y del encargado de la finca.


El delegado se comprometió a conseguir de los empleadores la liquidación completa de los sueldos correspondiente a cada trabajador, así como el transporte para que al día siguiente pudiesen retornar a sus provincias de origen.

El operativo finalizó a las 4 de la mañana del sábado 17 de noviembre.



## Análisis de los campos del acta y llenado cuadro por cuadro

Vamos ahora a analizar cada uno de los campos del Acta IEL y su Anexo.

 <p>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina</p>	<b>ACTA DE CONSTATACIÓN DE INDICIOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL</b>			
	NRO.: ..... (1) Corresponde a Acta de Inspección N°: ..... (2)			
(3)	DÍA	MES	AÑO	N° de expediente (4)
Domicilio de Inspección:		Localidad:		
(5)		Provincia:		
<b>CONTEXTO - CONDICIONES LABORALES</b>				
¿Existe ausencia de condiciones de higiene en general? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO				
(6)	En caso afirmativo:			
<b>VIOLACIONES A LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE</b>				
(7)	¿Se observan cables eléctricos descubiertos o instalaciones eléctricas precarias y deficientes?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Se observan instalaciones o artefactos de gas precarios? (8)	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Existe hacinamiento de trabajadores? (9)	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Falta de heladera para la refrigeración de alimentos? (10)	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Sanitarios inexistentes, escasos o inadecuados? (11)	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Existen colchones o colchonetas en el piso de las habitaciones o en el lugar de trabajo? (12)	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Se observa presencia de campamentos? (13)	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
¿Se impide o limita el ingreso o egreso al lugar de trabajo? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO				
En caso afirmativo:				
<b>RESTRICCIONES A LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO</b>				
	¿Los trabajadores se encuentran encerrados en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Hay puertas o ventanas selladas?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Deben pedir permiso a alguna persona de confianza del empleador para poder salir luego del horario de trabajo?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Deben salir acompañados de alguna persona designada por el empleador?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Pueden salir pero no saben dónde se encuentran?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Pueden salir pero se encuentran en un lugar de difícil acceso?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
	¿Se encuentran obligados a dormir allí?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
Siendo beneficiarios de la explotación fiscalizada:				
<b>TITULAR/ES REGISTRAL/ES DEL ESTABLECIMIENTO Y/O INMUEBLE</b>				
DATOS PARA SU INDIVIDUALIZACIÓN				
<b>TITULAR/ES REGISTRAL/ES DE LOS VEHÍCULOS O MAQUINAS QUE HUBIERE EN EL LUGAR</b>				
DATOS PARA SU INDIVIDUALIZACIÓN				
Siendo la/s empresa/s con las que interactúa el empleador -si hubiere-:				
Apellido y Nombre/Razón Social:				
Nombre de Fantasía:				
Domicilio fiscal:				
Domicilio real/legal:				
CUIT:				
CIU / Actividad económica desarrollada:				
<b>EN USO DE LA FACULTAD CONFERIDA POR LEY 25.877 ART 32 INC. D SE PROCEDE A SUSPENDER LAS SIGUIENTES TAREAS:</b>				
OBSERVACIONES:				
CON LOS INDICIOS ENCONTRADOS SE PROCEDE A REALIZAR DENUNCIA PENAL <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO  N° de denuncia:.....		Funcionario/s Actuante/s (Firma / Aclaración)		

- (1) **Nro.:** cada una de las actas tendrá una numeración que será asignada por la Dirección de Seguimiento y Control de la Fiscalización (DSyCF)<sup>49</sup> en la que se especifica el código de la Agencia Territorial interviniente en la fiscalización, acompañado de un número correlativo. (Por ejemplo: DIF 0001).
- (2) **Corresponde a Acta de Inspección N°...:** se consigna el número de Acta PNRT o el de Acta de Obstrucción, en caso de no haber podido acceder a realizar la fiscalización por obstrucción.
- (3) **Día/mes/año:** se consigna la fecha exacta de la fiscalización.
- (4) **N° de Expediente:** se detalla el número de Expediente PNRT.
- (5) **Domicilio de Inspección, Localidad y Provincia:** se detalla la ubicación exacta del establecimiento fiscalizado; el nombre o número de la calle donde se encuentra, la altura de la misma, la localidad, el partido o departamento y la provincia. Es de suma importancia completar también la geolocalización/georreferencia del establecimiento, sobre todo en zonas rurales.

**En un segundo cuadro encontramos preguntas dirigidas específicamente a referenciar las CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD del establecimiento inspeccionado.**

- (6) Si la respuesta es afirmativa, se completarán a continuación las siguientes preguntas referidas a condiciones generales de seguridad e higiene: **VIOLACIONES A LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**. En caso de ser negativa la respuesta se pasará directamente al bloque de preguntas referidas a las restricciones a la libertad de movimiento.
- (7) **¿Se observan cables eléctricos descubiertos o instalaciones eléctricas precarias o deficientes?** Se presta atención a si se observan cables eléctricos colgando sin las aislaciones correspondientes, a instalaciones "caseras", enchufes o tomas de electricidad en mal estado y cualquier otra deficiencia que pudiera potencialmente provocar un cortocircuito eléctrico o una descarga sobre las personas y/o los objetos.



- (8) **¿Se observan instalaciones o artefactos de gas precarios?** Se responderá positivamente si se observan instalaciones de gas potencialmente peligrosas, en mal estado, sin la ventilación necesaria, que puedan poner en peligro la salud o la vida de los trabajadores.



49. DSyCF: la Dirección de Seguimiento y Control de la Fiscalización pertenece a la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo de la Secretaría de Trabajo del MTEySS.

(9) **¿Existe hacinamiento de trabajadores?** Se observa si el lugar físico está preparado para albergar la cantidad de personas que allí habitan y/o trabajan. Existen resoluciones específicas por actividad que dan cuenta de la relación necesaria entre el espacio y la cantidad máxima de personas que pueden habitarlo para que no se dé una situación de hacinamiento.

(10) **¿Falta de heladera para la refrigeración de alimentos?** Se presta atención, cuando los trabajadores habitan en el lugar y/o se observen alimentos que necesariamente deban ser refrigerados (por ejemplo; carne, fiambres, lácteos, etc.), a la existencia de heladeras o freezers suficientes para conservarlos.



(11) **¿Sanitarios inexistentes, escasos o inadecuados?** La respuesta será positiva en caso de ausencia, escasez, precariedad o absoluta falta de higiene y mantenimiento de los sanitarios.



(12) **¿Existen colchones o colchonetas en el piso de las habitaciones o en el lugar de trabajo?** Se observa si los trabajadores que pernoctan en dormitorios no poseen camas adecuadas, y duermen en colchones tirados en el piso o cuando se observen colchones o colchonetas dentro del establecimiento, lo que daría cuenta de que los trabajadores descansan o duermen en su sitio de trabajo en un lugar no acondicionado para ello.



**(13) ¿Se observa presencia de campamentos?** Entendemos por campamento la presencia en el lugar de construcciones precarias en base a carpas, lonas o estructuras armadas con nylon o telas (a modo de puerta) sostenidas por palos, destinadas al pernocte de los trabajadores.



**El siguiente bloque de preguntas pone el foco en la LIBERTAD DE MOVIMIENTO de los trabajadores:**

■ ¿Se impide o limita el ingreso o egreso al lugar de trabajo? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO		
En caso afirmativo: (14)		
<b>RESTRICCIONES A LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO</b>		
¿Los trabajadores se encuentran encerrados en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(15)
¿Hay puertas o ventanas selladas?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(16)
¿Deben pedir permiso a alguna persona de confianza del empleador para poder salir luego del horario de trabajo?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(17)
¿Deben salir acompañados de alguna persona designada por el empleador?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(18)
¿Pueden salir pero no saben dónde se encuentran?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(19)
¿Pueden salir pero se encuentran en un lugar de difícil acceso?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(20)
¿Se encuentran obligados a dormir allí?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(21)

**(14)** Este punto refiere a la existencia de posibles limitaciones a la libertad de movimiento de los trabajadores que surjan de nuestra propia observación en el lugar y/o de las respuestas dadas por los trabajadores del establecimiento fiscalizado. En caso afirmativo, a continuación hay otro bloque con preguntas más específicas con indicadores de posibles restricciones a la movilidad.

**(15) ¿Los trabajadores se encuentran encerrados en el lugar de trabajo?** En muchas ocasiones los trabajadores tienen impedida su salida y/u obstruida su libertad ambulatoria. Esto puede ser, por ejemplo, teniendo cerrado con llave o candado el acceso al lugar donde prestan tareas, o también mediante la presencia de personal de seguridad que les impida la libre salida.

**(16) ¿Hay puertas o ventanas selladas?** Será afirmativa la respuesta si existen aberturas (puertas y/o ventanas) selladas o cerradas de un modo que impida su normal funcionamiento.

**Es importante hacer una aclaración con relación a las tres preguntas que se presentan a continuación, que persiguen la finalidad de contar con información sobre la libertad y posibilidad de salir y entrar del establecimiento de los trabajadores en su conjunto (no de cada caso en particular).**

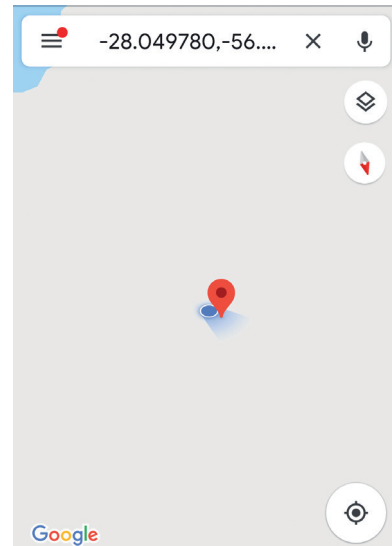
Si es necesario detallar alguna aclaración, esta deberá ser incluida en el campo del acta denominado **Observaciones**.

**(17) ¿Deben pedir permiso a alguna persona de confianza del empleador para poder salir luego del horario de trabajo?** La respuesta será afirmativa si se puede inferir, en base a la respuesta de los trabajadores, que para poder salir del establecimiento (una vez cumplida su jornada laboral) deben solicitar algún tipo de permiso, dar cuentas o explicaciones al dueño o administrador del establecimiento o a quien este le haya otorgado el rol de “capataz” o “encargado”.

**(18) ¿Deben salir acompañados de alguna persona designada por el empleador?** En este caso la pregunta apunta a saber si para poder salir del establecimiento los trabajadores son acompañados por alguna persona designada por el empleador.

**(19) ¿Pueden salir pero no saben dónde se encuentran?**

Puede suceder, sobre todo en ámbitos rurales, que los trabajadores no tengan, en apariencia, restricciones para abandonar el establecimiento, pero que desconozcan la ubicación exacta en la que están y/o los medios disponibles para trasladarse y abandonar el lugar.



**(20) ¿Pueden salir pero se encuentran en un lugar de difícil acceso?**

La respuesta será positiva cuando el establecimiento se encuentra alejado de centros urbanos, caminos transitables y/o accesos a cualquier medio de transporte, lo que en la práctica hace muy difícil o casi imposible el abandono del lugar.

**(21) ¿Se encuentran obligados a dormir allí?** Se debe marcar la opción Sí cuando los trabajadores deban pernoctar en el establecimiento por imposición del empleador.



**Siguiendo el diseño del Acta IEL, a partir de aquí las preguntas están orientadas a identificar al empleador y a las empresas con las que interactúa, que se benefician de la producción del establecimiento y de la labor de sus trabajadores.**

Si bien los datos del empleador estarán detallados en el Acta labrada mediante el INDI, también será preciso identificar en caso que las hubiere a las empresas que forman parte de la cadena productiva del establecimiento que inspeccionamos, para que luego se pueda evaluar la eventual cadena solidaria de responsabilidades.

<b>Siendo beneficiarios de la explotación fiscalizada:</b>	
<b>TITULAR/ES REGISTRAL/ES DEL ESTABLECIMIENTO Y/O INMUEBLE</b>	
DATOS PARA SU INDIVIDUALIZACIÓN	(22)
<b>TITULAR/ES REGISTRAL/ES DE LOS VEHICULOS O MAQUINAS QUE HUBIERE EN EL LUGAR</b>	
DATOS PARA SU INDIVIDUALIZACIÓN	(23)

(22) Este dato puede obtenerse de alguna boleta de pago de servicios, impuesto provincial, tasas municipales, boleta de luz, gas, etc., que pueda encontrarse en el establecimiento, que pertenezca al mismo y que pueda individualizar a su titular.

(23) Se puede consignar el número de chapa patente de vehículos que se encuentren en el lugar o la individualización de cualquier maquinaria registrable.

**En el apartado siguiente, se identifican los datos de empresas que interactúen con el empleador y que de alguna manera sean beneficiarias de la producción:**

<b>Siendo la/s empresa/s con las que interactúa el empleador -si hubiere-:</b>	(24)
<b>Apellido y Nombre/Razón Social:</b>	
<b>Nombre de Fantasía:</b>	
<b>Domicilio fiscal:</b>	
<b>Domicilio real/legal:</b>	
<b>CUIT:</b>	
<b>CIIU / Actividad económica desarrollada:</b>	

(24) Es sustancial identificar todos los datos posibles que se puedan recoger de las empresas que contraten los servicios del establecimiento fiscalizado. Por ejemplo, es muy común en un establecimiento que se dedique a la producción textil encontrar etiquetas o remitos con datos identificatorios de alguna marca, para la cual trabaja o hace trabajos o pedidos específicos el taller o fábrica textil que estamos inspeccionando. En la producción agropecuaria, podemos llegar a encontrar remitos, cajas o cajones con identificación, logo, marcas, etc., que nos ayuden a la identificación. Por ello, es de suma importancia consignar, en lo posible, la totalidad de los datos que se solicitan a continuación:

- Apellido y Nombre/Razón Social: se deberá detallar el Apellido y Nombre del titular o Razón Social en caso de personas jurídicas.

En caso de figurar en etiquetas remitos o facturas, detallar también:

- Nombre de fantasía:
- Domicilio fiscal:
- Domicilio real/legal:
- CUIT:
- CIIU/Actividad económica desarrollada: el CIIU es una clasificación uniforme de las actividades económicas por procesos productivos y nos sirve para identificar la actividad desarrollada.

**Para el caso en que sea necesario suspender tareas:**

<b>EN USO DE LA FACULTAD CONFERIDA POR LEY 25.877 ART 32 INC. D SE PROCEDE A SUSPENDER LAS SIGUIENTES TAREAS:</b>	<b>(25)</b>
---	-------------

(25) Se consigna el lugar, sector o zona donde se suspenden las tareas y se incluye el número de Acta de Inspección en la que se detallaron las razones de la suspensión de tareas.

**En estos casos el procedimiento es el habitual, debiéndose dejar una copia del Acta utilizada para la suspensión de tareas al empleador o responsable presente del establecimiento.**

OBSERVACIONES:	<b>(26)</b>
----------------	-------------

(26) Este campo se encuentra reservado para incorporar cualquier dato u observación aclaratoria de interés.

**Finaliza el llenado del Acta IEL con el siguiente recuadro y sus correspondientes campos, los que se llenarán considerando la información reunida durante el proceso inspectivo.**

<b>CON LOS INDICIOS ENCONTRADOS SE PROCEDE A REALIZAR DENUNCIA PENAL</b> <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO Nº de denuncia:..... <b>(27)</b>	Funcionario/s Actuante/s (Firma / Aclaración) <b>(28)</b>
--	--

(27) Se debe marcar la opción Sí cuando luego de confeccionar el Acta IEL se efectuó la denuncia penal llamando a la Línea 145, debiéndose consignar el número de denuncia recepcionada que nos brindará la operadora de dicha línea. (Más adelante detallaremos el proceso de denuncia a la Línea 145).

(28) Por último se consigna la firma y su aclaración por el funcionario actuante.



**Anexo del Acta IEL, que se identifica como:****Anexo del Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral**

Se deberá completar un Anexo por cada trabajador detectado, el que llevará como identificación el número de Acta IEL a la que complementa e individualizando cada Anexo con una numeración del tipo 1/20, 2/20, 3/20, etc.

**La correcta toma de los datos en la entrevista al trabajador es de suma importancia ya que la persona relevada será luego testigo en el eventual proceso penal que se inicie como consecuencia de la detección por la inspección.**

Como se indicara anteriormente, es muy probable que los inspectores de trabajo sean los primeros agentes en entablar diálogo con los trabajadores víctimas, con toda la susceptibilidad, desconfianza o recelo que puede existir en ellos frente a un funcionario público, atento que son personas que están sufriendo una situación de explotación, de la cual en muchos casos no tienen conciencia real, ni conocimiento de sus derechos vulnerados ni de los mecanismos de que dispone el Estado, y a los que pueden acudir, para poder hacer ejercicio efectivo de ellos.

La inspección puede ser recibida con temor a represalias y/o a que empeoren sus condiciones de trabajo; también con incomodidad o fastidio por interrumpir la rutina laboral, teniendo en cuenta que en muchas situaciones se encuentran con trabajadores que reciben un sueldo de acuerdo a la producción realizada (pago a destajo), y no por una jornada laboral determinada. Por ello es fundamental que el inspector aborde al trabajador de la forma más respetuosa y amigable posible, aclarándole desde el comienzo que toda información brindada es confidencial y que cualquier sanción que genere el accionar inspectivo estará dirigida solamente al empleador y no implicará ninguna consecuencia negativa para los trabajadores.

- **Los inspectores de trabajo debemos evitar la revictimización**, que se produce cuando a los daños causados por los hechos y situaciones sufridos por las víctimas se suman daños generados por la propia interacción de los organismos gubernamentales, cada uno con sus procedimientos específicos, que muchas veces se presentan de forma poco articulada.

Si bien muchas veces estará lejos de las posibilidades de los inspectores evitarlo completamente, debemos intentar que la intervención respete al máximo esa consigna, no ahondando en preguntas que luego la víctima tendrá que responder en instancias judiciales.

**Algunas recomendaciones:**

- Intentar establecer un vínculo de confianza con el trabajador entrevistado.
- Tratar siempre con el máximo respeto y consideración a las posibles víctimas.
- Formular preguntas abiertas que empiecen con “qué”, “dónde”, “cuándo” y “cómo”.

- No se debe preguntar afirmando una violación a sus derechos, por ejemplo: “¿Es usted víctima de explotación?”
- No expresar actitudes discriminatorias.
- No deben emitirse juicios de valor sobre la narración de la víctima.
- Interrumpir lo mínimo posible el relato de las víctimas.
- No repetir las preguntas enunciadas de la misma forma si no son entendidas; se deben buscar variantes para que se puedan entender fácilmente.
- Mostrar interés genuino por la situación de la víctima, exteriorizando que estamos allí para ayudarla a salir de una situación de explotación y no simplemente para dejar constancia de ella.
- Mostrar tolerancia frente a posibles reproches por parte de las víctimas acerca de la actuación o inacción de agentes estatales.
- Intentar responder las consultas que puedan hacernos acerca del ejercicio de sus derechos, aunque no sean temas de nuestra competencia específica. Para ello, siempre es útil ir a las fiscalizaciones con un listado de números de servicios de consulta o denuncia de diferentes áreas gubernamentales a nivel nacional, provincial o local. Por ejemplo organismos de derechos humanos, delegación de migraciones, ANSES, Superintendencia de Servicios de Salud, fiscalías y juzgados penales federales, etc.

## Niños, niñas y adolescentes

A las recomendaciones anteriores el inspector deberá sumar, en el caso de los niños, niñas y adolescentes, las que se establecen para las entrevistas en casos de trabajo infantil y adolescente<sup>50</sup>.

- De encontrar niños menores de 16 años **NO se labra Acta TI** (Acta de Infracción por Trabajo Infantil Prohibido)<sup>51</sup>, por ser el delito de trata de personas con fines de explotación laboral de mayor gravedad que el de trabajo infantil, y por lo tanto lo subsume. El Anexo I del Acta IEL incluye campos que refieren expresamente a los menores de 18 años de edad.

En caso de encontrar un trabajador adolescente de 16 o 17 años, además del Anexo I de Acta IEL correspondiente, se podrá labrar el Acta de constatación de Trabajo Adolescente (Acta TA).

Consideremos que el trabajo adolescente está permitido por la ley laboral en la medida en que se cumpla con las prescripciones legales: Ley N° 26.390 (urbano) / Ley N° 26.727 (rural) / estatutos especiales, entre otros.

En el caso del trabajo adolescente, podrá haber incumplimientos legales que generen infracciones administrativas laborales, pero no estamos en presencia de un delito.

50. Ver: *Inspección del Trabajo Infantil y Adolescente. Material de apoyo para inspectores*, “La protección de los niños, niñas y adolescentes durante la entrevista”, editado por la COODITIA, 2018.

51. Acta TI: Acta de infracción por trabajo infantil prohibido, aprobada por Resolución SSFTySS 195/13.

## Trabajadores migrantes extranjeros

En caso de encontrarse con trabajadores extranjeros sin residencia migratoria vigente que los habilite a trabajar en nuestro país (sea esta precaria, transitoria, temporaria o permanente), el inspector le proporcionará al trabajador el número de contacto de la Delegación más cercana de la Dirección Nacional de Migraciones (DNM) para que pueda informarse sobre los trámites necesarios para su regularización migratoria.

Es importante transmitir al trabajador extranjero la necesidad imperiosa de su regularización migratoria como paso previo a la regularización laboral y como forma de volver más efectiva la protección de los derechos que nuestras normas le reconocen. La desinformación, producida muchas veces por sus posibles explotadores, puede hacer que teman acercarse a una Delegación de la DNM o a cualquier oficina pública por miedo a ser detenidos o deportados. La acción inspectiva es una oportunidad óptima para romper ese desconocimiento de nuestras normas, y que sepan que ninguna consecuencia negativa puede tener para ellos buscar su regularización migratoria, además de los beneficios que conlleva para el trabajador y su grupo familiar.

**Nuestra Ley de Migraciones N° 25.871 y su Decreto reglamentario N° 616/2010 son muy claros al resguardar los derechos laborales emanados de una relación laboral, lo que le posibilita reclamar legalmente por ellos, más allá de su condición migratoria.**

75

Asimismo está garantizado por nuestra Ley de Migraciones el acceso a los servicios públicos de salud y educación, insistimos, más allá de su condición migratoria (artículos 7 y 8 de la Ley N° 25.871).

Es importante que durante la acción inspectiva, dentro de lo posible, se pueda transmitir esta información.

### ● Ley N° 25.871 de Migraciones / Decreto Reglamentario N° 616/2010

Artículo 56: "La aplicación de la presente ley no eximirá al empleador o dador de trabajo del cumplimiento de las obligaciones emergentes de la legislación laboral respecto del extranjero, cualquiera sea su condición migratoria; asimismo, en ningún modo se afectarán los derechos adquiridos por los extranjeros, como consecuencia de los trabajos ya realizados, cualquiera sea su condición migratoria".

Reglamentación / Artículo 56: "Con el fin de obtener la protección y el reconocimiento de los derechos establecidos en el artículo 56 de la Ley N° 25.871, los extranjeros podrán recurrir al asesoramiento que brindan los servicios jurídicos gratuitos que funcionan en el país, los cuales no podrán negarles atención debido a la falta de documentación argentina o a su calidad de extranjeros".

## Completemos ahora, paso a paso, el Anexo del Acta IEL



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social  
Argentina

### ANEXO I ACTA DE CONSTATAción DE INDICIOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL

NRO.: .....

DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR				
Nombre/s y apellido/s:	Género: <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Otro			
Fecha de nacimiento: / /	Edad:      Nacionalidad:      DNI:			
Domicilio:				
Datos de contacto (eventual contacto posterior):				
Provincia:	Partido o Departamento:			
Localidad:				
¿Vive en el lugar de trabajo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO				
¿Tiene documentación habilitante para trabajar en el país?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC      ¿Vigente? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC			
¿Tiene los documentos en su poder?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO			
¿Trabaja acompañado por algún miembro de su familia?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO      ¿Cuál?			
¿Recibe cada uno un sueldo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC			
MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD				
¿Asiste a la escuela?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO      ¿Cuál?			
¿Percibe la AUH?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC			
¿Tiene hijos?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO      ¿Cuántos?			
¿Percibe por el/ellos la AUH?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO			
Tarea específica que realiza:				
SALARIO				
¿El sueldo es el acordado?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC			
¿Cobra por cantidad o pieza producida?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC			
¿Cobra por trabajo en equipo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC			
DESCUENTOS SALARIALES O RETENCIONES				
¿Se le hacen descuentos del salario por algún motivo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC			
En el caso que la respuesta sea afirmativa especifique cuáles:				
¿El empleador retiene todo o parte del salario?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC			
En el caso de que la respuesta sea afirmativa especifique si sabe para qué:				
¿Le deben salarios?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO			
JORNADA				
¿Lo obligan a realizar horas extras?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO			
¿Cuánto tiempo tiene para descansar?				
COMUNICACIÓN CON EL ENTORNO				
¿Puede comunicarse libremente con su familia?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO			
OTROS DATOS				
¿Cómo se enteró del trabajo? (Seleccione una opción)				
Por un conocido/familiar	Anuncio escrito	Anuncio radial	Redes sociales	Otros
¿Desde dónde viajó al lugar de trabajo?				
¿Cómo llegó hasta el lugar de trabajo?				
¿El empleador se ocupó de los gastos del viaje?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC			
¿La persona que le ofreció el trabajo lo ayudó a cruzar la frontera?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO			
OBSERVACIONES:	Funcionario/s Actuante/s (Firma / Aclaración)			

Los primeros datos a ser volcados en el Anexo I del Acta IEL son los referidos a la identificación de cada trabajador/a que relevemos y son los más importantes para poder individualizar a cada una de las posibles víctimas de explotación laboral.

En el caso de trabajadores muy jóvenes, es importante que hagamos las dos preguntas, la de la fecha de nacimiento y la de la edad, porque quizás puede ocurrir que mientan la edad (en caso de ser adolescentes) pero sí nos den correctamente la fecha de nacimiento, de donde podremos deducir su edad verdadera.

DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR			
Nombre/s y apellido/s:		Género: <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Otro	
Fecha de nacimiento: / /	Edad:	Nacionalidad:	DNI:
Domicilio:			(1)
Datos de contacto (eventual contacto posterior):			
Provincia:	Partido o Departamento:		
Localidad:			
¿Vive en el lugar de trabajo? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO			

- (1) Estos ítems están relacionados y se complementan ya que es indispensable establecer claramente la ubicación de la presunta víctima para una eventual reparación de derechos, siendo clave poder recabar un domicilio diferente al del lugar de trabajo, así como un teléfono u otro dato de contacto que puede ser de algún familiar, amigo, etc.
- (2) Hay que tener en cuenta que en una misma provincia puede haber varias localidades con el mismo nombre pertenecientes a diferentes partidos o departamentos.
- (3) La respuesta será positiva si al momento de la inspección la posible víctima vive en el lugar de trabajo.

¿Tiene documentación habilitante para trabajar en el país?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC	¿Vigente?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC	(4)
¿Tiene los documentos en su poder?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO			
¿Trabaja acompañado por algún miembro de su familia?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	¿Cuál?		
¿Recibe cada uno un sueldo?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC			

- (4) Si el trabajador es extranjero deberá contar con una residencia precaria, residencia transitoria, residencia temporaria o residencia permanente vigente que lo habilite a trabajar en la Argentina.
- (5) Esta pregunta está dirigida a saber si el trabajador conserva en su poder sus documentos de identidad. Suele suceder en algunas ocasiones que los empleadores han retenido sus documentos de identidad para realizar supuestos trámites, lo que en la práctica pone a los trabajadores en una situación de mayor vulnerabilidad por no poder contar con su propia documentación para identificarse.
- (6) Esta pregunta está dirigida a saber si la persona entrevistada es parte de un grupo familiar que trabaja en conjunto en esa explotación. En caso de respuesta positiva es necesario aclarar también el parentesco que lo une al familiar que trabaja en el mismo establecimiento.
- (7) Si la respuesta fuere negativa implica que cobran en conjunto por la cantidad de producción, lo que puede significar que uno de los miembros del grupo familiar administraría el salario del grupo.

## EN CASO DE MENORES DE 18 AÑOS

Como adelantamos en el Alerta, en caso que en el establecimiento el inspector se encuentre frente a la presencia de **MENORES DE 18 AÑOS** y de existir indicios de explotación laboral **NO SE DEBERÁ** confeccionar el Acta de Infracción por Trabajo Infantil Prohibido dado que el delito de trata es más grave y lo subsume.

A continuación formularemos al trabajador/a menor de 18 años una serie de preguntas vinculadas al ejercicio de sus derechos a la educación y a percibir la Asignación Universal por Hijo.

MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD			
¿Asiste a la escuela?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	¿Cuál? (8)
¿Percibe la AUH?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> NS/NC
¿Tiene hijos?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	¿Cuántos?
¿Percibe por el/ellos la AUH?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
Tarea específica que realiza:	(9)		

- (8) Si respondiera afirmativamente e identifica el establecimiento escolar, el dato es de suma importancia para una posible comunicación posterior con el menor de 18 años y su familia.

Las otras preguntas son valiosas para tener algunos datos más sobre la situación sociofamiliar del niño, niña o adolescente.

- (9) Detallar específicamente cuál es la labor que realiza el menor de 18 años, identificada con sus propias palabras.

## SALARIOS

Esta variable es compleja de abordar porque muchas veces los trabajadores al ser relevados aún no han cobrado salario alguno y solo saben lo que les fue prometido por el empleador, o el reclutador, en su provincia de origen (situación que se da muy habitualmente en las cosechas hacia las que se movilizan grandes contingentes de trabajadores migrantes internos).

SALARIO			
¿El sueldo es el acordado?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> NS/NC (10)
¿Cobra por cantidad o pieza producida?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> NS/NC (11)
¿Cobra por trabajo en equipo?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> NS/NC (12)

- (10) ¿Está percibiendo el salario prometido al inicio de la relación laboral?

- (11) Aquí se debe marcar la opción SÍ cuando el salario es por trabajo a destajo y no por jornada de trabajo establecida por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad.

- (12) Cuando consultado el trabajador pueda determinarse que el salario no le es abonado de manera individual sino por cuadrilla de trabajadores, grupo, equipo, etc., deberá marcarse la opción SÍ.

Veamos ahora algunas preguntas relacionadas a posibles retenciones que pueda sufrir el salario de los trabajadores:

DESCUENTOS SALARIALES O RETENCIONES		
¿Se le hacen descuentos del salario por algún motivo?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC	(13)
En el caso que la respuesta sea afirmativa especifique cuáles:		
¿El empleador retiene todo o parte del salario?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC	(14)
En el caso de que la respuesta sea afirmativa especifique si sabe para qué:		
¿Le deben salarios?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(15)

- (13) La pregunta va dirigida a saber si el empleador por algún motivo efectúa descuentos en el salario del trabajador y cuáles son los justificativos para estos descuentos: gastos por hospedaje, comidas, multas por incumplimiento de objetivos, por ejemplo.
- (14) Aquí se apunta a conocer si por algún motivo el empleador efectúa una retención sobre el salario del trabajador y cuál es el motivo argumentado: por ejemplo, si lo retiene para dárselo al final de la temporada; para enviárselo a su familia; como forma de ahorro forzoso, etc.
- (15) Esta pregunta indaga si el empleador le debe salarios al trabajador por algún motivo, ya que esto, además de ser una violación a su derecho laboral, puede implicar una severa restricción a la libertad del trabajador que necesita ese dinero para poder subsistir, enviar a su familia o volver a su lugar de origen.

## JORNADA

Aquí realizaremos algunas preguntas acerca de la jornada laboral, más allá de las que se efectúan en el marco de los relevamientos del PNRT, las que entendemos necesarias para evaluar una posible situación de explotación laboral:

JORNADA		
¿Lo obligan a realizar horas extras?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	(16)
¿Cuánto tiempo tiene para descansar?		(17)

- (16) Se debe marcar SÍ cuando las jornadas excedan las 8 horas diarias o las 48 horas semanales y ello sea parte de las condiciones impuestas en la relación laboral y no una situación excepcional. Muchas veces, al preguntarles, los trabajadores, por miedo a represalias, nos dirán que cumplen una jornada de 8 horas diarias; por ello es importante preguntar cuándo comienza su jornada laboral, qué descanso tiene en el transcurso de ella y a qué hora termina. Es una forma más fácil de calcular su jornada habitual que preguntar directamente cuántas horas trabaja.
- (17) Se busca calcular cuántas horas reales de descanso goza el trabajador durante la jornada laboral (por ej. para almorzar), entre las jornadas laborales, y si goza de francos, licencias, vacaciones, etc.

## COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN CON EL ENTORNO	
¿Puede comunicarse libremente con su familia?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO (18)

- (18) La posibilidad de comunicarse con su entorno, con su familia o amigos es esencial para el trabajador. Cualquier restricción al respecto afecta su libertad y puede ser un indicador de que estamos ante una situación de explotación.

El último bloque de preguntas del Anexo I del Acta IEL está dirigido a un aspecto muy importante en los casos de explotación laboral que pueden ser producto del delito de trata de personas, y es la referencia a las instancias de captación o reclutamiento y al traslado de las posibles víctimas.

OTROS DATOS	
¿Cómo se enteró del trabajo? (Seleccione una opción) (19)	
Por un conocido/familiar	<input type="checkbox"/> Anuncio escrito <input type="checkbox"/> Anuncio radial <input type="checkbox"/> Redes sociales <input type="checkbox"/> Otros
¿Desde dónde viajó al lugar de trabajo? (20)	
¿Cómo llegó hasta el lugar de trabajo? (21)	
¿El empleador se ocupó de los gastos del viaje? (22)	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC
¿La persona que le ofreció el trabajo lo ayudó a cruzar la frontera? (23)	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
<b>OBSERVACIONES:</b> (24)	Funcionario/s Actuante/s (Firma / Aclaración)

- (19) La pregunta inquiriere sobre los medios por los cuales fue reclutado el trabajador, por qué vía conoció el empleo en el que fue relevado.
- (20) Con esta pregunta pretendemos establecer la ubicación geográfica del trabajador inmediatamente antes de emprender el viaje para llegar al lugar en que se encuentra al momento del relevamiento. Esto es fundamental para los casos en que los trabajadores sean migrantes internos o extranjeros.
- (21) Aquí es importante, además de que nos informe sobre cómo fue su traslado, medio de transporte (ej.: tren, coche particular, colectivo, etc.), saber también (en la medida de lo posible) cómo fueron esas condiciones de traslado: por ejemplo, si se evitaron rutas principales, si viajó escondido en la parte de atrás de un camión, etc.
- (22) Si los gastos de traslado fueron cubiertos por el empleador y/u otra persona distinta al trabajador. Ya sea que le fuera pagado en el momento o se le haya prometido la devolución del costo del pasaje al llegar al establecimiento.



- (23) Esta pregunta se dirige a saber si el empleador o reclutador ayudó al trabajador, en caso de ser un migrante extranjero, a cruzar una frontera (por un paso habilitado o no) desde su lugar de origen, para llegar al establecimiento donde lo relevamos. Recordemos que el delito de tráfico ilegal de migrantes puede ser o no parte de las etapas del delito complejo de la trata de personas para explotación laboral.
- (24) Cualquier dato aclaratorio que resulte de interés se deberá consignar en este apartado.

## CIERRE DEL ACTA

Por último, **el funcionario actuante debe firmar y aclarar su firma.**

- Es de suma importancia aclarar que **el inspector no dejará copia del Acta IEL en el establecimiento relevado**, porque al tratarse de un caso posible de ser judicializado podría peligrar el éxito de la investigación. Sí en cambio se dejará copia de las Actas labradas siguiendo el procedimiento habitual establecido respecto de las otras materias de seguridad social o laboral.

Con posterioridad al cierre de la fiscalización, el inspector deberá enviar a la DITIAEIEL a su correo electrónico institucional: **denunciasjudicialestrata@trabajo.gob.ar** escaneadas TODAS las actas labradas (Acta de Inspección, de Obstrucción, Adolescente, IEL y Anexos) y copia de todo el material fotográfico y filmico recogido en el establecimiento durante la inspección.

Las imágenes podrán asimismo enviarse al teléfono de contacto de flota por WhatsApp:

**+54 9 11 2698-6950**

Este último paso es fundamental para poder responder en tiempo y forma a cualquier requerimiento judicial y hacer el seguimiento y el registro estadístico de la labor inspectiva a lo largo y ancho del territorio nacional.

## Denuncia en la Línea telefónica 145



### ¿Por qué denunciamos los casos a la Línea 145?

En febrero de 2011, los Ministerios nacionales de Justicia y Derechos Humanos y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social suscribieron el *Convenio Marco de Cooperación en políticas públicas en materia de Prevención y Erradicación de la Trata de Personas en el Mundo del Trabajo*, por el que unieron esfuerzos para atacar este delito.

### ¿Cómo, cuándo y dónde se realiza la denuncia a la Línea 145?

Una vez completada el Acta IEL, teniendo en cuenta toda la información recogida, se debe efectuar la correspondiente denuncia a la **Línea 145**<sup>52</sup>.

Debe tenerse en cuenta que si de la fiscalización solo surgen algunos indicios leves que pueden generar dudas respecto de si estamos frente a una situación de explotación laboral, es igualmente conveniente formular la **denuncia a la Línea 145**, para que la autoridad judicial competente sea quien determine o desestime la configuración del presunto delito penal.

Frente a cualquier duda en cuanto al procedimiento a llevar a cabo, se podrán comunicar telefónicamente o vía WhatsApp a la **Línea telefónica IEL de la Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL)**<sup>53</sup> perteneciente a la **Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo (DNFT)**:



La **denuncia en la Línea 145** debe efectuarse, de poder contar con señal telefónica, antes de abandonar el establecimiento fiscalizado.

52. Línea gratuita para denuncias, las 24 horas, los 365 días del año, atendida por operadores del Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento de Víctimas damnificadas por el Delito de Trata de Personas del Programa de Rescate.

Ver: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/comitecontralatrata>

53. Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL). Av. Leandro N. Alem 628, piso 6, CABA. Tel. 4705-3655 y 4310-5993/6451/6366. Correo electrónico: cooditia@trabajo.gob.ar.

Puede suceder que los operadores que atienden la Línea 145 tarden en responder o que se deban hacer varios intentos antes de obtener respuesta porque da ocupado, pero es de suma importancia que el llamado a esta línea especializada en **trata se realice en el momento mismo en que se constatan los indicios de explotación laboral**, para poder responder con mayor exactitud a toda pregunta ampliatoria que nos hagan sobre la denuncia.

Los operadores de la Línea 145 tienen por protocolo considerar como caso de flagrancia (el delito está en ejecución, se está produciendo en el momento de nuestra llamada) todas las denuncias efectuadas por un inspector laboral, y deben darles prioridad requiriendo la inmediata intervención de las autoridades judiciales.

De allí que es fundamental, al hacer la denuncia, que nos identifiquemos inmediatamente y de forma clara como inspectores laborales.

Asimismo, deberemos transmitirle al operador, con la mayor precisión posible, la dirección exacta del establecimiento, los accesos con los que cuenta, el detalle de cómo llegar allí (si es un lugar de difícil acceso) y de ser posible la georreferencia (que todo sistema de GPS nos puede brindar) sobre el sitio que estamos fiscalizando.

El inspector debe dar una descripción lo más completa y detallada posible de lo observado, motivo de la denuncia y, con mucha paciencia, responder una a una las preguntas que nos haga el operador de la Línea 145.

Tengamos en cuenta que nuestras manifestaciones y la información contenida en las actas integran nuestra denuncia, la que se tomará como base y será trasladada por la Línea 145 a las fuerzas de seguridad federales, que serán las encargadas de tomar contacto con las autoridades judiciales federales de la jurisdicción que se encuentren de turno, para que evalúen librar una orden de allanamiento al establecimiento por nosotros inspeccionado.

#### Brevemente:

- *El inspector laboral denuncia el hallazgo a la Línea 145.*
- *La Línea 145 se contacta con las fuerzas de seguridad federales.*
- *Las fuerzas de seguridad federales contactan a las autoridades judiciales federales de guardia correspondientes a la jurisdicción del hecho denunciado.*
- *El juez federal puede o no librar una orden de allanamiento.*

**En caso de constatar la presencia de menores de 18 años en el lugar o exista riesgo grave e inminente para la vida o integridad física de los trabajadores, la denuncia será procesada por los operadores de la Línea 145 como caso de emergencia.**



● La **información valiosa que se debe transmitir al operador de la Línea 145** es la siguiente:

- La razón social o nombre del empleador (posible explotador).
- La cantidad de trabajadores relevados, aunque sea aproximada, si aún no se ha terminado de encuestar a todos los trabajadores.
- Si hay menores de 18 años, cuántos son y de qué edades aproximadamente.
- Si hay trabajadores migrantes internos que hayan venido de otras provincias para trabajar en el lugar.
- Si hay trabajadores extranjeros.
- Describir con el mayor detalle posible las condiciones de seguridad e higiene observadas como indicadores de explotación laboral.
- Describir las condiciones laborales en que se encontraban los trabajadores, referentes a salarios, jornadas de trabajo, etc.
- Informar si los posibles explotadores se encuentran en el establecimiento y cuántos son.
- Si se procedió a suspender tareas y por qué motivos.

En la denuncia se resumirá de la manera más detallada posible la información recogida en el Acta IEL.

Por su parte el operador puede llegar a hacer preguntas relacionadas a situaciones o datos que no hayamos recogido al momento de hacer la denuncia; de allí que sea importante y oportuno que la denuncia se realice estando nosotros en el establecimiento teniendo a la vista la situación denunciada, para poder recabar cualquier información adicional que se nos solicite.

Para el caso en que en el operativo que estamos realizando haya presencia de otros organismos, podemos ofrecerle al operador de la Línea 145 que converse con alguno de sus representantes, a fin de ampliar la información.

● **El operador nos brindará un número de denuncia** del que debemos dejar constancia en el Acta (debemos pedirlo si se olvida de dárselo).

Contar con el número que identifica nuestra denuncia es de suma importancia para poder efectuar luego el seguimiento de las denuncias realizadas por nuestros inspectores.

Una vez obtenido el número de la denuncia, y si nada más nos consulta el operador de la Línea 145, concluirá la llamada y habremos cumplido con nuestro deber de denunciar los indicios de explotación laboral que hemos constatado, aportando a la eventual judicialización del caso, que dependerá finalmente de la decisión de la autoridad judicial competente.

Si el juez penal federal libra la orden de allanamiento, se le dará intervención al Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento a las Víctimas de Trata, equipo perteneciente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, integrado por psicólogas especialistas en el trato a víctimas de este delito, quienes acudirán al lugar y serán los únicos agentes habilitados para entrevistarlas.

De lo que resulte de las entrevistas, las representantes del Programa de Rescate se vincularán con los puntos focales provinciales de ayuda a fin de que asistan a cada víctima, según sus necesidades.

## Experiencia de la inspección

### Actividad forestal: extracción de resina en la Provincia de Corrientes, marzo 2020

(Testimonio de los inspectores)

A comienzos de marzo de 2020 se concretó en la Provincia de Corrientes un operativo de fiscalización conjunto en el sector forestal, en la actividad de extracción de resina de pino, que duró toda una semana y contó con la participación de inspectores de la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo (DNFT)<sup>54</sup>; del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y delegados de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE).

El trabajo se organizó en varios grupos. Se inspeccionaron cerca de 90 establecimientos, relevándose aproximadamente 480 trabajadores. A continuación vamos a reseñar brevemente uno de los últimos campos fiscalizados, que sirve como ejemplo de la labor que se llevó a cabo.

A instancias de información suministrada por baqueanos de la zona se procedió a la inspección de una estancia localizada sobre la Ruta Nacional N° 14, próxima a la localidad de Santo Tomé, Provincia de Corrientes. La estancia, debido a su gran dimensión, se subdividía en tres explotaciones: extracción de resina de pino, ganadería tradicional y tala de árboles. En virtud de los objetivos establecidos para el operativo se priorizó la primera de ellas.

Una vez dentro del establecimiento, al que se pudo ingresar sin inconvenientes, los inspectores se dirigieron a los dos grandes campamentos habitados por los trabajadores dedicados a la extracción de resina de pino. Los mismos se encontraban a gran distancia entre sí. En el primero de ellos se encontró un total de 5 trabajadores, en tanto que en el segundo campamento se encontraron 19 trabajadores, todos de sexo masculino, y todos empleados bajo una misma razón social.

Los trabajadores eran en su mayoría oriundos de la Provincia de Misiones, por lo cual se encontraban obligados a vivir en el lugar. Varios de ellos manifestaron que pueden pasar semanas, incluso meses, hasta que les dan un permiso para poder ver a su familia.

En lo que respecta al estado general de los campamentos, en una primera impresión las condiciones de habitabilidad parecían aceptables. Sin embargo, es importante resaltar que es de suma importancia que el inspector no se quede únicamente con esa primera impresión, sino que debe tomarse el tiempo necesario para recorrer las instalaciones de manera tal de observar con mayor detenimiento el contexto y las condiciones generales en que viven los trabajadores.

En este caso en particular, cuando el personal se adentró en las viviendas a fin de realizar la inspección ocular, se constató el estado deplorable en su interior, ya que carecían de acceso a servicios básicos como conexión a red de luz, gas envasado, agua potable, condiciones de higiene, sistema de refrigeración de alimentos y sanitarios, entre otros.

54. Inspectores de la Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL), la Dirección de Seguimiento y Control de la Fiscalización (DSyCF) y la Dirección de Programación Operativa (DPO), todas ellas dependientes de la DNFT y de inspectores de las Agencias Territoriales de Corrientes y Posadas del MTEySS.

Por carecer de duchas los trabajadores estaban obligados a higienizarse en una laguna con baldes que se encontraban sobre el margen del campamento. Incluso, relatan haber bebido agua estancada de un pozo debido a la imposibilidad, en momentos de clima adverso, de recoger los tanques de agua que obtienen del casco de la estancia.

Asimismo, al momento de inspeccionar los cuartos, se pudo observar la presencia de cortes de carne cruda con insectos a su alrededor y sin ningún tipo de refrigeración. También, se comprobó la presencia de colchones en el suelo y condiciones de hacinamiento en los dormitorios.

En relación a los sanitarios, se encontraban en muy malas condiciones al tiempo que resultan por demás insuficientes en virtud de la gran cantidad de trabajadores. En el campamento mayor, debían compartir 2 letrinas entre 19 trabajadores.

Luego de realizar todo el análisis de las variables de contexto, se procedió a entrevistar a los trabajadores. En este punto es importante recordar que al momento de realizar la inspección además de comprobar que el empleador los tenga registrados buscamos indicios de trata de personas con fines de explotación laboral. Por tal motivo, al momento de entrevistar al trabajador debemos prestar especial atención a indagar principalmente respecto de dos variables: cantidad de horas trabajadas y salario. De estas dos variables se desprenden una serie de preguntas acerca de: pago de horas extras, aguinaldo, vacaciones, descansos, etc.

En el caso de los campamentos fiscalizados, del relato de los trabajadores surge que la mayoría se encontraban registrados por su empleador, no obstante, los salarios resultaban en promedio un 50 % inferiores a lo establecido por la Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) del mes de diciembre de 2019 para la Provincia de Corrientes. No les abonaban aguinaldo, vacaciones, ni horas extras y debían trabajar en promedio más de 8 horas diarias de lunes a sábado; incluso algunos trabajaban de lunes a lunes, puesto que cobran por trabajo a destajo. Asimismo, muchos de los trabajadores manifestaron que se los obligaba a firmar recibos de sueldo con montos superiores a lo que efectivamente terminaban cobrando.

De igual modo, manifestaron que el empleador no les brindaba ropa de trabajo ni equipamiento de seguridad.

En adición a lo manifestado respecto del sueldo que cobraban los trabajadores, de por sí bajo, se deben considerar los descuentos salariales que el empleador realizaba en concepto de alimentación, que en promedio oscilaban entre los 3 mil y 5 mil pesos mensuales por cada trabajador.

En base a lo observado y la información recogida por los inspectores, se labró un Acta IEL por el establecimiento y un Anexo por cada uno de los trabajadores relevados (24 en total) y se procedió a realizar la correspondiente denuncia en la Línea 145.

Algunas observaciones: los trabajadores tenían muy clara su situación de explotación, denunciaban abiertamente las malas condiciones a las que eran sometidos, y eran conscientes de que ellas podían ser mejoradas fácilmente por el empleador, en lo que respecta a higiene, seguridad, ropa de trabajo, alimentación, pero manifestaban estar absolutamente indefensos frente a dicha situación y no tener a quién recurrir para mejorar esas condiciones.

Sin perjuicio de ello, el mayor énfasis lo ponían en el reclamo salarial, habiendo naturalizado la explotación en las condiciones que sufrían.

Siempre frente a situaciones de explotación encontramos el argumento esgrimido por quienes intentan justificarla: que dichas situaciones son aceptadas por los trabajadores, que están acostumbrados a vivir así o incluso en peores condiciones y que cada año vuelven a trabajar al mismo lugar.

Como hemos expresado anteriormente, nadie puede aceptar su propia explotación, y la voluntad en la aceptación de las condiciones, más allá de la conciencia sobre la indignidad de las mismas, no implica aceptación voluntaria de las mismas, cuando se está condicionado por la situación de vulnerabilidad que se padece y no se cuenta con alternativas reales.

En su mayoría los trabajadores no ven a los inspectores como actores que puedan ayudar a cambiar su situación, tienen miedo a represalias y creen en la complicidad de los organismos de control con los empleadores; por eso el inspector debe intentar romper esa desconfianza asesorando de la manera más completa y de la forma más amable, siendo conscientes de ese resquemor hacia la acción inspectiva.



## Plan Nacional de Lucha contra la Trata de Personas y actuación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

La trata y la explotación de personas requieren de un abordaje transversal, integral e interdisciplinario, que se oriente de forma simultánea a la prevención, erradicación y sanción del delito y a la asistencia y protección a sus víctimas.

En función de ello, y tal cual lo indicáramos antes, la Ley N° 26.842 crea dos organismos:

- El Consejo Federal para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas: es el ámbito que permite la coordinación y ejecución de la política que desarrollan los distintos organismos provinciales, los tres poderes del Estado Nacional y la sociedad civil que lo integran.
- El Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas<sup>55</sup>: propicia el trabajo coordinado y el esfuerzo aunado de todos los Ministerios del PE que lo componen, a saber:
  - Ministerio de Seguridad.
  - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
  - Ministerio de Desarrollo Social.
  - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
  - Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

88

En virtud de la transversalidad de las problemáticas y de la variedad de actores estatales con competencia en la temática, es que la ley exige la elaboración de planes de trabajo cada dos años.

Estos planes tienen como principal objetivo mejorar la eficacia de la respuesta estatal a estos delitos tanto para su prevención y erradicación como para la protección y asistencia a las víctimas.

La Ley N° 26.842 en su artículo 22 establece las tareas que tiene a su cargo el Comité Ejecutivo, y es en el mencionado artículo que estableció que el Comité Ejecutivo elaborará cada dos (2) años un plan de trabajo que deberá ser presentado ante el Consejo Federal para su aprobación.

Para dar cumplimiento a lo ordenado en el texto legal, en nuestro país se elaboró el *Plan Nacional Bial 2018-2020*.

Este Plan se diseñó en base a la experiencia y los resultados obtenidos por cada uno de los ministerios integrantes del Comité y fue posible gracias a un proceso de intercambio y consenso institucional entre las partes integrantes. Está estructurado en base a cuatro ejes: tres de ellos son estratégicos y el restante es transversal. Ellos son:

- Eje de prevención.
- Eje de asistencia.
- Eje de persecución.
- Eje (transversal) de fortalecimiento institucional y articulación.

55. Ver: <https://www.argentina.gob.ar/comitecontralatrata>.



En el marco de este primer *Plan Nacional Bienal 2018-2020*, el MTEySS, que se involucra en los cuatros ejes, se comprometió a llevar a cabo determinadas acciones, entre ellas:

- Sensibilizar y capacitar a sus agentes en la temática.
- Colaborar con las víctimas en su inserción laboral a través de programas de empleo.
- Elaborar un protocolo para la detección de la explotación laboral.
- Continuar conformando la articulación dentro y fuera del organismo para profundizar el combate a la explotación laboral.

La Fiscalización integra el *Eje de Persecución*, habiéndose obligado a la realización de acciones de ejecución continuadas, tales como:

- Brindar capacitación sobre la temática a sus inspectores<sup>56</sup>.
- Implementar inspecciones junto con otros organismos.

Asimismo, se comprometió a diseñar un procedimiento específico para el abordaje frente a casos que presenten indicios de explotación laboral y a diseñar los instrumentos actuariales a completar para contener toda la información<sup>57</sup>.

Y finalmente, a elaborar una Guía dirigida al personal de inspección, relativa a la implementación del procedimiento de abordaje, acción que se completa con la redacción del presente material.

Por último, es importante saber que los Ministerios integrantes del Comité informan periódicamente el estado de avance y cumplimiento de las acciones a las que se obligaron en los distintos ejes dentro del *Plan Nacional Bienal 2018-2020*. Todo ello con el objeto de dar cumplimiento al informe que anualmente el Comité Ejecutivo debe elaborar y presentar ante el Consejo Federal sobre su actuación a los fines de que este pueda ejercer sus facultades de supervisión.

---

56. Curso virtual "La inspección del Trabajo y la Trata de Personas con fines de explotación laboral" y "Taller aula virtual sobre la Inspección del Trabajo y la Trata de personas con fines de explotación laboral", DITIAEIEL.

57. Cumplido mediante Resolución ST 230/18.



# Repasemos:

---

## Antes de la salida inspectiva deberemos reunir la siguiente información:

- Datos de contacto de la delegación de la Dirección Nacional de Migraciones más cercana para el caso de encontrarnos con trabajadores extranjeros en situación de irregularidad migratoria.
- Datos de contacto de la Fiscalía y/o Juzgado Penal Federal, para el hipotético caso de no poder comunicarnos con la Línea 145.
- Datos de contacto de la DITIAEIEL, especialmente del teléfono **+54 9 11 2698-6950**.

Llevar cantidad suficiente de Actas IEL y de su Anexo.  
Recordar que se llenará un Acta IEL por empleador pero  
tantos Anexos como trabajadores se encuentren en el lugar.



## Durante la inspección

- Ante cualquier duda sobre el procedimiento y el llenado de las actas contactarse con la DITIAEIEL al (011) 4705-3655 y **+54 9 11 2698-6950**.
- Cuando hubiere indicios de explotación laboral, llamar a la Línea 145, y también hacerlo aun cuando tengamos dudas acerca de si el hecho puede llegar a ser delito de trata de personas con fines de explotación laboral.

## Con posterioridad a la inspección

- Una vez en la oficina / Agencia Territorial enviar escaneadas al correo electrónico institucional de la DITIAEIEL ([denunciasjudicialestrata@trabajo.gob.ar](mailto:denunciasjudicialestrata@trabajo.gob.ar)) TODAS las actas labradas (Acta de Inspección, de Obstrucción, Adolescente, IEL y Anexos) y todo el material fotográfico y fílmico recogido en el establecimiento durante la inspección.
- Las imágenes podrán asimismo enviarse al teléfono de contacto de flota por WhatsApp: **+54 9 11 2698-6950**.

**A continuación se enumeran algunos de los MITOS o FALSAS CREENCIAS en relación a la trata de personas que es conveniente clarificar:**

**Este delito no ocurre en Argentina o bien es marginal.**

**Falso.** A lo largo de la Guía se ha puesto en evidencia que sí ocurre. Argentina es lugar de origen, tránsito y destino de víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.

**Aquellas personas que ingresaron al país de manera legal no son consideradas víctimas de trata.**

**Falso.** Su situación migratoria es irrelevante (haya ingresado al país de manera legal o ilegal).

**La trata de personas únicamente se circunscribe a la explotación de personas extranjeras.**

**Falso.** La nacionalidad u origen de las víctimas es indistinto. Pueden ser nacionales o extranjeras. La mayoría de las potenciales víctimas de explotación laboral detectadas por la inspección laboral son migrantes internos.

**Las personas en situación de pobreza estructural o carencias socioeconómicas no tienen por qué ser más vulnerables a ser víctimas de trata.**

**Falso.** Si bien, como se ha señalado, todos podemos ser víctimas de trata independientemente del nivel de ingreso, sexo, educación, nacionalidad, etc., la pobreza convierte a las personas en más vulnerables a la trata; de igual modo aquellas personas que se ven forzadas a desplazarse de su lugar de residencia, afectadas por situaciones como el cambio climático, catástrofes naturales, guerras, discriminación. También los niños, niñas y adolescentes y aquellos que tienen algún tipo de discapacidad se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

**Las condiciones de vida previas de la víctima y su situación de vulnerabilidad justificarían las malas condiciones laborales en las cuales se encuentra trabajando.**

**Falso.** Ningún motivo o razón justifica el vejamen o situación de explotación a que son sometidas las víctimas de la trata.

**Si el trabajador aceptó las condiciones en las que trabaja no estaríamos frente a un caso de explotación laboral.**

**Falso.** Nadie puede consentir su propia explotación. Esa supuesta aceptación está viciada por las condiciones de vulnerabilidad que sufre la víctima, que alteran su capacidad de elección. No tiene ninguna validez jurídica, ni atenúa en lo más mínimo la pena contra el explotador.

### Las víctimas de explotación están encerradas. Si pueden salir del lugar donde están no son víctimas.

**Falso.** Puede darse la situación en que las víctimas de explotación sean retenidas en sus lugares de explotación, sin poder salir, con vigilancia o con entradas y ventanas clausuradas, pero también puede no haber impedimento físico pero sí ser retenidas mediante violencia implícita o explícita hacia ella (la víctima) o hacia sus familiares, mediante retención de documentos, amenazas, intimidación, reclamo de supuestas deudas, aislamiento del entorno, chantaje emocional, amenaza de denuncia frente a autoridades policiales o migratorias, etc.

### El fin más común de la trata de personas es la explotación sexual.

**Falso.** Como se ha señalado, la trata de personas no se circunscribe a la explotación sexual.

### La amabilidad del tratante hacia la víctima indica que no hay trata.

**Falso.** Las eventuales muestras de amabilidad por parte del tratante hacia la víctima no eliminan ni excluyen la situación de vulneración de derechos.

### Los tratantes son personas desconocidas para la víctima.

**Falso.** Generalmente las víctimas de trata caen en esa situación al ser reclutadas por personas conocidas, del trabajo, del barrio, o de su propia familia, que se aprovechan de la confianza y la falta de recaudos de las potenciales víctimas.

### La trata laboral es menos traumática para la víctima que la sexual.

**Falso.** Ambos tipos de trata, ya sea explotación sexual o laboral, implican abusos y vejámenes que resultan igualmente traumáticos y denigrantes de la condición humana de la víctima.

### La trata de personas es un crimen en el cual debe existir algún tipo de viaje, transporte o movimiento a través de fronteras nacionales.

**Falso.** No necesariamente la idea de traslado como etapa de la trata de personas tiene que ver con el aislamiento de la persona de su lugar de residencia o de pertenencia. Puede haber trata de personas sin que la víctima haya abandonado su ciudad.

### La trata de personas solo ocurre en actividades ilegales o informales.

**Falso.** La trata de personas se da en todo tipo de actividades. Puede estar más presente en actividades con alto nivel de informalidad o totalmente clandestinas, pero se da en todos los sectores económicos.



# Bibliografía

## Libros, publicaciones e informes

- Burin, Mabel; Meler, Irene: (2000) *Género y subjetividad masculina*. Buenos Aires, Paidós Editores.
- Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas: (2019) *Estadística de víctimas rescatadas y/o asistidas entre abril de 2008 y el 31 de agosto de 2019*.
- Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas: (2019) 1ª edición, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Jefatura de Gabinete de Ministros de la Presidencia de la Nación. *Trata y Explotación de Personas en Argentina: conceptos y herramientas para la prevención, detección y asistencia a las Víctimas*. 1. Definiciones, normativa y etapas. 2. Principales modalidades y características. 3. Mapa de los organismos estatales con competencia. 4. Herramientas de prevención y detección. 5. Herramientas de prevención y detección en el ámbito de la salud. 6. Herramientas de prevención y detección en el ámbito educativo. 7. Asistencia a personas víctimas de trata y explotación. 8. Informe estadístico de las problemáticas en la Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/comitecontralatrata/publicaciones>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos: (2014) Opinión Consultiva 21/14 de agosto de 2014 Derechos y Garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen\\_seriea\\_21\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_21_esp.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].
- Corte Interamericana de Derechos Humanos: (2016) Caso Trabajadores de la hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Sentencia del 20 de octubre de 2016. Disponible en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_318\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].
- Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes: Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 19 de septiembre de 2016. Disponible en: <http://www.acnur.org/5b4d0eee4.pdf> [Consultado: 15-mar-2020].
- Grupo de trabajo sobre la trata de personas, UNODC: (2010) Análisis de algunos conceptos básicos del Protocolo contra la trata de personas. Viena, 27 a 29 de enero. Disponible en: [https://www.unodc.org/documents/treaties/organized\\_crime/CTOC\\_COP\\_WG\\_4\\_2010\\_2\\_S.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/organized_crime/CTOC_COP_WG_4_2010_2_S.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].
- Heyaca, María Fernanda: (2003) *Género y representación política: el caso del Peronismo (1947-1955)*, pág. 10, Buenos Aires, Universidad de San Andrés.
- MERCOSUR: (2015) Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Disponible en: [http://www.casi.com.ar/sites/default/files/es\\_declaracion-sociolaboral%20del%20mercosur%202015r.pdf](http://www.casi.com.ar/sites/default/files/es_declaracion-sociolaboral%20del%20mercosur%202015r.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].

- Messina, G. M.: (2018) El trabajo forzoso en Argentina: avances y desafíos. Serie Documentos de Trabajo N° 25, Oficina de País de la OIT para la Argentina, Buenos Aires.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Secretaría de Derechos Humanos: (2015) *Ninguna quiere: Trata con fines de explotación sexual*. Coordinado por Carlos Enrique Pisoni y Lilia Saavedra. 1ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ministerio Público Fiscal y OIT: (2018) La trata de personas con fines de explotación laboral. Estrategias para la detección e investigación del delito. MPF/OIT, Buenos Aires. Disponible en: [https://www.mpf.gob.ar/protex/files/2018/02/Informe\\_PROTEX\\_Trata\\_de\\_personas\\_2018.pdf](https://www.mpf.gob.ar/protex/files/2018/02/Informe_PROTEX_Trata_de_personas_2018.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].
- Ministerio Público Fiscal–Procuraduría de Trata y Explotación de Personas: (2014) *Trata Laboral en la Argentina. El tratamiento judicial de los casos en el fuero federal*.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC): (2009) Manual para la lucha contra la trata de personas. Nueva York. Disponible en: [https://www.unodc.org/pdf/Trafficking\\_toolkit\\_Spanish.pdf](https://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Spanish.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): (2005) Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión, Ginebra. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf> [Consultado: 15-mar-2020].
- Organización Internacional para las Migraciones: (2005) Informe situación trata en Argentina, Proyecto FOINTRA, Buenos Aires.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo: (2012) Las condiciones de trabajo en los talleres textiles de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: factores de riesgo e impacto en la salud/ enfermedad de los trabajadores. Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo. Disponible en: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2012/Tallerestextiles.pdf>
- Scott, Joan: (1986) “Gender: a Useful Category of Historical Analysis”, en *American Historical Review* N° 91.

## Normas internacionales

- Convenio sobre el trabajo forzoso núm. 29, 1930. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/203400/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Convenio sobre inspección del trabajo núm. 81, 1947. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/216262/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso núm. 105, 1957. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/203613/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura) núm. 129, 1969. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/207398/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/260000-264999/262148/ley27252.pdf> [Consultado: 15-mar-2020].



- Recomendación sobre el trabajo forzoso núm. 203 (medidas complementarias), 2014. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3174688](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688) [Consultado: 15-mar-2020].
- Convención de Naciones Unidas sobre la esclavitud, firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/slaveryconvention.aspx> [Consultado: 15-mar-2020].
- Convención suplementaria de Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956. Disponible en: [https://www.mpf.gov.ar/docs/repositorioW/documentosweb/enlacesufase/Conv\\_supl\\_esclavitud.pdf](https://www.mpf.gov.ar/docs/repositorioW/documentosweb/enlacesufase/Conv_supl_esclavitud.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979. Disponible en: [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].
- Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. Ley N° 23.849 de octubre de 1990. <https://www.infoleg.gob.ar>
- Protocolo facultativo de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/122926/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Convención Internacional contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus protocolos complementarios para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños y contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/77329/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer—“Convención de Belem do Pará”. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].

## Normas nacionales

- Ley N° 12.331: Ministerio. Organizando la profilaxis de las enfermedades venéreas en todo el territorio de la Nación. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194957/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 24.430: Constitución de la Nación Argentina. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 25.764: Programa Nacional de Protección a testigos e imputados. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/85000-89999/87581/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 25.871 de Migraciones y Decreto reglamentario N° 616/2010: Disponible en: [http://www.migraciones.gov.ar/pdf\\_varios/campana\\_grafica/pdf/Libro\\_Ley\\_25.871.pdf](http://www.migraciones.gov.ar/pdf_varios/campana_grafica/pdf/Libro_Ley_25.871.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].

- Ley N° 26.165 de Reconocimiento y Protección al Refugiado: Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4658.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2006/4658> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas: Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 26.390 de Prohibición del trabajo infantil y de protección del trabajo adolescente: Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 26.842 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas: Disponible en: [https://www.mpf.gov.ar/docs/Links/Ufase/Ley\\_26842.pdf](https://www.mpf.gov.ar/docs/Links/Ufase/Ley_26842.pdf) [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 26.845 de Protección Integral a la Mujeres: Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 26.847 de Trabajo Infantil: Código Penal. Incorpórase Artículo 148 bis. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210491/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 26.940 del Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales: accesible en: <http://repsal.trabajo.gob.ar/Content/Ley26940.pdf> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 27.063 con las incorporaciones dispuestas por la Ley N° 27.272 y las modificaciones introducidas por la Ley N° 27.482, Código Procesal Penal Federal (T.O. 2019): disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/383/texact.htm>
- Decreto N° 111/2015: Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. Ley N° 26.364 y N° 26.842. Apruébase reglamentación. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/240000-244999/241357/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Decreto N° 1117/2016: Determinanse los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/266668/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].
- Ley N° 27.508 de Creación del Fondo Fiduciario Público: Fondo de Asistencia Directa a Víctimas de Trata–Ley N° 26.364. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/325000-329999/325439/norma.htm> [Consultado: 15-mar-2020].

# Material complementario

---

- Ejemplo de tríptico sobre IEL elaborado por la DITIAEIEL.
- Hablemos de explotación laboral, Piezas comunicacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Resolución N°230/18 de la Secretaría de Trabajo del MTEySS.
- Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral y Anexo I.



## Falsas ofertas de trabajo

Presta atención si:

- Recibís una oferta de trabajo MUY tentadora con remuneración superior a lo normal sin exigir mayores requisitos para el puesto.
- La oferta implica que te traslades de tu lugar de residencia a otra ciudad, provincia o país.
- Te piden que adelantes dinero para gastos de gestión, documentación o material, etc.
- Te piden que les envíes fotos/videos para un **casting**.
- Te dicen que deberás pasar un período de prueba sin cobrar.
- Te piden que les dejes tus documentos de identidad.

Podría tratarse de un engaño utilizado para obtener dinero, información personal o financiera y, en el peor de los casos, para captarte con intenciones de explotarte laboral o sexualmente.

Ningún posible empleador puede cobrarte por ofrecerte trabajo.

Si tenés la intención de viajar fuera de tu lugar de residencia, previamente informate sobre el empleador, su actividad, intentá llamarlo directamente antes, buscá referencias de contacto en el lugar a donde te trasladarías que puedan ayudarte en caso de necesitarlo: teléfonos de la policía, fiscalías, fuerzas de seguridad, organismos de derechos humanos, etc.

Mantené siempre informados a tu familia y amigos respecto de dónde estás y cómo pueden comunicarse con vos.

## ¿Dónde denunciar?



### Línea 145

Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento de Víctimas Damnificadas por el Delito de Trata de Personas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

**Línea gratuita, anónima y nacional.**

- Las 24 horas, los 365 días del año.
- [oficinarescate@jus.gov.ar](mailto:oficinarescate@jus.gov.ar)



### Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

- Denuncias: 0800-666-4100 (opción 1, luego opción 2).
- [denuncias@trabajo.gov.ar](mailto:denuncias@trabajo.gov.ar)



Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo  
Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL)



## Entre todos podemos prevenir y erradicar la explotación laboral



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina



## Trabajadores migrantes

Los trabajadores extranjeros, así como los migrantes internos, son un grupo especialmente vulnerable.

**TODOS LOS TRABAJADORES** tienen derecho a gozar de las condiciones y beneficios contemplados en la ley laboral argentina, más allá de su condición migratoria.

**No te pueden detener o deportar por estar en situación migratoria irregular.** El empleador no puede denunciarte por reclamar tus derechos.

Mantené siempre tu regularidad migratoria: acercate a la **Dirección Nacional de Migraciones (DNN)**. Acá podés buscar la delegación más cercana:

<http://www.migraciones.gov.ar/accesos/delegaciones.php>

Si conocés situaciones de posible explotación o violencia que afectan a ciudadanos extranjeros, también podés denunciar en:

<http://www.migraciones.gov.ar/dnm/denuncia.php>

## Niños, niñas y adolescentes



En Argentina el trabajo infantil está prohibido y su aprovechamiento es un delito penal

### ¿Qué es el trabajo infantil?

Es toda actividad económica o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por personas menores de 16 años de edad.

### ¿Qué es el trabajo adolescente?

Es el realizado por personas de 16 y 17 años. La ley permite que trabajen con limitaciones específicas y los protege especialmente.

**Para conocer más:**

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/infantil>

## Mujeres y diversidades



Las mujeres y diversidades de género son especialmente vulnerables a ser víctimas de trata de personas para su explotación sexual o laboral.

Desde una perspectiva de género, la trata de personas, constituye una de las formas más aberrantes de violencia contra las mujeres.

Las mujeres son las principales víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual y de explotación laboral en algunas actividades específicas.

**Línea 144:** brinda atención, asesoramiento y contención para situaciones de violencias por motivos de género, en forma gratuita durante las 24 horas en todo el país.

### Posibles indicadores de explotación laboral:



- Las condiciones de trabajo **no son las prometidas** al recibir la oferta laboral.
- **Salario** por debajo de lo estipulado legalmente.
- Se trabajan más horas de la **jornada laboral** legal de la actividad.
- Ausencia de condiciones de seguridad e higiene, que pone en **riesgo la salud** de los trabajadores.
- Ausencia o escasez de **sanitarios** en condiciones.
- Falta de acceso a **agua potable**.
- Se obliga a los trabajadores a **vivir y/o dormir** en el lugar de trabajo.
- El empleador aplica **descuentos al salario** pactado para cubrir supuestos gastos en vivienda, comida, transporte, etc.
- Los trabajadores son **amenazados**, sufren **violencia** o les aplican **multas**.
- El empleador retiene la **documentación**.

## ¿CÓMO PODEMOS RECONOCER UNA SITUACIÓN DE EXPLOTACIÓN LABORAL?

La guía elaborada por la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX) describe diferentes señales que pueden ayudarnos a diferenciar entre una irregularidad laboral y una situación de explotación:

- ✓ Salario muy bajo o nulo (en algunos casos, retenido total o parcialmente por el empleador).
- ✓ Muchas horas de trabajo sin descanso.
- ✓ Los trabajadores viven en el mismo lugar en el que trabajan y en malas condiciones.
- ✓ Falta de higiene en el trabajo y alimentación insuficiente.
- ✓ Les sacaron sus documentos y papeles.
- ✓ Le deben plata a su jefe.
- ✓ No pueden comunicarse con su familia y amigos. (en algunos casos, deben hacerlo en presencia del patrón).
- ✓ El trabajo pone en riesgo su salud y hasta su vida.
- ✓ Sufren amenazas, reciben multas o sanciones desmedidas.
- ✓ Las condiciones prometidas no fueron respetadas.

**Si vos, o alguna persona que conocés sufre alguna o varias de estas situaciones de explotación, hacé la denuncia. Ayudanos a terminar con la explotación laboral.**



Organización Internacional del Trabajo

## HABLEMOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL

### OIT - Oficina de País de la OIT para Argentina

Av. Córdoba 950, piso 13, C1054AAV, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.  
 ☎ Teléfono: 011 4393-7076  
 ✉ Correo electrónico: buenosaires@ilo.org  
 🌐 Sitio web: www.ilo.org/buenosaires  
 🐦 Twitter: @OITArgentina

### PROTEX - Procuraduría de Trata y Explotación de Personas

Ministerio Público Fiscal de la Nación  
 Perú 545, piso 2, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.  
 ☎ Teléfono: (011) 3754-2921/2922  
 ✉ Correo electrónico: protex@mpf.gov.ar  
 🌐 Sitio web: www.mpf.gov.ar/protex

© OIT, 2017



Organización Internacional del Trabajo

## HABLEMOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL



## ¿CÓMO RECONOCER Y ACTUAR FRENTE A ESTE TIPO DE SITUACIONES?

© Lisa Krutiner / Human Threat Foundation

## LA EXPLOTACIÓN LABORAL

La trata, el trabajo forzoso, la servidumbre y la esclavitud son delitos con el mismo objetivo: la explotación laboral. Para realizar la denuncia, no es necesario saber cuál es el delito, sino reconocer las señales y contarlas.

**SI QUERÉS SABER MÁS:**  
**Una película para ver**  
**"El Patrón": una historia real acerca de la explotación laboral**

La película cuenta la historia de Hermógenes, quien viaja a la gran ciudad en búsqueda de un futuro mejor. El protagonista, interpretado por Joaquín Furriel, consigue trabajo en una carnicería, pero se encuentra con un jefe violento que explota hasta el último minuto de su vida. Amenazas, hacinamiento, falsas promesas, deudas imposibles de pagar y la retención de documentos son algunas de las situaciones que sufre Hermógenes, al igual que todas las víctimas de explotación laboral.



Fotografía: "El Patrón, radiografía de un crimen" Dir. Sebastian Schindel

## ¿Dónde hago la denuncia?

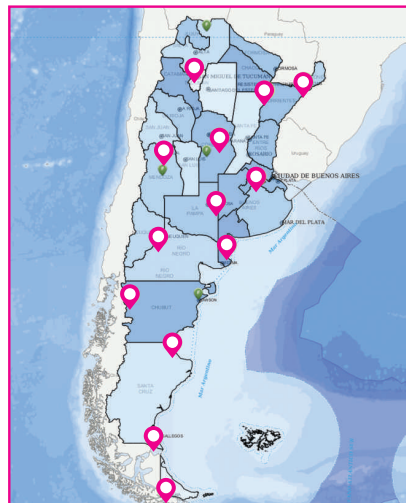
La línea es **gratuita** y las denuncias pueden ser **anónimas**. Del otro lado del teléfono, hay personas capacitadas que van a escucharte y ayudarte en **cualquier horario, todos los días**.

LLAMÁ al **145**



**PROTEX**  
 Procuraduría de Trata y Explotación de Personas -  
 Ministerio Público Fiscal de la Nación:  
 (011) 3754- 2921/2922 - protex@mpf.gov.ar  
 Perú 545, piso 2, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Otras fiscalías cerca de tu casa**  
 Existen 341 fiscalías en todo el país. Ubicá la más cercana en la página web: [www.mpf.gov.ar/mapa-fiscalias/](http://www.mpf.gov.ar/mapa-fiscalias/)

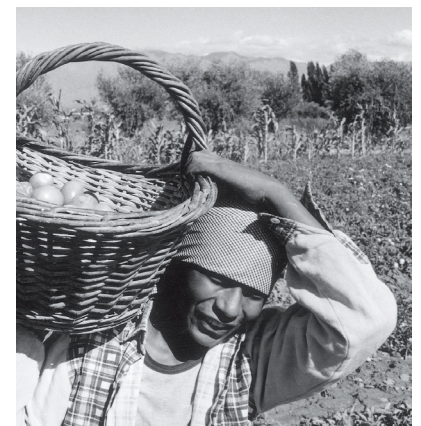


## ¿A quiénes afecta?

Un informe de la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas\* detalla el perfil de las **víctimas de explotación laboral en Argentina**:



\*Trata Laboral en la Argentina. El tratamiento judicial de los casos en el fuero federal, 2014.



# HABLEMOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN EL CAMPO

En Argentina, existen muchas víctimas y pocas condenas.

## CONOCÉ CUÁLES SON LAS SEÑALES



“En el horno de ladrillos trabajo más de 12 hs por día, no hay feriado ni descanso”



“Todavía no cobré. Me dijeron que me iban a pagar cuando termine la temporada, en unos 3 meses”.



“La mayor parte de lo que cobro, la uso para pagar el lugar que me alquila mi patrón”.



“Cuando entré a trabajar me pidieron el documento y todavía no me lo devolvieron”



“Cuando acepté el trabajo me dijeron que iba a tener un lugar para dormir, pero casi no entramos”.



“Desde que empecé a trabajar prácticamente no puedo hablar con mi familia”.

## ¿QUÉ PODÉS HACER?

## LLAMÁ A LA LÍNEA 145

Funciona todos los días, las 24hs., las denuncias son anónimas y es gratuita

Los delitos asociados con la **explotación laboral** son varios

**TRATA  
TRABAJO FORZOSO  
SERVIDUMBRE  
ESCLAVITUD**

Para **realizar la denuncia**, no es necesario identificar el delito, sino **describir estas situaciones**.

**Ayudanos a defender tus derechos de trabajador**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# HABLEMOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN LA CIUDAD

En Argentina, existen muchas víctimas y pocas condenas.

## CONOCÉ CUÁLES SON LAS SEÑALES



“Trabajo más de 12hs en el local y no puedo parar ni 10 minutos para tomarme un descanso”



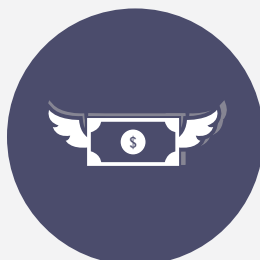
“Somos más de 25 personas en el taller textil. Casi que no entramos y solo podemos salir cuando mi jefe llega con las llaves”.



“Acepté el trabajo porque era la única opción, pero todavía no me dijeron cuánto voy a cobrar”.



“Todavía no me pagaron el sueldo. Mi jefe dice que lo va a cuidar mejor que yo”.



“Mi patrón me asegura que le envía parte de mi sueldo a mi familia, pero ellos me dicen que no les llegó nada”.



“Desde que entré a trabajar, no me dejan hablar con mi familia”.

## ¿QUÉ PODÉS HACER?

## LLAMÁ A LA LÍNEA 145

Funciona todos los días, las 24hs., las denuncias son anónimas y es gratuita

Los delitos asociados con la **explotación laboral** son varios

**TRATA  
TRABAJO FORZOSO  
SERVIDUMBRE  
ESCLAVITUD**

Para **realizar la denuncia**, no es necesario identificar el delito, sino **describir estas situaciones**.

**Ayudanos a defender tus derechos de trabajador**





**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

### **Resolución**

**Número:** RESOL-2018-230-APN-SECT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Martes 12 de Junio de 2018

**Referencia:** EX-2018-24307552-APN-DGD#MT - PROYECTO DE RESOLUCIÓN INSTRUMENTOS INDICIOS EXPLOTACIÓN LABORAL

---

VISTO el Expediente Electrónico EX-2018-24307552-APN-DGD#MT, los Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo, el Protocolo del 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y la R203 - Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), la Agenda el Desarrollo Sostenible aprobada por las Naciones Unidas en 2015, las leyes N° 25.212 del Pacto Federal del Trabajo, N° 25.877 de Reforma Laboral, N° 26.940 de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral, N° 26.364 sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas, modificada por la Ley N° 26.842, N° 26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, N° 26.847 de incorporación al Código Penal del delito de trabajo infantil, el Decreto N° 1117/16 que establece los trabajos prohibidos para personas menores de dieciocho (18) años y la Resolución S.S.F.T. y S.S .N° 3/2018 que aprobó los modelos de los formularios a utilizar ante indicios que permitan presumir explotación laboral, y

#### CONSIDERANDO:

Que la promoción del trabajo decente constituye uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, y la lucha contra el trabajo forzoso se incluye a través de la Meta 8.7, mediante la cual los Estados se comprometieron a tomar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos, y asegurar la prohibición y la erradicación del trabajo infantil en todas sus formas.

Que el delito de la Trata de Personas para la Explotación laboral es de competencia federal por lo que resulta oportuno la aprobación de un procedimiento que permita contar con un instrumento que oriente el desarrollo de acciones tendientes a su detección.

Que por la presente tramita la aprobación del "Procedimiento para la Actuación de la Inspección Laboral Nacional ante Indicios de Explotación Laboral", toda vez que es necesario contar con pautas claras para las inspecciones que desarrolla en todo el país la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social dependiente de la SECRETARIA DE TRABAJO, frente al relevamiento de indicios que pudieren presumir la existencia de explotación laboral.

Que la Ley N° 26.390 establece que queda prohibido el trabajo de las personas menores de DIECISEIS (16) años en todas sus formas y permite el trabajo adolescente, protegiéndolo expresamente y entendiendo por tal, el realizado por personas que tengan DIECISEIS (16) y DIECISIETE (17) años.

Que el artículo 148 bis del Código Penal establece pena de prisión de UNO (1) a CUATRO (4) años para el que aprovechar económicamente el trabajo de un niño o niña en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo

infantil, siempre que el hecho no importare un delito más grave.

Que, asimismo, el Decreto 1117/16 establece los tipos de trabajos penosos, peligrosos e insalubres para personas menores de DIECIOCHO (18) años.

Que la Resolución N° 3 de la SUBSECRETARÍA DE FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, de fecha 23 de febrero de 2018, aprobó los modelos de los formularios a utilizar por los inspectores laborales ante indicios que permitan presumir explotación laboral.

Que la presencia de menores de DIECIOCHO (18) años amerita que se recoja información relacionada con los derechos a la educación y a la Asignación Universal por Hijo (AUH), y que se especifique la tarea que aquellos realicen.

Que de igual forma es importante precisar el contexto laboral y mejorar la individualización de las personas relevadas como consecuencia de las acciones tendientes a verificar el cumplimiento de la normativa laboral, por lo que resulta necesario aprobar el nuevo modelo del Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral y su Anexo I, como también el Instructivo que establece las pautas y aclaraciones necesarias para la confección de dicha acta.

Que a partir de la aprobación del Procedimiento y del nuevo modelo de Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral y su Anexo I, atento la complejidad de las situaciones que pueden presentarse en su aplicación, será necesario la implementación de acciones de capacitación y asesoramiento a los agentes vinculados con la tarea.

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el Decreto N° 174/2018.

Por ello,

EL SECRETARIO DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Déjase sin efecto la Resolución de la SUBSECRETARÍA DE FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL N° 3, de fecha 23 de febrero de 2018.

ARTÍCULO 2°.- Apruébese el “Procedimiento para la Actuación de la Inspección Laboral Nacional ante Indicios de Explotación Laboral”, que como Informe IF-2018-24800311-APN-DNFTSS#MT forma parte de la presente medida.

ARTÍCULO 3°.- El Procedimiento mencionado en el artículo precedente, entrará en vigencia a partir del dictado de la presente resolución.

ARTÍCULO 4°.- Apruébense el Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral y su ANEXO I, formularios a utilizar en las acciones de fiscalización que se realicen y en las que se detecten indicios de explotación laboral, que como Informe IF-2018-24801821-APN-DNFTSS#MT e Informe IF-2018-24801412-APN-DNFTSS#MT forman parte de la presente medida.

ARTÍCULO 5°.- Apruébese el Instructivo para la Confección del Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral y su ANEXO I, que como Informe IF-2018-24801289-APN-DNFTSS#MT integra ésta medida.

ARTÍCULO 6°.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Digitally signed by PITRAU Horacio Bernardino  
Date: 2018.06.12 17:21:00 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Horacio Bernardino Pitrau  
Secretario  
Secretaría de Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

## PROCEDIMIENTO PARA LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN LABORAL NACIONAL ANTE INDICIOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL

Cuando en el marco de nuestras tareas de inspección nos encontramos ante una situación que pudiese presumir la existencia de indicios de explotación laboral, utilizaremos el **Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral (Acta IEL)**, la que fuera aprobada por Resolución N° 3/2018 de la entonces Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo y de la Seguridad Social.

En atención a las particularidades que presentan las situaciones de explotación, puede resultar complejo diferenciar cuándo estamos ante un caso de trabajo irregular y cuándo ante uno que presenta condiciones laborales abusivas que pueden constituir un delito penal, cuya calificación es competencia exclusiva de los jueces y fiscales penales.

Según los datos que la inspección recoja y transmita, el Ministerio Público Fiscal y/o el Poder Judicial podrán luego considerar si hay elementos suficientes para calificar el hecho como un caso de Trata de Personas con fines de Explotación Laboral<sup>1</sup>, delito de competencia federal, u otros delitos, como por ejemplo el de Trabajo Forzoso<sup>2</sup> o de Reducción a la Servidumbre<sup>3</sup>, que son de competencia de la justicia penal provincial.

Como ya manifestamos, la calificación de las conductas delictivas son de competencia exclusiva de los jueces y fiscales penales, por ello a los fines de nuestra tarea y frente a situaciones que exceden la no registración, cualesquiera que sean las condiciones que rodean el caso, haremos referencia

---

<sup>1</sup> Se entiende por Trata de Personas la captación, el traslado, la recepción o acogida de personas, con fines de explotación, ya sea dentro del territorio nacional o desde o hacia otros países. El consentimiento dado por la víctima no constituirá, en ningún caso, causal de eximición de responsabilidad penal, civil o administrativa. Ley 26.364 sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.

<sup>2</sup> El Trabajo Forzoso es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual, dicho individuo no se ofreciere voluntariamente. (C. 29 OIT)

<sup>3</sup> Reducir a una persona a esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad, o recibirla en tal condición para mantenerla en ella, así como obligar a una persona a realizar trabajos o servicios forzados o a contraer matrimonio servil, es una conducta penada en el Código Penal, en el art. 140, con una pena de cuatro (4) a quince (15) años de prisión.

a **indicios de Explotación Laboral, y utilizaremos el Acta IEL, respetando las pautas operativas que se indican a continuación:**

**Durante la instancia inspectiva**

Se realizará la apertura de la fiscalización mediante el sistema de “Inspector Digital” (INDI) en el marco del Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) y se relevarán a todos los trabajadores presentes en el establecimiento.

En caso de **DETECTAR INDICIOS** de Explotación Laboral que puedan corresponder a una situación de Trata de Personas y/o de Trabajo Forzoso sea de adultos y/o menores de 18 años, se procederá de la siguiente manera:

El inspector confeccionará manualmente el **Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral -Acta IEL-**, incluida como anexo del **Acta PNRT**.

En cada **Acta IEL** deberá consignarse el número correspondiente al Acta de Inspección y el Número de expediente PNRT.

En el campo de observaciones del INDI se consignará que se labra Acta IEL, lo que permitirá vincularla a la inspección. Ambas se tramitarán bajo el mismo número de expediente y su vinculación permitirá la utilización de los datos de los trabajadores que se carguen al sistema.

Cada una de estas actas tendrá una numeración que será asignada por la Dirección de Seguimiento y Control (DSyC).

En estos casos **NO SE REALIZARÁ INTIMACIÓN PREVIA.**

**No se dejará copia del Acta IEL** en el establecimiento relevado, ya que al tratarse de un caso posible de ser judicializado, podría peligrar el éxito de la investigación.

**Sí se dejará copia de las Actas labradas**, siguiendo el procedimiento habitual establecido respecto de las otras materias de seguridad social o laboral.

Es de suma importancia que el inspector, utilizando las herramientas tecnológicas que disponga, pueda obtener del procedimiento inspectivo y de los indicadores de contexto del establecimiento inspeccionado, un **registro fotográfico y/o de video**, lo más completo posible, documentando, por ejemplo, las condiciones en que los trabajadores realizan su tarea, focalizando en las condiciones de higiene y seguridad y la existencia o no de hacinamiento. Asimismo, podrá resultar de utilidad georeferenciar el lugar, mediante la función “ubicación” del aplicativo WhatsApp del teléfono celular.

Resulta fundamental que el inspector procure determinar si corre riesgo la vida o la integridad física de las personas encontradas, en cuyo caso deberá disponerse la **suspensión de tareas**.

De encontrarse ante esta situación, el inspector labrará un Acta de Inspección en la cual circunstanciará los motivos de la suspensión de las tareas de acuerdo al modelo que se transcribe a continuación:

*“En este acto, se procede a realizar la suspensión de las tareas del personal que se encuentra prestando en..... (describir el lugar, sector o zona a suspender), por cuanto, recorrido el establecimiento se constata que (realizar una descripción detallada) no cumplen con las mínimas medidas de higiene y seguridad en el trabajo, constituyendo ello un riesgo grave e inminente para la seguridad, la higiene, la salud y la vida de los trabajadores que laboran en el citado sector. Se labra la presente en virtud de las facultades conferidas por la Ley 25.877, artículo 32, inciso “D”. En virtud de la presente, se notificará a la autoridad competente de la suspensión de tareas realizada”.*

Finalizado el acto inspectivo, el funcionario actuante deberá comunicarse con su superior inmediato a fin de informar la suspensión de tareas realizada, los motivos que provocaron la misma y los datos de la empresa inspeccionada, con el objetivo de dar la correspondiente intervención a la autoridad laboral competente en la jurisdicción.

En todos los casos en que se hubiere consignado que corresponde la **suspensión de tareas** se dejará copia de la **Hoja de Suspensión de Tareas**, en la que constará la firma y el sello del inspector actuante.

En aquellos casos en los que se impida total o parcialmente la realización de la inspección y/o el ingreso o permanencia en el establecimiento, se labrará **Acta de Obstrucción**. Si de la información que pudo ser colectada surgiere algún **indicio de Explotación Laboral**, aunque se haya impedido el acceso o el diálogo con los trabajadores, se labrará también **Acta IEL** con la información disponible, la que deberá remitirse dentro de las 24 horas al Área de Trata del MTEySS para su ponderación. En caso de tratarse de una situación de urgencia, deberá comunicarse con dicha área en el mismo momento para recibir instrucciones.

Constatada una situación que podría configurar un **supuesto de Explotación Laboral sea de adultos o menores de 18 años**, el fiscalizador debe tener presente que la máxima prioridad es velar porque la víctima se encuentre lo más segura posible, procurando que se atiendan sus necesidades sanitarias, físicas y psíquicas urgentes, debiendo para ello dar inmediata intervención a los organismos con competencia en la materia.

En ese contexto, durante la entrevista y en la medida de lo posible, con el fin de amparar a las víctimas, deberá procurar separarlas físicamente de los presuntos tratantes e impedir el contacto entre ellos, para evitar que pueda ser objeto de amenazas.

### **Algunas cuestiones a tener en cuenta a la hora de hablar con las víctimas**

El **primer contacto con la víctima** es un momento crítico, por eso, tan pronto advirtiera que se podría estar en presencia de un supuesto de Explotación Laboral, para evitar la revictimización<sup>4</sup> de la persona haciéndola expresar

---

<sup>4</sup> La revictimización tiene lugar cuando, a los daños causados por los hechos de los que fue víctima, se le suman daños generados por la interacción con los actores gubernamentales.

sobre extremos sobre los que deberá volver a explicar en sede judicial, deberá tener en cuenta las siguientes pautas:

- ✓ Intentar establecer un vínculo de confianza
- ✓ Formular preguntas abiertas, que empiecen con “qué”, “dónde”, “cuando” y “cómo”.
- ✓ No preguntar: “¿Es usted víctima de trata de personas?”.
- ✓ No expresar actitudes discriminatorias.
- ✓ No emitir juicios de valor ante la narración de la víctima.
- ✓ Interrumpir lo menos posible el relato.

Asimismo, hay que tener en cuenta que existen ciertas falsas suposiciones que no nos permiten evaluar con claridad si nos encontramos ante una víctima de trata de personas, por ello evitar suponer:

- Que las personas que se encuentra en una situación de “explotación” lo hacen siempre de manera voluntaria, o que aun habiendo dado su consentimiento, no son víctimas de ése delito.
- Que las personas que parecen recibir una remuneración no son explotadas.

Para el caso de encontrarse con **menores de 18 años**, además de las consideraciones anteriores, el inspector deberá tener en cuenta que:

- Es necesario abordar el **encuentro de forma particular**, procurando que el niño, niña o adolescente no se sienta intimidado por la presencia del inspector para poder recabar la mayor cantidad de información.
- Que el niño trabajador es **víctima de la situación** y nuestra presencia y la del empleador generan en él sentimientos de confusión, presión y tensión.
- Para intentar generar cierta **empatía/acercamiento** con el niño sugerimos que formule preguntas de manera sencilla, de forma tal que pueda comprenderlas. Es importante procurar un intercambio ameno y no simplemente ejercer el rol técnico de encuestador. Un

ejemplo claro es: al consultarle su fecha de nacimiento, si no la recuerda, se le puede repreguntar si sabe qué día es su cumpleaños y cuántos años tiene.

**Una vez relevada la información requerida en el Acta IEL, el inspector deberá indicar si existen indicios suficientes y/o elementos para formular la denuncia penal.**

- **De considerar que existen indicios suficientes deberá** realizar la denuncia previo a abandonar el establecimiento inspeccionado.
- **Si considera que sólo surgieron algunos indicios** acerca que se estaría ante una situación de Explotación Laboral, pero tiene dudas, **es conveniente que formule de todas maneras la denuncia** para que sea la autoridad judicial la que determine o descarte la existencia de delito penal.
- De tener **certeza** que **no existe ningún indicio de explotación laboral, no realizará denuncia penal.**

Frente a cualquier duda sobre el procedimiento a seguir, podrá contactarse telefónicamente con el Área de Trata del MTEySS, quién le brindará el asesoramiento y apoyo necesario para determinar el curso a seguir. TEL: 011-1526986950.

### **¿Cómo debe formularse la denuncia?**

La denuncia penal debe formularse llamando desde el lugar donde se hizo la inspección a la **Línea 145** administrada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, la que opera las 24 horas del día, los 365 días del año.

En caso de no tener señal, deberá procurarse la solución de ese obstáculo técnico con la mayor inmediación posible finalizada el Acta IEL (no la jornada inspectiva).



**Según el Protocolo interno de toma de denuncias de la línea 145, toda denuncia efectuada por un inspector, será considerada por los operadores de la línea telefónica como un caso de flagrancia<sup>5</sup>, asumiendo que se trata de un delito que se encuentra en ejecución en el momento y que requiere inmediata intervención de las autoridades judiciales.**

Por ello, es importante que el inspector pueda identificar y comunicar adecuadamente al operador de la Línea 145 si se trata, además, de un **caso de emergencia**, dado que en estas situaciones, los operadores darán inmediata intervención a la justicia federal.

Son situaciones que califican como emergencia, las siguientes:

- La presencia de menores de 18 años en el lugar, sea realizando tareas o acompañando a sus padres.
- Cuando exista riesgo grave e inminente para la vida o integridad física de las personas.

### **¿Qué información resulta valiosa para formular la denuncia penal?**

Al momento de comunicarse con los operadores de la **Línea 145** a fin que ellos trasladen el caso a la autoridad judicial, el inspector deberá mencionar todos aquellos elementos o indicios observados que pudieran indicar que se está ante un posible caso de Explotación Laboral. Para ello, es muy importante que transmita con claridad la siguiente información:

- **Identificarse como inspector** al hablar con el operador y/o eventualmente con algún otro agente.

---

<sup>5</sup> Un **delito flagrante** (del latín *flagrare*, arder) es, en Derecho penal, la forma mediante la cual se hace referencia a aquel delito que se está ejecutando actualmente o en ese preciso instante. La distinción es por tanto una cuestión de oportunidad y tiempo, dado que se refiere al momento en el cual el delito se está cometiendo.

- Indicar la **dirección exacta** del establecimiento y/o brindar con la mayor precisión posible la **ubicación**, modo de **ingreso, accesos**, y si se encuentran en un lugar apartado o de difícil llegada.
- Referir **cuántas personas** se encuentran en el lugar, identificando además cuántas de ellas se encuentran en situación de trabajo.
- Brindar **toda aquella información** que permita presumir que existe una **situación de explotación laboral**, para lo cual resulta fundamental identificar los datos recabados en torno al **salario percibido**, a la **jornada trabajada** y a las **condiciones** en las que se desarrolla la tarea.
- Indicar si se constata la presencia de **menores de 18 años**.
- Indicar si se constata la presencia de **migrantes**.
- Indicar si se procedió a disponer la **suspensión de tareas**.
- Comunicar si las condiciones en que se encuentran las personas relevadas implican una situación de **riesgo para su vida y/o integridad física**.
- Indicar si los **posibles tratantes** se encuentran en el lugar, **cuántos son** y si se advierte alguna **actitud particularmente hostil** por parte de éstos hacia las víctimas y/o hacia el inspector.
- Brindar todo aquel **dato relevante** que le fuere requerido por los operadores de la **Línea 145**.

*Para el caso que al formular la denuncia se le solicite información que no hubiese sido recolectada, se procurará, en la medida de lo posible, **recabar la información extra** que se le solicite.*

### **¿Qué información deberá requerir el inspector a los operadores de la Línea 145?**

El inspector deberá solicitar a los operadores de la **Línea 145** que le informe el **número de trámite** que se le ha dado a su **denuncia**, y consignar esa información dentro del ítem correspondiente del Acta IEL.

Una vez hecha la denuncia, los inspectores estarán en condiciones de **retirarse** del establecimiento inspeccionado, salvo que por lo gravedad de los

hallazgos y la urgencia de la situación la **autoridad judicial o el representante del ministerio público** que tomó intervención, **disponga lo contrario**.

Finalizado el procedimiento, en un plazo que no podrá exceder de 24 horas, los inspectores deberán comunicarse telefónicamente con el Área de Trata del MTEySS a los fines de informar el número de registro de la denuncia formulada.

### **Trámite posterior al acto inspectivo**

En todos aquellos casos en los que el inspector haya completado un Acta IEL, se hubiera o no formulado denuncia penal, se deberá **remitir dentro de las 48 horas** siguientes a la inspección, copia escaneada del Acta PNRT y/o Acta de Obstrucción, junto con una copia escaneada del **Acta IEL** y el **registro fotográfico y/o video** obtenido durante el acto inspectivo, a la dirección de correo electrónico:

[denunciasjudiciales trata@trabajo.gob.ar](mailto:denunciasjudiciales trata@trabajo.gob.ar)

Es importante resaltar que las imágenes<sup>6</sup> recabadas por los inspectores SOLO pueden tener como finalidad la mejor documentación del acto inspectivo y servir de evidencias para dar cuenta de las condiciones en las que se trabajaba en el establecimiento fiscalizado.

En los casos que **no haya sido efectuada una denuncia penal**, el Área de Trata del MTEySS podrá decidir realizarla con posterioridad en base al análisis de los elementos informados o solicitar una reinspección, como también, de considerarlo necesario, dar intervención a las **administraciones laborales provinciales** a los fines de que se analice si se han violado disposiciones de competencia local.

---

<sup>6</sup> Las imágenes, su tratamiento, resguardo y almacenamiento quedarán sujetas al régimen de la Ley de Protección de Datos Personales N° 25.326.

El Área de Trata del MTEySS coordinará con la PROTEX<sup>7</sup> el **seguimiento de las denuncias penales** efectuadas por los inspectores.

#### **IMPORTANTE**

**Frente a la presencia de niños y niñas en el acto inspectivo**, de existir indicios de la posible comisión del delito de Trata de personas **NO se deberá confeccionar el Acta de Infracción por Trabajo Infantil Prohibido.**

Recordemos que el delito de Trata de Personas con fines de explotación laboral, es más grave que el delito de trabajo infantil y por lo tanto, lo subsume.

Sin embargo, para el caso que durante la instrucción judicial se considere que el delito de explotación laboral no se hubiere configurado, el Acta IEL habilitará la denuncia penal por trabajo infantil prohibido, la que tramitará por ante la justicia penal provincial.

#### ***Trabajadores migrantes***

Ante el relevamiento de trabajadores extranjeros sin residencia migratoria habilitante para trabajar en el país, el inspector les facilitara los datos de contacto del Servicio de Asesoramiento Laboral para Trabajadores Extranjeros del MTEySS, para que puedan informarse sobre los trámites necesarios para su regularización migratoria.

***Tengamos en cuenta que la formulación de denuncia penal no impide la aplicación de sanciones labores.***

En todos los casos en los que se hubiere detectado algún tipo de **incumplimiento a las normas laborales y/o de registración** de los trabajadores, con independencia de la sustanciación de la causa penal, se le dará trámite al expediente PNRT y se priorizará la instrucción del sumario y su resolución, a los fines de su incorporación al **REPSAL**.

---

<sup>7</sup> Protex: Procuraduría de Trata y Explotación de Personas perteneciente al Ministerio Público Fiscal de la Nación.

Asimismo, se dará intervención a la **AFIP**, quién de conformidad con sus propias disposiciones, determinará, en su caso, la deuda de aportes y contribuciones conjuntamente con otras sanciones que pudieren corresponder.

-----

INSTRUCTIVO PARA LA  
CONFECCIÓN DEL

***ACTA DE CONSTATAción DE  
INDICIOS DE EXPLOTACIÓN  
LABORAL***

DIRECCIÓN NACIONAL DE FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO Y  
LA SEGURIDAD SOCIAL

COODITIA

**2018**

## INTRODUCCIÓN

En el marco de una fiscalización, el inspector laboral puede encontrarse ante situaciones con apariencia delictiva y muchas veces será el agente de primer contacto con las presuntas víctimas.

Por éste motivo, resulta fundamental poder recabar la mayor cantidad y calidad de información posible utilizando el Acta de Constatación de Indicios Explotación Laboral y su Anexo I, instrumento a utilizar por la inspección, de acuerdo al *Procedimiento para la Actuación de la Inspección Laboral Nacional ante Indicios de Explotación Laboral*. El presente instructivo establece las pautas y aclaraciones necesarias para la confección de dicha acta.

La confección del acta es de importancia ya que la totalidad de los datos requeridos serán fundamentales tanto para etapas administrativas y verificaciones posteriores, así como para el análisis de la presunta comisión del delito de trabajo forzoso, reducción a la servidumbre, trata de personas y/o delitos conexos.

Deberá completarse **UN (1)** Acta de Constatación de Indicios Explotación Laboral (en adelante Acta IEL) **por cada establecimiento fiscalizado**.

A su vez, se deberá completar **UN (1)** Anexo I del Acta IEL **por cada trabajador relevado**.

- Se sugiere escribir en mayúscula imprenta, clara y prolija.
- Utilice bolígrafo o lapicera con tinta de colores oscuros (negro o azul).
- Tache, no borre.

**Detalle de los campos a completar:**

**Corresponde a Acta de Inspección N°:** consignar número de Acta PNRT, o en caso de corresponder, Acta de Obstrucción.

**Día / mes / año:** se debe consignar la fecha de la inspección.

**N° de expediente:** en este campo se debe detallar el número de expediente PNRT.

**Domicilio de Inspección, Localidad y Provincia:** completar calle, número de altura de la calle, localidad, partido y provincia del establecimiento que estamos fiscalizando.

Marcar por **SÍ** o **NO** colocando una **X** en el recuadro correspondiente.



## CONTEXTO – CONDICIONES LABORALES

### ¿Existe ausencia de condiciones de higiene en general?

Ingresado a un establecimiento, cualquiera sea la actividad, si se observa ausencia de condiciones de seguridad e higiene general, marque con una **X** el casillero **SÍ** y complete el formulario del recuadro siguiente.

Caso contrario marque con una **X** el casillero **NO** y evite completar el apartado inferior (violaciones a las normas de seguridad e higiene) y continúe con la pregunta *¿Se impide o limita el ingreso o egreso al lugar de trabajo?*

## VIOLACIONES A LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

### ¿Se observan cables eléctricos descubiertos o instalaciones eléctricas precarias o deficientes?

Marcar la opción **SÍ**, cuando se observen cables eléctricos colgando, instalaciones “caseras”, enchufes en mal estado y cualquier otra deficiencia que pueda provocar, por ejemplo, un cortocircuito eléctrico.

### ¿Se observan instalaciones o artefactos de gas precarios?

Marcar la opción **SÍ**, cuando puedan observarse condiciones o instalaciones de gas potencialmente peligrosas.

### ¿Existe hacinamiento de trabajadores?

Marcar la opción **SÍ**, cuando se observe que el lugar no esté físicamente preparado para albergar a la cantidad de personas que allí habitan y/o trabajan.

### ¿Falta de heladera para la refrigeración de alimentos?

Marcar la opción **SÍ**, cuando los trabajadores habiten en el lugar y/o se observen alimentos que necesariamente precisen ser refrigerados, por ejemplo, carne, fiambres, lácteos, etc.

**¿Sanitarios inexistentes, escasos o inadecuados?**

Marcar la opción **SÍ** ante la ausencia, precariedad o absoluta falta de higiene de los sanitarios.

**¿Existen colchones o colchonetas en el piso de las habitaciones o en el lugar de trabajo?**

Marcar la opción **SÍ** en caso que los trabajadores pernocten en dormitorios, pero los mismos no posean camas adecuadas o cuando se observen colchones o colchonetas en lugares de trabajo.

**¿Se observa presencia de campamentos?**

Marcar la opción **SÍ** cuando se observen campamentos, considerándose como tales a carpas, lonas o estructuras no aptas para el pernocte de los trabajadores.

**¿Se impide o limita el ingreso o egreso al lugar de trabajo?**

En caso afirmativo marque con una **X** el casillero **SÍ** y continúe completando el apartado siguiente sobre *Restricciones a la libertad de movimiento*.

Caso contrario marque con una **X** el casillero **NO** y evite completar el apartado inferior y continúe por *Siendo beneficiarios de la explotación fiscalizada*.

**RESTRICCIONES A LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO**

**¿Los trabajadores se encuentran encerrados en el lugar de trabajo?**

Marcar la opción **SÍ** en caso de observar que los trabajadores tienen impedida su salida y/o obstruida su libertad ambulatoria, por ejemplo, que el acceso al lugar donde prestan tareas se encuentra cerrado con candado.

**¿Hay puertas o ventanas selladas?**

Marcar la opción **SÍ** en el caso de observarse puertas y/o ventanas selladas que imposibiliten el normal funcionamiento de las mismas.

**¿Deben pedir permiso a alguna persona de confianza del empleador para poder salir luego del horario de trabajo?**

*Esta pregunta, como las dos posteriores, persiguen la finalidad de contar con información sobre la libertad y posibilidades de salir y entrar del establecimiento de los trabajadores (no de cada caso en particular). De ser necesaria alguna aclaración, se deberá utilizar el campo de Observaciones.*

Marcar la opción **SÍ** cuando de las manifestaciones de los trabajadores se pueda inferir que deben rendir cuentas, pedir permiso, dar explicaciones a quien normalmente es el “capataz” o el “encargado” del lugar.

**¿Deben salir acompañados de alguna persona designada por el empleador?**

Marcar la opción **SÍ** cuando los trabajadores deben ser acompañados por alguna persona designada por el empleador para salir del establecimiento.

**¿Pueden salir pero no saben dónde se encuentran?**

Marcar la opción **SÍ** cuando se infiera que los trabajadores desconocen la ubicación del establecimiento y/o los medios disponibles para trasladarse.

**¿Pueden salir pero se encuentran en un lugar de difícil acceso?**

Marcar la opción **SÍ** cuando el establecimiento se encuentre muy alejado de centros urbanos, caminos transitables y/o accesos a cualquier medio de transporte.

**¿Se encuentran obligados a dormir allí?**

Marcar la opción **SÍ** cuando el pernocte de los trabajadores en el establecimiento no se deba a su propia decisión sino a una imposición del empleador.

*De aquí en adelante, las preguntas están orientadas a identificar a un posible responsable diferente al empleador:*

#### **SIENDO BENEFICIARIO DE LA EXPLOTACIÓN FISCALIZADA**

**TITULAR/ES REGISTRAL/ES DEL ESTABLECIMIENTO Y/O INMUEBLE**  
DATOS PARA SU INDIVIDUALIZACIÓN: Por ejemplo, si existiera alguna boleta de pago del impuesto provincial, tasas municipales, boleta de luz, gas, etc.

**TITULAR/ES REGISTRAL/ES DE LOS VEHÍCULOS O MÁQUINAS QUE HUBIERE EN EL LUGAR** DATOS PARA SU INDIVIDUALIZACIÓN: Por ejemplo, el número de chapa patente de automotores que se encuentren en el lugar o la individualización de cualquier maquinaria registrable.

#### **Siendo la/s empresa/s con las que interactúa el empleador – si hubiere**

Identificar empresas que contraten los servicios del establecimiento fiscalizado como por ejemplo: en establecimientos textiles podemos encontrar etiquetas o remitos con datos identificatorios de alguna marca; en establecimientos agropecuarios podemos encontrar remitos, pedidos, cajones o cajas con identificación, etc.

Para ello, deberán consignarse, de ser posible, la totalidad de los datos que se solicitan a continuación:

- Apellido y Nombre/ Razón Social: se deberá detallar el Apellido y Nombre del titular o Razón Social en caso de personas jurídicas.
- Nombre de Fantasía: completar en caso de figurar en etiquetas, remitos o facturas.
- Domicilio Fiscal: completar en caso de figurar en remitos o facturas.
- Domicilio real/legal: completar en caso de figurar en remitos o facturas.
- CUIT: completar en caso de figurar en etiquetas, remitos o facturas.

- CIU / Actividad económica desarrollada: consignar la actividad desarrollada.

**EN USO DE LA FACULTAD CONFERIDA POR LEY 25.877 ART 32 INC. D SE PROCEDE A SUSPENDER LAS SIGUIENTES TAREAS:** describir el lugar, sector o zona a suspender.

**OBSERVACIONES**

El campo de Observaciones se encuentra reservado para incorporar cualquier dato aclaratorio de interés.

**CON LOS INDICIOS ENCONTRADOS SE PROCEDE A REALIZAR DENUNCIA PENAL.**

Marcar la opción **SÍ**, cuando luego de la confección del acta IEL se formule denuncia penal.

En caso de formularse la denuncia:

**N° de denuncia:** consignar el número otorgado a la denuncia por el operador de la Línea 145.

**Funcionario/s Actuante/s (Firma / Aclaración)**

***ANEXO I DEL ACTA DE  
CONSTATACIÓN DE INDICIOS DE  
EXPLOTACIÓN LABORAL***

Deberá completarse **UN (1) Anexo I** del Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral **por cada trabajador detectado**.

**Nro:** consignar el número de Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral.

Se deberá marcar por **SÍ** o **NO** colocando una **X** en el recuadro correspondiente.

En caso de que habiendo sido entrevistado correctamente, el trabajador no conociera lo consultando o no quiera contestar marcar la opción **NS/NC** (no sabe no contesta).

#### **DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR**

La correcta toma de los datos en la entrevista con el trabajador es de suma importancia ya que la persona relevada será testigo en el proceso penal que se inicie.

También es indispensable establecer claramente la ubicación de la presunta víctima para que los organismos competentes se ocupen de reparar los derechos que se le hubieren vulnerado, en caso de corresponder.

#### **Nombre/s y Apellido/s:**

Se deberán consignar el/los nombre/s y apellido/s.

#### **Fecha de Nacimiento y Edad:**

Indagar sobre estos dos datos nos permitirá determinar inconsistencias en el relato del trabajador. Ej.: si se trata de un niño y/o adolescente, puede darse el caso que falsee la edad cuando se le pregunta cuántos años tiene, pero si se le repregunta sobre su fecha de su nacimiento es probable que indique la correcta.

#### **Nacionalidad:**

Consignar la nacionalidad que manifiesta el trabajador.

**Domicilio:**

Es MUY IMPORTANTE que la persona pueda informarnos un domicilio DIFERENTE al del lugar del trabajo para su posterior localización. Puede ser un domicilio alternativo (de un familiar, amigo y/o conocido).

**Datos de contacto** *(eventual contacto posterior):*

Esta consulta se relaciona con la anterior y la complementa. Es importante para la ubicación posterior de la persona entrevistada contar con un teléfono u otro dato de contacto.

**Provincia:**

Detallar la provincia.

**Partido o Departamento y Localidad:**

Detallar el partido o departamento y la localidad en la que manifiesta el trabajador domiciliarse. Tener en cuenta que en una misma provincia puede haber varias localidades con el mismo nombre pertenecientes a diferentes partidos o departamentos.

**¿Vive en el lugar de trabajo?:**

Marcar la opción **SÍ**, si al momento de la inspección, el trabajador se domicilia en el lugar de trabajo.

**¿Tiene documentación habilitante para trabajar en el país?**

Si el trabajador relevado es de nacionalidad extranjera deberá contar con una Residencia Precaria, Permiso de Trabajo, Residencia Transitoria o Residencia Permanente. Marcar la opción **SÍ. ¿Vigente?** detallar.

**¿Tiene los documentos en su poder?**

Marcar la opción **SÍ** cuando exhiba su identificación.



**¿Trabaja acompañado por algún miembro de su familia?**

De ser la respuesta afirmativa (marcar la opción **SÍ**) **¿Cuál?** Consignar el parentesco que lo une al familiar que trabaja en el mismo establecimiento.

**¿Percibe cada uno su sueldo?**

Marcar la opción **SÍ** cuando el trabajador manifieste cobrar independientemente del resto de su grupo familiar. La respuesta negativa implica que cobran en conjunto por cantidad de producción.

**MENOR DE 18 AÑOS**

Frente a la presencia de **menores de 18 años** en el establecimiento, de existir indicios de explotación laboral, **NO** se deberá confeccionar el **Acta de Infracción por Trabajo Infantil Prohibido** y/o el **Acta de Constatación de Trabajo Adolescente**.

**¿Asiste a la escuela?**

Marcar la opción **SÍ** en caso de corresponder. **¿Cuál?** Este dato podrá colaborar en la posterior comunicación con el menor de 18 años y su familia.

**¿Percibe AUH?**

Consignar si el menor de 18 años conoce si su padre, madre o tutor, percibe la Asignación Universal por Hijo de la cual él es titular.

**¿Tiene hijos? ¿Cuántos? ¿Percibe AUH por ellos?**

Consignar si el/los hijo/s del menor de 18 años percibe/n la Asignación Universal por Hijo.

**Tarea específica que realiza:**

Detallar puntualmente la labor que realiza el menor de 18 años.

## SALARIO

Según la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX), perteneciente al Ministerio Público Fiscal, las tres variables más importantes a tener en cuenta en la evaluación de las características de una relación laboral para determinar la presunta existencia de explotación laboral, son:

- ¿Cuánto tiempo debe trabajar? (jornada).
- ¿Cuál es la remuneración por el trabajo realizado? (salario).
- ¿Cómo es tratado? (contexto).

Los ítems SALARIO y DESCUENTOS SALARIALES O RETENCIONES, deberán ser completados haciendo las siguientes preguntas tendientes a determinar el salario real percibido por el trabajador.

### ¿El sueldo es el acordado?

Indagar si el trabajador está percibiendo el salario prometido al inicio de la relación laboral.

### ¿Cobra por cantidad o pieza producida?

Marcar la opción **SÍ** cuando el salario se pague a destajo y no por unidad de tiempo trabajada.

### ¿Cobra por trabajo en equipo?

Marcar la opción **SÍ** cuando, consultado el trabajador, pueda determinarse que el salario no lo es de manera individual sino por cuadrilla de trabajadores, grupo, equipo, etc.

## DESCUENTOS SALARIALES O RETENCIONES

### ¿Se le hacen descuentos del salario por algún motivo?

Marcar la opción **SÍ** cuando surja que del salario que debería percibir el trabajador, el empleador realiza descuentos indebidos.

**En caso de respuesta afirmativa especifique cuales.**

Indagar si los descuentos se deben a: gastos por habitación, comidas, multas por incumplimiento de objetivos, etc.

**¿El empleador retiene todo o parte del salario?**

Marcar la opción **SÍ** cuando el trabajador manifieste que no percibe todo o parte de su salario porque el empleador no se lo entrega por algún motivo.

**En el caso que la respuesta sea afirmativa especifique si sabe para que:**

Por ejemplo: porque se lo guarda para dárselo al final de la temporada, se lo guarda para enviárselo a su familia, se lo guarda para que lo ahorre, etc.

**¿Le deben salarios?**

Marcar la opción **SÍ** cuando el empleador le adeuda pagos de salarios.

**JORNADA**

Encontrándose la Jornada especificada en la planilla PNRT, no se ha incluido en ésta acta un exhaustivo examen de este instituto. Solo se hacen algunas preguntas necesarias que exceden el marco del PNRT y que resultan de utilidad para evaluar una posible situación de explotación laboral.

**¿Lo obligan a realizar horas extras?**

Marcar la opción **SÍ** cuando una jornada que exceda las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, no sea una situación excepcional sino parte de las condiciones impuestas (por ejemplo jornadas obligatorias de doce (12) horas).

**¿Cuánto tiempo tiene para descansar?**

Indicar si goza de receso para almorzar, cuantas horas pasan entre jornada y jornada, si goza de francos, vacaciones, etc.

## COMUNICACIÓN CON EL ENTORNO

### ¿Puede comunicarse libremente con su familia?

Una comunicación “Libre” implica tener acceso a visitar familiares, amigos y/o conocidos fuera del horario laboral; poder tener acceso a un teléfono con crédito, etc. Ante cualquier restricción a dicha comunicación libre marcar la opción **NO**.

## OTROS DATOS

### ¿Cómo se enteró del trabajo? (*seleccione una opción*)

En caso que la respuesta no se encuentre entre las opciones, utilizar el campo OBSERVACIONES.

### ¿Desde dónde viajó al lugar de trabajo?

Detallar donde se encontraba inmediatamente antes de emprender el viaje para llegar al lugar en el que se encuentra en este momento (NO consignar desde “la terminal de ómnibus o trenes”, etc.).

### ¿Cómo llegó hasta el lugar de trabajo?

Detallar el medio de transporte (automóvil, ómnibus, avión, camioneta, camión, etc.) y las condiciones del traslado (si se encontraban encerrados, ocultos, hacinados, etc.).

### ¿El empleador se ocupó de los gastos del viaje?

Marcar la opción **SÍ** cuando el trabajador manifieste que no fue él quien abonó los gastos de traslado. Pueden haber sido solventados por el propio empleador y/o por otra persona.

### ¿La persona que le ofreció el trabajo lo ayudó a cruzar la frontera?

Para el caso de trabajadores migrantes internacionales, marcar la opción **SÍ** cuando el cruce de la frontera (sea por un paso habilitado o no) haya sido facilitado por alguna persona vinculada con la que le ofreció o le otorgó el trabajo.

#### OBSERVACIONES

El campo **Observaciones** se encuentra reservado para incorporar cualquier dato aclaratorio de interés.

**Funcionario/s Actuante/s (Firma / Aclaración)**



# ACTA DE CONSTATACIÓN DE INDICIOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL

NRO.: .....

Corresponde a Acta de Inspección N°: .....

DÍA	MES	AÑO	N° de expediente

Domicilio de Inspección:	Localidad:
	Provincia:

## CONTEXTO - CONDICIONES LABORALES

▪ ¿Existe ausencia de condiciones de higiene en general?  SÍ  NO

En caso afirmativo:

### VIOLACIONES A LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

¿Se observan cables eléctricos descubiertos o instalaciones eléctricas precarias y deficientes?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Se observan instalaciones o artefactos de gas precarios?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Existe hacinamiento de trabajadores?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Falta de heladera para la refrigeración de alimentos?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Sanitarios inexistentes, escasos o inadecuados?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Existen colchones o colchonetas en el piso de las habitaciones o en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Se observa presencia de campamentos?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO

▪ ¿Se impide o limita el ingreso o egreso al lugar de trabajo?  SÍ  NO

En caso afirmativo:

### RESTRICCIONES A LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO

¿Los trabajadores se encuentran encerrados en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Hay puertas o ventanas selladas?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Deben pedir permiso a alguna persona de confianza del empleador para poder salir luego del horario de trabajo?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Deben salir acompañados de alguna persona designada por el empleador?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Pueden salir pero no saben dónde se encuentran?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Pueden salir pero se encuentran en un lugar de difícil acceso?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO
¿Se encuentran obligados a dormir allí?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO

Siendo beneficiarios de la explotación fiscalizada:

### TITULAR/ES REGISTRAL/ES DEL ESTABLECIMIENTO Y/O INMUEBLE

DATOS PARA SU INDIVIDUALIZACIÓN

### TITULAR/ES REGISTRAL/ES DE LOS VEHÍCULOS O MÁQUINAS QUE HUBIERE EN EL LUGAR

DATOS PARA SU INDIVIDUALIZACIÓN

Siendo la/s empresa/s con las que interactúa el empleador -si hubiere-:

Apellido y Nombre/Razón Social:

Nombre de Fantasía:

Domicilio fiscal:

Domicilio real/legal:

CUIT:

CIU / Actividad económica desarrollada:

**EN USO DE LA FACULTAD CONFERIDA POR LEY 25.877 ART 32 INC. D SE PROCEDE A SUSPENDER LAS SIGUIENTES TAREAS:**

OBSERVACIONES:

CON LOS INDICIOS ENCONTRADOS SE PROCEDE  
A REALIZAR DENUNCIA PENAL  SÍ  NO

N° de denuncia:.....

Funcionario/s Actuante/s  
(Firma / Aclaración)



## ANEXO I

### ACTA DE CONSTATAción DE INDICIOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL

NRO.: .....

DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR			
Nombre/s y apellido/s:		Género: <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Otro	
Fecha de nacimiento: / /	Edad:	Nacionalidad:	DNI:
Domicilio:			
Datos de contacto (eventual contacto posterior):			
Provincia:		Partido o Departamento:	
Localidad:			
¿Vive en el lugar de trabajo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO			

¿Tiene documentación habilitante para trabajar en el país?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC	¿Vigente?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC
¿Tiene los documentos en su poder?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO		
¿Trabaja acompañado por algún miembro de su familia?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO	¿Cuál?	
¿Recibe cada uno un sueldo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS/NC		

MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD			
¿Asiste a la escuela?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO	¿Cuál?	
¿Percibe la AUH?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> NS/NC	
¿Tiene hijos?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO	¿Cuántos?	
¿Percibe por el/ellos la AUH?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO		
Tarea específica que realiza:			

SALARIO	
¿El sueldo es el acordado?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC
¿Cobra por cantidad o pieza producida?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC
¿Cobra por trabajo en equipo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC

DESCUENTOS SALARIALES O RETENCIONES	
¿Se le hacen descuentos del salario por algún motivo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC
En el caso que la respuesta sea afirmativa especifique cuáles:	
¿El empleador retiene todo o parte del salario?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC
En el caso de que la respuesta sea afirmativa especifique si sabe para qué:	
¿Le deben salarios?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO

JORNADA	
¿Lo obligan a realizar horas extras?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO
¿Cuánto tiempo tiene para descansar?	

COMUNICACIÓN CON EL ENTORNO	
¿Puede comunicarse libremente con su familia?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO

OTROS DATOS							
¿Cómo se enteró del trabajo? (Seleccione una opción)							
Por un conocido/familiar		Anuncio escrito		Anuncio radial		Redes sociales	Otros
¿Desde dónde viajó al lugar de trabajo?							
¿Cómo llegó hasta el lugar de trabajo?							
¿El empleador se ocupó de los gastos del viaje?						<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NS /NC	
¿La persona que le ofreció el trabajo lo ayudó a cruzar la frontera?						<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO	

OBSERVACIONES:	Funcionario/s Actuante/s (Firma / Aclaración)







