

INSTRUCTIVO PARA LA
CONFECCIÓN DEL

***ACTA DE CONSTATACION 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)



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: INSTRUCTIVO PARA COMPLETAR ACTAS IEL

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 16 pagina/s.