



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

Resolución

Número:

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.

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 Laboral¹, delito de competencia federal, u otros delitos, como por ejemplo el de Trabajo Forzoso² o de Reducción a la Servidumbre³, 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

¹ 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.

² 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)

³ 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 revictimización⁴ de la persona haciéndola expresar

⁴ 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 flagrancia⁵, 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.

⁵ 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 **cuantas 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.

Tramite 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:

denunciasjudicialestrata@trabajo.gob.ar

Es importante resaltar que las imágenes⁶ 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.

⁶ 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 PROTEX⁷ 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**.

⁷ 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.



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: PROCEDIMIENTO INDICIOS EXPLOTACION LABORAL

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 11 pagina/s.



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:

CIIU / 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)



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: ACTA IEL

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 1 pagina/s.



ANEXO I

ACTA DE CONSTATACIÓN DE INDICIOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL

NRO.:

DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR

Nombre/s y apellido/s:

Fecha de nacimiento: / / Edad: Nacionalidad:

Domicilio:

Datos de contacto (eventual contacto posterior):

Provincia: Partido o Departamento:

Localidad:

¿Vive en el lugar de trabajo? Sí 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)
-----------------------	--



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: ANEXO ACTA IEL

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 1 pagina/s.

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.