

Procuración General de la Nación

Resolución PGN N° 46 /11.

Buenos Aires, 6 de mayo de 2011.

VISTO:

El informe elaborado por la Unidad de Asistencia para la Investigación de Secuestros Extorsivos y Trata de Personas (UFASE) a cargo del Dr. Marcelo Colombo; el taller de trabajo realizado con los señores fiscales en materia penal y la propuesta final elevada por la Secretaría General de Coordinación Institucional a cargo del Dr. Adrián O. Marchisio; y,

CONSIDERANDO:

La iniciativa se enmarca dentro de las tareas desarrolladas por esta Procuración General de la Nación, oportunamente encomendadas a la Unidad Fiscal para la Investigación de Secuestros Extorsivos y Trata de Personas (UFASE), en función del diagnóstico preliminar y plan de trabajo en materia de trata de personas aprobado por resolución PGN 160/08 y, con los objetivos que fueron definidos ulteriormente en la resolución PGN 86/09, especialmente relacionados con la generación de instrumentos o protocolos útiles para la etapa de investigación de ese delito, que pudieran ser implementadas para facilitar la investigación dirigida a acreditar cualquiera de las modalidades de comisión.

La ***“Guía de procedimientos y criterios para detectar e investigar la trata con fines de explotación laboral”*** tiene el objetivo de colaborar en la detección, investigación de hechos y la posterior comprobación de cualquiera de las fases del proceso y la verificación del empleo de alguno de los medios comisivos exigidos legalmente por el delito de trata de personas con finalidad de explotación laboral.

El documento originado en un propuesta de la Unidad Fiscal para la Investigación de Secuestros Extorsivos y Trata de Personas (UFASE) para la prevención y detección de delitos de trata de personas con finalidad de explotación laboral, es el producto del aporte realizado por todos los magistrados del fuero federal del interior del país y del fuero federal y ordinario de la Capital Federal que han asistido al taller de trabajo organizado por la Secretaría General de Coordinación Institucional, así como por las sugerencias remitidas por escrito de aquellos magistrados que no pudieron asistir personalmente; significando ello que la guía se

encuentra enriquecida con la experiencia concreta de todos los fiscales que han trabajado en la investigación de este tipo de ilícitos penales.

Por ello, y en uso de las atribuciones que le confiere la ley orgánica del Ministerio Público Fiscal N° 24. 496,

EL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1°: **RECOMENDAR** el uso de la *“Guía de procedimientos y criterios para detectar e investigar la trata con fines de explotación laboral”* elaborado por la Unidad de Asistencia para la Investigación de Secuestros Extorsivos y Trata de Personas (UFASE), que se acompaña como Anexo I y II, en el diseño de la estrategia de investigación y acreditación de la comisión de esta categoría de delitos dada su relevancia institucional y su alto impacto socioeconómico.

Artículo 2°: Protocolícese, notifíquese a todos los fiscales con competencia penal de este Ministerio Público Fiscal, publíquese en el Boletín Oficial del Ministerio Público Fiscal de la Nación, en PGN *online* -novedades de la Procuración General de la Nación-, y, oportunamente, archívese.



ESTEBAN RIGHI
PROCURADOR GENERAL DE LA NACION

PROTOCOLIZACION

FECHA 06.05.11

Dña. DANIELA VIVIANA CALLO
PROFESORA
PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Procuración General de la Nación

ANEXO I

GUÍA DE PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS PARA DETECTAR E INVESTIGAR LA TRATA CON FINES DE EXPLOTACION LABORAL.

El siguiente documento abordará cuestiones importantes relacionadas con el hallazgo y la investigación de hechos posiblemente constitutivos de trata de personas con finalidad de explotación laboral.

I) Detección de casos.

Los métodos de hallazgo de casos que se enumeran a continuación parten del presupuesto, coincidente con la política criminal de esta Procuración General de la Nación reflejada en las instrucciones generales PGN N° 160/08, PGN N° 99/09 y PGN N° 39/10 emitidas por el señor Procurador General de la Nación, referidas a que el Ministerio Público Fiscal asuma una actitud proactiva en materia de detección e investigación de estos casos, más allá de los supuestos de denuncia de damnificados que puedan dar lugar a la típica metodología reactiva.

Las líneas de acción propuestas en esta sección, principalmente aquellas que conciernen a contactos interinstitucionales en el ámbito nacional, habrán de ser coordinadas por las áreas operativas de la Procuración General de la Nación; en concreto: por la Unidad de Asistencia para la Investigación de Secuestros Extorsivos y Trata de Personas (UFASE) y la Secretaría de Coordinación Institucional. Principalmente, por la posibilidad de vinculaciones preexistentes.

- a) *Generación de enlaces* con organismos gubernamentales y no gubernamentales que *presten asistencia a víctimas de explotación laboral* o funcionen como agentes de primer contacto de ciudadanos extranjeros en posible situación de explotación.

Pueden enumerarse en este sentido, a nivel nacional, la Dirección Nacional de Migraciones, y organismos vinculados a ésta; la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (SENAF); y el Instituto Nacional contra la Discriminación y el Racismo (INADI), entre otros.

Respecto de los agentes de primer contacto, los Escuadrones de Gendarmería Nacional y delegaciones de Migraciones ubicados en los pasos fronterizos sensibles que hacen los controles en el momento del ingreso al país.

En el ámbito de la ciudad Autónoma de Buenos Aires, organismos tales como la Dirección de Protección del Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; el Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes y la Defensoría de la Ciudad de Buenos Aires.

En el plano internacional las delegaciones consulares de aquellos países que tienen una alta representación en el universo de víctimas del delito de trata laboral: tales como Bolivia, Paraguay, Perú, etc.; y, también, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

En cuanto a las organizaciones no gubernamentales, el consejo es interactuar con referentes regionales y locales.

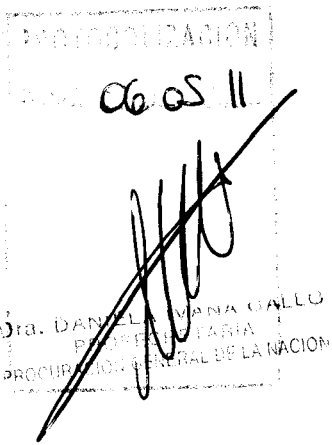
b) *Generación de enlaces* con organismos gubernamentales con facultades de inspección para la determinación de irregularidades en las relaciones laborales.

De acuerdo con los Convenios N° 81 y N° 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Estados miembros deben implementar sistemas eficaces de inspecciones para controlar el cumplimiento de las normas laborales dentro de su territorio.

En Argentina, el Pacto Federal del Trabajo ratificado por ley N° 25.212 (en cuyo marco se firmaron distintos convenios entre el gobierno nacional y las autoridades de jurisdicciones locales) y la ley N° 25.877 (artículos 28 a 38) distribuyen las competencias y establecen las facultades en materia de inspección del trabajo.

En ese marco, el Ministerio de Trabajo de la Nación y la Administración Nacional de Ingresos Públicos (AFIP) conjunta e indistintamente tienen a su cargo el control del cumplimiento de las obligaciones relativas a la seguridad social (conf. artículo 36 de la Ley N° 25.877), mientras que las reparticiones locales supervisan las condiciones laborales, la situación de higiene y seguridad y la observancia de los convenios colectivos de trabajo.

No obstante lo anterior, en los espacios de jurisdicción federal (puertos, aeropuertos) y para algunas actividades de carácter interjurisdiccional (transporte interprovincial de carga y pasajeros), el Ministerio de Trabajo de la Nación realiza



Procuración General de la Nación

todo el control y la Superintendencia de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo verifica las condiciones de seguridad e higiene.

Los inspectores tienen, de acuerdo con el artículo 32 de la ley N° 25.877 las siguientes facultades:

a) Entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento.

b) Requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado.

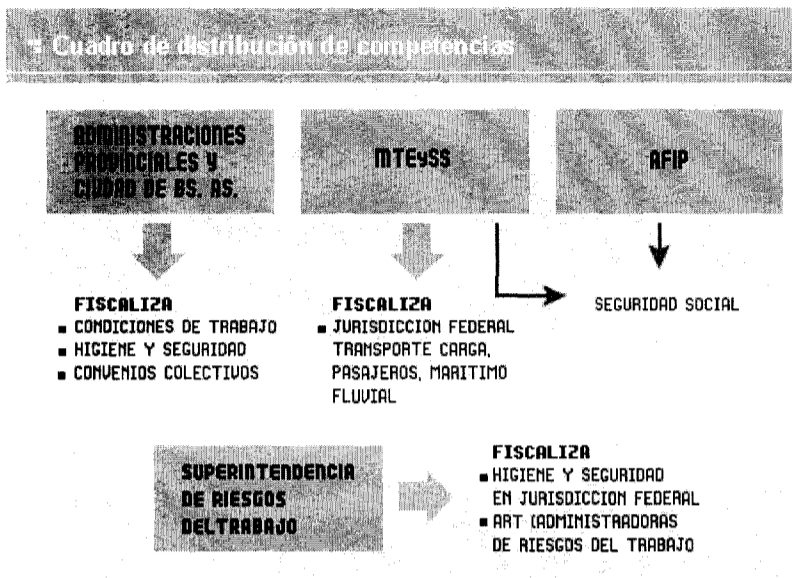
c) Solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento.

d) Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a juicio de la autoridad de aplicación— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En todos los casos los inspectores labrarán un acta circunstanciada del procedimiento que firmarán junto al o los sujetos responsables. Los responsables del cumplimiento de la normativa del trabajo y la seguridad social, están obligados a colaborar con el inspector, así como a facilitarle la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus competencias.

La fuerza pública deberá prestar el auxilio que requiera el inspector en ejercicio de sus funciones.

El siguiente cuadro, tomado de la página de Internet del Ministerio de Trabajo de la Nación, ilustra la distribución de competencias explicada:



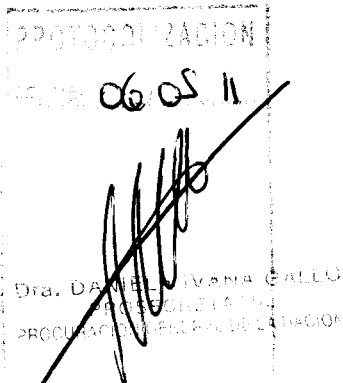
c) *Relevamiento de Internet y otros medios de comunicación* (Diarios, revistas, programas de radio escuchadas por comunidades de connacionales, etcétera) para el monitoreo de *ofertas laborales sospechosas*.

Este recurso se presenta también ventajoso para la detección de casos y para *la documentación* de mecanismos de captación engañosos, cuando se investiga una hipótesis de trata en relación con un inmueble urbano o rural. No obstante, estos avisos deben ser analizados con cautela, pues con ellos no sucede lo mismo que con las ofertas públicas que de modo explícito o probable anuncian la explotación sexual ajena. Sucede que las ofertas de empleo con un propósito de captación con finalidad de explotación laboral se producen *en conjunto* con otras genuinas, dado que se trata de mercados de trabajo para actividades productivas *donde es lícita la relación jefe-empleado y las prestaciones recíprocas*.

d) *Relevamiento de Internet y otros medios de comunicación* para, a partir de notas periodísticas que revelen posibles *prácticas de explotación laboral*, iniciar investigaciones preliminares.

Se trata, a diferencia del ítem anterior, de supuestos en los que los medios dan cuenta de situaciones en ejecución o en estado de consumación que podrían ser constitutivas de una explotación delictiva o de procesos de trata en curso. Son un medio útil para el inicio de investigaciones y, dependiendo del contexto de la noticia, puede tratarse en muchos casos de hechos no judicializados.

e) *Relevamiento de informes sobre trabajo infantil y adolescente* con el propósito de adquirir información básica sobre el trabajo infantil que a la vez pudiera estar alimentado por procesos de trata.



Procuración General de la Nación

f) *Relevamiento de denuncias de prácticas explotativas de representaciones gremiales* de los sectores de la industria textil, rurales, avícolas, construcción, minas y otros sectores sensibles.

Los gremios y sindicatos de cada sector en particular pueden consultarse en el directorio sindical en internet: www.sindicatosargentina.com.ar

II) Indicadores para distinguir situaciones de esclavitud, trabajo forzado y reducción a servidumbre o condición análoga.

II.1.- *Las definiciones generales.*

El delito de trata de personas previsto por los artículos 145 bis y 145 ter del Código Penal contempla un especial elemento subjetivo que está representado por la finalidad de explotación y que, en definitiva, alberga buena parte del disvalor de las acciones previstas, dándole sentido a la respuesta punitiva del Estado.

La finalidad de explotación laboral como modalidad de la trata, está asociada a los incisos a y b del artículo 4° de la ley N° 26.364:

- a) *Cuando se redujere o mantuviere a una persona en condición de esclavitud o servidumbre o se la sometiere a prácticas análogas;*
- b) *Cuando se obligare a una persona a realizar trabajos o servicios forzados;*

Si bien para la configuración del tipo penal no es necesario que la explotación se materialice, sí se exige en cambio que sea acreditado que el autor que participó en el proceso de trata (captación, transporte y acogida o recepción de la víctima) haya actuado con la intención de reducir u obligar a esa persona a las situaciones descriptas o de que otro lo haga. En la gran mayoría de los casos, sin embargo, la finalidad de explotación tenida en miras desde el origen se establece a partir de la verificación de una situación de explotación ya consumada. Esta situación conduce a trabajar en la identificación y hallazgo de indicadores *presentes* de explotación, lo que servirá para acreditar esa misma finalidad en las etapas previas del delito.

Sin embargo, las expresiones de ambos incisos son complejas, especialmente la reducción a servidumbre, pues se refieren a contextos fácticos:

- a) no instantáneos,
- b) con numerosas propiedades, que además admiten distintos niveles de intensidad

- c) en los que no está universalmente definido cuántas de esas propiedades deben estar presentes en un caso para que quede comprendido dentro de la denotación de reducción a servidumbre.

La identificación más o menos precisa de esos elementos o propiedades resulta indispensable en este título, dado que al tratarse de conceptos abstractos, no poseen un referente empírico inmediato. Es decir, debido al nivel de abstracción de, por ejemplo, la “*reducción a servidumbre*”, los indicadores para distinguirla, deben referirse a aquellos elementos que sí poseen una referencia fáctica más concreta, aquellos con los que queda constituido el estado de servidumbre o trabajo forzado. Sin los elementos o propiedades, entonces, son impensables los indicadores o, en otras palabras, imposible la individualización de los hechos probatorios que deben tratar de obtenerse.

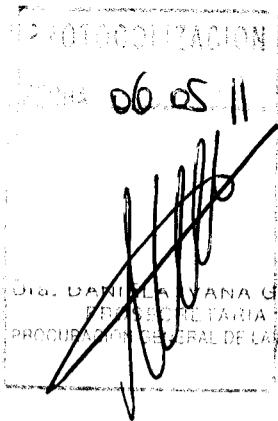
El trabajo forzado, el menos complejo de estos dos supuestos, es definido por OIT como “*todo trabajo o servicio exigido a un individuo a) bajo la amenaza de una pena cualquiera y b) para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*” (Convenio sobre trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 29 de 1930).

La esclavitud, más allá de su carácter de instituto jurídico, es definida en su contenido por la Convención sobre la Esclavitud de 1926 como *el estado o condición de un individuo sobre el que se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos*. No se avanza mucho con esto, teniendo en cuenta que los atributos de la propiedad *uso, disfrute, aprovechamiento de los frutos, disposición y abuso*, son, nuevamente, conceptos a definir.

Por otra parte, arribar a una definición plausible sobre la reducción a la servidumbre, resulta aún más dificultoso, y nos conduce hacia los primeros avances de la Comunidad Internacional en el rechazo acordado de prácticas extendidas que lesionaban los derechos más fundamentales de los seres humanos:

El artículo 1° de la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud ofrece la única definición normativa disponible de servidumbre. En ella se expresan dos modalidades específicas de servidumbre. Las define así:

a) *La **servidumbre por deudas**, o sea, el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente*



Procuración General de la Nación

valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios;

b) La **servidumbre de la gleba**, o sea, la condición de la persona que está obligada por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a ésta, mediante remuneración o gratuitamente, determinados servicios, sin libertad para cambiar su condición.

Luego el artículo 7 inciso b de la misma convención define:

b) La expresión "persona de condición servil" indica toda persona colocada en la condición o estado que resulta de alguna de las instituciones o prácticas mencionadas en el artículo 1 de la Convención;

Sin embargo, más allá de las dos modalidades enumeradas, el resto de los incisos del artículo 1º de la Convención no parecen inmediatamente utilizables para individualizar los elementos de la reducción a servidumbre. Ellos se refieren sustancialmente a formas de transmisión de mujeres y de niños (herencia, venta, entrega).

Resulta sumamente dudosa la pertinencia de reconstruir una definición general de reducción a servidumbre, como la que está establecida en el artículo 140 del Código Penal¹, a partir del concepto de servidumbre por deudas, a través del mero recurso de eliminar el componente deuda de este último, lo que arrojaría el resultado siguiente:

“el estado o la condición que resulta del hecho de que *una persona* se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, si los servicios prestados, equitativamente valorados, *no se pagan ¿equitativamente?*, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios”.

Evidentemente cabe concluir que tal delimitación no sería correcta porque se superpone en todos sus términos con una relación de trabajo mal paga. Lo que sucede cuando la remuneración no se aplica al pago de la deuda, o en la servidumbre de la gleba, es que la víctima sigue indefinidamente vinculada por la relación de

¹ Vale aclarar que esta es la única norma que en el derecho interno da cumplimiento al mandato del artículo 15 de la Constitución Nacional y a los compromisos de establecer penas previstos en los tratados internacionales sobre esclavitud y prácticas análogas (artículo 6, “Convención Suplementaria sobre la Esclavitud...” y Trabajo Forzoso (artículo 25 “Convenio relativo al trabajo forzoso” de 1930). También, de hecho, es la única norma que tipifica la explotación de los incisos 1 y 2 del artículo 4 de la ley N° 26.364 (servidumbre, esclavitud y trabajo forzado).

trabajo, lo que no pasa si la deuda se elimina como elemento del concepto de reducción a servidumbre.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado *Una Alianza Global contra el Trabajo Forzado* lo indica expresamente:

85. (...) *Aún no se ha establecido una metodología clara que cuente con la aprobación de todos los interesados, y sigue siendo indispensable determinar si se obliga de algún modo al trabajador a trabajar por la deuda contraída con el empleador, o si simplemente se le paga mal, o bien se le explota de otra forma, aunque tenga la posibilidad de dejar su empleo. En 1982, el Tribunal Supremo de la India dio una interpretación muy amplia del trabajo en servidumbre, cuando resolvió que consistía en el impago del salario mínimo.*

Entonces, si bien está claro que estas finalidades de explotación requieren de una prestación de servicios y de una falta de proporción en la contraprestación por ese servicio, los parámetros exactos del delito siguen sin estar cuantificados. Además, podrá verse también que esos dos elementos (prestación de servicios-contraprestación económica), si bien esenciales, deben ser complementados por elementos de contexto para que quede consumada la situación de servidumbre o un estado análogo a éste.

Del “*Manual Para Los Inspectores del Trabajo. Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso*”², y el informe “*Una alianza global contra el trabajo forzado*”³, ambos elaborados por Organización Internacional del Trabajo (OIT), pueden extraerse algunos de esos elementos, que deben concurrir con el servicio y el mal pago, para identificar una situación de trabajo forzado o reducción a la servidumbre en la práctica.

Es importante tener presente que los indicadores que se enumerarán no poseen todos la misma entidad y algunos de ellos están destinados a operar como situaciones de alerta sólo cuando concurra una posibilidad independiente de que exista explotación. Se trata de aspectos de contexto, que añadidos a la jornada y el salario resultan en muchos casos dirimientes para la determinación de una explotación delictiva.

Por lo visto hasta aquí, puede concluirse que el ordenamiento jurídico posee, para el universo de las relaciones de trabajo, tres segmentos cuyos núcleos están claramente diferenciados: a) el respeto de las obligaciones, b) la informalidad; y c) el

² Ginebra, 2009

³ Ginebra, 2005

PROSECUCION
06 05 11

PROCURADURIA
DE LA NACION
FOLIO
6

DR. DANIEL IVARRA GALLO
FISCALIA GENERAL DE LA NACION

Procuración General de la Nación

abuso intolerable constitutivo de delito (trabajo forzado, esclavitud y servidumbre). El segmento intermedio tiene un sistema de reajustes y sanciones propio, que tienden a revertir situaciones de abuso sin destruir fuentes de trabajo, con efecto restaurador y, principalmente, sin caer en la utilización de la pena como herramienta social dirimente de ese conflicto.

La mayor dificultad, como se ha visto, es que el límite entre el segmento de la informalidad y el del abuso delictivo tiene desafortunadamente un margen de ponderación que en ocasiones se presenta demasiado amplio.

Las tres variables más importantes a tener en cuenta en la evaluación de las características de la que goza una determinada relación laboral, serán como se ha dicho:

- (a) cuánto tiempo debe trabajar (jornada),
- (b) cuál es la remuneración por ello (salario), y
- (c) cómo es tratado (contexto).

Pero además, alcanzado un nivel compatible con la reducción a servidumbre, ese nivel debe ser el resultado de la conducta de un autor culpable.

La jornada y la remuneración constituyen el nudo central de una situación de explotación y el trato (amenazas, violencia, anulación la dignidad por abuso de una situación preexistente, entre otros factores) aglutina los elementos de contexto que conforman los medios para lograrla, que en cierto sentido admiten configuraciones opuestas para el trabajo forzado y la reducción a servidumbre, *por lo que debe observarse de un modo objetivo y no exclusivamente desde los parámetros y perspectivas de las víctimas.*

Sucede que las situaciones de trabajo forzado y reducción a servidumbre pueden plantear diferencias importantes. Así, ante una víctima en situación de trabajo forzado sí se debe probar que la persona se encontraba contra su voluntad e impedida de ejercer una opción distinta en razón de una amenaza (véase que la definición normativa de trabajo forzado trae ínsita las circunstancias de que *aquél servicio le fue exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*).

En la reducción a servidumbre o condición análoga, en cambio, la comisión del delito no requiere la eliminación de toda otra posibilidad sino que las posibilidades que enfrenta la víctima sean funcionales al autor para mantenerla en condición de esclavitud, servidumbre o análoga (aún cuando desde el punto de vista

de la víctima sea entendible que ensaye, incluso, una defensa del autor y alegue, por ejemplo, que antes de la explotación estaba aun peor).

Es decir, en este último de los casos –la acreditación de una situación de servidumbre- las condiciones objetivas son las determinantes para calificar ese estado.

Teniendo en cuenta este panorama, nos detendremos primero en consideraciones específicas sobre el salario y la jornada y luego en los elementos de contexto que ayudan a establecer si un caso constituye un supuesto de reducción a servidumbre, trabajo forzado o esclavitud.

II.2.- *Remuneración, jornada y elementos de contexto.*

- **Salario exiguo o nulo y extensión de la jornada laboral.**

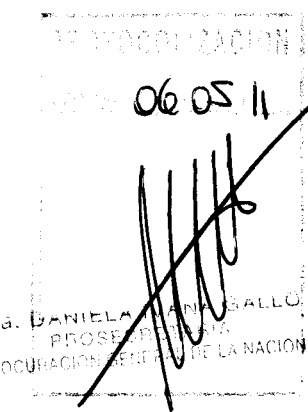
La motivación por excelencia en la finalidad de explotación laboral es económica.

Más allá de la disposición interna que pudiera guiar una situación de sometimiento o explotación, regularmente el autor buscará enriquecerse a costa de la víctima.

Este interés del explotador se traduce en ***obtener de la víctima la mayor cantidad de producción posible sin remunerar.***

Una amenaza, la violencia, la restricción a la libertad, por sí solas constituyen generalmente delitos específicos. Adquieren el sentido de explotación en los términos de la ley de trata cuando se cometen para lograr prestaciones sin contrapartida significativa de acuerdo con lo pagado y el tiempo de trabajo. En definitiva, un aspecto nuclear de la *reducción a servidumbre* es que exista prestación de un servicio.

Por otra parte estos extremos deben ser detenidamente evaluados porque se trata de los únicos que pueden ser mensurados con cierta precisión y dentro de la ponderación judicial pueden ofrecer parámetros objetivos de valoración. Sin embargo, como se señaló antes, la línea precisa que divide al trabajo legal del ilegal, no existe para distinguir, dentro del ilegal, la frontera de la servidumbre y el trabajo en negro. Es que el salario mínimo en muchas actividades está pautado en un monto exacto, el registro de un trabajador fue cumplido o no fue cumplido, etcétera;



Procuración General de la Nación

mientras que no existen mediciones o pautas equivalentes para diferenciar lo que aquí interesa.

La igualdad ante la ley exige de todos modos la búsqueda de márgenes más o menos consensuados sobre esas variables, a partir del correcto análisis de la legislación vigente a nivel nacional e internacional, con respeto de la concepción *ultima ratio* que un Estado de Derecho debe albergar respecto de la utilización del derecho penal como mecanismo de resolución de conflictos sociales y siempre con miras a garantizar la dignidad de los trabajadores.

Esta delimitación además, si bien debe ser consistente con un sistema de valoración racional y no tasado de la prueba, no debe ser genérica.

Para ello, primero es esencial ***conocer la regulación y los acuerdos colectivos dentro de la actividad laboral que se investiga.***

Es fundamental en las investigaciones, previo a saber si además de trabajo informal existe reducción a servidumbre, conocer la regulación de referencia del sector (convenios colectivos, salarios mínimos y jornadas máximas).

Así, por ejemplo, existen acuerdos que regulan la remuneración mínima de los empleados de la construcción no sólo por jerarquías (ayudante, oficial, etcétera), sino por zonas dentro del territorio nacional. En el caso de la producción textil en régimen de trabajo a domicilio, la Resolución N° 3/2010 del 15 de noviembre de 2010 de la “Primera Comisión de Salarios de Trabajo a Domicilio” establece las tarifas de salarios mínimos casi para todo producto imaginable, con referencias de remuneración por hora para los distintos tipos de trabajo. En el ámbito del trabajo rural, si bien hay muchas regulaciones sectoriales para las casi 160 actividades del rubro, la Resolución CNTA N° 75/10 del 20 de septiembre de 2010, establece salarios mínimos para actividades típicas (peones generales, puesteros, capataces, ordeñadores, tractoristas, etcétera), los montos deducibles por comida, etcétera y la Resolución CNTA N° 71/08 establece una jornada laboral de 8 horas.

Es muy difícil saber si una remuneración es explotativa por oposición a meramente escasa si no se parte de la referencia de su mínimo legal y de los convenios del sector. Para ello, más allá de los ejemplos citados, y de los que contendrá el aplicativo que figurará como anexo II de la presente, los sitios de internet de los sindicatos (se hallan indicados dentro del directorio sindical de www.sindicatosargentina.com.ar) poseen esta información. Además, la página de

Internet del Ministerio de Trabajo de la Nación posee una base y un motor de búsqueda de convenios colectivos.

Pero además no toda remuneración exigua, aunque sea nominalmente igual, es lo mismo desde el punto de vista de la explotación. **La extensión de la jornada laboral también juega un papel muy importante.** Ella también debe ser establecida porque sin importar cuánto se cobre como salario, no es lo mismo trabajar 12 horas en un trabajo que tiene regulada una jornada máxima de 10 horas que en un trabajo insalubre con una jornada máxima de 6 horas.

Un método para computar de modo objetivo ambos extremos conjuntamente consiste en aplicar *distintos valores a las horas que exceden de la jornada legal y luego calcular el salario por hora.*

Así, a modo de ejemplo, en una actividad con una jornada legal de 8 horas, podrían computarse las primeras 8 horas por 1 hora cada una, entre las horas 8 y 12 por 1,5 horas (equivalente a la remuneración de horas extras) y las horas que exceden el máximo legal de 12 horas por 3 horas cada una, para luego de obtener el total de horas trabajadas por semana dividir ese resultado por la remuneración percibida (similar cómputo de 3 podría aplicarse para el día de descanso si la víctima trabaja los 7 días de la semana). Los resultados de esta operación, comparados con igual operatoria realizada sobre los valores legales, darán un *coeficiente de abuso* que es universalmente aplicable para todas las actividades.

A su vez, parece adecuado consensuar parámetros mínimos que son de por sí un indicador de una posible situación de explotación constitutiva de delito. Para ello puede partirse de la base de que tal será el caso cuando la operación anteriormente explicada arroje, por ejemplo, un salario inferior al 60% del salario mínimo de convenio.

La aplicación de algún parámetro cuantitativo en el límite puede generar resistencia, pero resulta de suma utilidad para no remitirnos ni basarnos exclusivamente en condiciones cualitativas de contexto.

Existen actividades con salario de convenio por unidades o pesos de producción. Ello no representa un problema para el sistema de cálculo propuesto aquí, que debe efectuarse por valor de unidades/hora⁴.

⁴ Para simplificar el cálculo, este documento es acompañado con un archivo digital Excel que tiene cargados en distintos libros (solapas) los valores de salario y jornada de convenio para muchas de las actividades por las que suele haber denuncias de explotación laboral. Está preparado además para que con el ingreso de la

06 05 11

Dña. DANIELA MARÍA GALLO
PROFESORA
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN*Procuración General de la Nación*

Por supuesto que siempre se tratara de una referencia, un indicador, que debe ser complementado con los datos de contexto. El coeficiente podría ser menor y aún así haber una explotación delictiva. O el dueño de un negocio quebrar genuinamente y deber dinero a los trabajadores, con un coeficiente mayor si quedó un mes impago pero sin que haya explotación delictiva. Los indicadores de contexto no son cuantificables y deben ser ponderados por los operadores judiciales.

Los indicadores de contexto.

La acreditación de muchos de los elementos de contexto, en ocasiones, dependerá de las declaraciones de las víctimas. El abordaje de estos indicadores bajo la forma de preguntas a las víctimas ya ha sido desarrollado en la Resolución PGN N° 94/09 que contiene un abanico de cuestiones de utilidad para su declaración y de cuyas respuestas surgirá la información necesaria, por lo que cabe remitirse allí.

Algo se ha sugerido ya sobre este tema bajo la denominación general de “cómo es tratado” el trabajador.

El marco de los elementos de contexto tiende a acreditar que ese núcleo de jornada y salario, es efectivamente una reducción a servidumbre. En otras palabras, son los indicadores de que es la acción culpable de un autor la que causa antijurídicamente la situación de la víctima. Tratándose de tipos penales que se refieren a situaciones extendidas en el tiempo, la suma indeterminada de acciones que los constituyen difícilmente pueda ser documentada directamente (como sucede con un robo en flagrancia). Será entonces una apreciación racional de indicadores como los que se enumeran a continuación los que permitirán acreditar el hecho:

- **Endeudamiento inducido.**

En tanto se trata de una modalidad específica de servidumbre (por deudas), la existencia de la deuda, junto a las variables abusivas de jornada y salario no equitativamente aplicados a saldarla completan la consumación del delito. Sin embargo, cabe insistir en que deben darse plenamente los tres extremos y,

remuneración y jornada de cada declarante se calcule automáticamente el coeficiente de explotación de la persona. Una explicación detallada de cómo manipularlo se encuentra en un archivo Word explicativo con imágenes.

básicamente, la no aplicación real del salario al pago de la deuda. El préstamo, por sí solo, podría ser también una ayuda al trabajador en un momento de apremio económico. Por ello la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios de bienes que el empleador vende al trabajador o el cobro de intereses excesivos son datos complementarios útiles. También deben *verificarse* los giros de dinero que los empleadores muchas veces dicen realizar a los familiares de los trabajadores, puesto que en muchos casos éstos o no se realizan o sólo se realizan por cantidades menores a las que el trabajador cree y, en definitiva, “debe” devolver o “deja” de cobrar.

- **Retención e impago de salarios.**

Esta variable complementa la de jornada/salario, pues si éste es meramente nominal porque no se le paga, equivale a un salario de cero. Pero además deja al trabajador anclado al explotador, esperando que alguna vez le pague y a veces evitando incurrir en cualquier detalle que incomode a su jefe, porque siempre subyace el riesgo o amenaza de descuento o de no pago.

Hay dos datos fundamentales previos, que son que el trabajador tenga el salario determinado de antemano y que *efectivamente le sea entregado y no administrado por su empleador*. La respuesta negativa a estas dos circunstancias son también indicadores de contexto muy relevantes, pero son **otros** indicadores de contexto.

La regulación preconstituye opciones de prueba o incluso por vía indirecta dota de fuerza probatoria a otros elementos. Un trabajador debe por regla cobrar el salario por depósito electrónico o bien firmar una declaración de que desea cobrar en efectivo. Además el empleador debe conservar recibos firmados por el trabajador. Los medios de acreditar pagos están, entonces, preestablecidos por la ley. Ello implica que una declaración del trabajador sobre la falta de pago junto con la ausencia de esos instrumentos, adquiere un poder de convicción mucho mayor que si no existieran estas disposiciones.

- **Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones de trabajo.**

La asimetría entre la oferta inicial y las condiciones efectivas de trabajo es sumamente relevante en las explotaciones que suceden a procesos de trata de

06 25 11

Dña. DANIELA YARA GALLO
PROFESOR/A
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN*Procuración General de la Nación*

personas. Si esa situación se da con un empleo que se desarrolla a unos cien metros de la vivienda, el trabajador puede simplemente retirarse con costo nulo, aunque con mucha decepción. Cuando sucede lo mismo en un proceso de trata, la oferta inicial genera el incentivo suficiente para el transporte, pero la distancia condiciona mucho a la persona, que además viene justamente a trabajar, por lo que casi nunca tendrá dinero para volver al principio y muy probablemente deba el costo de los pasajes (otro indicador de contexto) al empleador.

- **Retención de documentos de identidad o efectos personales de valor.**

Es una obvia metodología de retención para personas extranjeras y es también un factor de poder, condicionamiento y de amenaza importante para cualquier otra imposición (horas de trabajo, aceptación de salarios bajos, etcétera).

- **Confinamiento físico o restricción de salidas en el lugar de trabajo.**

Se trata de un factor de contexto muy importante no sólo por el habitual enfoque de la privación de libertad (lo que lo llevaría a la puerta de otro delito distinto), sino porque la falta de relación con el ambiente exterior impide el conocimiento y el hallazgo de opciones, de derechos, etc. Desde este punto de vista se observa que una salida los sábados o los domingos por la tarde para practicar un deporte o hacer una actividad recreativa con compañeros de trabajo en la misma situación, no implica descartar este elemento. Tampoco hay libertad de movimiento cuando los trabajadores se encuentran confinados en un campo si no tienen acceso franco a medios de movilidad y no son provistos siquiera de un teléfono celular para el grupo por cualquier necesidad.

En muchos casos, de todos modos, este indicador, en soledad, no resultará concluyente para afirmar la explotación. Cierta aislamiento es inherente a algunos trabajos como el rural. Pero lo que sí debe quedar claro es que la manifestación de la víctima de que posee “libertad de movimiento” no desincrimina automáticamente al autor puesto que ésta puede igualmente esconder una imposibilidad como las descritas que, en definitiva, es generada y aprovechada por el empleador y, por lo tanto, ilícita.

- **Ausencia de comunicación con el entorno inducida o impuesta.**

Tiene el mismo efecto que la variable anterior o incluso peor. Cuando se impide el contacto con familiares y amigos puede estar impidiéndose un pedido de auxilio.

- **Falta de posibilidades de higiene y alimentación adecuada. Hacinamiento.**

Cuando los trabajadores viven en el mismo lugar de trabajo (esto es inevitable en ciertas actividades -buques, minas, campos alejados-) resulta relevante observar estas variables pues en los extremos dan cuenta de una degradación de la condición humana, típicamente asociada a la reducción a servidumbre. Los convenios colectivos de trabajo suelen regular condiciones que deberían tenerse en cuenta a la hora de evaluar un caso en concreto. Para esta variable resulta imprescindible la filmación de los allanamientos para documentar vívidamente estas circunstancias, con el debido cuidado a no revelar la identidad de las víctimas.

- **Coacción psicológica (amenazas) y Violencia física.**

Se trata de medios inherentes al trabajo forzado pero también a procesos que conducirán luego a la no resistencia frente a situaciones de esclavitud y reducción a servidumbre. Es importante notar aquí que en muchas declaraciones (también por explotación sexual), las víctimas refieren que “*al principio*” la situación era “*dura*” pero “*ahora no, y estoy bien y por mi propia voluntad*”. Esto debe ser cuidadosamente valorado en sede judicial dado que las situaciones de abuso y violencia generan resistencia y sobre adaptación por parte de sus destinatarios. De nuevo, la valoración de las condiciones debe pasar por un análisis objetivo y no por la subjetiva “auto-evaluación” de una víctima que logra sobreponerse a esas condiciones.

III) Investigación.

Los problemas al momento de tramitar una denuncia de trata con fines de explotación laboral, por lo general pueden distinguirse entre: a) aquellos que se suscitan como resultado de tener que probar una situación de explotación ya

PROCURACIÓN
06 05 11
DANIELA VIANA GALLO
PROFESORA

PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
FOLIO
10

Procuración General de la Nación

existente y; **b)** aquellos que plantea la necesidad de probar que esa situación de explotación, a su vez, ha sido precedida por un proceso previo de trata.

a) En relación con el primer grupo de problemas, el panorama puede diferir según la forma de detección o inicio del caso (por denuncia de una víctima, por denuncia de un tercero, por relevamiento de información, por remisión de antecedentes de inspecciones laborales o de Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), etcétera).

Si bien pueden existir problemas de individualización de explotadores o de determinación de autoría y participación, regularmente las dificultades se presentan en relación con el hecho.

Para establecer la actividad del establecimiento, por ejemplo en el caso de talleres textiles, pueden tenerse en cuenta indicios tales como los medidores de luz eléctrica (que indican el consumo que demandan las máquinas instaladas en el taller), los restos de retazos o bolsas de residuos colocados en la puerta de ingreso al lugar, el sonido o no de máquinas y los dichos de los vecinos sobre si conocen o no la existencia de un taller en la zona (si el caso se inicia con la denuncia de una persona que se fue del lugar y no sabe la dirección, generalmente será necesaria la reconstrucción del recorrido desde algún punto de referencia conocido).

Sin embargo, el elemento más valioso del que se suele disponer son las inspecciones laborales que han sido realizadas con anterioridad sobre una explotación comercial que ahora se encuentra denunciada. De allí surgen elementos tales como período de existencia y quiénes eran las personas que trabajaban allí en distintos momentos, condiciones laborales, salario y jornada, descripción del interior del lugar y de la situación de los trabajadores, responsable y dueño del negocio, etc.

En efecto, una de las dificultades que presenta la investigación de estas causas es que los elementos de una denuncia pueden no ser suficientes para un allanamiento y resulta complejo obtener información relevante sobre las condiciones que se dan *dentro del lugar*, como para obtener esos elementos luego. Esta información podría ser proporcionada por las constancias de una inspección anterior de un modo mucho más práctico y rápido que por otros medios

Otro problema será tratar de establecer indicios de que en el lugar, además, existe una situación de trabajo forzado.

Para eso pueden tenerse en cuenta los indicadores que fueran enunciados. Por ejemplo, para probar el indicador de confinamiento en el lugar o ausencia de

comunicación, pueden observarse, *ya desde afuera*, los ingresos y egresos de los moradores del lugar (observar si los trabajadores entran y salen diariamente, si salen sólo los fines de semana, si durante el día permanecen exclusivamente en el taller, si los únicos movimientos que se registran son los del encargado del taller o la entrada y salida de los proveedores, etcétera).

En otros casos, como la construcción, en los que personas del propio sindicato realizan inspecciones (así p. ej. Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina -UOCRA-), se puede solicitar también a ellos que remitan los antecedentes existentes de inspecciones o relevamientos realizados.

Sobre el resto de los indicadores de contexto en general sí deberá estarse a los resultados de un allanamiento y las declaraciones que sean recibidas de acuerdo con la Resolución PGN N° 94/09.

En cuanto a los medios para determinar jornada y salario, los mecanismos a los que cabe recurrir son:

- La declaración del trabajador (obsérvese la importancia probatoria de preguntar a un trabajador no sólo por sus propios salarios y horarios sino también por los de los otros trabajadores, sobre los que su testimonio añade fuerza probatoria a la declaración de cada uno de ellos y resulta más imparcial).

- Registros en soporte papel o informático del empleador. Recibos de sueldo. En su caso, la ausencia de ambos es también un dato que debe constar, pues ello también enriquece el valor probatorio de lo declarado por el trabajador.

- Constancias de horarios de funcionamiento de la explotación por planillas, tareas de investigación, declaraciones de vecinos u otros testigos.

Tal vez en algunas actividades sean posibles estimaciones periciales por consumo eléctrico, de combustibles o de insumos (según los casos) y cantidad de capital y de trabajadores.

b) En otro orden, están las dificultades que representa probar la existencia de un proceso previo de trata de personas relacionado con ese lugar de explotación.

En tal sentido, una pauta a tener en cuenta podrían ser los movimientos migratorios del titular del establecimiento (si aparecen muchas entradas y salidas del país, puede interpretarse como un indicio de que viaje precisamente para “captar” nuevos trabajadores). O bien, los giros postales o remesas de esa persona (ya que frecuentemente el dueño del taller envía los costos del pasaje por estos medios, para

Procuración General de la Nación

luego ser deducidos de lo que vaya ganando el empleado y de este modo inducirlo a su endeudamiento). Finalmente, en la mayoría de los casos es recomendable comenzar con el relato de quien es víctima de la explotación y a partir de allí determinar qué alternativa es útil como prueba.

En cualquier caso es imprescindible investigar la *cuestión migratoria*. Por trazar un paralelo didáctico, las figuras típicas de los artículos 116 y s.s. de la ley de Migraciones tienen para la trata con finalidad de explotación laboral, la importancia que el artículo 17 de la ley N° 12.331 tiene para la trata con finalidad de explotación sexual. La irregularidad migratoria es una situación sumamente sensible a la explotación y aun cuando algún elemento típico específico de la trata no hubiera sido probado, el delito migratorio probablemente sí lo esté, con la ventaja de que a diferencia de la ley N° 12.331, estas figuras son también de competencia federal. No se anticiparán aquí opiniones sobre las cuestiones concursales.

Por lo demás, es generalizado el reconocimiento de que los trabajadores migrantes son un grupo especialmente vulnerable, tal como fue desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 13/03, siguiendo la Resolución A/RES/54/166 sobre “Protección de los migrantes” del 24 de febrero de 2000 de la Asamblea General de las Naciones Unidas:

“114. Es pertinente, al respecto, lo señalado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución sobre “Protección de los migrantes”, según la cual se debe tener presente “la situación de vulnerabilidad en que suelen encontrarse los migrantes debido, entre otras cosas, a que no viven en sus Estados de origen y a las dificultades que afrontan a causa de diferencias de idioma, costumbres y culturas, así como las dificultades económicas y sociales y los obstáculos para regresar a sus Estados de origen a que deben hacer frente los migrantes sin documentación o en situación irregular”. La mencionada Asamblea expresó, asimismo, su preocupación “por las manifestaciones de violencia, racismo, xenofobia y otras formas de discriminación y trato inhumano y degradante de que son objeto los migrantes, especialmente las mujeres y los niños, en diferentes partes del mundo”.

IV) Registro domiciliario

La trata de personas con fines de explotación laboral y las situaciones de trabajo forzado generan efectos que no se agotan en el orden penal, sino que repercuten en otras ramas del derecho (laboral, administrativo), o bien de la administración pública (municipal, migraciones).

De ahí que una vez tomada la decisión de registrar el establecimiento es útil no sólo convocar a la fuerza de seguridad que se encargará de la operación policial sino al personal de la Oficina de Rescate y Acompañamiento a las Personas Damnificadas por el Delito de Trata, creada en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, al de la Dirección Nacional de Migraciones, a las autoridades de los organismos de contralor laboral que por la ubicación del taller correspondiere (por ejemplo, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, será la Dirección General de Protección del Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires), así como a los funcionarios municipales encargados de la habilitación y control de esa clase de establecimientos.

Las comunicaciones a todos estos actores debe hacerse cuidando de no afectar el éxito de la medida por posibles filtraciones (el delito de trata está inevitablemente asociado a actores de poder. Entre ellos, principalmente los actores de control de cumplimiento de las obligaciones eludidas por los tratantes).

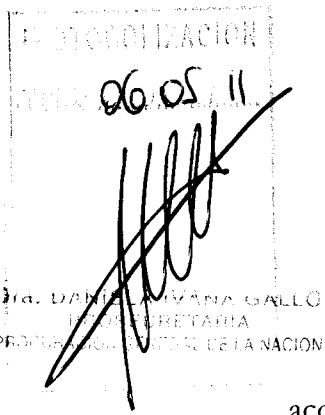
La Dirección Nacional de Migraciones podrá efectuar el control migratorio de todos los ocupantes del inmueble que tuviesen nacionalidad extranjera.

En cuanto a las autoridades laborales, éstas están más familiarizadas con parámetros relevantes, como el cumplimiento de reglamentaciones específicas y con la ley N° 12.713 Régimen de trabajo a domicilio por cuenta ajena. También podrá convocarse a personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) o del Ministerio de Trabajo de la Nación a fin de controlar el cumplimiento de las obligaciones vinculadas con la seguridad social.

La información aludida anteriormente será complementada por los funcionarios municipales que constatarán si se cumple o no con la normativa relativa a la habilitación de estos establecimientos y en qué medida.

Por último, el personal de la Oficina de Rescate y Acompañamiento podrá contribuir al primer abordaje de las posibles víctimas de trata de personas u otros delitos conexos; sin perjuicio de que esta entrevista previa no tiene por finalidad suplantar la declaración testimonial en sede judicial o en sede la fiscalía.

Con el propósito de registrar adecuadamente las condiciones en que las víctimas han sido halladas en el interior del taller, las características que presentan los sitios en que viven y trabajan, se recomienda la obtención de imágenes fotográficas y de video de todas las instalaciones, pues más allá de los planos y croquis que puedan



Procuración General de la Nación

acompañarse, lo cierto es que poder apreciar luego esas imágenes durante el proceso permitirá tener acceso a una impresión mucho más genuina sobre aquellas.

En su defecto, habrá de requerirse la elaboración de croquis precisos que documenten en detalle las instalaciones y la distribución de las distintas salas y habitaciones del inmueble.

Entre los elementos que convendría secuestrar durante el procedimiento se cuentan: toda documentación relacionada con las posibles víctimas y autores de los hechos, *siendo de importancia consignar en qué sitios ha sido hallada ésta* pues en muchos casos los dueños o encargados de los talleres conservan retenida en su poder la documentación de las personas explotadas en talleres para sujetarlas aun más a su autoridad. No debe olvidarse que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6^a de la ley N° 12.713, los talleristas se encuentran obligados a llevar un libro autorizado y rubricado por la autoridad de aplicación, de modo que en su caso, también debiera secuestrarse.

Es importante secuestrar asimismo los documentos (facturas, remitos, recibos, etc.) y anotaciones que den cuenta de las operaciones vinculadas con la fabricación y comercialización de las prendas u otros elementos allí confeccionados, de manera tal de poder establecer quiénes se beneficiarían de la cadena de explotación de seres humanos.

Esto último es central para ampliar y extender el campo de investigación e imputación a las empresas y firmas demandantes de los productos elaborados.

En cuanto a las máquinas que suelen ser especialmente onerosas en el ámbito del trabajo en talleres textiles o la explotación laboral rural (tractores y otras máquinas destinadas a la siembra y cosecha), podrá ordenarse tanto su secuestro como su embargo con miras al eventual decomiso que pudiera disponerse al concluir el proceso (artículos 22 bis, 23, 29, incisos segundo y tercero del Código Penal y 231 del Código Procesal Penal de la Nación). En cualquier caso, debe evaluarse la posibilidad de designar como depositarios de las mismas a los trabajadores que han sido víctimas de los delitos investigados, como un modo de asegurarles una continuidad laboral, con intervención de alguna instancia estatal (por ejemplo, el Instituto Nacional de Tecnología Industrial -INTI-). En un sentido similar, es indispensable procurar el secuestro de dinero proveniente de la actividad ilícita, así como el secuestro de cualquier constancia que pueda dar cuenta de la existencia de cuentas bancarias a nombre de los explotadores.

Si los hubiera, otra diligencia de importancia la constituye la realización de una adecuada entrevista a los vecinos del lugar, quienes podrán aportar datos relacionados con los ocupantes del taller, si era habitual que éstos salieran de allí y con qué frecuencia, si veían entrar y salir mercadería del taller y qué vehículos se utilizaban para ello, etc.

Para los casos en los que la explotación se consuma en predios rurales lejanos a poblaciones y por lo tanto de difícil acceso y/o control, cobra relevancia el análisis de la documentación de titulares de los campos inscriptos por lo general en los municipios y en las provincias, las constancias impositivas que nuclea la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y la constatación de los distintos integrantes de la cadena de producción que se inicia en el ámbito rural (por ejemplo: molinos, cerealeras, frigoríficos, madereras, carboneras, etcétera).

Por último, de disponerse el allanamiento del establecimiento resulta conveniente ordenar *contemporáneamente* la intervención de la línea telefónica allí instalada e incluso la de los teléfonos celulares que, según se hubiese podido averiguar anteriormente mediante tareas investigativas, utilizarían sus encargados o dueños. Procurar que la intervención telefónica de los abonados relacionados con la explotación se encuentren vigentes al momento de los procedimientos, será una medida probatoria que podrá favorecer la individualización de otros partícipes del delito y/o de la cadena de producción de origen ilícito.

V) Declaración de las víctimas.

Remitimos a la Resolución PGN N° 94/09.

APÉNDICE DE DIRECCIONES Y TELÉFONOS ÚTILES:

Dirección Nacional de Migraciones.

Sede central: Av. Antártica Argentina 1355

info@migraciones.gov.ar

Anexo MERCOSUR, Hipólito Irigoyen 952,

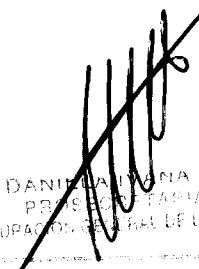
Líneas Rotativas: (011) 4317-0234

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Fundación Comisión Católica Argentina de Migraciones

Laprida 930, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono: (011) 4963-1520

PROTOCOLIZACION
FOLIO 062511

Ord. DANIELA VERA GALLO
PROSECUTORA
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN

PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
FOLIO
13

Procuración General de la Nación

Correo electrónico: mail@migracionesfccam.org.ar

Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENNAF)

Teniente General Perón 524, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono: 011 - 4338 - 5800

Correo electrónico: comunicacion@senaf.gov.ar

Instituto Nacional contra la Discriminación y el Racismo

Moreno 750, 1er piso ó 25 de mayo 145, piso 8°, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Conmutador: 011-4340-9400.

Dirección General de Protección del Trabajo Ciudad de Buenos Aires.

Lima 221, 1° piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfono: (011) 5371-4919

Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes

Av. Roque Sáenz Peña 832, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfono: (011) 4331-3232 / 3297

Correo electrónico: consejo@infanciayderechos.gov.ar

Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires

Venezuela 842, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono: (011) 4338-4900

Correo electrónico: defensoria@defensoria.org.ar

Sitio web: www.defensoria.org.ar

Consulado General del Perú

Av. Rivadavia 1501 PB -Esquina Paraná-, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: 4382-3916/4381-7245/4381-9801/4382-4303/4381-6586

Celular: 15-514182-49 (Emergencia)

Correo electrónico: conperbaires@consuladoperubaires.org

Consulado de Bolivia

Bartolomé Mitre 2815, piso 1°, (Plaza Once), Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono: 4861 0401 / 0041 / 3287 / 9203

Correo electrónico: consuladoboliviabuenosaires@gmail.com

Sitio web: <http://www.consuladoboliviano.com.ar>

Consulado de Paraguay.

Viamonte 1851, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfonos: (011) 4816-3271) / (011) 4815- 8656

Organización Internacional para las Migraciones.

Oficina Regional OIM Buenos Aires

Avda. Callao 1033, Piso 3 (C1023AAD), Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfono: (011) 4815-5194

Correo electrónico: info@oimconosur.org

Dirección General de Fiscalización y Control del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Presidente Perón 2933
Teléfono: (011) 4860-5200

Dirección General de Habilitaciones y Permisos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Presidente Perón 2941
Teléfono: (011) 4860-5200

Dirección General de Higiene y Seguridad Alimentaria del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Ortiz de Ocampo 2571, piso 3°
Teléfonos: (011) 4802-2838 / (011) 4806-1945 / 2037

Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social de la Nación

Av. Leandro N. Alem 628, piso 6°, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Teléfono: (011) 4310-5727 / 5589
Correo electrónico: inspección@trabajo.gob.ar / denuncias@trabajo.gob.ar

Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires

Dirección de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires
Lic. Ibar Lucero
Teléfono: (0221) 429-3665/3666

Dirección Provincial de Delegaciones e Inspección del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires

Sr. Omar Comelli
Teléfono: (0221) 429-3672

Comisión Provincia para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires

Calle 7N° 222, entre 36 y 37, Ciudad de La Plata
Teléfono: (0221) 482-4438 / 429-3658
Correo electrónico: etcopreti@trabajo-gba.gov.ar

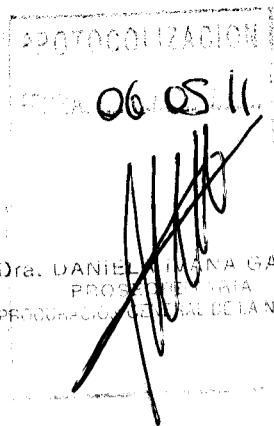
Sindicatos y asociaciones gremiales de sectores sensibles:

Asociación Obrera Textil de la República Argentina
Avda. La Plata 754, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina
Av. Montes de Oca 1437, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Avícola (S.U.T.I.A.)
Av. Medrano 1205, piso 3°, Departamento 16, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Unión de Trabajadores de la Industria Avícola y Animales Salvajes en cautiverio de la República Argentina.



Procuración General de la Nación

Adolfo Alsina 943, piso 3°, Oficina 305, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sindicato de Obreros Ladrilleros a Máquina (S.O.L.M)
Rivadavia 3521, San Martín, provincia de Buenos Aires (C.P. 1204)

Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina
MUÑOZ 3611, CIUDADELA, Buenos Aires (1702)

Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.
BELGRANO 1870, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Unión Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina
Presidente Luis Sáez Peña 1117, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación
Estados Unidos 1474, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores
Reconquista 630, piso 6°, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



Procuración General de la Nación

ANEXO II

TUTORIAL EXPLICATIVO PARA EL CÁLCULO DE LAS REMUNERACIONES

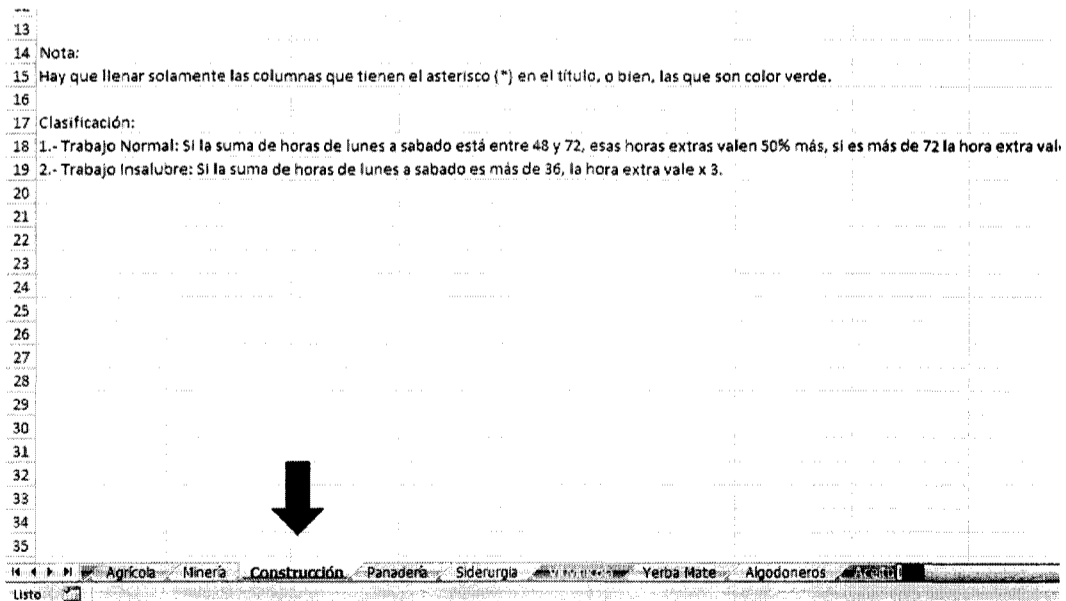
Índice:

- Utilización
- Elementos de las tablas:
 - a. Tabla para calcular el c.a. sobre el sueldo mensual
 - b. Tabla para calcular el c.a. sobre el sueldo a destajo
- Problemas comunes:
 - a. Error en la columna "Total s/ley (por semana)":
 - b. No se puede agregar fila con el botón:

A.- Modo de utilización:

Primero elegir entre los siguientes rubro con el que se va a trabajar: *taller, agrícola, minería, construcción, panadería, siderurgia, vitivinícola, yerba mate, algodonero, aceituna, papa, granos, cebolla, cítricos, ajo, frutilla.*

Eso se hace seleccionando la hoja correspondiente en la parte inferior de la pantalla:



Depende el rubro, el cuadro puede estar diseñado para calcular el coeficiente de abuso (c.a.) sobre el sueldo mensual, o el sueldo a destajo (solamente los *algodoneros* y los cosechadores de *aceitunas* se hacen de esta manera)

	A	B	C	D	E	F
1	Rubro	Kg	Remuneración			
2	Santa Fe	1	\$ 0,67			Agregar Fila
3	Santiago del Estero	1	\$ 0,73			
4	Entre Ríos/Corrientes	1	\$ 1,22			
5	Chaco/Formosa	1	\$ 0,70			
6						
7						
8				Remuneración por hora		Coefficiente de abono
9		Entre Ríos/Corrientes	100	\$ 50		2,44
10						
11						
12						
13						
14	Actualizado al:		12/08/2010			
15						
16						
17						

1.- Tabla para calcular s/el sueldo a destajo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1		\$ 11,95							
2		No							
3									
4									
5					Total horas trabajadas (por semana)	Total s/ley (por semana)	Total pagado (por semana)	Total real pagado (por semana)	Coefficiente de abono
6					0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,0000
7									
8									
9									
10									
11	Actualizado al:		01/07/2010						
12									
13									
14	Nota:								

2. Tabla para calcular s/el sueldo mensual)

En ambas tablas, lo que hay que *rellenar* por el usuario son *las celdas que tienen un asterisco (*) en el título, que son las color verde*. Las azules se rellenan solas, de acuerdo a lo completado en las otras.

06 05 11
Dra. DANIELA IVANA GALLO
SECRETARÍA
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN

Procuración General de la Nación

Tabla para calcular el c.a. sobre el sueldo mensual

Sueldo por hora (s/ley)		¿Es insalubre?		Total horas trabajadas (por semana)		Total s/ley (por semana)		Total s/ley (por día)		Contribución de abuso	
1	\$ 11,50	1		Agrega Fila		12					
2	No	2									
3		4									
5		6									
7		8									
9		10									
11		12									

Actualizado al:

Nota:
Hay que llenar solamente las columnas que tienen el asterisco (*) en el título, o bien, las que son color verde.

Clasificación:
1.- Trabajo Normal: Si la suma de horas de lunes a sábado está entre 48 y 72, esas horas extras valen 50% más, si es más de 72 la hora extra vale x 3.
2.- Trabajo Insalubre: Si la suma de horas de lunes a sábado es más de 36, la hora extra vale x 3.

1. Sueldo por hora s/ley: monto obtenido de la última resolución que modifica el sueldo de las personas que trabajan para el rubro seleccionado.
2. ¿Es insalubre? Opciones: Sí - No
3. *ID: Se llena con algún dato para diferenciar una fila de otra. Se recomienda algún número identificador y así llevar una correlatividad.
4. *Horas por jornada (Lun-Vie): Hay que cargar las horas trabajadas por una persona en **1 solo día** de la semana, de lunes a viernes. (ej., las horas trabajadas un martes)
5. *Horas sábado: Se cargan las horas trabajadas un sábado.
6. *Horas día franco: Se cargan las horas trabajadas los días francos o de descanso.
7. Total horas trabajadas (por semana): Se calcula como:

$$\text{'horas semana'} \times 5 + \text{'horas sábado'}$$

Es decir, solamente calcula las horas trabajadas en una *semana laboral*.
8. Total s/ley (por semana): Las horas que están por encima de las 48 horas reglamentarias de trabajo en una semana laboral, se la cuenta con un 50 % más de su valor. Las horas que están por encima de las 72 horas semanales se las

multiplica por 3. Las horas de los días francos, por ser un día de descanso, se la cuenta por 3 siempre.

La suma de estas horas la multiplica por la celda de “Sueldo por hora (s/ley)”.

Ejemplo:

A1		f Sueldo por hora (s/ley)					
	A	B	C	D	E	F	G
1	Sueldo por hora (s/ley)	\$11,51					Agregar Fila
2	Es insalubre?	No					
3							
4							
5					Total horas trabajadas (por semana)	Total s/ley (por semana)	Sueldo mensual real pagado
6	1	13	12	8	77,00	\$1.415,73	
7							
8							
9							
10							

Total horas trabajadas (por semana): $13 \times 5 + 12 = 77$

Como $77 = 72 + 5 = (48 + 24) + 5$, entonces

Total s/ley (por semana):

$$\begin{aligned}
 &(\text{horas extra semana} + \text{“Horas día franco”}) * \text{“Sueldo por hora (s/ley)”} = \\
 &((48 * 1 + 24 * 1,5 + 5 * 3) + 8 * 3) * 11,51 = 1415,73
 \end{aligned}$$

Si en cambio, hubiese calculado lo mismo sobre un trabajo que sí es insalubre, como la minería, entonces se considera al valor de las horas del “Total horas trabajadas (por semana)” que son mayor a 36, por 3. La remuneración por hora del día franco también vale 3 veces más.

9. *Sueldo mensual real pagado: Hay que cargar el sueldo que le pagan a la persona cuyo coeficiente de abuso uno desea calcular.
10. Total real pagado (por semana): Divide el sueldo mensual por 4.
11. Coeficiente de abuso: Calcula el cociente entre “Total s/ley (por semana)” y “Total real pagado (por semana)”
12. Agregar fila: Agrega una fila nueva al final de la tabla en la que se está trabajando.
13. Hojas: Desde acá se puede seleccionar el trabajo que se va a utilizar.

De os 11

Dra. DANIELA IVANA GALLO
PROCURADORA
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN

Procuración General de la Nación

Tabla para calcular el c.a. sobre el sueldo a destajo

Provincia	Kg de cajones	Remuneración	Coeficiente de abuso
Santa Fe	1	\$0.67	
Santiago del Estero	1	\$0.78	
Entre Ríos/Corrientes	1	\$3.22	
Chaco/Formosa	1	\$0.70	

Provincia	Kg de cajones	Remuneración	Coeficiente de abuso
Santa Fe	100	\$50	1.33

1. Tabla de referencia de precios según provincia: Aquí se detalla el precio del trabajo para un cajón de 1 kilogramo. Puede ser que esté separado por provincia, o por ¿Materia prima?
2. *ID: Se llena con algún dato para diferenciar una fila de otra. Se recomienda algún número identificador y así llevar una correlatividad.
3. *Provincia: Se elige la provincia en la cual se quiere calcular el c.a. (en el caso de la aceituna, lo que se debe elegir es entre los distintos tipos de aceituna).

Provincia	Kg de cajones	Remuneración	Coeficiente de abuso
Santa Fe	100	\$50	

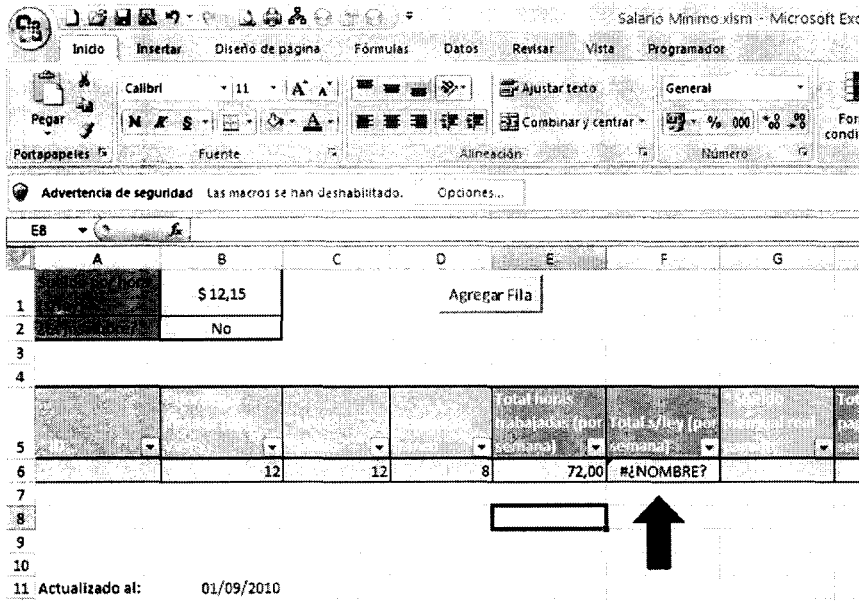
4. *Kg de cajones levantados: Se llena con los kilogramos que levanta un trabajador.
5. *Remuneración: Hay que completarlo con el monto que se le paga a un trabajador por la cantidad de *kg de cajones levantados*.
6. Coeficiente de abuso: Calcula el cociente entre lo que se le debería pagar a un trabajador por cajón de 1 kg, sobre lo que se le paga por la misma cantidad.

Problemas comunes:

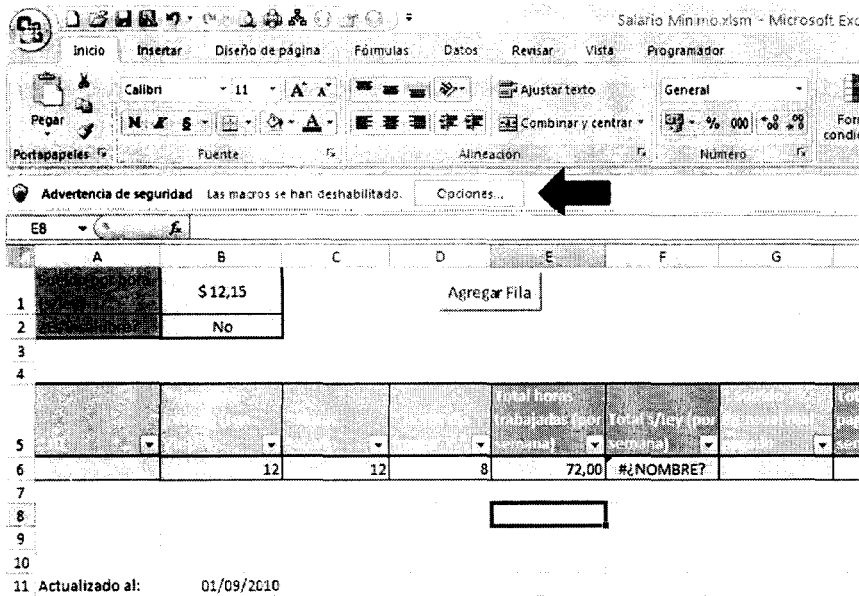
- Error en la columna “Total s/ley (por semana)”:

Si en la columna “Total s/ley (por semana)” aparece “#¿NOMBRE?”, un posible motivo es que se encuentre deshabilitados los macros. Para solucionarlo seguir los siguientes pasos:

1.

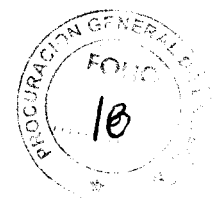


2. Clickear en “Opciones...”

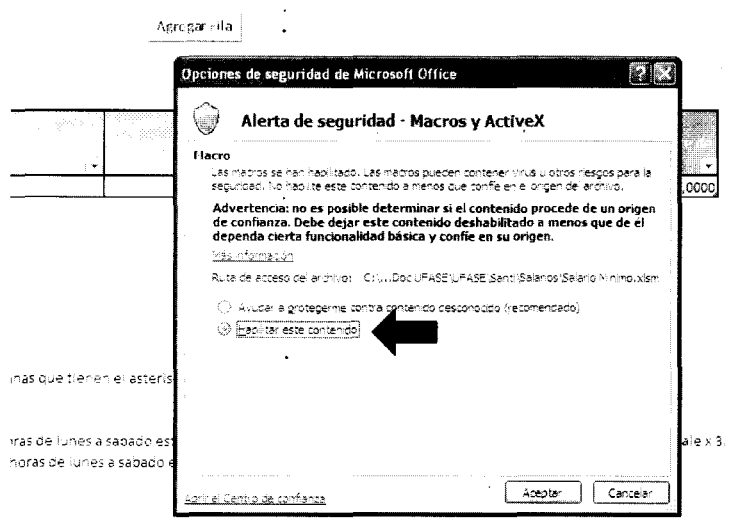


3. En la ventana que aparece, seleccionar “Habilitar este contenido” y luego aceptar.

PROTOCOLIZACIÓN
06.05.11
[Handwritten signature]
Dra. DANIELA IVANA GALLO
PROSECRETARIA
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN



Procuración General de la Nación

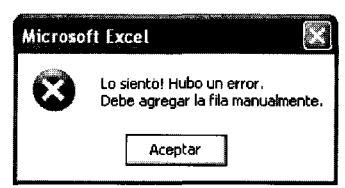


4. Listo.

Si el problema persiste, para más información entrar en la página de [ayuda de Excel](#) de Microsoft.

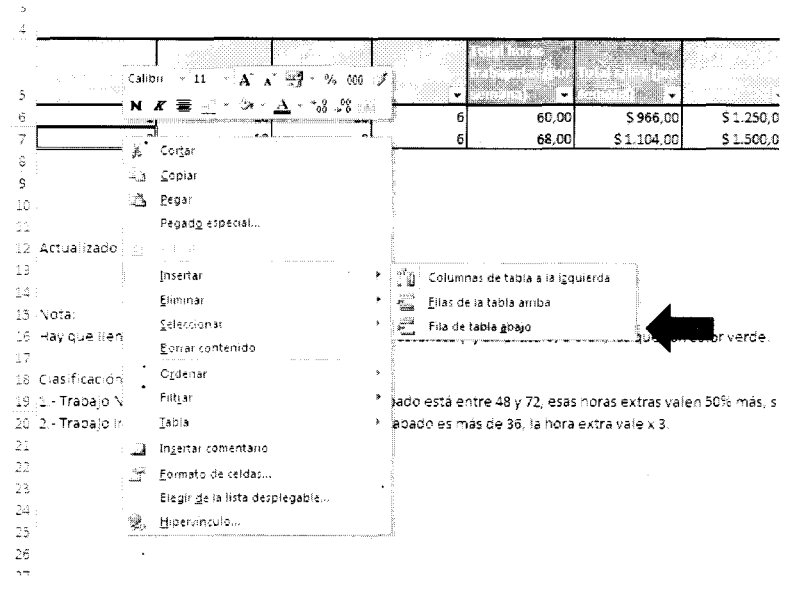
• **No se puede agregar fila con el botón:**

Si al apretar el botón de "Agregar fila" aparece este cartel:



Siga estos pasos para agregar la fila manualmente:

1. Click derecho en la última fila de la tabla
2. Insertar -> Fila de tabla abajo.



[Handwritten signature]