**COOPERACIÓN BILATERAL RIAL/OEA ENTRE LOS MINISTERIOS DE TRABAJO DE GUATEMALA Y ARGENTINA SOBRE FORMACIÓN DE INSPECTORES EN IDENTIFICACIÓN DE INDICIOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL**

**INFORME FINAL**

Modalidad: Virtual

Primera sesión: 19 de mayo

Segunda sesión: 14 de julio

Tercera sesión: 8 de septiembre

Cuarta sesión: 28 de noviembre

Toda la información de esta cooperación está disponible en

<http://rialnet.org/es/guatemala_argentina_explotacionlaboral>

**CONTENIDOS**

1. Descripción…………………………………………………………………………………………………………. 1
2. Objetivos y producto………………………………………………………………………………………..… 2
3. Metodología ………………………………………………………………………………………….. ……….... 2
4. Sesiones de cooperación – Contenidos y agendas propuestos……………………….… 3
5. Pasos a seguir en el MTPS de Guatemala………………………………………………………….. 6
6. Evaluación y recomendaciones…………………………………………………………………………… 7
7. Participantes………………………………………………………………………………………..……………. 8

Anexo 1 – Respuestas de Argentina a preguntas sobre T.Infantil (1ª sesión)....……..... 9

Anexo 2 – Respuestas de Argentina sobre explotación laboral (2ª sesión)………….. 22

1. **DESCRIPCIÓN:**

La Actividad de Cooperación Bilateral entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de Guatemala y el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEySS) sobre formación de inspectores para identificar indicios de explotación laboral fue seleccionada en el marco de la 15ª. Convocatoria de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA en marzo de 2022, para realizarse de manera virtual.

La RIAL, coordinada por la OEA, busca fortalecer las capacidades humanas e institucionales de los Ministerios de Trabajo de las Américas a través de la cooperación y asistencia técnica entre ellos. Más información en [www.rialnet.org](http://www.rialnet.org).

1. **OBJETIVOS Y PRODUCTO**

**Objetivo General:**

Fortalecer las capacidades de la inspección general del trabajo en la identificación de indicios de explotación laboral, a través del intercambio de experiencias y de las herramientas utilizadas para la detección de casos de trata de personas en su modalidad de explotación laboral, específicamente en trabajo infantil en sus peores formas.

**Objetivos Específicos:**

* Capacitar de manera especializada en la identificación de casos de trata de personas en su modalidad de explotación laboral, específicamente en trabajo infantil en sus peores formas, a inspectores de trabajo.
* Fortalecimiento de la labor de la inspección con el aprovechamiento de las herramientas adecuadas.

**Producto:** Como resultado final de la cooperación, el MTPS de Guatemala elaboró **un Instructivo y una serie de formularios (6 instrumentos diferentes),** que permitirán a la inspección del trabajo identificar y reportar casos de trabajo infantil, registrar trabajo adolescente, e identificar indicios de explotación laboral. [Originalmente el producto planteado era un Plan de Acción de la Inspección del Trabajo fortalecidocon componentes que mejoren sus sistemas de capacitación de inspectores en estos temas, pero durante la cooperación se transformó en los formularios y el instructivo].

1. **METODOLOGÍA**

El intercambio virtual se realizó siguiendo la metodología definida por la RIAL-OEA y comentada en la reunión de coordinación.

1. Reunión de coordinación para definir contenidos - Realizada el 7 de abril con participación de ambos Ministerios y la OEA, con el objetivo de conocer a los equipos participantes, y definir los contenidos de las sesiones de acuerdo a expectativas e intereses de Guatemala y fortalezas de la experiencia de Argentina.
2. Intercambio de documentos e información: Ambos Ministerios intercambiaron información que consideren pertinente para cumplir los objetivos de la cooperación antes de la primera sesión y entre las sesiones subsecuentes. La OEA puso esta información a disposición de las delegaciones en el [sitio web de la cooperación](http://rialnet.org/?q=es/guatemala_ecuador_inclusion) a lo largo del intercambio.
3. Sesiones de cooperación: Se realizaron por medio de la plataforma “ZOOM” del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA. Se acordó que tendrán una duración de 3 horas, aunque los tiempos variaron a lo largo del intercambio.
	* Primera sesión: Jueves, 19 de mayo
	* Segunda sesión: Jueves, 14 de julio
	* Tercera sesión: Jueves, 8 de septiembre
	* Cuarta sesión: Lunes, 28 de noviembre
4. **SESIONES DE Cooperación - CONTENIDOS Y AGENDAS PROPUESTOS**

En la reunión de coordinación realizada el 7 de abril, se acordaron las sesiones de cooperación a realizar y el objetivo de cada una.

*Previo a la primera sesión: Intercambio de documentos e información relevante*

1. **PRIMERA SESIóN – 19 de mayo:**  El objetivo de la primera sesión fue conocer en profundidad la experiencia de Argentina en materia de identificación y atención de casos de trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. Se compartió el marco normativo, las especificidades en el actuar de los inspectores, las sanciones administrativas y penales a las que pueden ser sujetos quienes contraten a menores de 16 años, y las herramientas utilizadas para reportar y dar seguimiento a casos. Originalmente, la reunión abarcaría también el tema de identificación de indicios de explotación laboral, sin embargo, por lo nutrido y sustancioso del intercambio, se optó por abordarlo en una sesión separada (segunda sesión) y añadir una sesión adicional a la cooperación.

[La grabación de la primera sesión de la cooperación está disponible dando click aquí](https://us06web.zoom.us/rec/share/RBjj-Jo2yIJnwxVvgvZ0XLOcUdND1mu06Aou4myTUkZEawvikUWkDn8mzmpXZBQ.j9mCeKI4AluCLi5R?startTime=1652974252000)

(Contraseña: d!\*Ap@8E)

\*\*Entre la primera y segunda sesión, Guatemala planteó preguntas concretas sobre los contenidos presentados por Argentina. Las respuestas fueron respondidas por escrito por el MTEySS previo a la segunda sesión. Estas preguntas con sus respectivas respuestas están disponibles en línea en los documentos de la cooperación, [y se puede acceder dando click aquí o en el Anexo 1 de este documento.](http://rialnet.org/sites/default/files/RRESPU~1.DOC)

1. **SEGUNDA SESIóN – 14 de julio:** En la segunda sesión, se dedicaron los primeros minutos a concluir el tema de trabajo infantil, con base en las preguntas y respuestas enviadas por las delegaciones previo a la sesión, y en una experiencia concreta de Guatemala realizada en el periodo entre sesiones. Posteriormente el MTEySS de Argentina presentó su experiencia en la identificación de indicios de explotación laboral, comenzando por aspectos de fondo como definiciones, el proceso con el que se realiza y perpetua el trabajo forzoso y condiciones que lo generan; y continuando con marco normativo, sanciones, protocolos de actuación para la inspección, capacitación de inspectores para dar seguimiento a estos casos, y llenado de actas. También se hizo hincapié en los mecanismos con los que cuenta Argentina para identificar indicios de explotación laboral, tales como una línea de denuncia. La sesión contó con un amplio espacio para preguntas y respuestas de Guatemala.

[La grabación de la segunda sesión está disponible dando click aquí.](https://us06web.zoom.us/rec/share/m2lHmSRDvApB2h8eCHQCjr3AicCBFCVzqIeThd3a5WA0nMrZ2WuoZ1qbahqSH1i0.c_aNJKC9ssj6BDEN?startTime=1657811200000)

Código de acceso: J!9MgJ2u

\*\*Entre la segunda y tercera sesión: Guatemala, con base en la experiencia de Argentina, planteó preguntas concretas sobre los contenidos de la segunda sesión y las envió a Argentina. Argentina, por su parte, las respondió por escrito[. Las preguntas y sus respectivas respuestas pueden encontrarse dando click aquí o en el Anexo 2 de este documento .](http://rialnet.org/sites/default/files/RESPUE~1.DOC)

Antes de la tercera sesión, Guatemala elaboró 6 instrumentos (formularios, actas, cuestionarios) para apoyar a la Inspección del Trabajo a identificar y reportar casos de trabajo infantil, registrar a trabajadores adolescentes, e identificar posibles indicios de explotación laboral. Los seis instrumentos son:

* Formulario para el Patrono, para adolescentes trabajadores mayores de quince años de edad.
* Acta que realiza el inspector al momento de entrevistar al adolescente trabajador y legislación que debe conocer
* Entrevista al adolescente trabajador (anexo)
* Acta adolescente trabajador en las peores formas de Trabajo Infantil (sanción)
* Acta cuando se encuentran adolescentes trabajadores que si cumplen con la ley
* Acta donde si hay niños, niñas y adolescentes menores de 15 años de edad.

Los instrumentos fueron enviados días antes de la tercera sesión para la revisión de Argentina

1. **TERCERA SESIÓN – 8 de septiembre:** Durante la tercera sesión, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala presentó cada uno de los seis instrumentos para la retroalimentación de Argentina y la OEA. Durante el intercambio, Argentina dio recomendaciones puntuales para el mejoramiento de dichos instrumentos, tales como titularlos, ponerles un número de serie, y revisar el flujo de trabajo de cada uno para asegurar que el proceso es armónico sin contradicciones entre sí. También hicieron recomendaciones puntuales para que dichos instrumentos tengan un mayor peso legal -por ejemplo, en caso de que tengan que ser presentados en un proceso judicial-, por medio de la inclusión de firmas y de algunas oraciones específicas. Por su parte, la Secretaría Técnica de la OEA también hizo recomendaciones puntuales, como agregar una breve descripción a los formularios, y armonizarlos por medio de un instructivo que explique a inspectores cuándo utilizar qué instrumento.

Durante la sesión, y considerando el nutrido intercambio, así como la funcionalidad que dichos formularios tendrán para el MTPS de Guatemala, se decidió que el producto final será un instructivo para la inspección del trabajo que armonice los documentos preparados por Guatemala.

La grabación de la tercera sesión está disponible [dando click aquí](https://us06web.zoom.us/rec/share/vq8UOyV3m9ZkyHwiBHQ5IlhzHx0iHvc8hNlUg1zQQElJjSj8J3eHO69TTaavzqwU.fUbrwWO2EnOTaSGO?startTime=1662649212000) (Contraseña: RnPQk#5!)

\*\*Entre la tercera y cuarta sesión: la Inspección General del Trabajo de Guatemala revisó y elaboró nuevas versiones de los 6 instrumentos presentados a la luz de las recomendaciones planteadas por Argentina, y elaboró el "Instructivo sobre el Proceso de Inspección con Atención Especializada para casos de: 1. Niños y niñas en situación de trabajo infantil. 2. Trabajo adolescente. 3. Niños, niñas o adolescentes víctimas de trata de personas en sus modalidades de trabajo o servicios forzados, o explotación laboral", el cuál fue revisado por Argentina previo a la cuarta sesión.

1. **CUARTA SESIÓN – 28 de noviembre.**Durante la cuarta sesión, Guatemala presentó la versión revisada de los formularios y su instructivo. Durante la presentación, tanto el MTEySS de Argentina como la OEA brindaron algunas recomendaciones puntuales y prácticas para asegurar que cumplen con su propósito. Entre las recomendaciones se encuentran homologar el uso de conceptos de manera trasversal entre formularios (por ejemplo, quitar los conceptos de “trabajo infantil” de los formularios específicos de “trabajo adolescente” y viceversa), revisar la utilidad jurídica de aspectos puntuales de los formularios, tales como las firmas de niñas, niños y adolescentes, y -más generalmente- compartir los formularios y su instructivo con otras áreas del Ministerio para que brinden su punto de vista previo a la elaboración de la versión final (por ejemplo: al área de comunicaciones).

Por su parte el MTPS de Guatemala explicó que una vez hechos los ajustes sugeridos en esta última sesión, se tomarán los pasos necesarios para que el instructivo y sus respectivos formularios se oficialicen a través de los procesos del Ministerio, y que se hagan de uso general en toda la inspección.

La sesión también contó con un espacio de retroalimentación donde ambas delegaciones pudieron compartir sus impresiones de la cooperación.

[La grabación de la cuarta sesión de la cooperación está disponible dando click aquí](https://us06web.zoom.us/rec/share/j3F2TPLgaM_TdvFK-mZq9onYWoEgJL1x51tULSVSWyISIfqedG9cIvq-iVsaTvLA.eJT_l_yf0N0ZlGvO?startTime=1669649718000)

(Contraseña: 669s6@c%)

1. **PASOS A SEGUIR EN EL MTPS DE GUATEMALA (Sección elaborada por el MTPS)**

Para que la Inspección General de Trabajo implemente el producto final de esta cooperación, consistente en el instructivo y los formularios desarrollados, se han establecido los siguientes pasos:

1. **Presentación del instructivo y formularios a las autoridades:** El equipo de inspectores de trabajo que participó en esta cooperación, presentará el instructivo y los formularios a la Viceministra de Administración de Trabajo y al Inspector General de Trabajo.

El equipo de inspectores de trabajo tomará nota de cualquier observación, comentario o cambio que indiquen las autoridades antes indicadas, para proceder a realizar las modificaciones que correspondan.

Las autoridades otorgarán visto bueno para proceder al siguiente paso.

1. **Validación del instructivo y formularios:** Con el visto bueno de las autoridades, el equipo de inspectores de trabajo que participó en la cooperación con el apoyo del Vicedespacho de Administración de Trabajo y de la Inspección General de Trabajo, conformarán un grupo focal de inspectores de trabajo (que no participaron en la cooperación) para validar el instructivo y los formularios.

El equipo de inspectores procederá a presentar el instructivo y formularios al grupo focal, el cual podrá realizar comentarios o sugerencias.

1. **Implementación del instructivo y formularios:** Una vez validado el manual y los formularios, las autoridades indicarán cuál será el instrumento idóneo para instruir a los inspectores de trabajo a nivel nacional, en el uso del instructivo y formularios para la realización de todas las inspecciones que involucren casos de niños, niñas o adolescentes.

Este paso será liderado por el Inspector General de Trabajo y/o la Viceministra de Administración de Trabajo.

1. **Capacitación sobre el instructivo y formularios:** Cuando el manual y los formularios hayan sido implementados por las autoridades, se coordinarán capacitaciones virtuales y/o presenciales a los inspectores de trabajo a nivel nacional, con el objeto de socializar estos instrumentos y explicarles la forma correcta de utilizar.

En la siguiente tabla se indica el mes en el que se estima se finalizará cada paso, haciendo la aclaración que no son tiempos exactos sino estimados:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO.** | **PASO** | **MES EN QUE SE PROPONE FINALIZAR CADA PASO** |
| 1 | Presentación del instructivo y formularios a las autoridades | Febrero 2023 |
| 2 | Validación del instructivo y formularios | Abril 2023 |
| 3 | Implementación del instructivo y formularios | Julio 2023 |
| 4 | Capacitación sobre el instructivo y formularios | Noviembre 2023 |

1. **EVALUACION Y RECOMENDACIONES (Sección elaborada por el MTPS de Guatemala)**

La presente cooperación no sólo alcanzó las expectativas iniciales, sino que las sobrepasó. La amplia experiencia del equipo de Argentina hizo que esta cooperación fuera muy enriquecedora para todo el equipo de Guatemala; permitió adquirir conocimientos nuevos, conocer buenas prácticas implementadas en Argentina y una visión innovadora, ágil y efectiva de realizar la inspección laboral.

Tanto el objetivo general como los objetivos específicos establecidos al inicio de la cooperación fueron cumplidos, ya que al finalizar ésta, se cuenta con un equipo (4) de inspectores fortalecido en la identificación de casos de trata de personas en su modalidad de explotación laboral, específicamente en trabajo infantil en sus peores formas y con instrumentos actualizados para realizar el proceso de inspección con atención especializada para casos de niños y niñas en situación de trabajo infantil; trabajo adolescente; y niños, niñas o adolescentes víctimas de trata de personas en sus modalidades de trabajos o servicios forzados, o explotación laboral.

Luego de esta experiencia, no se puede más que recomendar que estas cooperaciones se sigan realizando, pues son de alta importancia para la constante actualización de las inspecciones laborales de la región.

1. **PARTICIPANTES**

**GUATEMALA**

Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

* Maria Isabel Salazar Urrutia, Viceministra de la Administración del Trabajo
* Ricardo Daniel Grajeda Izaguirre, Inspector General del Trabajo
* Luis Ricardo González, Asesor de la Inspección General del Trabajo
* Lucy Coyoy, Jefa de la Unidad de Planificación y Cooperación
* Gabriela Soria, Asesora de la Viceministra
* Johan Monzón, Encargado de Cooperación
* Belbet González, equipo de Cooperación
* Remy Emmanuel Esqueque Cortez, Inspector del Trabajo
* Rosa Alejandra García Miranda, Inspectora del Trabajo
* Kenneth Dhenilson Urizar Orenos, Inspectora del Trabajo
* Karen Marisol García Morales, Inspectora del Trabajo

**ARGENTINA**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

* Silvia Kutscher, Directora de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente, e Indicios de Explotación Laboral.
* Claudia Rodríguez, Jefa del Departamento de Trabajo infantil
* Osvaldo García, Jefe del Departamento de Indicios de Explotación Laboral
* Marcela Pomponio, Asesora Letrada en Trabajo Forzoso
* Marcelo Bancalari Sola, Inspector y Capacitador
* Florencia Salín, Inspectora
* Nicolás Roso, Inspector
* Suyay Cubelli, Analista Principal de la Dirección de Asuntos Internacionales
* Andrea Silva, Analista, Dirección de Asuntos Internacionales
* Marisa Vaudagna, Analista, Dirección de Asuntos Internacionales
* Gustavo Riccombeni, Analista, Dirección de Asuntos Internacionales

**Organización de los Estados Americanos (OEA)**

* María Claudia Camacho, Jefa de la Sección de Trabajo y Empleo, Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo (DHDEE), SEDI
* Guillermo Calzada, Oficial de programas de la Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE
* Azul Hidalgo Sola, Sección de Trabajo y Empleo, DHDEE

**ANEXO 1**

**Respuestas de Argentina a las preguntas planteadas por Guatemala sobre Trabajo infantil (sesión 1)**

 Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo

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

En el marco de la XV Convocatoria de cooperación de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA, y la capacitación brindada a Guatemala el 19 de mayo del 2022 sobre: *“Formación de Inspectores en Trabajo Infantil, Adolescente e Identificación de Indicios de Explotación Laboral”*, respondemos a las preguntas planteadas por el Ministerio de Trabajo de Guatemala:

1. **El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina tiene un área llamada FISCALIZACIÓN LABORAL, la duda es: ¿Fiscalización es un área aparte a la Inspección o es la Inspección de trabajo como tal?**

En principio enunciaremos la diferencia entre inspección y fiscalización en términos generales:

La fiscalización implica controlar las actividades para confirmar que se ajusten a los principios de legalidad por medio de la inspección, siendo que esta última implica realizar la constatación ocular o la comprobación de un producto, proceso, servicio o instalación, para evaluar su conformidad con unos requisitos en un momento determinado.

Respondiendo a la pregunta planteada indicamos que, a través de la Fiscalización laboral **(**Ley N° 20744 De Contrato de Trabajo[[1]](#footnote-2)), sancionada el 5/9/1974, el inspector del MTEySS en el desempeño de su función, certifica el cumplimiento de la ley laboral y los derechos de los trabajadores.

La fiscalización y la inspección suelen utilizarse como sinónimos, por lo que, siguiendo vuestra consulta, la fiscalización es la inspección del trabajo.

Dentro del organigrama de este ministerio, se encuentra la Secretaria de Trabajo, la que se ocupa de las cuestiones vinculadas con el trabajo en todas sus formas, en el ejercicio del poder de policía, en las negociaciones y la solución de los conflictos laborales. Dentro de la misma se encuentra la Subsecretaria de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social, de la cual depende la Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo, y en la que se encuentra la Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral.

Acompañamos, para mayor ilustración, el cuadro que representa la estructura interna del MTEySS en la cual se encuentra la DITIAEIEL.



1. **Los protocolos a seguir cuando encuentran a un niño o niña trabajando en las peores formas de trabajo infantil, como Inspección ¿Cuál es la función o pasos a seguir en Argentina?**

Las peores formas de Trabajo infantil en la Argentina son delitos tipificados en el Código Penal por lo que no los consideramos como trabajo infantil en sí, sino que se realiza la denuncia penal al Juzgado ordinario (provincial) o federal, según corresponda.

En el caso de encontrarse niños, niñas y /o adolescentes en situación de explotación laboral que podría llegar a ser el delito de trata de personas para la explotación laboral se utiliza el Procedimiento establecido en la Resolución 230/18 (que veremos en nuestro próximo encuentro)

Para los casos de trabajo infantil abordamos con el mismo procedimiento todas las modalidades, y está contenido en la Resolución N° 425/19 de la Secretaria de Trabajo.

El procedimiento considera tres etapas:

**PREVIO A LA INSTANCIA INSPECTIVA**

Deberán reunir los datos de contacto de:

* Las Áreas de protección de derechos de los niños, niñas y adolescentes de los niveles municipales, provinciales y nacional, y de la COPRETI = *intentará comunicar con ellas antes de abandonar las instalaciones que están siendo fiscalizadas*.
* Las fiscalías/s, juzgados penales y comisarías = *se deberá interponer la denuncia penal con premura (dentro de las 72 horas hábiles).*

**DURANTE LA INSTANCIA INSPECTIVA**:

* Se realiza la apertura de la fiscalización mediante el sistema de “Inspector Digital” (INDI) y se relevarán a todos los trabajadores presentes en el establecimiento.
* En caso de encontrar un niño y/o niña menor de 16 años trabajando, se debe confeccionar el “**Acta de Infracción por Trabajo Infantil Prohibido”** (aprobada por la Resolución N°195/2013), indicando el número correspondiente al Acta de inspección y el número de expediente PNRT (Plan Nacional de Regularización del Trabajo).
* Se contacta telefónicamente a las Áreas de Protección de Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes y/o a la COPRETI que corresponda según la jurisdicción para:
* ponerlos al tanto del hallazgo de niños/as trabajadores/as y solicitar su presencia en el establecimiento. (En el campo OBSERVACIONES del Acta se dejará constancia de la respuesta del organismo gubernamental).
* comunicarles que se procederá a radicar la denuncia penal por estar frente a un delito.
* Se deja al empleador copias de las Actas labradas (de inspección y de constatación de TI).

**POSTERIOR A LA INSTANCIA INSPECTIVA**

* Se confecciona ~~l~~a denuncia penal por escrito, adjuntando el acta + fotografías (en sobre cerrado) y se interpone en la Justicia Penal provincial o de la CABA.
* Se le envía nota a la COPRETI narrando lo sucedido con copia del Acta de Infracción por Trabajo Infantil Prohibido (en sobre cerrado).
* Se carga en el Aplicativo Informático.
* Se remite el expediente a la Autoridad Administrativa Laboral Provincial para continuar el trámite administrativo por las sanciones laborales.
1. **¿En todas las Provincias argentinas es el mismo procedimiento al momento de encontrar niños o niñas laborando en las peores formas de trabajo infantil?**

Al tener nuestro país un Sistema Federal de Gobierno, cada una de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establecen los procedimientos a seguir en materia de fiscalización.

Sin perjuicio de ello, al considerarse delitos en la Argentina las peores formas de trabajo infantil, todos los servicios de inspección de todas las jurisdicciones deben hacer la denuncia penal al Juzgado federal o provincial, según el caso.

Asimismo, en materia de protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en el año 2005, por la Ley Nacional N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA)[[2]](#footnote-3), se creó el Sistema Integral de Protección de los Derechos de la Infancia y Adolescencia, indicando que todos los organismos que se relacionan con NNA son responsables de vincularse con los demás organismos gubernamentales con competencia en la restitución de los derechos violentados a estas poblaciones.

Como ya expresáramos, la Argentina está dividida en 24 jurisdicciones: 23 provincias y un distrito federal (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), al ser un país federal, las provincias tienen su propia autonomía y por tanto tienen sus propios organismos de protección a la niñez[[3]](#footnote-4).

Frente al imperativo legal de la corresponsabilidad, la inspección del trabajo inicia un proceso para colaborar en la reparación de derechos a los niños y las niñas en el cual las distintas instancias de gestión estatal (nacional, provincial y municipal) deberán articular sus acciones para la promoción, prevención, asistencia, protección, resguardo y restablecimiento de esos derechos vulnerados

El siguiente cuadro indica que provincias argentinas tienen Ley de Protección de los Derechos de los NNyA[[4]](#footnote-5):



Fuente: SENAF-UNICEF. 2014.

Relevamiento de niños, niñas y adolescentes sin cuidados parentales en la República Argentina.

1. **¿El Código Penal de Argentina está vinculado con el trabajo infantil?**

El Código Penal Argentino incorpora el artículo 148 bis (Ley N° 26.847) por el cual se penaliza el trabajo infantil. Allí expresa:

*“Será reprimido con prisión de 1 (uno) a 4 (cuatro) años el que aprovechare 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. Quedan exceptuadas las tareas que tuvieren fines pedagógicos o de capacitación exclusivamente. No será punible el padre, madre, tutor o guardador del niño o niña que incurriere en la conducta descripta”.*

La penalización surge como respuesta a la violación de las leyes nacionales que prohíben el trabajo infantil en la Argentina y como una necesidad de erradicar en forma definitiva las relaciones laborales informales de los niños y niñas.

1. **El Inspector argentino, ¿tiene la facultad para autorizar a los adolescentes para poder laborar como lo establece la ley y los convenios ratificados por Argentina?**

La función del inspector es la de verificar el cumplimiento de la ley laboral y los derechos de los trabajadores. Las autorizaciones son expedidas por las autoridades laborales provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, generalmente a través de las COPRETIS[[5]](#footnote-6), y, si bien cada provincia tiene la facultad de determinar los requisitos, por lo general solicitan:

* Nota de los padres, tutor o representante legal del adolescente, autorizándolo a trabajar. En la misma, debe indicarse la razón social de la empresa y/o datos del empleador, el domicilio en que el adolescente trabajara, los días y la remuneración. Las firmas deben ser certificadas por escribano público nacional, entidad bancaria o policial.
* Fotocopia de los Documentos Nacionales de Identidad de los padres, y del adolescente y de la partida de nacimiento.
* Certificado de aptitud física: una certificación médica que acredite su aptitud para el trabajo.
* Constancia de alumno regular: en Argentina la escolaridad es obligatoria desde el preescolar hasta la culminación del secundario. (desde los 4 a los 17 años).

NOTA: cuando el adolescente viva independientemente de sus padres, tutor o representante legal, se presume la autorización, es decir, no se la requiere por escrito.

1. **¿Qué procedimiento realizan si el niño, niña o adolescente que está siendo rescatado huye del lugar?**

En caso que la inspección laboral detecte un niño o niña trabajando y éste huye del lugar, solicitaremos al empleador los datos del mismo y nos contaremos telefónicamente con las Áreas de Protección de Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes y/o a la COPRETI que corresponda según la jurisdicción para ponerlos en conocimiento; luego realizaremos la denuncia penal*.*

**En Guatemala existe la Procuraduría General de la Nación quien es la encargada del resguardo del menor de edad, en caso no haya ningún tutor o padre, en Argentina. ¿existe alguna institución parecida qué se encargue de la custodia del menor de edad?**

La Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF)[[6]](#footnote-7), es el organismo rector encargado de diseñar, elaborar e implementar políticas públicas de carácter federal e inclusivas destinadas a promover los derechos de niñas, niños, adolescentes y personas mayores.

Como ya expresáramos, por la Ley Nacional de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes N°26.061, se creó el Sistema Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia. Este sistema comprende un organismo nacional, que es la Secretaria Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia; un organismo de niñez por cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y organismos de niñez por cada uno de los municipios.

Será el organismo que le corresponda por jurisdicción en que se encargará del niño o niña y pondrá a consideración del Juez de Familia la situación para que determine quién tendrá la guarda del mismo.

**¿La edad para que un niño sea contratado a un trabajo aplica para todas las actividades en general, o existe una distinción al ser comercio, industria, maquila o agrícola?**

La edad mínima para trabajar en la Argentina, que es de 16 años de edad, aplica para todos los sectores de actividad.

 **¿Cuál es el trabajo o la actividad en la cual se emplean más niños en Argentina?**

Según la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) del 2017, el sector agrario presenta el mayor índice de trabajo infantil. Para obtener mayor información sobre la encuesta ver <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/infantil/estudios-y-estadisticas-sobre-trabajo-infantil> (Estadísticas de la EANNA 2016/7 sobre actividades de niñas, niños y adolescentes de 5 a 15 y 16 a 17 años. Total país)

1. **¿Hay alguna unidad de orientación al patrono en cuanto al trabajo de adolescentes?**

Sin perjuicio que el inspector asesora sobre los derechos y entrega folletería alusiva, el MTEySS cuenta con las siguientes vías para realizar consultas:

* Telefónicamente al: 0800 666 4100
* Correo electrónico a: [consultas@trabajo.gob.ar](file:///C%3A%5CUsers%5Ccvrodriguez%5CDesktop%5CCAPACITACIONES%20-%202022%5CGUATEMALA%5Cinforme%5Cconsultas%40trabajo.gob.ar).
* Vía web:[www.trabajo.gob.ar/erradicaciontrabajoinfantil/](file:///C%3A%5CUsers%5Ccvrodriguez%5CDesktop%5CCAPACITACIONES%20-%202022%5CGUATEMALA%5Cinforme%5Cwww.trabajo.gob.ar%5Cerradicaciontrabajoinfantil%5C)

Asimismo, se puede comunicar con las Agencias Territoriales que son dependencias que el Ministerio de Trabajo tiene distribuidas en todo el país, y que están encargadas de coordinar la ejecución de la política del MTEySS para promover el empleo, la capacitación laboral y el mejoramiento en las condiciones de empleo de los trabajadores en las distintas jurisdicciones.

Las provincias cuentan además con las Comisiones Provinciales de Trabajo Infantil (Copretis) quienes se ocupan, en territorio, de diseñar las políticas de protección al trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente.

1. **¿En Argentina existe alguna ley que permita el uso de drones para las inspecciones?**
2. **¿Ha habido argumentaciones legales en contra del uso de drones?**
3. **¿Cómo se regula el uso de los drones para que no se alegue vulneración a derechos?**

Aclaramos que actualmente el uso de drones no está operativo en la fiscalización, sin perjuicio de ello, en respuesta al punto 8, adjuntamos la resolución y su anexo referida a Videofiscalización.

Respecto a los puntos 9 y 10, la principal duda refería a los datos personales; luego de consultas con la Dirección Nacional de Protección de Datos Personales desde esa dependencia se dio el visto bueno al proyecto de videofiscalización.

Notarán que tanto en el articulado de la norma como en el “Protocolo General de Funcionamiento de Dispositivos de Filmación en Materia de Fiscalización Laboral” se presta especial atención a la protección de datos personales.

Destacamos que la Videofiscalización es mucho más que la utilización de drones en la inspección**.**

Por otro lado, la Administración Nacional de Aviación Civil (ANAC) <https://www.anac.gov.ar/> establece los requisitos básicos para volar un dron en Argentina.

El manejo de los drones está reglamentado y a su uso indebido le corresponde la aplicación del régimen de faltas aeronáuticas. Las sanciones van desde multa e inhabilitación hasta la aplicación del Código Penal en los casos que corresponda.

 “Volar seguro” es la premisa de toda actividad aérea; también cuando se trata de los vehículos aéreos no tripulados, comúnmente conocidos como “drones”.

La Administración Nacional de Aviación Civil es la autoridad aeronáutica de la Argentina y como tal se encarga de aplicar el Reglamento Provisional de los Vehículos Aéreos no Tripulados (527/2015) así como el Régimen de Faltas Aeronáuticas previsto en el Decreto 2.352/83 a quienes infrinjan la normativa en la materia.

El piloto a distancia, al igual que el de la aviación tradicional, es el responsable de su conducción y maniobra. Por ello, se ha establecido la responsabilidad de quienes lleven a cabo operaciones de este tipo, incluyendo la responsabilidad por los daños y perjuicios que puedan provocar a terceros durante sus operaciones, de acuerdo a lo previsto en el reglamento vigente.

La ANAC fiscaliza el uso de los vehículos aéreos, lo constata y, en caso de corresponder, sanciona su uso irregular, siendo pasible quien incumpla con la normativa vigente de ser sancionado con apercibimiento, multa o inhabilitación –temporaria o definitiva- según corresponda e incluso retiro de autorizaciones. Esto aplica, por ejemplo, a un piloto a distancia que opera el dron sin contar con la autorización de operación correspondiente o sin tener la autorización para operar en determinados espacios aéreos que sí lo requieren.

Además, por fuera del ámbito administrativo de una sanción, hay conductas a las que se aplica lo establecido en el régimen previsto en el Código Penal de la Nación (Título VII: Delitos contra la Seguridad Pública) en el caso de que la actividad irregular con drones encuadre en los tipos penales allí estipulados.

La seguridad operacional y el resguardo de terceros son los pilares fundamentales de cualquier operación aérea. Actualmente, la ANAC trabaja en la evaluación de diversos prestadores de servicios para instalar inhibidores en los aeropuertos que impidan el uso de vehículos aéreos pilotados a distancia sin la debida autorización.

 Requisitos para volar un dron en la Argentina:

-Registrar el dron ante el Registro Nacional de Aeronaves de la ANAC.

-Tener más de 18 años; o si tenés 16 y 17 años deberás estar acompañado y supervisado por un adulto responsable al momento de la operación.

Para operaciones con fines comerciales:

-Solicitar ante la ANAC la autorización como “miembro de la tripulación remota”, mediante la aprobación de una evaluación teórico-práctica.

-Contar con un certificado de aptitud psicofisiológica.

-Contratar un seguro de responsabilidad por los posibles daños a terceros durante la operación.

-Contar con un manual de operaciones y un sistema de gestión de riesgos adecuado para operar (según art.14 Reglamento Provisional).

-Contar con una placa identificatoria inalterable fijada en su estructura.

-Prohibido en la zona de aeropuertos, aeródromos y helipuertos: se exige conservar una distancia de 5 km respecto a las pistas.

-Prohibido en zonas densamente pobladas o sobre aglomeraciones de personas.

-Además, la operación del dron debe realizarse en un espacio aéreo segregado: a no menos de 30 metros de distancia en relación a personas o cosas ajenas a la operación, no más de 122 metros de altura y a partir de 10 metros en la vertical. En el caso de querer operar en zonas limitadas, el piloto tiene que hacer un pedido especial ante la ANAC.

1. **¿Qué documentación acredita que el adolescente está autorizado para contratar su trabajo?**

La autorización extendida para la autoridad administrativa laboral de la provincia en la que trabaje el adolescente. En algunas provincias existe la Libreta del Trabajador Adolescente en la que se asienta el permiso de trabajo.

1. **¿Qué documentación puede requerir el patrono al adolescente para contratar su trabajo?**

Para contratar a un/a adolescente, el empleador tiene como obligación, además de solicitarle la autorización de sus padres para trabajar, cumplimentar con los siguientes requisitos exigidos por la Ley N° 26.390.

* Tramitar la Clave de Alta Temprana (CAT-registración) previamente a su incorporación.
* Solicitar los certificados de escolaridad y de aptitud física.
1. **¿Un trabajador adolescente puede sindicalizarse?**

Según el art. 13 de la Ley de Asociaciones Sindicales Nº 23.551[[7]](#footnote-8), todo trabajador adolescente puede afiliarse al sindicato que corresponda a partir de los 16 años de edad sin necesitar autorización.

1. **¿Un trabajador adolescente puede ser dirigente sindical?**

El art. 18 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 determina que todo trabajador mayor de 21 años puede integrar un órgano de dirección sindical.

Por esta razón un adolescente de 16 y 17 años no puede ser dirigente sindical.

1. **¿Cuál ha sido la experiencia en cuanto a la coordinación interinstitucional al momento de realizar rescate de niños?**

La experiencia de la DITIAEIEL respecto la coordinación institucional con los Organismos de Protección de los Derechos de los NNyA y/o las COPRETIs, no ha sido homogénea, dado que varía según la provincia y la gestión administrativa del momento.

Según nuestros registros hemos tenido pocas respuestas a nuestros pedidos de información.

**ANEXO 2**

**Respuestas de Argentina a las preguntas planteadas por Guatemala sobre explotación laboral (sesión 2)**

1. Se debe pagar las prestaciones laborales que le corresponden como trabajador a un niño que esté siendo explotado laboralmente?

Recuerden que en la Argentina se distingue el trabajo infantil de la explotación laboral de niños y niñas. En ambos casos, las prohibiciones por tener niños y niñas trabajando (trabajo infantil) y/o niños y niñas explotados laboralmente (trata de niños y niñas para la explotación laboral), son imputables al empleador incumplidor. Los niños y niñas son víctimas y como tales tienen derecho a iniciar una demanda ante la justicia laboral contra el empleador para reclamar por sus derechos laborales.

1. ¿En qué momento se realiza el cálculo de las prestaciones que le corresponde a un niño?

Tanto en el caso del trabajo infantil como ante la explotación laboral de niños, niñas, si el niño/a a través de su represente legal, se presenta ante la justicia laboral (provincial) para reclamar por sus derechos, será en ésta instancia en la que se calculará el monto correspondiente a los salarios y demás institutos que deban reconocérsele por el tiempo que duró la relación laboral.

1. ¿En qué momento se realiza el cálculo de las prestaciones que le corresponde a un adolescente que labora en condiciones de explotación laboral?

Igual que en el caso anterior, pero aquí el adolescente no requiere ser representado por otra persona, ya que tiene capacidad legal para reclamar en sede judicial laboral por los salarios y demás institutos del derecho laboral (vacaciones, aguinaldo, etc.) que se le adeuden.

1. Si a un niño le corresponden pago de prestaciones labores ¿Puede recibir el dinero él o tendría que ser un tercero responsable?

El niño será el titular del dinero pero deberá recibirlo a través de un representante legal (madre, padre, tutor o guardador legal).

1. ¿Existe una sanción administrativa, que no sea pecuniaria, imponible al patrono en caso de incumplimiento de las leyes laborales y/o de previsión social?

En la República Argentina, existe la ley 25.212 conocida como Ley del Pacto Federal del Trabajo, la que establece las siguientes infracciones y sanciones:

*REGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES*

*CAPITULO 1*

*Ámbito de Aplicación*

*ARTICULO 1º — Esta Ley se aplicará a las acciones u omisiones violatorias de las leyes y reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas normativas de los convenios colectivos.*

*CAPITULO 2*

***De las infracciones y sanciones***

*ARTICULO 2º — Infracciones leves*

*Son infracciones leves:*

*a) El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) días hábiles si el período fuera menor.*

*b) No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo*

*c) No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.*

*d) Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.*

*e) Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.*

*ARTICULO 3º — Infracciones graves*

*Son infracciones graves:*

*a) La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.*

*b) La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.*

*c) La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2º, inciso a)*

*d) La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.*

*e) La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.*

*f) La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo.*

*g) Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.*

*h) Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueran calificadas como muy graves.*

*ARTICULO 4º — Infracciones muy graves*

*Son infracciones muy graves:*

*a) Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.*

*b) Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.*

*c) La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el artículo 3º, inciso a).*

*d) La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.*

*e) La violación de las normas relativas a trabajo de menores.*

*f) La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.*

*g) Las acciones u omisiones del artículo 3º, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.*

***ARTICULO 5º — De las sanciones***

*1. Las infracciones leves se sancionarán de acuerdo a la siguiente graduación:*

*a) Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancia de cada caso, evaluadas por la autoridad administrativa de aplicación.*

*b) Multa del veinticinco por ciento (25%) al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.*

*2. Las infracciones graves se sancionarán con multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.*

*3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento (2.000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.*

*4. En casos de reincidencia respecto de las infracciones previstas en los incisos c), d) y h) del artículo 3°, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediato anterior al de la constatación de la infracción.*

*Las sanciones previstas en el punto 3 del presente artículo por las conductas tipificadas en el inciso f) del artículo 4° del presente régimen, se aplicarán por cada uno de los trabajadores integrantes de la nómina del establecimiento o de los establecimientos involucrados.*

*5. En los supuestos de reincidencia en infracciones muy graves:*

*a) Se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez (10) días, manteniéndose, entre tanto, el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.*

*b) El empleador quedará inhabilitado por un (1) año para acceder a licitaciones públicas y será suspendido de los registros de proveedores o aseguradores de los Estados nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.*

*(Artículo sustituido por art. 1° de la Ley N° 26.941 B.O. 02/06/2014)*

1. ¿La multa que impone el Ministerio de Trabajo al patrono que incumple las leyes de trabajo y/o previsión social referentes al trabajo adolescente puede ser objeto de una rebaja, al ser pecuniaria, o estar sujeta a un trato preferencial (A solicitud del interesado) según sea su naturaleza?

En el caso del trabajo no registrado de un adolescente, cuando el empleador regulariza la situación como consecuencia de la acción inspectiva la multa se reduce considerablemente, ya que lo que la norma pretende es que el adolescente cuente con la debida registración laboral.

1. ¿Al momento de constatar indicios que existan indicadores de explotación laboral establecidos por la legislación se puede dar por despedido indirectamente el trabajador?

No, ya que la mera constatación de indicios de explotación laboral realizada por la inspección no significa que el delito de la explotación laboral en el marco de la trata de personas se haya configurado. Sólo sustanciado el procedimiento penal en sede federal se podrá determinar la efectiva existencia del delito de trata de personas para la explotación laboral.

Asimismo, según nuestra legislación en materia laboral para considerarse despedido y eventualmente intentar perseguir judicialmente el cobro de las indemnizaciones de ley, el trabajador debería intimar previamente al empleador por telegrama laboral.

1. ¿Existe un método para informar y actualizar a los patronos para prevenir la explotación laboral?

El Boletín Oficial de la República Argentina es el órgano de difusión a través del cual se publican las leyes sancionadas por el Congreso de la Nación y también los actos emanados del Poder Ejecutivo. Este es un paso necesario y obligatorio para que las normas puedan entrar en vigencia. A partir de ese momento las leyes se presumen conocidas por todos. Es por esto que el empleador no puede alegar el desconocimiento de las mismas para justificar su incumplimiento. Asimismo, existen campañas de difusión de la temática a través de los medios de comunicación masivos.

1. Al percatarse de indicios de explotación laboral y ante la negativa del patrono de identificarse ¿Qué medidas puede adoptar el Inspector de Trabajo para individualizar al patrono?

En los casos que se impida total o parcialmente la realización de la inspección y/o el ingreso o permanencia en el establecimiento a inspeccionar, el inspector labrará Acta de Obstrucción, y aunque se haya impedido el acceso o el diálogo con los trabajadores se labrará también Acta IEL con la información disponible. El acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral nos permite consignar el domicilio de la inspección, así como también datos de vehículos o máquinas que hubiere en el lugar para la posterior individualización del titular/es registrales para la prosecución del procedimiento.

1. Al percatarse de indicios de explotación laboral y ante la negativa del representante del patrono de identificarlo ¿Qué medidas puede adoptar el Inspector de Trabajo para individualizar al patrono?

Idem caso anterior.

1. Al determinar indicios de explotación laboral y ante la imposibilidad de determinar la dirección exacta en la cual se encuentra constituido ¿Qué medidas puede adoptar el Inspector de Trabajo para determinar dicho extremo?

El accionar de la inspección del trabajo comienza con la participación del inspector en 3 situaciones posibles:

* A pedido de cooperación en el marco de una orden de allanamiento librada por la justicia.
* Convocada por otros organismos para realizar un operativo en conjunto.
* Por orden de inspección originada en denuncia u operativos de rutina.

 En estos casos en general ya se cuenta con el domicilio a inspeccionar y a partir de allí y una vez comenzado el acto inspectivo es que el inspector puede mediante la observación y el llenado del ACTA IEL y su Anexo, constatar indicios de explotación laboral que puedan corresponder eventualmente a una situación de trata de personas, por lo que se realiza la denuncia a la Línea 145 judicializando así el tema ( para el caso de las dos últimas situaciones mencionadas en el párrafo anterior) para que posteriormente se determine o no la existencia del delito.

De no contar con el domicilio con anterioridad a la intervención, se realizan tareas de campo previas con el objetivo de precisar el mismo.

--------------------------------------------

1. http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm [↑](#footnote-ref-2)
2. http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/110778/norma.htm [↑](#footnote-ref-3)
3. https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/linea102/areasninez [↑](#footnote-ref-4)
4. <https://www.teseopress.com/desjudicializacion/chapter/la-construccion-del-sistema-de-proteccion-de-derechos-a-nivel-nacional/> [↑](#footnote-ref-5)
5. Las Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI) coordinan las actividades que se implementan en cada jurisdicción (23 provincias y Ciudad Autónoma de Buenos Aires) en el marco del Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo  [↑](#footnote-ref-6)
6. <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/senaf> [↑](#footnote-ref-7)
7. http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/norma.htm [↑](#footnote-ref-8)