

The background of the entire page is a photograph of several people working in a field, likely harvesting crops. The image is in a dark, teal-toned color scheme. The workers are seen from behind or in profile, bent over their work. The field is filled with dense vegetation, possibly tomatoes or similar crops, supported by stakes and wires.

KIT DE HERRAMIENTAS PARA LA DETECCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE ESCLAVITUD, TRABAJO FORZOSO Y EXPLOTACIÓN LABORAL



KIT DE HERRAMIENTAS PARA LA DETECCIÓN DE SITUACIONES DE ESCLAVITUD, TRABAJO FORZOSO Y EXPLOTACIÓN LABORAL

Tabla de contenido

1.	<i>PRESENTACIÓN DEL KIT</i>	3
2.	<i>DEFINICIONES</i>	4
3.	<i>MAPA LEGAL</i>	8
	3.1 DERECHO INTERNACIONAL	8
	3.2 REGULACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL.....	12
4.	<i>AGENTES INSTITUCIONALES</i>	20
5.	<i>ALGUNOS DATOS SOBRE ESCLAVITUD</i>	25
6.	<i>HERRAMIENTAS PARA LA IDENTIFICACIÓN</i>	27
	6.1 FACTORES ESTRUCTURALES QUE FAVORECEN LA EXPLOTACIÓN	27
	6.2 CHECK LIST SOBRE FACTORES DE RIESGO EN LA PERSONA TRABAJADORA	29
	6.3 CHECK LIST SOBRE FACTORES DE RIESGO EN LA ACTIVIDAD LABORAL	30
	6.4 INDICADORES DE TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL	35
7.	<i>CONSEJOS DE SEGURIDAD PARA LA PERSONA TRABAJADORA</i>	41
8.	<i>COMO ACTIVAR PARA ACTIVAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL:</i>	44
9.	<i>CONTACTOS</i>	47
10.	<i>LA PROTECCIÓN SOCIAL:</i>	49
11.	<i>RUTA DE ACTUACIÓN Y DERIVACIÓN SEGURA</i>	54
12.	<i>HERRAMIENTAS ADICIONALES</i>	59
	<i>MAPEO DE RECURSOS CONTRA LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN ESPAÑA</i>	59
13.	<i>ANEXOS – MODELOS Y FORMULARIOS</i>	63
	ANEXO 1. FORMULARIO IP-107 – DENUNCIA ANTE INSPECCIÓN DE TRABAJO	63
	ANEXO 2. MODELO DE DENUNCIA PENAL POR LA COMISIÓN DE UN DELITO	64
	DICE.....	64
	ANEXO 3. ALEGACIÓN POR EXIGENCIA INDEBIDA DE PASAPORTE.....	67
	ANEXO 4. MODELOS DE EMPADRONAMIENTO	70
	ANEXO 5. MODELOS DE APERTURA DE CUENTA DE PAGO BÁSICA Y RECLAMACIONES.	78

1. PRESENTACIÓN DEL KIT

Las situaciones de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral constituyen graves vulneraciones de derechos humanos. La detección temprana y la activación de una respuesta adecuada forman parte esencial de la responsabilidad profesional cuando existe la posibilidad de que una persona esté siendo explotada.

La lucha contra la esclavitud, el trabajo forzoso y la explotación laboral enfrenta distintas dificultades en nuestro entorno como son la debilidad normativa, la limitación de las políticas públicas y la escasez de recursos para la prevención y la persecución de la esclavitud, el trabajo forzoso la explotación laboral y para la protección de sus víctimas.

Por este motivo la formación y capacitación de los agentes clave en la materia es decisiva para mejorar la protección de las personas trabajadoras víctimas.

Este kit es un recurso práctico destinado a profesionales y organizaciones que trabajan en la promoción y defensa de los derechos humanos. Su propósito es ofrecer orientaciones para identificar indicios de explotación, comprender mejor las dinámicas que la hacen posible y activar procedimientos de actuación que sean seguros, coherentes y respetuosos con las personas afectadas.

Esta herramienta se ha desarrollado en el marco de un proyecto más amplio financiado por el proyecto Tejiendo Derechos (WakeUpRights) financiado por la Unión Europea y Oxfam Intermón en el marco del Programa Ciudadanía, Igualdad, Derechos y Valores (CERV) de la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a sus autores/as y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, ni de la EACEA, ni los de Oxfam Intermón, por lo que ni la Unión Europea, ni la EACEA, ni Oxfam Intermón pueden ser considerados responsables de ellos.

2. DEFINICIONES

Esclavitud

Según la Convención sobre la Esclavitud de 1926, la esclavitud se define como **“el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercen los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos”**. Este marco jurídico sigue siendo la base para identificar situaciones en las que una persona es tratada como objeto de control o posesión.

En la práctica, la esclavitud se entiende como una situación en la que una persona queda sometida al control de otra, perdiendo de facto su libertad y la capacidad de decidir sobre su propia vida, debido a distintos mecanismos de presión como las amenazas, violencia, el engaño, abuso de poder, la coacción o el aprovechamiento de su vulnerabilidad. Aunque la legislación internacional la prohíbe desde hace décadas, en la actualidad persiste y puede perpetuarse durante toda la vida e incluso transmitirse por generaciones.

Nota: En España **ni la esclavitud ni el trabajo forzoso están tipificados como delito en el Código Penal**.

[Consulta aquí la propuesta de tipificación del delito de esclavitud](#)

Formas contemporáneas de esclavitud

Es un concepto amplio y complejo, sin una definición internacionalmente unificada, pero útil para identificar dinámicas contemporáneas. Aunque no reproducen las formas históricas de esclavitud, **reproducen dinámicas de control y explotación muy similares y comparten su rasgo esencial:** la persona no puede abandonar la situación en la que se encuentra debido a amenazas, violencia, coacción, engaño, situación de vulnerabilidad o abuso de poder. Entre las formas contemporáneas de esclavitud, entre otras, se incluyen: esclavitud, trabajo forzoso, trata de seres humanos, matrimonio forzoso, prácticas análogas a la esclavitud.

Ojo! No confundir con las prácticas análogas a la esclavitud. Las prácticas análogas a la esclavitud constituyen una categoría estrictamente jurídica del derecho internacional y representan el núcleo clásico de protección frente a la esclavitud. Incluyen: Servidumbre por deudas (cuando una deuda, real o creada, se utiliza para controlar el trabajo de la persona y no permite abandonar la relación laboral). Servidumbre de la gleba (obligación de vivir y trabajar en tierras ajenas sin libertad para cambiar esa condición). Matrimonio servil (cuando una persona es tratada como propiedad dentro de un matrimonio). Guarda ilegal de hecho (entrega de un niño, niña o joven para explotar su trabajo o su persona). Mientras estas prácticas delimitan jurídicamente el delito de esclavitud, las formas contemporáneas describen dinámicas actuales de control y sometimiento que pueden aparecer sin reproducir los elementos tradicionales de apropiación.

Trabajo forzoso

Según el Convenio n29 de la OIT, el trabajo forzoso se entiende como **“todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente”**. Esta definición es la referencia jurídica internacional para identificar situaciones en las que la voluntad de la persona está limitada o condicionada por algún tipo de coacción.

En la práctica, el trabajo forzoso comprende **todas aquellas situaciones en las que una persona no puede negarse a trabajar ni abandonar el puesto sin afrontar consecuencias negativas** y esta situación puede prolongarse durante incluso años. Las consecuencias pueden consistir en amenazas, violencia física o psicológica, retención de documentos, deudas creadas para controlar a la persona o la creación deliberada de una situación de dependencia económica o social.

Además de la **ausencia de voluntariedad** y la existencia de una **amenaza de castigo**, el trabajo forzoso puede manifestarse cuando la persona ha sufrido **engaño sobre las condiciones reales de trabajo** o la naturaleza del empleo. El engaño en el acceso al puesto o en la información facilitada constituye un mecanismo de coerción que limita la capacidad de decisión de la persona trabajadora.

Servidumbre por deudas: endeudamiento fraudulento o imposible de saldar.

La servidumbre por deudas se produce cuando una persona queda vinculada a un empleador por una **deuda real o creada de forma fraudulenta**, y dicha obligación se convierte en un **mecanismo de control**. Al no reducirse la deuda pese al trabajo realizado, o al no existir límites claros en el tiempo o en las tareas, la persona permanece atrapada en una situación que restringe su libertad y facilita una explotación prolongada.

En la práctica actual, esta dinámica puede aparecer especialmente en trabajos estacionales o de temporada, donde los anticipos o adelantos generan una dependencia económica que dificulta abandonar el empleo o reclamar derechos

Aunque en el derecho internacional clásico la servidumbre por deudas se considera una *práctica análoga a la esclavitud* (Convención Suplementaria de 1956), en la actualidad se manifiesta sobre todo como un mecanismo de endeudamiento y dependencia en el ámbito laboral.

Matrimonio forzado

El matrimonio forzado se produce cuando la persona no puede dar un **consentimiento libre e informado**. Suele estar marcado por presiones, coacción, miedo o dependencia, y constituye una **vulneración grave de los derechos humanos**. Limita la autonomía personal e implica formas de control que pueden restringir la libertad de movimiento, la vida cotidiana y la capacidad de decisión. Por estas razones, se considera una forma contemporánea de esclavitud y afecta de manera desproporcionada a mujeres, niñas y adolescentes. En muchos casos, el matrimonio forzado genera una situación de sometimiento de larga duración que, en la práctica, puede equivaler a una “cadena perpetua”, en el sentido de una vida sin posibilidades reales de salida sin afrontar riesgos graves o la pérdida de apoyo.

El *matrimonio servil* es una categoría jurídica clásica (Convención Suplementaria de 1956) que implicaba tratar a una persona como propiedad. El *matrimonio forzado*, en cambio, se reconoce hoy como un fenómeno más amplio, definido principalmente por la ausencia de consentimiento, sin necesidad de que exista esa relación de propiedad.

Trata con fines de esclavitud y explotación laboral.

La trata de seres humanos es un proceso que abarca la **captación, el transporte, el traslado, la acogida, la recepción o la transferencia de control** sobre una persona mediante **violencia, intimidación, engaño o el abuso** de una situación de vulnerabilidad, con la finalidad de explotarla. En el ámbito laboral, esta explotación puede materializarse en trabajo forzado, servidumbre o situaciones que se acercan a formas de esclavitud.

La trata incorpora siempre un componente previo de reclutamiento y control, que limita la capacidad real de la víctima para negarse o abandonar la situación. No es necesario que la explotación llegue a producirse: basta con que las acciones iniciales se realicen con la intención de explotar a la persona.

Además, es importante recordar que la esclavitud, el trabajo forzado y la explotación laboral son reconocidas en la legislación penal española como finalidades de explotación del delito de trata de seres humanos (art. 177 bis del Código Penal).

Esto significa que la captación o el traslado de una persona con la intención de someterla a cualquiera de estas situaciones, incluso si la explotación no llega a producirse, ya constituye trata.

Si usted reconoce signos de que una persona puede haber sido objeto de una acción, mediante uno de los medios, con uno de los fines → posible víctima de trata.

Acción. Qué se hace? (conducta típica) Captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas, así como el intercambio o la transferencia de control sobre ellas.

Medios. Cómo se hace? Mediante amenaza, uso de la fuerza, coacción, rapto, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de quien controla a la persona.

Fines. Para qué se hace? Someter a la víctima a explotación, que incluye como mínimo el trabajo o los servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares, la servidumbre, etc.

En el caso de menores de edad no es necesario comprobar si se ha utilizado alguno de los medios. La combinación de una acción con un fin de explotación es suficiente para establecer una sospecha razonable de trata.

Explotación laboral grave

A falta de una definición unificada en los instrumentos internacionales, el concepto de explotación laboral en España se ha construido a través de la jurisprudencia penal. Los tribunales la describen como la **imposición de condiciones laborales ilegales** claramente alejadas de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable. En estas situaciones, la persona empleadora obtiene un beneficio económico ilegal, mientras que **la persona trabajadora ve afectadas su dignidad y sus derechos fundamentales**.

Este marco permite distinguir entre simples infracciones laborales y situaciones que constituyen explotación en sentido estricto.

La explotación laboral grave se refiere a contextos en los que estas condiciones alcanzan una **intensidad especialmente severa**. Puede manifestarse en jornadas excesivas o sin descanso, salarios muy por debajo de lo legal o inexistentes, amenazas, restricciones a la libertad de movimiento o entornos laborales peligrosos.

Mientras **la explotación laboral grave** describe las condiciones concretas de abuso dentro del ámbito laboral, **la trata de seres humanos** se refiere al proceso de captación, traslado o control realizado con la intención de explotar. La explotación laboral puede existir sin que haya trata, pero también puede ser la finalidad específica de un delito de trata.

Malas condiciones ≠ trata Puede haber personas que aceptan voluntariamente condiciones laborales deficientes sin haber sido forzadas. Si conocen las condiciones reales, aceptan el empleo, pueden dejar el trabajo sin temor a represalias, y la continuidad responde a la necesidad económica y no a la coacción, no pueden clasificarse automáticamente como víctimas de trata.

3. MAPA LEGAL

Un marco multinivel para la detección y protección

La regulación relevante en materia de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral se articula en tres niveles: internacional, europeo y nacional. Este marco no solo define las obligaciones del Estado, sino que orienta la actuación de los agentes que intervienen en la detección y protección de las personas trabajadoras.

3.1 DERECHO INTERNACIONAL

Declaración relativa a la abolición universal de la trata de esclavos (Viena, 1815)

Fue el primer instrumento internacional que condenó la esclavitud y el tráfico de personas. No fijó una fecha para su abolición y no tenía carácter vinculante, pero marcó el inicio del proceso internacional de prohibición de la esclavitud. *Antecedentes históricos*

Convención sobre la Esclavitud de 1926

Adoptada en el marco de la Sociedad de Naciones, constituye la base jurídica internacional para la prohibición de la esclavitud y obliga a los Estados a combatirla.

En el **marco de Naciones Unidas** se consolidan las prohibiciones de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso como obligaciones de derechos humanos.

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

El artículo 4 establece que *“nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas”*.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

El artículo 8.3 prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio y consolida esta prohibición como obligación jurídica para los Estados Parte.

Convención Suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas (1956) Adoptada en el marco de Naciones Unidas, amplía la Convención de 1926 incorporando la prohibición de prácticas análogas a la esclavitud, como la servidumbre por deudas, la servidumbre de la gleba, el matrimonio servil o la transmisión hereditaria de la condición servil.

Instrumentos específicos en el ámbito de Naciones Unidas

Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (1949). Establece obligaciones para los Estados en materia de prevención y protección, incluida la prohibición de la trata, la adopción de medidas administrativas de protección y la implementación de apoyos sociales para las personas víctimas. Introduce además un lenguaje neutro en cuanto al género y la raza.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979). Su artículo 6 obliga a los Estados Parte a suprimir todas las formas de trata de mujeres y la explotación de la prostitución de la mujer.

Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional y Protocolo de Palermo (2000)

La Convención y su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas (Protocolo de Palermo) deben interpretarse conjuntamente. Ambos instrumentos reconocen la trata como una forma de criminalidad organizada y establecen la esclavitud y el trabajo forzoso como finalidades de explotación. También fijan obligaciones para los Estados en materia de prevención, persecución y protección de víctimas.

Agenda 2030 (meta 8.7) La comunidad internacional ha establecido un compromiso común para avanzar hacia la reducción y eventual eliminación de las formas contemporáneas de esclavitud. Esta meta señala como referencia prioritaria la protección de la infancia antes de 2025 y la erradicación global hacia 2030. Constituye una orientación estratégica que subraya la necesidad de desarrollar herramientas sólidas para identificar estas situaciones y fortalecer la respuesta institucional y social frente a ellas.

Normativa sobre trabajo forzoso de Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29, 1930) Define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Es uno de los instrumentos centrales de prohibición del trabajo forzoso a nivel internacional.

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (1930) Este protocolo refuerza la aplicación del Convenio núm. 29, adaptándolo a los desafíos actuales, especialmente en relación con la trata de personas y la explotación laboral. Establece obligaciones para los Estados en cinco áreas clave:

- Prevención: desarrollo de políticas y planes nacionales, incluida la sensibilización pública, para reducir el riesgo de trabajo forzoso.
- Protección y asistencia: obligación de ofrecer apoyo, recursos jurídicos y compensación a las víctimas, con independencia de su situación migratoria.
- Acceso a la justicia: garantía de mecanismos judiciales y administrativos eficaces para que las víctimas puedan ejercer sus derechos.
- Vigilancia y cumplimiento: fortalecimiento de la inspección de trabajo y de las medidas de control para detectar y sancionar el trabajo forzoso.
- Cooperación internacional: impulso de la cooperación entre Estados para abordar el trabajo forzoso de carácter transnacional, incluida la trata de personas.

Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo (núm. 35) señala que el trabajo forzoso no siempre se impone de manera directa. También puede surgir en contextos donde las condiciones sociales o laborales generan una presión indirecta, como la dependencia del alojamiento proporcionado por el empleador, situaciones de endeudamiento o la ausencia de alternativas reales de subsistencia. Estas dinámicas pueden llevar a que la persona trabajadora continúe prestando servicios en contra de su voluntad, por miedo a perder vivienda, ingresos o una mínima estabilidad.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105, 1957) Este convenio identifica una serie de prácticas que constituyen trabajo forzoso y que, por tanto, deben ser abolidas. Incluye el trabajo impuesto como forma de coerción o de educación política; como método de movilización de mano de obra con fines económicos; como medida disciplinaria en el trabajo; como castigo por participar en huelgas; o como forma de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Regulación en el ámbito europeo

- **Consejo de Europa**

Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) Prohíbe la esclavitud y el trabajo forzoso u obligatorio.

Carta Social Europea (1961) Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y prohíbe la imposición de trabajo forzoso.

Convenio de Varsovia sobre la lucha contra la trata de seres humanos (2005) Establece obligaciones de prevención, protección y persecución, y crea el Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos (GRETA), encargado de evaluar el cumplimiento por parte de los Estados.

Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) La interpretación del TEDH ha consolidado la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso, y ha definido deberes positivos de los Estados para prevenir, investigar y proteger a las víctimas.

- **Unión Europea**

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) Incluye la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso como principios básicos del derecho de la Unión.

Directiva (UE) 2024/1712 Modifica la Directiva 2011/36/UE e introduce medidas reforzadas de prevención y lucha contra la trata de seres humanos, así como mejoras en la protección de las víctimas.

Directiva (UE) 2024/1760 Establece obligaciones de diligencia debida para las empresas en derechos humanos y medioambiente. Exige identificar, prevenir, mitigar y responder a los impactos negativos (reales o potenciales) derivados de sus propias actividades o de las de su cadena de valor (por ejemplo, verificar que en los productos comercializados no se ha utilizado mano de obra esclava). La Directiva requiere evaluar riesgos, reparar daños, cesar en los efectos adversos (por ejemplo, dejar de usar un producto que perjudica la salud de las personas trabajadoras), así como incorporar mecanismos de notificación, reclamación y monitorización. Presenta algunas limitaciones: no incluye perspectiva de género, no abarca el sector financiero y no cubre fases posteriores de la cadena productiva, como la eliminación, el desmontaje o el reciclado.

Reglamento (UE) 2024/3015 Prohíbe la comercialización en el mercado de la Unión de bienes producidos con trabajo forzoso y establece mecanismos para impedir la entrada o distribución de productos vinculados a formas contemporáneas de esclavitud. Modifica la Directiva (UE) 2019/1937.

Estrategia Europea para la erradicación de la trata de seres humanos (2021–2025) Define prioridades europeas en materia de prevención, protección de víctimas y persecución de tratantes.



En 2025, la Comisión Europea presentó la Propuesta Ómnibus, un intento de simplificar varios marcos normativos del Pacto Verde. Aunque se presentó como un ajuste técnico, generó preocupación porque podría retrasar o rebajar algunos avances en responsabilidad corporativa y derechos humanos. No modifica el marco vigente, pero ilustra cómo las políticas europeas están en constante revisión y cómo ciertos estándares pueden enfrentarse a presiones para su reducción.

Iniciativas internacionales en el ámbito empresarial. Algunos países han adoptado leyes de diligencia debida y transparencia para prevenir la esclavitud moderna en las cadenas de suministro, entre ellas: California Transparency in Supply Chains Act (EE.UU., 2010): exige a las empresas presentar informes sobre sus esfuerzos para combatir la trata en sus cadenas de suministro. Modern Slavery Act (Reino Unido, 2015): obliga a las empresas a publicar un informe sobre las medidas adoptadas para prevenir la esclavitud y la trata. Ley francesa sobre el deber de vigilancia (2017): impone a las empresas matrices y subcontratistas la obligación de establecer planes de vigilancia, con sanciones de hasta 30 millones de euros.

3.2 REGULACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL

Constitución Española

Reconoce el derecho a la libre elección de profesión u oficio (art. 35) y prohíbe el trabajo forzoso (art. 25.2).

Código Penal

El Código Penal define qué conductas dejan de ser infracciones administrativas y pasan a constituir delitos, y establece las penas correspondientes. En el ámbito laboral, estas conductas se integran dentro de los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras, que abarcan vulneraciones graves de la libertad, la integridad y la dignidad en el empleo.

En España, **la trata de seres humanos** es un delito autónomo tipificado en el artículo 177 bis del Código Penal. En cambio, como se ha señalado antes, la **esclavitud y el trabajo forzoso no aparecen como delitos independientes**; se contemplan como finalidades de explotación dentro del delito de trata. Esta ausencia de una tipificación penal autónoma en el Código Penal español es un aspecto pendiente de desarrollo en el marco de la protección penal de los derechos humanos.

La explotación laboral sí constituye un delito específico dentro de los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras, cuando las condiciones impuestas vulneran gravemente la normativa laboral y afectan la dignidad de la persona, entre ellos:

- La imposición de condiciones ilegales en el trabajo (arts. 311 y 311 bis).
- El tráfico ilegal de mano de obra.
- La provocación de migraciones clandestinas.
- La discriminación laboral.
- Los delitos vinculados a la libertad sindical y al derecho de huelga.
- Los delitos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo.

A continuación se hará referencia a algunos de los delitos recogidos en el Código Penal con referencia a los elementos que configuran el delito.

Imposición de condiciones ilegales en el trabajo (Arts. 311 y 311 bis).

El artículo 311 del Código Penal recoge diversas formas mediante las cuales una persona empleadora puede imponer condiciones ilegales o restringir derechos laborales reconocidos. A continuación, se detallan las modalidades contempladas por la ley.

● **311.1 Condiciones ilegales con engaño o abuso de superioridad**

El artículo 311.1 del Código Penal castiga la imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan gravemente los derechos reconocidos en la ley, el convenio colectivo o el contrato de trabajo, cuando se cometen mediante engaño o mediante el abuso de una situación de superioridad.

Para que exista delito deben concurrir ambos elementos:

- Condiciones claramente ilegales y gravemente perjudiciales, especialmente cuando afectan a la dignidad, la seguridad física o psíquica, la integridad o suponen tratos degradantes.
- Engaño o abuso de superioridad, aprovechando la vulnerabilidad de la persona trabajadora (desconocimiento del idioma o de sus derechos, dependencia económica, aislamiento, situación administrativa irregular, discapacidad u otras circunstancias).

Si las condiciones laborales son ilegales, pero no existe engaño ni abuso de superioridad, la conducta se encuadra en la vía administrativa, no penal. Este artículo funciona como una *norma penal en blanco*: para determinar si las condiciones impuestas son ilegales es necesario acudir a la legislación laboral aplicable, al convenio colectivo o al contrato de trabajo y verificar si existe una vulneración grave de los derechos reconocidos. Esta comprobación es esencial para diferenciar una infracción administrativa de una conducta penalmente relevante.

● **311.2 Fraude de ley para evitar el contrato de trabajo**

El artículo 311.2 castiga el uso de fórmulas en fraude de ley destinadas a evitar la existencia de un contrato de trabajo, incluso cuando no existe engaño ni abuso de superioridad. La conducta es delictiva cuando se utilizan mecanismos que ocultan una relación laboral real y permiten privar a la persona trabajadora de sus derechos básicos.

Entre las prácticas más habituales se encuentran:

- Ausencia de alta en la Seguridad Social, pese a existir una prestación continuada de servicios por cuenta ajena.
- Uso de falsos autónomos, cuando la persona trabaja bajo dirección ajena, con horarios y tareas fijadas por la empresa, pero aparece formalmente como autónoma.
- Sistemas de comisiones u otras fórmulas contractuales que encubren una relación laboral ordinaria.

● **311.3 Ocupación simultánea sin alta o sin autorización**

El artículo 311.3 sanciona la ocupación **simultánea** de una pluralidad de personas trabajadoras que: no han sido dadas de alta en la Seguridad Social, o carecen de la autorización administrativa de trabajo. No es necesario demostrar engaño ni abuso de superioridad: la ley establece umbrales específicos para determinar cuándo la falta de alta o de autorización afecta a una “pluralidad” de trabajadores, lo que convierte la conducta en delito. Este patrón de uso masivo de personal sin derechos básicos constituye un indicador relevante de explotación laboral grave.

- **311.4 Sucesión de empresa (mantenimiento de condiciones ilícitas)**

El artículo 311.4 castiga a la persona empresaria o empleadora que, tras producirse una sucesión de empresa, mantenga a las personas trabajadoras en las condiciones ilícitas descritas en los apartados anteriores del artículo 311 (como condiciones indignas, ausencia de alta en la Seguridad Social o uso sistemático de personas trabajadoras sin autorización). Se considera sucesión de empresa cuando la actividad, la organización productiva y las personas trabajadoras se mantienen pese al cambio de titularidad del negocio.

- **311.5 Violencia o intimidación (subtipo agravado)**

Cuando la imposición de condiciones ilegales se realiza mediante violencia o intimidación, la conducta se convierte en un subtipo agravado. Este subtipo implica un aumento significativo de las penas.

- **311 bis Empleo u ocupación de personas extranjeras o menores de edad**

El artículo 311 bis, introducido en 2015, sanciona: a) Dar empleo u ocupación de forma reiterada a personas extranjeras que carecen del permiso de trabajo. b) Dar empleo u ocupación a menores de 16 años o a menores que no disponen de la autorización administrativa de trabajo, sin necesidad de reiteración. Este artículo se diferencia del 311.2 en que aquí no se requiere simultaneidad ni porcentajes mínimos de personas trabajadoras afectadas, y en el caso de menores no se exige reiteración.

Tráfico ilegal de mano de obra (Art. 312 CP)

El artículo 312 del Código Penal sanciona distintas conductas relacionadas con la obtención o cesión ilícita de mano de obra:

- **312.1 Tráfico y captación mediante engaño**

El artículo 312.1 castiga el comercio ilegal de personas trabajadoras en procedimientos de cesión o colocación, cuando se realiza con ánimo de lucro y con intención. También sanciona reclutar personas o incitarles a abandonar su puesto de trabajo utilizando condiciones falsas o engañosas. No todas las cesiones irregulares constituyen delito: algunas pueden ser únicamente infracciones administrativas, dependiendo de la reiteración, gravedad o la situación de explotación de las personas afectadas.

- **312.2 Empleo de personas extranjeras en condiciones de supresión de derechos**

El artículo 312.2 sanciona emplear a personas extranjeras sin autorización de trabajo cuando las condiciones laborales implican una restricción o supresión sustancial de sus derechos. La mera falta de autorización administrativa constituye una infracción administrativa; el delito aparece cuando esa situación se aprovecha para imponer condiciones que limitan o suprimen derechos.

La provocación de migraciones clandestinas. (Art. 313 CP)

El artículo 313 del Código Penal castiga la elaboración o utilización de contratos falsos, ofertas de colocación o cualquier otro engaño con el fin de favorecer la emigración de una persona a otro país. Este delito actúa a menudo como mecanismo previo dentro de esquemas más amplios de trata o explotación laboral, por lo que su detección constituye un indicador relevante de riesgo.

Discriminación laboral (Art. 314 CP)

El artículo 314 del Código Penal sanciona la discriminación grave en el ámbito laboral cuando la empresa o persona empleadora, tras un requerimiento o sanción administrativa, mantiene la conducta discriminatoria o se niega a indemnizar adecuadamente a la víctima.

Para que exista delito deben concurrir tres elementos:

- Existencia de una discriminación grave en las condiciones de acceso al empleo, contratación, formación, promoción, retribución o condiciones laborales. *Grave entendida como aquella en la que las diferencias de trato carecen de cualquier justificación objetiva.*
- Negativa de la empresa a poner fin a la discriminación pese a un requerimiento previo o a la imposición de una sanción. *Es necesario denunciar previamente la situación ante la autoridad laboral y solo hay delito si la empresa se niega a cumplir ese requerimiento.*
- Negativa a indemnizar a la persona afectada de manera suficiente. *Es preceptivo indemnizar a las víctimas económicamente.*

La discriminación puede basarse, entre otros motivos, en: ideología, religión o creencias; origen nacional, pertenencia a una etnia, raza o nación; sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género; razones de género, aporofobia o exclusión social; enfermedad o discapacidad; ejercicio de la representación legal o sindical; parentesco con otras personas trabajadoras de la empresa; uso de cualquiera de las lenguas oficiales del Estado.

Los motivos de discriminación están tasados por la ley y no pueden ampliarse por analogía. Si la conducta no se basa en alguno de estos motivos legalmente previstos, no constituirá delito, sino una infracción administrativa.

Siniestralidad laboral (Art. 316 CP)

El artículo 316 sanciona la conducta de no facilitar los medios necesarios para que las personas trabajadoras desarrollen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, ya sea por ausencia total, por ser insuficientes o inadecuadas, o por no favorecer su uso. Para que exista delito, debe existir una relación de causa-efecto entre la falta de medidas de seguridad y la generación de un peligro grave para la vida, la salud o la integridad física de la persona trabajadora.

No es necesario que se produzca un accidente ni que el riesgo afecte a un número elevado de personas. Este delito requiere que la empresa o persona empleadora actúe en contra de las normas de prevención de riesgos laborales. Su acreditación puede basarse en informes de la Inspección de Trabajo, de cuerpos policiales especializados u otros medios de prueba.

Siniestralidad laboral imprudente (Art. 317 CP) Se aplica cuando las conductas del artículo 316 se realizan de forma imprudente y no intencional; el supuesto más frecuente es que existan medios de seguridad, pero se permita que no se utilicen. La delimitación de cuándo existe imprudencia corresponde a los tribunales.

El Derecho laboral

Tiene un carácter principalmente protector. Regula las condiciones mínimas de trabajo (como la jornada, el salario, las vacaciones, la seguridad y salud en el empleo y la estabilidad laboral) y establece los derechos y deberes de ambas partes para asegurar un equilibrio entre el poder del empleador y las necesidades de la persona trabajadora.

Las reclamaciones por vulneración de estos derechos se tramitan ante la Jurisdicción Social.

Estatuto de los Trabajadores El artículo 1.1 establece que la relación laboral exige la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena bajo la dirección de otra persona o entidad El artículo 4.1 reconoce entre los derechos básicos de las personas trabajadoras el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

El régimen sancionador laboral

No todas las vulneraciones de derechos laborales constituyen un delito. La mayor parte de las irregularidades se gestionan a través del procedimiento sancionador del orden social, regulado en la Ley 8/1988, de 7 de abril. Este sistema permite responder a incumplimientos que afectan a las condiciones de trabajo sin llegar al umbral penal.

Las infracciones en el orden social son conductas administrativas tipificadas, cometidas por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes. Se clasifican como leves, graves o muy graves según los derechos afectados, y permiten a la Inspección de Trabajo actuar de manera rápida para corregir incumplimientos y proteger a las personas trabajadoras.

Este marco es relevante en la detección de posibles situaciones de explotación: muchas señales iniciales aparecen como infracciones administrativas antes de evolucionar hacia formas de explotación grave o trabajo forzoso.

Tipos de infracciones en materia laboral

Las infracciones del orden social abarcan distintas áreas clave del ámbito laboral. Entre ellas destacan tres grupos principales:

a) Relaciones laborales y empleo. Incluyen las vulneraciones de las normas sobre colocación, empleo, formación profesional para el empleo, trabajo temporal o inserción sociolaboral.

b) Prevención de riesgos laborales. Afectan tanto a las empresas como a las entidades externas de prevención, auditoras, centros formativos, promotores de obra y trabajadores por cuenta propia.

c) Derechos de información y consulta. Comprenden las infracciones en empresas y grupos de dimensión comunitaria, así como los incumplimientos vinculados a las condiciones laborales de las personas trabajadoras desplazadas temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional.

Infracciones en materia de Seguridad Social

Las infracciones vinculadas a la Seguridad Social se producen cuando las empresas o personas responsables incumplen obligaciones reguladas por la normativa del sistema. Entre las conductas más habituales se encuentran:

- **Alta y afiliación.** No dar de alta a la persona trabajadora, hacerlo con retraso o utilizar altas incorrectas para ocultar la relación laboral real.
Pago de cuotas. No ingresar las cotizaciones correspondientes o realizar deducciones indebidas, afectando a las prestaciones futuras de la persona trabajadora.
- **Prestaciones de Seguridad Social.** Acciones u omisiones que impiden o dificultan el acceso a bajas, prestaciones por accidente, maternidad/paternidad u otras coberturas obligatorias.
- **Ofertas de empleo.** Publicación de ofertas engañosas o condicionadas que incumplen la normativa laboral o social, utilizadas en ocasiones para captar mano de obra en condiciones irregulares.

Infracciones en materia de movimientos migratorios

Las infracciones relacionadas con los movimientos migratorios afectan a los procesos de captación, traslado y contratación de personas que emigran por motivos laborales. Se distinguen tres niveles:

Leves. Modificar las condiciones de una oferta para emigrar cuando no se produce un perjuicio grave para la persona interesada.

Graves. Trasladar a la persona trabajadora al país de destino sin la documentación requerida o retener injustificadamente dicha documentación, limitando su libertad de circulación y su capacidad para ejercer derechos.

Muy graves.

- Establecer agencias de reclutamiento de emigrantes sin cumplir la normativa.
- Simular o utilizar el engaño en el reclutamiento o la contratación.
- Abandonar a trabajadores emigrantes en el país de destino.
- Cobrar a las personas trabajadoras comisiones o precios por su reclutamiento.

Infracciones en materia de permisos de trabajo

Las infracciones relacionadas con los permisos de trabajo se consideran siempre muy graves. Incluyen las siguientes conductas:

- **Empresas** que emplean a personas trabajadoras extranjeras sin haber obtenido previamente el permiso de trabajo o su renovación, incurriendo en una infracción por cada persona trabajadora extranjera ocupada.
- **Personas extranjeras** que ejercen en España una actividad lucrativa, laboral o profesional sin disponer del permiso de trabajo requerido o sin haberlo renovado.
- **Personas físicas o jurídicas** que promuevan, medien o amparen el trabajo de personas extranjeras en España sin el preceptivo permiso de trabajo.

Infracciones por obstrucción a la labor inspectora

Las infracciones por obstrucción a la labor inspectora comprenden las conductas que perturban, retrasan o impiden el ejercicio de las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa del orden social por parte de los Inspectores y Subinspectores de Trabajo. Estas actuaciones dificultan la supervisión efectiva de las condiciones laborales.

Ley de Extranjería

La Ley Orgánica 4/2000, de extranjería, configura en gran medida la vulnerabilidad de muchas personas migrantes frente a la explotación laboral: la irregularidad administrativa, la dependencia del empleador para mantener o renovar los permisos y el miedo a la expulsión pueden dificultar que una persona denuncie o abandone una situación abusiva. Por eso, conocer este marco es clave para interpretar los riesgos y acompañar de forma segura.

Al mismo tiempo, la Ley de Extranjería incorpora garantías específicas para las personas explotadas. El artículo 36.5 establece que la falta de autorización de residencia y trabajo no anula el contrato ni los derechos laborales de la persona extranjera, ni exime a la empresa de sus obligaciones. **El artículo 59 bis** y su desarrollo reglamentario permiten conceder autorizaciones de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales a las víctimas de trata, así como suspender o dejar sin efecto procedimientos de expulsión cuando existan indicios razonables de victimización. En la práctica, esto abre vías de protección y regularización que deben explorarse siempre que haya sospecha fundada de trata o explotación laboral.

Políticas públicas en España

España cuenta con distintas políticas y planes orientados a la protección de los derechos humanos y a la respuesta frente a la trata, la explotación y el trabajo forzoso. **II Plan Nacional de Derechos Humanos** - marco general de actuación del Estado en materia de derechos humanos. Plan Operativo para la Protección de los Derechos Humanos de mujeres y niñas víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución (**Plan Camino 2022–2026**). Incluye medidas de protección y atención para mujeres y niñas en situaciones de trata y explotación sexual.



Los planes nacionales contra el trabajo forzoso y contra la trata han concluido su período formal de vigencia, aunque sus medidas y protocolos siguen siendo la referencia operativa principal para las instituciones. Además, el anterior Plan Nacional contra la Trata no contemplaba medidas específicas para la explotación consistente en esclavitud, prácticas análogas o trabajo forzoso.

La erradicación de las formas contemporáneas de esclavitud requiere medidas reales a nivel internacional y la garantía de condiciones laborales dignas. El fortalecimiento de los derechos laborales es esencial para reducir los riesgos de explotación.

4. AGENTES INSTITUCIONALES

Los principales agentes implicados en la prevención, detección y respuesta frente a las formas contemporáneas de esclavitud incluyen:

Relatoría Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud

La Relatoría Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud es un mecanismo de seguimiento de Naciones Unidas creado por el Consejo de Derechos Humanos en 2007. Su mandato está a cargo de una persona experta independiente. La Relatoría analiza las manifestaciones actuales de la esclavitud, el trabajo forzoso y otras formas graves de explotación en distintos países.

Sus informes aportan recomendaciones concretas a los Estados y ayudan a identificar patrones, sectores de riesgo y grupos especialmente vulnerables. Estas orientaciones son útiles para la detección temprana y para fundamentar intervenciones, acciones jurídicas o de incidencia.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo establece estándares laborales internacionales y, mediante los convenios sobre trabajo forzoso y otras normas internacionales del trabajo, orienta a los Estados en la prevención de la explotación y en la garantía de condiciones laborales dignas.

Las recomendaciones de la OIT ofrecen criterios prácticos para distinguir las infracciones laborales comunes de las situaciones de explotación laboral grave o de trabajo forzoso, que requieren una respuesta inmediata y la posible derivación a servicios especializados.

Según la Declaración de la OIT de 1998, los Estados miembros se comprometen a respetar y hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, reconocidos como un orden público social universal. La OIT impulsa el diálogo social entre gobiernos, personas empleadoras y organizaciones sindicales, tanto como finalidad propia como herramienta para mejorar la protección de las personas trabajadoras y prevenir situaciones de explotación.

Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas laborales en las empresas y centros de trabajo. Su objetivo principal es proteger los derechos de las personas trabajadoras y garantizar que las empresas respeten la ley.

Su actuación se encuentra regulada principalmente en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente en su artículo 1, párrafo 2. Asimismo, la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece que el ámbito administrativo propio de este organismo es el de la propia Inspección.

Entre las **funciones más relevantes de la Inspección de Trabajo** se encuentran:

- Comprobar el cumplimiento de las normas laborales en los centros de trabajo, incluyendo contratos, jornada, salarios, igualdad y no discriminación.
- Vigilar la prevención de riesgos laborales y las medidas de seguridad en el trabajo.
- Controlar las obligaciones de las empresas con la Seguridad Social, tales como las altas, las cotizaciones y las prestaciones.
- Actuar frente al empleo irregular y el fraude en la contratación.
- Ofrecer asesoramiento e información a trabajadores y empresas sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social.

Durante sus actuaciones, especialmente en contextos de economía informal, la Inspección puede tener conocimiento de conductas que constituyan formas contemporáneas de esclavitud.

En España, la actuación de la Inspección en la lucha contra la trata y el trabajo forzoso se enmarca en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018–2020, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, y en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018–2020, aprobado el 27 de julio de 2018.

La Inspección de Trabajo actúa en coordinación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Esta coordinación se ha visto reforzada tras la adopción del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior, de fecha 30 de abril de 2013, cuyo objetivo específico incluye la lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación laboral.

La Inspección de Trabajo es un servicio estatal, pero algunas Comunidades Autónomas tienen transferidas competencias de organización y gestión, siempre en coordinación con el Estado. Estas comunidades son: Cataluña, País Vasco, Andalucía (desde 2019), Islas Baleares (desde 2021).

Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal es un órgano del Estado que actúa ante los tribunales para defender la legalidad, los derechos de los ciudadanos y el interés público. En el ámbito laboral, interviene de forma relevante cuando existen delitos vinculados con la siniestralidad laboral y la explotación de trabajadores.

El Ministerio Fiscal actúa cuando existen indicios de:

- Trata de seres humanos con fines de explotación laboral.
- Delitos contra los derechos de los trabajadores, como jornadas abusivas, trabajo en condiciones indignas o explotación de menores.
- Delitos relacionados con extranjería, cuando se utiliza a personas migrantes en situación irregular para explotarlas laboralmente.
- Siniestralidad laboral.

En estos casos, la Fiscalía:

- Dirige la investigación penal, en colaboración con la Policía Nacional, la Guardia Civil o las policías autonómicas.
- Protege a las víctimas, pudiendo proponer medidas cautelares, como permisos de residencia para víctimas de trata.
- Formula la acusación en juicio contra las personas responsables de la explotación.

Existe una Fiscalía de Sala Coordinadora en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que supervisa y coordina los casos relacionados con estas materias en todo el territorio español.

La Fiscalía de Extranjería tiene competencia en los casos de trata de seres humanos, incluidos aquellos con fines de explotación laboral.

En cada provincia existen fiscales delegados de siniestralidad laboral, que se ocupan de estos casos en coordinación con la Inspección de Trabajo.

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

Los principales cuerpos estatales especializados en la investigación y prevención de delitos vinculados con la explotación laboral y la trata son la Policía Nacional y la Guardia Civil.

En Cataluña, País Vasco y Navarra existen policías autonómicas con unidades propias que desempeñan funciones de seguridad y colaboran en la detección de posibles irregularidades laborales.

Las policías locales colaboran principalmente sobre el terreno, apoyando inspecciones y detectando irregularidades en el ámbito municipal.

Dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad existen **unidades especializadas** que intervienen en investigaciones relacionadas con la explotación laboral, la trata y las infracciones vinculadas al trabajo.

Nivel estatal

Policía Nacional

- Unidades de Extranjería y Fronteras
- Unidades contra trata y explotación

Guardia Civil

- **UCRIF (inmigración y explotación)**

La Unidad Central de Redes de Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales (UCRIF), integrada en la Policía Nacional, es responsable de investigar delitos relacionados con la inmigración irregular, la trata de seres humanos y ciertas formas de explotación laboral. Su trabajo es especialmente relevante en casos donde existen indicios de captación, traslado, retención de documentación o control de personas trabajadoras migrantes.

- Unidades de apoyo a accidentes graves
- Equipos ROCA (ámbito rural)

Policías autonómicas

- Mossos d'Esquadra, Cataluña
- Ertzaintza, País Vasco
- Policía Foral, Navarra

Policías locales

- Apoyo a inspecciones laborales
- Controles en sectores como hostelería, talleres o construcción
- En grandes ciudades: equipos especializados contra la trata

Juzgados y Tribunales

Los jueces y tribunales garantizan el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Sus características esenciales son la independencia, la imparcialidad, la responsabilidad y el sometimiento pleno a la Ley, de acuerdo con el artículo 117 de la Constitución.

- **Jurisdicción social.** Las personas trabajadoras afectadas pueden presentar reclamaciones ante la jurisdicción social. Aunque el juez o tribunal no persiga penalmente a la persona responsable de la explotación, puede reconocer derechos laborales como los salarios pendientes de pago u otras indemnizaciones.
- **Jurisdicción penal.** Las víctimas pueden denunciar ante la jurisdicción penal. El Ministerio Fiscal, en determinados casos, puede perseguir el delito de oficio. El juez o tribunal penal investiga y juzga a la persona responsable del delito y puede establecer la responsabilidad civil correspondiente, incluyendo indemnización, reparación o restitución a la víctima.

Rol de los agentes sociales

Además de las instituciones públicas, los agentes sociales desempeñan un papel esencial en la prevención y protección frente a las formas contemporáneas de esclavitud: informar, documentar y acompañar en el ejercicio de derechos son mecanismos fundamentales para facilitar el acceso a la justicia.

La sociedad civil, ya sea a través de personas individuales, grupos o entidades no gubernamentales, contribuye a la identificación de situaciones de explotación, a la documentación de casos y al acompañamiento de las personas afectadas.

Los sindicatos desempeñan un papel importante en la detección de irregularidades laborales y en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras afectadas.

La acción social desarrollada por la iglesia y otras confesiones religiosas puede facilitar la detección de situaciones de explotación y apoyar a las víctimas en su acceso a recursos y protección.

Los medios de comunicación cumplen una función relevante en la sensibilización y visibilización de estas situaciones y, en algunos casos, contribuyen a la investigación de las circunstancias en las que se produce la explotación.

5. ALGUNOS DATOS SOBRE ESCLAVITUD

Las formas contemporáneas de esclavitud constituyen un fenómeno presente en todos los países y regiones del mundo, sin excepción, y puede manifestarse a escala nacional, regional o internacional. No se limitan a un único sector: aparecen en ámbitos muy diversos, como el trabajo sexual, el servicio doméstico, la hostelería, la agricultura, la pesca, el sector textil y de la moda o la construcción.



Según las estimaciones más recientes de la Organización Internacional del Trabajo, entre 2017 y 2021 aproximadamente **50 millones de personas** vivieron en situaciones de **esclavitud moderna**, lo que equivale a **una de cada 150 personas en el mundo**.

De ese total estimado, se calcula que **28 millones de personas** fueron sometidas a trabajo forzoso, mientras que **22 millones** vivieron en **matrimonios forzados**. Además, alrededor de **12 millones eran niños, niñas y adolescentes** afectados por distintas formas de explotación.

Estas cifras, recogidas en el Global Slavery Index 2023, reflejan un incremento significativo respecto a años anteriores, con aproximadamente **10 millones de víctimas más** en comparación con 2018.

Un incremento que evidencia la necesidad de mejorar las acciones contra la esclavitud moderna.





Los datos del índice también muestran diferencias entre países. Entre los Estados con menor prevalencia de esclavitud moderna se encuentran Suiza, Noruega, Alemania, Países Bajos o Suecia, donde los marcos institucionales y de protección social son más sólidos. En el extremo opuesto, los países con mayor prevalencia incluyen Corea del Norte, Eritrea, Mauritania, Arabia Saudí o Turquía, contextos marcados por una menor garantía de derechos, altos niveles de conflicto o sistemas de control estructural sobre la población.

Las estimaciones muestran que la esclavitud moderna no suele ser una situación transitoria. La servidumbre por deudas y el trabajo forzoso pueden mantenerse durante largos periodos de tiempo, a veces durante años. En el caso del matrimonio forzoso, muchas víctimas, especialmente mujeres y niñas, quedan atrapadas en una forma de privación de libertad que, en la práctica, puede equivaler a una "condena a cadena perpetua".

En el contexto europeo, diversos factores han contribuido a un aumento del riesgo de explotación en los últimos años. Entre ellos, los desplazamientos provocados por conflictos armados, la inestabilidad económica, el impacto del cambio climático y el incremento de determinadas formas de discriminación estructural. Estos elementos afectan especialmente a grupos ya vulnerables (como, por ejemplo, las personas en situación administrativa irregular), y contribuyen al aumento del riesgo de explotación.

En el caso de España, el **Global Slavery Index 2023** estima una prevalencia de 2,3 personas por cada 1.000 habitantes en situaciones de esclavitud moderna.

Los datos sobre Europa y Asia Central deben leerse con precaución, porque es probable que no reflejen toda la realidad. Existen limitaciones en la forma en que se recopila la información y no siempre es posible identificar todas las situaciones de explotación. Algunas prácticas como la trata para la extracción de órganos o el reclutamiento de menores en contextos de conflicto, incluido el impacto de la guerra en Ucrania, no suelen aparecer en los registros oficiales, lo que indica que la magnitud real del problema podría ser mucho mayor.

6. HERRAMIENTAS PARA LA IDENTIFICACIÓN

6.1 FACTORES ESTRUCTURALES QUE FAVORECEN LA EXPLOTACIÓN

Las situaciones de explotación laboral y de esclavitud moderna suelen aparecer en contextos donde existen deficiencias profundas en el funcionamiento democrático, una aplicación limitada de los derechos humanos y carencias en materia de justicia social y desarrollo sostenible.

Hay que entender que las formas contemporáneas de esclavitud y la explotación laboral persisten porque generan beneficios elevados. Aunque estén prohibidas, siguen siendo altamente lucrativas para quienes obtienen trabajo sin asumir los costes que corresponderían en condiciones dignas. Esta lógica económica explica su presencia en distintas actividades productivas, de forma comparable, en términos funcionales, al papel que tuvo la esclavitud clásica en las primeras etapas del capitalismo.



Para quienes deseen ampliar el contexto histórico y económico del fenómeno, resulta de interés la obra “Capitalismo y esclavitud” del historiador Eric Williams. El autor analiza la relación entre las economías esclavistas del Atlántico y el desarrollo del capitalismo moderno, y plantea que la esclavitud no fue una aberración del capitalismo, sino uno de los elementos que contribuyó a su configuración inicial. Según su interpretación, la abolición de la esclavitud respondió principalmente a cambios económicos profundos y no a un despertar moral.

En este marco general, pueden identificarse diversos factores que facilitan la aparición de situaciones de explotación:

Globalización y desigualdades económicas, que amplían las brechas entre grupos sociales y reflejan las dinámicas de un mercado laboral global donde persisten fuertes desequilibrios estructurales. Estas dinámicas pueden generar condiciones con menor supervisión y protección.

Pobreza y falta de acceso a necesidades básicas, que afectan directamente a las personas y limitan sus opciones reales de elección, empujándolas a aceptar trabajos precarios ante la ausencia de redes de apoyo o servicios esenciales.

Conflictos armados y crisis humanitarias, que generan inestabilidad, abandono institucional y mayores riesgos de abuso. Obligan a muchas personas a desplazarse y las dejan sin protección.

Cambio climático y crisis medioambientales que afectan especialmente a comunidades rurales y aumentan los desplazamientos forzados.

Corrupción y problemas de gobernanza, que debilitan los sistemas de protección y limitan la capacidad del Estado para garantizar derechos. A ello se suma la debilidad de los mecanismos de control, marcada por déficits legislativos y por los recursos limitados de la inspección de trabajo, lo que reduce la capacidad de detectar abusos y sancionar prácticas de explotación.

Discriminación de género y social, que sitúa a ciertos colectivos, como mujeres, minorías o personas migrantes, en posiciones de mayor vulnerabilidad.

Políticas migratorias restrictivas, que provocan situaciones de irregularidad administrativa y dependencia de intermediarios.

Demanda de mano de obra barata, que incentiva prácticas informales y entornos laborales donde los abusos pueden pasar desapercibidos.

Estos factores conforman un terreno propicio en el que resulta más fácil que aparezcan situaciones de trabajo forzoso, servidumbre por deudas o trata con fines de explotación.

Elementos de prevención estructural. La prevención eficaz de la explotación laboral y del trabajo forzoso requiere que el Estado y las instituciones garanticen condiciones mínimas que reduzcan la vulnerabilidad de las personas trabajadoras.

Entre las medidas esenciales se encuentran:

- Condiciones de trabajo decente, que aseguren un empleo libremente elegido, con salarios y jornadas ajustadas a la normativa y un entorno seguro.
- Reconocimiento y protección efectiva de los derechos laborales, lo que incluye: evitar el trato discriminatorio, especialmente hacia personas migrantes y mujeres; extender la protección social a todas las personas trabajadoras, con independencia de su situación administrativa o del tipo de empleo; reforzar la competencia, recursos y capacidad operativa de la Inspección de Trabajo; facilitar el acceso a la tutela judicial efectiva, garantizando asistencia jurídica cuando sea necesario.

Estas medidas contribuyen a reducir los factores que permiten la aparición de situaciones de servidumbre, trabajo forzoso o explotación grave, y forman parte del marco estructural de protección que debe acompañar a los mecanismos de detección e intervención.

6.2 CHECK LIST SOBRE FACTORES DE RIESGO EN LA PERSONA TRABAJADORA

No existe un perfil único de víctima. Cualquier persona puede llegar a estar afectada, independientemente de su edad, género, nacionalidad o situación administrativa. Sin embargo, determinados factores pueden aumentar la vulnerabilidad frente a la explotación.

A diferencia de los factores estructurales, **los factores de riesgo a nivel individual** se refieren a circunstancias personales que pueden aumentar la vulnerabilidad de la persona trabajadora y el riesgo de que pueda verse sometida a abusos, especialmente cuando varios de ellos coinciden.

Situación administrativa irregular, que limita el acceso a derechos y dificulta la posibilidad de denunciar abusos.

La situación administrativa irregular aumenta la vulnerabilidad, pero conviene tener en cuenta otras situaciones. Algunas personas migrantes llegan con documentos en regla, gestionados por redes que después las derivan a empleadores vinculados a la explotación. A la inversa, muchas personas sin permiso de residencia trabajan voluntariamente, sin coacción ni amenazas, y aceptan condiciones deficientes por necesidad económica.

Endeudamiento relacionado con el viaje, el proceso de contratación o el alojamiento, que puede generar una dependencia económica que se convierte en un mecanismo de control.

Aislamiento geográfico o social, que implica la ausencia de redes de apoyo, ya sea por vivir en zonas alejadas o por una separación social que dificulta pedir ayuda o acceder a recursos externos.

Desconocimiento del idioma, que reduce la capacidad de comunicarse, solicitar ayuda o entender sus derechos laborales.

Dependencia del empleador para la vivienda o el transporte, que genera una vinculación física, económica o residencial con la persona empleadora, limitando la autonomía de la trabajadora y aumentando su exposición a posibles abusos.

Género, especialmente en el caso de las mujeres que trabajan en el empleo de hogar y cuidados, donde se trata de un trabajo menos visible y con menor regulación, realizado dentro de espacios privados. Estas condiciones aumentan su vulnerabilidad frente a posibles situaciones de explotación.

Menores no acompañados o jóvenes extutelados, que carecen de redes familiares y apoyo estable, lo que facilita la manipulación y el riesgo de explotación.

Pobreza o endeudamiento en el país de origen, factores que empujan a aceptar condiciones laborales precarias por necesidad.

Tráfico ilícito vs Trata. El tráfico ilícito de migrantes no convierte por sí mismo a la persona en víctima de trata: implica un traslado irregular facilitado por terceros a cambio de un pago, con consentimiento. Sin embargo, una persona que accede voluntariamente a un traslado irregular puede terminar en una situación de explotación o trata, ya sea durante el tránsito o en el destino. Los procesos de tráfico ilícito y de trata pueden cruzarse cuando las mismas redes delictivas operan en ambos ámbitos.

6.3 CHECK LIST SOBRE FACTORES DE RIESGO EN LA ACTIVIDAD LABORAL

La explotación laboral, el trabajo forzoso y la servidumbre pueden darse en cualquier sector económico y en todo tipo de ocupaciones. Aunque ciertos ámbitos concentran un riesgo mayor

La explotación laboral puede aparecer tanto en **el mercado formal como en el informal**. Este último surge con frecuencia por razones financieras, cuando ambas partes buscan evitar cargas fiscales y en la práctica facilita un entorno en el que los abusos pueden surgir con mayor facilidad y resultar más difíciles de detectar.

Según la definición de la OIT, **el empleo informal** incluye cualquier trabajo remunerado, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, que no está registrado, regulado o protegido por la legislación laboral, social o administrativa.

Las personas que trabajan en este contexto suelen carecer de contratos formales, acceso a la protección social, garantías laborales y representación. En algunos documentos, el empleo informal también se denomina empleo no declarado. El empleo informal aumenta el riesgo de abusos, porque no existe supervisión institucional, las condiciones laborales son opacas, la persona trabajadora depende más del empleador, resulta más difícil reclamar o demostrar vulneraciones.

Por todo ello, el empleo informal constituye un punto de partida del riesgo, y es un elemento a considerar al evaluar situaciones laborales que podrían evolucionar hacia la explotación o el trabajo forzoso. De hecho, la mayoría de los casos de explotación laboral termina siendo trabajo no declarado.

¿Y los programas de compliance en el mercado formal? En muchos casos, los programas de compliance y de responsabilidad social corporativa se limitan a estándares meramente formales. Esto puede tener un efecto contraproducente: las empresas concentran sus esfuerzos en cumplir con los requisitos documentales del deber de diligencia, como elaborar informes o disponer de programas de cumplimiento, y dejan en segundo plano lo esencial: garantizar condiciones de trabajo dignas en todas sus actividades y estructuras empresariales.

Preguntas clave antes de analizar los indicadores

¿Qué se puede vulnerar? Los derechos de las personas trabajadoras derivados de la relación laboral (condiciones de trabajo, remuneración, seguridad, salud, estabilidad y dignidad) que están reconocidos por la ley.

¿Quién puede ser autor del delito? La persona que actúa en calidad de empleadora o empresaria, al tener la posición de poder dentro de la relación laboral.

¿Quién puede ser la víctima? Las personas trabajadoras por cuenta ajena o asalariadas, especialmente cuando dependen económicamente del empleador y tienen limitada su capacidad de defensa.

Las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral pueden ofrecer señales tempranas sobre posibles situaciones de irregularidad o, en los casos más graves, de explotación severa o trabajo forzoso. A continuación se presentan dos niveles de indicadores que ayudan a identificar el grado de riesgo:

EXPLOTACIÓN LABORAL: INDICIOS

Indicadores de situación potencialmente irregular

Se refieren a señales de opacidad o incumplimientos laborales que pueden aumentar la vulnerabilidad de la persona trabajadora. Aunque muestran condiciones preocupantes, la persona aún conserva margen de decisión y libertad de movimiento, y no existe un control directo sobre su conducta.

- **Jornadas excesivas, de 10 a 14 horas diarias o sin períodos de descanso adecuados.** Señalan que el empleador no respeta los límites legales y que la persona trabajadora se encuentra en condiciones abusivas que pueden empeorar con el tiempo. Estas condiciones pueden manifestarse también en signos visibles de agotamiento físico o extenuación continuada.

- **Salarios por debajo del SMI o del convenio, o remuneraciones que no se corresponden con las horas trabajadas.** Indican un incumplimiento de las obligaciones laborales básicas. La falta de remuneración adecuada puede generar dependencia económica y dificultar que la persona abandone el empleo

- **Opacidad en la contratación.** Si el empleador no puede mostrar contratos laborales, seguros o registros de las personas trabajadoras. La falta de documentación básica impide verificar la relación laboral y puede ocultar incumplimientos sistemáticos.

- **Ausencia de medidas básicas de seguridad y salud en el trabajo.** La falta de equipos de protección, advertencias de seguridad o protocolos de prevención adecuados expone a la persona trabajadora a riesgos evitables de accidentes o lesiones. La inexistencia de medidas básicas de seguridad y salud refleja un incumplimiento laboral relevante.

- **Condiciones materiales inadecuadas del lugar de trabajo.** Instalaciones sucias o deterioradas, ambientes insalubres, espacios no aptos para el descanso o la recuperación y la ausencia de acceso a servicios básicos (como agua potable, higiene mínima o zonas adecuadas para pausas) indican un entorno laboral precario. A ello se suma la falta de equipamiento o herramientas necesarias para realizar la actividad, lo que evidencia un nivel de informalidad que aumenta el riesgo de explotación.
- **Represalias ante quejas o preguntas, incluido el despido.** Reflejan un entorno de miedo y ausencia de derechos, donde la persona trabajadora no puede expresar preocupaciones sin sufrir consecuencias.

Indicadores de explotación grave o trabajo forzoso

Incluyen situaciones en las que la persona ha perdido, en la práctica, la capacidad de decidir libremente debido a mecanismos de control, coerción, amenazas, endeudamiento, aislamiento o privación sistemática de derechos básicos. En estos casos, las condiciones laborales se convierten en un medio para limitar o impedir la libertad de la persona trabajadora.

- **Retención de documentos o nóminas.** La retención de documentación limita la autonomía de la persona y condiciona su capacidad para desplazarse, buscar otro empleo o acceder a servicios básicos. Supone un abuso de poder. Es una práctica recurrente en contextos de trabajo forzoso y trata, utilizada para mantener a la persona en situación de dependencia. Al no disponer de sus documentos, la persona evita denunciar o pedir ayuda por miedo a represalias o a quedar totalmente desprotegida.

- **Control estricto de movimientos, vigilancia.** Las restricciones sistemáticas de entradas, salidas o desplazamientos, junto con la vigilancia o las advertencias directas, indican un control que va más allá del ámbito laboral. Estas prácticas reducen la autonomía cotidiana y dificultan que la persona pueda buscar apoyo externo.

- **Alojamiento impuesto, insalubre o vinculado al trabajo.** Cuando la vivienda es asignada por el empleador y no existen alternativas para cambiarla, o cuando sus condiciones son inadecuadas, el alojamiento se convierte en un medio para limitar la libertad de elección. Esto aumenta la dependencia y restringe la capacidad de la persona para tomar decisiones sobre su propio bienestar.

- **Deudas artificiales o coerción económica.** La persona trabajadora es informada de que tiene una deuda, real o inventada, derivada del viaje, el alojamiento u otros gastos. Esa supuesta obligación se utiliza para impedir que abandone el empleo. Mientras la deuda siga “pendiente”, la persona siente que no puede irse sin afrontar un coste económico que no está en condiciones de asumir. En algunos casos, esta coerción económica se refuerza mediante multas injustificadas o penalizaciones arbitrarias.

- **Amenazas de denunciar ante extranjería.** El empleador utiliza el estatus administrativo de la persona como herramienta de presión. Le advierte que, si no obedece o intenta dejar el trabajo, avisará a extranjería. Este tipo de amenazas genera miedo a la detención o a la deportación, y bloquea cualquier posibilidad de denunciar abusos o abandonar la situación.

- **Restricción del acceso al móvil, salida o comunicación.** Cuando el empleador limita el uso del teléfono, controla las comunicaciones o condiciona la posibilidad de salir, la persona pierde una parte importante de su conexión con el exterior. Esta reducción del contacto dificulta que pueda pedir apoyo, informar de su situación o acceder a recursos de protección. El aislamiento favorece que la explotación continúe sin ser visible para quienes podrían intervenir o prestar ayuda.

- **Violencia física o sexual, o amenazas graves.** El uso de la violencia, o la amenaza de ejercerla, genera una situación en la que la persona no puede negarse ni abandonar el trabajo sin temor a sufrir daños. Cuando la integridad física propia o la de su familia se utiliza como medio de presión, esto influye directamente en su capacidad para tomar decisiones con libertad. La violencia actúa así como un mecanismo de coerción que mantiene la relación laboral por la fuerza.

4. Indicadores específicos por sector

Algunos sectores concentran un riesgo elevado de explotación laboral debido a una combinación de factores, marcada por la temporalidad, la precariedad y la tendencia a emplear a personas en situación de especial vulnerabilidad. En ciertos casos, una presión económica intensa favorece prácticas como jornadas excesivas, salarios muy bajos o la ausencia de derechos básicos. Este patrón es especialmente visible en la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico.

Agricultura y sector agropecuario

- **Reclutamiento a través de caporales o intermediarios irregulares.** Este tipo de contratación deja a la persona sin información clara sobre el salario, las horas o las condiciones, y la sitúa en manos de quien controla el acceso al trabajo. La dependencia del intermediario facilita cambios de última hora, pagos incompletos o condiciones que no coinciden con lo prometido.

- **Transporte en vehículos sin medidas de seguridad.** Utilizar un transporte que no cumple unas condiciones básicas de seguridad muestra que el empleador no está garantizando la protección mínima que debería. Si la persona no puede llegar al trabajo sin ponerse en riesgo, queda en evidencia una falta general de cuidado hacia su seguridad. Esta situación obliga a aceptar peligros que no tendrían por qué formar parte del empleo.

- **Trabajo a destajo sin control transparente del rendimiento.** Cuando no existe un registro claro de lo que la persona ha producido, resulta difícil comprobar si el salario corresponde realmente al trabajo realizado. La falta de un sistema verificable deja al trabajador sin referencias para revisar el cálculo ni cuestionarlo. Esta falta de transparencia genera inseguridad económica y dificulta reclamar condiciones justas.

- **Viviendas colectivas degradadas dentro de fincas.** Vivir en barracones, naves o casas muy deterioradas dentro de la propia finca, sin ventilación adecuada, con hacinamiento, falta de agua potable o baños en condiciones, indica una fuerte dependencia respecto al empleador. Cuando la persona no tiene otra opción de alojamiento y este depende del trabajo, resulta mucho más difícil abandonar la explotación o denunciar por miedo a quedarse sin techo o perder también el empleo.

- **Ausencia total de material de protección pese a pesticidas, maquinaria, calor extremo.** Trabajar con pesticidas, maquinaria pesada o bajo temperaturas muy altas sin guantes, mascarilla, gafas, calzado adecuado u otros equipos de protección revela un desprecio por la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Si, además, la persona no puede rechazar estas condiciones sin temor a represalias o a perder el empleo, este indicador puede apuntar a una situación de explotación laboral grave o incluso de trabajo forzoso.

Construcción

- **Subcontratación en cadena donde los trabajadores no saben quién es su empleador real.** Cuando la obra se organiza a través de varias empresas y subcontratas, y la persona no tiene claro quién le paga ni a quién puede reclamar, se diluye la responsabilidad sobre las condiciones de trabajo y la seguridad. Esta opacidad facilita impagos, cambios arbitrarios de jornada y la negativa a reconocer accidentes o relaciones laborales.

- **Ausencia de contratos o contratos diferentes a las tareas reales.** Es frecuente que se firme un contrato para un puesto o jornada distinta a la que realmente se realiza, o que directamente no haya contrato escrito. Esto deja a la persona sin prueba de sus derechos y permite al empleador negar la relación laboral, dificultar el acceso a prestaciones y justificar salarios muy por debajo de lo debido.

- **Exigencia de trabajar en alturas o con maquinaria sin formación.** Pedir a la persona que trabaje en andamios, cubiertas o con maquinaria pesada sin la formación mínima en prevención de riesgos aumenta de forma directa la probabilidad de accidentes graves. Si, además, no puede negarse por miedo a perder el empleo, este desequilibrio de poder es un indicio claro de explotación.

- **Accidentes frecuentes y no declarados.** La repetición de caídas, cortes o lesiones sin que se tramiten partes de accidente ni se active la mutua o la Seguridad Social muestra que la empresa está ocultando la siniestralidad.

Cuando las personas trabajadoras son presionadas para seguir trabajando lesionadas o para decir que el accidente ocurrió “fuera de la obra”, puede tratarse de una estrategia para ahorrar costes a costa de su salud y de sus derechos.

🔑 Empleo de hogar y cuidados

- **Trabajadoras internas sin días libres o con disponibilidad 24 h.** Cuando la persona vive en la vivienda y se espera que esté disponible a cualquier hora, sin días reales de descanso ni horarios definidos, se difuminan los límites entre trabajo y vida privada. Esta disponibilidad continua impide separar el tiempo de trabajo del de descanso y es un indicio claro de explotación, especialmente si la persona no se siente en condiciones de negarse.

- **Retención del pasaporte.** Cuando el empleador guarda el pasaporte o no lo devuelve cuando la persona lo solicita, se limita su libertad de movimiento y su capacidad de buscar otras opciones laborales. La retención injustificada de documentos es un mecanismo de control típico de situaciones de explotación laboral.

- **Aislamiento extremo dentro de la vivienda: prohibición de salir o visitar a su familia.** La prohibición de salir sola, recibir visitas o mantener contacto regular con amistades o familia deja a la trabajadora aislada y sin redes de apoyo. Este aislamiento facilita que los abusos pasen desapercibidos y dificulta pedir ayuda o identificar la situación como una vulneración de derechos.

- **Control del empleador sobre las llamadas, dinero o descansos.** Revisar el móvil, decidir a quién puede llamar, gestionar su salario o imponer cuándo y cómo puede descansar son formas de control que exceden la relación laboral. Cuando la persona no puede manejar su propio dinero, decidir con quién se comunica o ejercer su derecho al descanso, su autonomía queda gravemente limitada.

6.4 INDICADORES DE TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL

La identificación temprana requiere analizar la información disponible de manera ordenada. Para ello, se propone la matriz práctica basada en tres elementos clave:

Acción, Medios y Fines.

Esta matriz organiza la información ya observada y ayuda a valorar si los elementos presentes encajan en el patrón típico de la trata con fines de explotación laboral. Cuando se identifican elementos en las tres categorías, debe considerarse la existencia de una sospecha razonable.

ACCIÓN: cómo se sitúa a la persona bajo control

Acción se refiere a los hechos previos mediante los cuales la persona es situada en una posición de dependencia antes de la explotación. Este proceso puede incluir una contratación opaca, pagos excesivos por el acceso al empleo, falta de información sobre el lugar de trabajo o condiciones engañosas.

Durante el traslado aparecen señales de control: viaje organizado por terceros, desconocimiento del destino, transporte inseguro, documentos retenidos o miedo hacia las personas acompañantes.

Tras la llegada, la dependencia se refuerza a través de alojamientos aislados, viviendas controladas por el empleador o la imposibilidad de moverse libremente.

Preguntas orientadoras (Acción)

Identifican la fase de captación, transporte, traslado o acogida inicial.

¿La persona sabía dónde iba a trabajar y en qué condiciones reales?

¿Pagó cantidades inusuales para acceder al empleo, viajar o gestionar trámites?

¿Quién organizó el transporte, el contrato o el alojamiento: la persona o un tercero?

¿Conocía el destino o dependía completamente de otras personas para desplazarse?

¿Viaja con personas que no parecen conocerse entre sí?

¿Alguien retuvo o controló sus documentos durante el viaje o al llegar?

¿Pudo elegir dónde vivir o el alojamiento fue impuesto, aislado o controlado por el empleador o intermediario?

Indicadores de Acción

● Contratación / captación

Desconocimiento del lugar o condiciones de trabajo.

Pago de cantidades excesivas (por el acceso al empleo, el viaje, el alojamiento o trámites previos).

Condiciones prometidas que no coinciden con la realidad.

Contratos o condiciones no explicados.

Engaño sobre tareas, salario o alojamiento.

Control del proceso por una tercera persona.

- **Transporte / traslado**

El viaje no fue organizado por la persona.

Desconocimiento del destino.

Transporte inseguro o inadecuado.

Traslado decidido por terceros a un lugar desconocido.

Retención de documentos durante el viaje

El pasaporte se devuelve solo antes de cruzar la frontera.

El grupo viaja sin conocerse entre sí.

Acompañamiento por una persona que responde por ella

- **Alojamiento / acogida**

Vivir y trabajar en el mismo lugar.

Espacio compartido o inadecuado dentro de la vivienda

Alojamiento en zonas remotas o de difícil acceso.

Falta de acceso a servicios básicos.

Vivienda controlada por el empleador o intermediario. Vigilancia dentro de la vivienda

- **Señales conductuales**

Miedo a supervisores o acompañantes.

Ansiedad visible ante ciertas personas.

Grupo que no se comporta como personas conocidas.

Nerviosismo o tensión durante el traslado.

Permite que otra persona responda por ella

Actúa como si siguiera instrucciones.

MEDIOS: mecanismos de control

Medios son los mecanismos que mantienen a la persona en una situación de dependencia. Se puede tratar de una combinación: amenazas, miedo, violencia, restricciones de movimiento, aislamiento, retención de documentos, engaño, vulnerabilidad o servidumbre por deudas. El análisis de Medios permite comprender si la permanencia en la situación responde realmente a la voluntad de la persona o a un control externo.

Preguntas orientadoras (Medios)

Identifican los mecanismos de control, coerción o sometimiento utilizados para mantener a la persona en la relación laboral.

¿La persona puede salir libremente del lugar de trabajo o de la vivienda?

¿Tiene acceso a su teléfono, dinero y documentos personales?

¿Quién guarda su pasaporte u otros documentos de identidad?

¿El empleador o intermediario retiene, manipula o descuenta el salario sin explicación?

¿Existen deudas, multas o “avances” que obligan a permanecer en el empleo?

¿El aislamiento geográfico o social es impuesto por el empleador o por quienes controlan la situación?

¿Tiene libertad para comunicarse con su familia o con el exterior?

¿Depende del empleador para necesidades básicas como comida, alojamiento o transporte?

¿Hay vigilancia, supervisión o presencia de terceros que limiten su autonomía?

Indicadores de Medios

- **Amenazas**

Amenazas directas o indirectas (despido, daño, denuncia ante extranjería).

Presión para no hablar sobre lo que ocurre.

Castigos o represalias por reclamar derechos.

- **Uso de la fuerza**

Lesiones visibles o marcas compatibles con violencia.

Signos de miedo extremo al explicar su situación.

Conductas de retraimiento o evitación del contacto por temor.

- **Restricción de movimientos**

Prohibición de salir libremente del alojamiento o del lugar de trabajo.

Supervisión constante o vigilancia activa.

Puertas cerradas o zonas bloqueadas.

Necesidad de pedir permiso para desplazarse.

- **Control del entorno y comunicaciones**

Limitación del acceso al teléfono o a Internet.

Control de contactos, llamadas o mensajes.

Intérpretes impuestos por el empleador o intermediario.

Aislamiento social inducido (evitar que hable con vecinos, compañeros, servicios).

Supervisión constante o vigilancia activa dentro de la vivienda

- **Retención de documentos**

No tiene acceso a pasaporte u otros documentos.

Documentos guardados por el empleador o intermediario.

Entrega solo en momentos concretos.

Probables documentos falsificados o sustraídos.

- **Retención de salarios**

Pagos irregulares, retrasados o incompletos.

Cálculos poco transparentes de jornadas o destajos.

Manipulación de nóminas o registros de trabajo.

Descuentos injustificados.

- **Abuso de vulnerabilidad**

Situación administrativa irregular utilizada como mecanismo de control.

Miedo a la denuncia ante extranjería.

Desconocimiento del idioma aprovechado para generar dependencia.

Falta de redes de apoyo o aislamiento social.

Dependencia para vivienda, comida o transporte.

Discriminación que incrementa la subordinación.

- **Servidumbre por deudas**

Deudas que aumentan o nunca disminuyen.

Multas arbitrarias o recargos sin explicación.

Avances o préstamos que generan dependencia.

Imposibilidad de abandonar el empleo debido a la deuda.

FINES: el objetivo del control

Fines identifica el objetivo por el cual se ejercen Acción y Medios: someter a la persona a trabajo forzoso, servidumbre o explotación laboral grave. No se trata simplemente de condiciones laborales irregulares, sino de situaciones en las que la persona no puede abandonar el empleo y el empleador obtiene beneficios mediante coerción, control o abuso de vulnerabilidad.

Preguntas orientadoras (Fines)

Ayudan a determinar si la relación laboral constituye explotación en sentido penal: trabajo forzoso, servidumbre o explotación laboral grave.

¿La persona puede dejar el empleo sin sufrir represalias o consecuencias negativas?

¿Existe una dependencia económica, documental o habitacional que impide abandonar el trabajo?

¿El empleador obtiene beneficios gracias a la coerción, el control o la vulnerabilidad de la persona?

¿El salario o las condiciones reales solo se mantienen debido al miedo, la deuda o el control?

¿Las condiciones son tan abusivas que no serían aceptadas sin coerción?

¿La permanencia en el empleo responde a amenaza, abuso de vulnerabilidad o deuda impuesta?

Indicadores de FINES

Imposibilidad de dejar el trabajo sin sufrir represalias.

Permanencia en el empleo por miedo, coerción o control.

Jornadas excesivas impuestas sin descanso real.

Pago muy inferior al debido o inexistente en un contexto de control.

Condiciones indignas utilizadas para obtener beneficio económico.

Deudas que no disminuyen o aumentan sin explicación.

Obligación de trabajar para saldar “costes” impuestos por el empleador.

Obtención de beneficios mediante coerción

Apropiación del salario mediante amenazas o presión.

Rentabilidad basada en la dependencia y el sometimiento.

En suma, la matriz ofrece un marco claro para interpretar la información y activar, con fundamento, los mecanismos institucionales de protección y derivación, garantizando que la valoración de los hechos se base en criterios objetivos y orientados a la protección de la persona.

7. CONSEJOS DE SEGURIDAD PARA LA PERSONA TRABAJADORA

Este apartado ofrece recomendaciones para reducir riesgos antes de aceptar un empleo y mientras la persona sigue en una situación de posible explotación. Estas orientaciones no sustituyen la protección institucional ni la intervención de los servicios especializados. La seguridad personal y la de quienes dependen de la persona, en España o en su país de origen, es siempre prioritaria frente recopilación de pruebas.

Antes de aceptar un trabajo

Pedir información clara sobre el empleo

En las postulaciones o entrevistas de trabajo no indicar nunca frases como “ persona recién llegada”, “ urgencia por trabajar” o cualquier otro indicador de vulnerabilidad.

Solicitar por escrito quién será la persona o empresa empleadora, la dirección del lugar de trabajo, el tipo de tareas, el horario y el salario previsto, incluyendo si hay pagos “en efectivo” o en especie (alojamiento, comida).

Desconfiar de ofertas en las que se responde con frases vagas como “ya lo veremos allí”, “no hace falta contrato” o “todo se hablará después” o donde cambian continuamente las condiciones (salario, horas, lugar, alojamiento) sin que nada quede por escrito.

Detectar señales de presión o urgencia injustificada

Tener cuidado con ofertas que exigen decidir “ya mismo”, sin tiempo para pensarlo ni para consultar con alguien de confianza. La prisa y la urgencia son tácticas habituales en situaciones que pueden derivar en explotación. Si una oferta laboral exige cortar todo contacto con el exterior o prohíbe pedir información a terceros, puede indicar un riesgo de explotación.

Prestar atención si se minimizan los riesgos (“no es nada”, “aquí se trabaja duro o te vas”) o si se responde con enfado o amenazas cuando la persona pregunta por derechos, contrato o salario.

Valorar las condiciones de alojamiento y desplazamiento

Preguntar si el alojamiento depende del empleo y quién lo controla; es un factor de riesgo cuando la misma persona que contrata decide también dónde se vive y con quién. En caso de que el transporte lo organice la empresa o un intermediario, informarse sobre horarios, costes y si existe la posibilidad de desplazarse por cuenta propia si en algún momento lo necesita.

Tener cuidado con deudas y “avances”

Si la persona que ofrece el empleo propone pagar el viaje, el alojamiento o los trámites “a cambio de trabajar para devolver la deuda”, es importante pedir por escrito cuánto se debe exactamente y cómo se va a descontar. Las deudas poco claras o que aumentan con el tiempo pueden convertirse en una forma de control. Es un factor de riesgo claro cuando el empleador afirma que la persona “no podrá irse” hasta haber pagado lo que debe, o utiliza la deuda para justificar jornadas excesivas, salarios muy bajos o la prohibición de cambiar de trabajo.

Proteger sus documentos de identidad

No entregar el pasaporte ni otros documentos originales “para guardarlos” o “para hacer gestiones” sin una razón clara y un plazo corto para su devolución. Entregar el documento solo el tiempo imprescindible y pedir siempre que se devuelva de inmediato. Conservar copias propias (en papel o en formato digital) de los documentos que se entregan, y desconfiar si la persona o empresa se niega a devolver el original o reacciona con amenazas cuando se le pide.

En caso de enviar la documentación por medios electrónicos, editar la imagen con la leyenda (solo valido para RRHH)

Compartir información básica con alguien de confianza

Antes de incorporarse, enviar a una persona de confianza (en España o en el país de origen) los datos de contacto del empleador, la dirección del trabajo y del alojamiento, y copia del documento de identidad y del contrato si existe. Acordar con esa persona una forma sencilla de confirmar que todo va bien (por ejemplo, un mensaje en determinados días) y qué hacer si deja de recibir noticias.

Cuando ya hay indicios de explotación

Conservar información sin ponerse en riesgo

Guardar en un lugar seguro, o con copia en el teléfono y en la nube, datos como direcciones, nombres, teléfonos, fotos de contratos, mensajes, horarios de entrada y salida y cualquier prueba de pagos o impagos, siempre que hacerlo no aumente el riesgo.

Siempre que sea posible, compartir esta información con alguien ajeno al entorno laboral (amiga, familiar, entidad social), para que haya otra persona que conozca la situación y pueda avisar o acompañar si ocurre algo.

Proteger la comunicación.

Usar aplicaciones o funciones que permitan borrar mensajes o chats si existe el temor de que el empleador revise el teléfono. Evitar comentar planes de salida, queja o denuncia delante de personas que puedan informar al empleador, especialmente si viven, se desplazan o dependen económicamente de él.

Cuidar los desplazamientos y el alojamiento.

Identificar uno o varios lugares a los que acudir en caso de emergencia (servicios municipales, entidades sociales, parroquias, asociaciones de barrio), aunque todavía no se desee explicar toda la situación.

Si el empleador controla el transporte o el alojamiento, intentar memorizar rutas, paradas cercanas, referencias del barrio y salidas de emergencia del lugar de trabajo, solo si es seguro hacerlo.

Cuidar la propia salud y pedir apoyo emocional

Prestar atención a señales de agotamiento extremo, ansiedad, dificultad para dormir o para concentrarse. Son reacciones habituales ante la explotación y la violencia, y no significan debilidad. Siempre que sea posible, buscar espacios seguros donde poder hablar de lo que está ocurriendo (servicios psicológicos, grupos de apoyo, asociaciones). Compartir lo que sucede puede ayudar a tomar decisiones más informadas y a reducir el aislamiento.

Buscar ayuda especializada de forma segura

Recordar que, incluso sin permiso de residencia o trabajo, existe derecho a cobrar por el trabajo realizado, a un entorno seguro y a no ser sometida a violencia, amenazas ni encierro.

Recordar que en España existen servicios públicos y organizaciones especializadas que ofrecen información y apoyo gratuitos y confidenciales, también a personas sin permiso de residencia o trabajo.

Antes de firmar documentos, aceptar acuerdos “privados” o regresar al país de origen a petición del empleador, intentar consultar con una entidad independiente (ONG, sindicato, servicio municipal) para valorar riesgos y posibles alternativas.

Las situaciones y los riesgos son muy distintos: no todas las sugerencias serán posibles o seguras para todas las personas. La prioridad es siempre proteger la integridad física y emocional de la persona trabajadora y de las personas que dependen de ella; cualquier paso debe valorarse con calma y, cuando sea posible, con el acompañamiento de servicios especializados.

8. COMO ACTIVAR PARA ACTIVAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL

Este apartado explica los procedimientos prácticos para activar la respuesta institucional ante indicios de explotación laboral, distinguiendo entre vías administrativas (Inspección de Trabajo) y penales (Policía, Fiscalía). La vía adecuada depende de la gravedad de los hechos, el nivel de riesgo inmediato para la persona trabajadora y la necesidad de protección urgente.

En situaciones de peligro inmediato (agresión física, amenazas graves, encierro, riesgo vital), la vía más rápida y protectora es acudir directamente a Policía Nacional, Guardia Civil o policías autonómicas, abiertas 24 horas.

Las personas sin autorización de residencia o trabajo tienen derecho a denunciar, tanto en Inspección como en Policía; su situación administrativa no impide activar la protección institucional.

Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

¿Cuándo utilizar esta vía? Irregularidades laborales, falta de alta en Seguridad Social, ausencia de medidas de seguridad, impagos, jornadas excesivas o cualquier incumplimiento laboral. Es una vía confidencial.

¿Dónde presentar la denuncia? Presencial: en la Inspección Provincial correspondiente al centro de trabajo. Telemática: a través de la sede electrónica del Ministerio de Trabajo (requiere DNI/certificado digital). Postal: envío del escrito firmado con copia compulsada del DNI. Anónima: buzón electrónico de la ITSS.

Contenido del escrito

Datos de la persona denunciante (si no es anónima) y firma.

- Identificación del empleador (nombre/razón social, NIF/CIF, dirección, teléfono).
- Hechos concretos: fechas, lugares, descripción detallada de las irregularidades.
- Documentos anexos: fotos, mensajes, recibos, testigos (si existen y ya están en poder de la persona).
- Materia afectada (laboral, Seguridad Social, prevención de riesgos).

El formulario oficial IP-107 puede encontrarse completo en el **Anexo 1**.

Denuncia penal ante Policía Nacional o Guardia Civil

¿Quién puede presentar una denuncia penal?

La propia persona trabajadora, **cualquier persona** que conozca los hechos, Inspección de Trabajo, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal sanitario u otras administraciones públicas.

¿Cuándo utilizar esta vía? Cuando existan indicios graves de delitos contra los derechos de las personas trabajadoras: abuso de superioridad, coacciones, retención de documentos, amenazas o violencia.

¿Dónde? En cualquier comisaría de Policía Nacional, Guardia Civil o policía autonómica.

Contenido de la denuncia

- Identificación del denunciante y firma.
- Descripción cronológica de los hechos: qué ocurrió, cuándo, dónde, quiénes están implicados.
- Indicios de delito: control, coacción, vulnerabilidad, daños.
- Pruebas disponibles: fotos, mensajes, testigos, informes médicos (si existen y ya están en poder de la persona).
- Solicitud de medidas de protección si existe riesgo.

Procedimiento: Atención inmediata. Valoración urgente de riesgo. Posible derivación a servicios especializados.

Denuncia ante Fiscalía o Juzgado

¿Cuándo utilizar esta vía? Como vía alternativa a la denuncia policial. Esta vía puede ser especialmente útil cuando las personas denunciantes tienen miedo de acudir a la Policía debido a su situación administrativa irregular.

¿Dónde? En la Fiscalía Provincial o en el Juzgado de Guardia.

Contenido del escrito

- Exposición de los hechos y de cualquier indicio relevante que permita a la autoridad valorar la posible existencia de un delito.
- Posibilidad de solicitar medidas de protección urgentes (orden de alejamiento, protección).

¿Qué debe contener cualquier denuncia?

Elementos comunes imprescindibles: Identificación del denunciante (no es posible formular denuncia por la vía penal de forma anónima) y del denunciado (empleador/intermediarios). Hechos concretos: fechas, lugares, descripción clara. Pruebas: documentos, fotos, mensajes, informes médicos o sociales (si existen y ya están en poder de la persona). Solicitudes: investigación, sanción, medidas de protección. Firma y fecha.

Se incluye un modelo orientativo de denuncia penal para situaciones de explotación laboral grave en el **Anexo 2**.

Precauciones esenciales

Confidencialidad: La Inspección de Trabajo no revela la identidad de la persona denunciante salvo autorización expresa o requerimiento legal. La denuncia anónima es posible a través del buzón electrónico.

Seguridad primero: Antes de acompañar a la persona trabajadora o iniciar cualquier actuación, es importante valorar conjuntamente los riesgos y decidir el momento más seguro para presentar la denuncia.

Asesoramiento previo: Siempre que sea posible, contactar previamente con un sindicato, una entidad social o un abogado/a para preparar la denuncia y evaluar las opciones de protección disponibles.

9. CONTACTOS

Guía de teléfonos y servicios para activación rápida de apoyo y protección.

EMERGENCIAS INMEDIATAS

Para situaciones de peligro físico, violencia, amenazas, trata o explotación grave.

112 – Emergencias generales. Policía, ambulancia y bomberos. Atención inmediata. Prioridad absoluta si existe riesgo físico o amenaza.

091 – Policía Nacional. Atención operativa en zonas urbanas, municipios pequeños, polígonos, carreteras.

062 – Guardia Civil. Atención inmediata en áreas rurales.

900 10 50 90 – Línea estatal contra la trata de seres humanos. Confidencial y gratuita. Permite llamadas anónimas. Disponible en varios idiomas. Correo: trata@policia.es.

016 – Violencia de género. Atención 24 h. Confidencial y no aparece en la factura telefónica. Servicio útil cuando la explotación incluye violencia, control o abuso en el ámbito doméstico.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

900 00 70 70 – Inspección de Trabajo (denuncia anónima). Buzón electrónico ITSS: <https://oeitss.mites.gob.es/buzonitss/>. La Inspección interviene ante irregularidades laborales y situaciones de posible explotación laboral sin violencia inmediata.

Cuándo contactar con la Inspección: falta de contrato o de alta en la Seguridad Social; impagos o salarios por debajo del mínimo legal o del convenio; jornadas excesivas sin descansos; alojamiento indigno proporcionado por la persona empleadora; trabajo no declarado o condiciones opacas; sospechas de explotación laboral grave sin violencia inmediata.

901 50 20 50 – Seguridad Social (información general): Ofrece información sobre: altas, bajas y cotizaciones; prestaciones y trámites administrativos; obtención del informe de vida laboral.

060 – Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Ofrece información sobre: prestaciones por desempleo y subsidios; contratos, formación y trámites de empleo

SINDICATOS Y ORGANIZACIONES NACIONALES

Asesoramiento gratuito y confidencial, acompañamiento a Inspección, Policía o servicios sociales. Sistematizan pruebas. Preparan denuncias laborales, administrativas o penales.

Organización - Teléfono - Web / Servicio

CCOO - 900 111 111 / ccoo.es - Asesoría laboral gratuita

UGT - 915 90 20 10 / ugt.es - Consultas y denuncias laborales

Cruz Roja Española - 900 22 11 22 / cruzroja.es - Apoyo social básico (alimentación, orientación, información).

PORTALES NACIONALES DE REFERENCIA

Para trámites y acceso a información oficial.

Inspección de Trabajo: <https://www.mites.gob.es>

Servicios Sociales Autonómicos (mapa interactivo): <https://www.dsca.gob.es/es/servicio-a-la-ciudadania/informacion-atencion-al-ciudadano/servicios-sociales-autonomicos>

Ministerio de Inclusión (regularización, arraigo): <https://www.inclusion.gob.es>

Tarjeta Sanitaria y Salud: <https://www.sanidad.gob.es>

10. LA PROTECCIÓN SOCIAL:

La protección social reúne un conjunto de derechos y servicios básicos que actúan como amortiguador social y como mecanismo de estabilidad económica. Su fortalecimiento y reforma resultan esenciales para reducir la vulnerabilidad socioeconómica de las personas trabajadoras.

Cuestiones transversales como el acceso al padrón, las cuentas de pago básicas o la agilización de las autorizaciones de residencia y trabajo son elementos estructurales y decisivos en la prevención de las formas contemporáneas de esclavitud.

EMPADRONAMIENTO (Padrón Municipal)

¿Por qué es esencial? El empadronamiento acredita que la persona reside en un municipio de España. Empadronamiento es el primer trámite que garantiza el acceso a otros derechos sociales.

Es necesario para:

- solicitar arraigo o regularizaciones por circunstancias excepcionales
- acceder a tarjeta sanitaria
- escolarizar a menores
- solicitar ayudas de servicios sociales
- otros derechos sociales

¿Cómo empadronarse (procedimiento general)?

Solicitar cita previa en el Ayuntamiento o Junta de Distrito.

- Presentar la documentación: pasaporte u otro documento identificativo y un comprobante de domicilio (contrato de alquiler, autorización firmada por la persona titular de la vivienda, recibo).
- Firmar la hoja padronal.
- Recibir el volante o certificado de empadronamiento (gratuito).

Los Ayuntamientos pueden solicitar la actualización periódica del padrón, cada 2 años, de las personas extranjeras que no sean residentes de larga duración.

¿Qué documentos de identidad son válidos para empadronarse?

Los datos obligatorios de identificación de la inscripción en el Padrón municipal son **nombre y apellidos, sexo, nacionalidad, lugar y fecha de nacimiento y número del documento de identificación**.

Documentos válidos:

- DNI
- TIE
- Certificado de Inscripción en el Registro Central de Extranjeros
- Pasaporte
- La cédula de inscripción, que sustituye al pasaporte
- La fotocopia de cualquier documento de identificación sustraído o extraviado, tanto si estaba en vigor como caducado, siempre que vaya acompañada por la denuncia formulada al respecto ante la Policía, junto con la solicitud de renovación del propio documento
- Resguardo de presentación de solicitud de protección internacional
- Documentos acreditativos de la condición de solicitante, en tramitación, de protección internacional: Doc. Ex-148 (o tarjeta roja sin trabajo) y Doc. Ex-148 bis (o tarjeta roja con autorización a trabajar)
- La fotocopia compulsada por el Ministerio del Interior, Juzgados o Tribunales de un pasaporte en vigor retenido, que será válida durante el tiempo de vigencia del citado pasaporte.

Para casos en los que se exige indebidamente el pasaporte a una persona solicitante de protección internacional, se incluye un modelo de alegaciones en el **Anexo 3**.

Casos específicos

- Documentos de identidad expedidos por la Secretaría de Estado de Instituciones Penitenciarias para personas recluidas en dichas instituciones en los que aparece un número de identificación, foto y huella dactilar de la persona en cuestión.
- El permiso de conducción español, debiendo acreditarse los datos obligatorios que no constan en el mismo (sexo, nacionalidad y lugar de nacimiento) mediante otro documento.
- Documentos expedidos por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación

Menores

- Ficha de inscripción MENA (Menor Extranjero No Acompañado) expedida por el Ministerio del Interior.
- Para los menores de 14 años: libro de familia o certificado de nacimiento.

Al Ayuntamiento no le corresponde realizar ningún control sobre la legalidad o ilegalidad de la residencia en territorio español de ninguno de sus vecinos.

¿Qué documentos necesito para acreditar mi lugar de residencia?

- Título de propiedad (escritura, contrato de compraventa, Nota del Registro, comprobación de bases de datos municipales donde conste dicha propiedad, etc.).
- Contrato vigente de arrendamiento de vivienda para uso de residencia habitual acompañado del último recibo de alquiler.

El Ayuntamiento tiene la potestad de aceptar otros documentos, hechas las comprobaciones que considere oportunas (suministros de luz, agua, etc.).

Asimismo, el gestor municipal podrá comprobar por otros medios (informe de Policía local, inspección del propio servicio, etc.) que realmente el vecino habita en ese domicilio, y en caso afirmativo inscribirlo en el Padrón.

Tan pronto como el gestor municipal adquiera la convicción de que los datos que constan en la inscripción padronal se ajustan a la realidad, deja de estar facultado para pedir al vecino ulteriores justificantes que acrediten aquel hecho.

Otros documentos válidos:

- La firma de otro empadronado: Cuando una persona solicite su alta en un domicilio en el que ya consten empadronadas otras personas, se le deberá exigir la autorización por escrito de una persona mayor de edad que figure empadronada en ese domicilio. La persona que autorice deberá disponer de algún título acreditativo de la posesión efectiva de la vivienda (propiedad, alquiler...) a nombre de la misma.
- Empadronamiento en establecimientos colectivos. Cuando el alta se produzca en un establecimiento colectivo (residencias, conventos, etc.) la autorización deberá ser suscrita por la persona que ostente la dirección del mismo.
- Empadronamiento en infraviviendas y de personas sin domicilio. La inscripción padronal es completamente independiente de las controversias jurídico-privadas sobre la titularidad de la vivienda, lo es también de las circunstancias físicas, higiénico-sanitarias o de otra índole que afecten al domicilio. En consecuencia, las infraviviendas (chabolas, caravanas, cuevas, etc. e incluso ausencia total de techo) pueden y deben figurar como domicilios válidos en el Padrón. El domicilio ficticio: En los casos de personas sin domicilio acreditable se debe pedir a los servicios sociales la inscripción en el Centro Municipal de Servicios Sociales.

Nota: El Ayuntamiento no tiene ninguna competencia para juzgar cuestiones de propiedad, de arrendamientos urbanos o, en general, de naturaleza jurídico-privada, sino que tiene por única finalidad servir de elemento de prueba para acreditar que, efectivamente, el vecino habita en el domicilio que ha indicado.

Si el Ayuntamiento deniega el empadronamiento, esta negativa es recurrible ante los Juzgados y Tribunales.

Si el Ayuntamiento inadmite la solicitud de empadronamiento (esto es se niega a recibir la documentación alegando que está incompleta) se debe formular la solicitud acompañando de un escrito explicativo y de toda la documentación acreditativa por registro administrativo o a través de Correos como correo administrativo.

El Ayuntamiento tiene un plazo de tres meses para responder a la solicitud. El silencio es positivo, lo que significa que si en el plazo de tres meses no se ha resuelto la solicitud, la persona debe ser empadronada.

En caso de inadmisión o negativa del empadronamiento, véanse los modelos disponibles en el **Anexo 4**.

TARJETA SANITARIA (TSI) – Acceso a la salud pública

España reconoce el derecho a la atención sanitaria pública a todas las personas residentes, también sin permiso de residencia.

Cómo solicitar la TSI

Acudir al centro de salud correspondiente con:

- volante de empadronamiento
- pasaporte u otro documento identificativo

La tarjeta sanitaria suele expedirse por un año (renovable).

Facilita el acceso a servicios básicos. La tarjeta sanitaria garantiza atención médica pública, necesaria para documentar lesiones, agotamiento o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Nota: Si no se dispone de empadronamiento, la acreditación del domicilio se puede realizar por cualquier otro medio válido en derecho y un informe de la trabajadora social del centro de salud.

CUENTA DE PAGO BÁSICA (Ley 16/2011)

La cuenta básica permite:

- recibir salario por transferencia
- evitar pagos exclusivamente en efectivo
- demostrar ingresos ante Inspección o Fiscalía
- reducir la dependencia económica del empleador

¿Qué documentos son necesarios para abrir una cuenta de pago básica?

- DNI
- NIE
- Pasaporte
- Documentos que acrediten la solicitud de protección internacional.

¿Tienen derecho las personas en situación irregular a abrir una cuenta de pago básica?

El artículo 3 del Real Decreto Legislativo, 19/2017, que establece que Las entidades de crédito que ofrezcan cuentas de pago estarán obligadas a ofrecer cuentas de pago básicas a aquellos potenciales clientes que:

- a) Residan legalmente en la Unión Europea, incluidos los clientes que no tengan domicilio fijo;
- b) sean solicitantes de asilo;
- c) no tengan un permiso de residencia, pero su expulsión sea imposible por razones jurídicas o de hecho.

Por lo tanto, una persona que tenga un expediente de expulsión o devolución que no haya sido ejecutado puede solicitar el acceso a una cuenta de pago básica.

Modelos de reclamación bancaria y de solicitud de cuenta básica están disponibles en el **Anexo 5**.

11. RUTA DE ACTUACIÓN Y DERIVACIÓN SEGURA

Cuando existe la sospecha de explotación laboral o trata, la prioridad es garantizar la seguridad de la persona trabajadora y activar una respuesta adecuada. El papel del profesional consiste en detectar indicios, proteger y facilitar el acceso a los servicios competentes.

Todo el proceso debe desarrollarse con prudencia, respeto y un enfoque basado en los derechos humanos. La manera en que se realiza el primer contacto puede marcar la diferencia entre abrir una vía de protección o, por el contrario, exponer a la persona a nuevos riesgos.

¿Por qué es importante identificar a la persona como posible víctima?

Identificar correctamente a una persona como posible víctima de trata o de explotación laboral es esencial para garantizar su seguridad y el acceso a sus derechos.

Es importante recordar que muchas personas no se reconocen como víctimas: sienten vergüenza, han normalizado las condiciones o temen las consecuencias de hablar. Sin embargo, una identificación adecuada permite activar mecanismos de protección y evita que sea tratada como infractora o quede expuesta a nuevos riesgos.

Las consecuencias de una falta de identificación pueden ser graves. Por ejemplo, una persona extranjera sin documentos puede ser ingresada en un CIE si no se reconoce su situación de víctima de trata.

Además, la detección contribuye a liberar a otras posibles víctimas y a fundamentar procesos contra quienes ejercen la explotación. Una identificación correcta también permite que la persona acceda a sus derechos: asistencia especializada, protección, apoyo psicosocial, mecanismos de denuncia seguros y, en su caso, indemnización o reparación.

¿Y si la persona puede ser menor de edad?

Si existe cualquier duda sobre si la persona tiene menos de 18 años, debe asumirse que es menor hasta que la autoridad competente determine la edad de forma formal. Recuerde que algunas personas menores pueden declararse adultas, por lo que la duda siempre debe resolverse a favor de la protección. Cuando haya indicios de explotación, es necesario contactar de inmediato con la unidad de protección de menores, que realizará la valoración especializada con un enfoque multidisciplinar. Esta unidad decidirá también si debe informarse a los progenitores o tutores y en qué momento hacerlo.

FASE 1: PRIMERA INTERVENCIÓN

Objetivo: obtener información sin poner en riesgo a la persona y valorar si existen indicios suficientes para activar una derivación segura.

Entrevista segura y centrada en la persona. La primera intervención debe desarrollarse con respeto y enfoque de derechos humanos. Antes de formular preguntas, es fundamental garantizar la seguridad inmediata de la persona trabajadora y crear las condiciones mínimas para que pueda expresarse sin miedo ni presión.

A continuación, se detallan los pasos básicos de esta primera intervención:

- **Garantizar un espacio seguro**

Antes de iniciar cualquier conversación, es esencial **comprobar que la situación es segura** tanto para la persona trabajadora como para usted.

Si observa que hay alguien presente que escucha, supervisa o genera intimidación, sea empleador, intermediario u otra persona vinculada, interrumpa el contacto de inmediato, abandone el lugar y llame a la policía para solicitar ayuda.

Si la situación es segura, ofrezca a la persona un espacio tranquilo y acceso a necesidades básicas si lo necesita: refugio, algo de beber, comida o un breve descanso. Estas medidas iniciales permiten reducir el estrés y garantizar que la persona pueda hablar sin miedo ni presión.

- **Asegurar claridad en la comunicación**

Es importante confirmar que la persona comprende la lengua en la que se comunica. En algunos casos, la persona puede haber logrado entender instrucciones básicas o comunicarse mediante gestos, pero esto no es suficiente para una entrevista segura ni para comprender adecuadamente si existen indicios de explotación o trata.

Si observa que la persona no entiende con claridad, ofrezca llamar a un intérprete. El perfil del intérprete debe ser aceptado tanto por profesional como por la persona, asegurando neutralidad y ausencia de vínculos con el empleador, intermediarios o personas del mismo entorno que puedan estar relacionadas con la explotación.

No recurra a amigos, conocidos del mismo grupo de la posible víctima, ya que podrían pertenecer a la red explotadora o actuar bajo su influencia.

- **Generar confianza y establecer un marco seguro para la conversación**

Antes de realizar cualquier pregunta, facilite a la persona información básica: quién es usted, qué organización representa y cuál es el objetivo de la conversación. La transparencia inicial reduce la incertidumbre y ayuda a que la persona se sienta en un entorno seguro.

Solicite siempre su consentimiento para iniciar la conversación y explique que puede detenerla, hacer una pausa o pedir más aclaraciones en cualquier momento.

Aclare que su identidad solo será compartida con su autorización y únicamente con organizaciones que necesiten conocerla para organizar su protección o asistencia.

Si necesita tomar notas, pida su consentimiento previamente y explique con claridad para qué se utilizarán.

Durante toda la conversación, mantenga un enfoque basado en los derechos humanos: recuerde que las posibles víctimas de trata o de explotación tienen derechos y deben ser tratadas con dignidad, respeto y autonomía

- **Recoger indicios de forma segura.**

La función del profesional es observar la situación y escuchar a la persona para reunir la información necesaria y valorar si existen indicios de trata o de explotación laboral. Si es posible y seguro, tome nota de los signos que observe: aspectos en la conducta, en el relato o en el entorno que puedan indicar una situación de control, abuso o explotación. La documentación debe limitarse a registrar lo observable, sin poner en riesgo a la persona ni intentar obtener pruebas por su cuenta. Algunos indicios pueden detectarse simplemente observando a la persona (actitud, señales físicas, presencia de terceros), mientras que otros aparecen al escuchar su relato.

Preguntas iniciales no invasivas

“¿Puedes contarme cómo llegaste a este empleo?”

“¿Tienes libertad para salir cuando quieras?”

“¿Quién guarda tus documentos?”

“¿Cómo son tus horarios y descansos?”

FASE 2: DERIVACIÓN SEGURA

Si al finalizar la conversación se han identificado indicios suficientes, para pensar que la persona puede ser víctima de trata o de explotación laboral, es importante **ofrecerle la posibilidad de ser derivada** a los servicios o instituciones competentes que podrán proporcionarle asistencia y protección a corto, medio y, en algunos casos, a largo plazo.

Para garantizar una derivación adecuada, contacte con el organismo o servicio competente según la estructura institucional de su territorio:

- Fiscalía de Extranjería / Trata
- Inspección de Trabajo
- Servicios Sociales
- UCRIF (Policía Nacional) o Guardia Civil
- ONGs especializadas

Si no hay indicios suficientes. Si tras la conversación no se identifican indicios de trata o de explotación laboral, pero la persona necesita apoyo (sanitario, social, jurídico), oriéntela hacia los recursos apropiados. La ausencia de indicios no significa ausencia de necesidades.

¿Y si la persona no quiere ser derivada? Ofrezca información básica sobre sus derechos y sobre los recursos disponibles en su territorio; entregue contactos de organizaciones o servicios que puedan ayudar más adelante; y explique que puede volver a contactar cuando se sienta preparada. Si existen indicios de un posible delito grave (como trata, explotación laboral o coacciones), comunique los hechos observados a las autoridades competentes, sin denunciar en nombre de la persona ni revelar información más allá de lo estrictamente necesario. Esta vía permite proteger a la persona y mantener abierta la posibilidad de apoyo futuro sin ponerla en riesgo.

Explique de forma sencilla qué ocurrirá después de la derivación. Si no se siente seguro para detallar los pasos del proceso de identificación formal, puede indicarle que, una vez en contacto con la autoridad especializada, un profesional le explicará los siguientes pasos y los derechos que le corresponden. Esto evita generar confusión y permite que la información sea transmitida por quien tiene la competencia para hacerlo.

Seguimiento y protección del testimonio.

Una vez realizada la derivación, el acompañamiento no termina. Es esencial asegurar que la persona no sufra consecuencias negativas por haber compartido información y que el proceso continúe sin ponerla en riesgo.

El profesional debe:

- mantener la confidencialidad del testimonio y proteger la información sensible;
- evitar compartir datos innecesarios que puedan exponer a la persona;
- coordinarse con la entidad receptora para garantizar que la persona reciba protección continua, apoyo psicosocial e información clara;
- informar únicamente lo estrictamente necesario a las autoridades competentes, respetando la privacidad y el bienestar de la persona.

Estos pasos refuerzan la seguridad de la persona tras la derivación y previene posibles represalias o situaciones de vulnerabilidad.

CLAVES: Cuidar el enfoque interseccional, especialmente de género, cultura y edad. Prestar especial atención al lenguaje no verbal para evitar que la persona se sienta amenazada.

Si ya existen sospechas, contactar previamente a la entrevista con entidades sociales especializadas para que realicen la entrevista o den indicaciones a la persona que vaya a realizar la entrevista.

Usar intérpretes de confianza para la persona o agente clave interviniente, evitando la mediación de personas del entorno de la víctima.

Este itinerario recoge criterios de actuación de uso común en el ámbito europeo, reorganizados para su aplicación práctica. Como referencia general, pueden consultarse las Directrices y Procedimientos Comunes para la Detección de Víctimas de Trata (EuroTrafGuID).

12. HERRAMIENTAS ADICIONALES

MAPEO DE RECURSOS CONTRA LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Recursos de ámbito estatal

Instituciones públicas

Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito

Función principal: Asistencia jurídica, psicológica y social

A quién va dirigido: Víctimas de delito

Contacto: Red OAVD – Ministerio de Justicia

Policía Nacional – Trata

Función principal: Denuncia e investigación

A quién va dirigido: Víctimas de trata

Contacto: 900 10 50 90 | trata@policia.es

Guardia Civil – Trata

Función principal: Denuncia e investigación

A quién va dirigido: Víctimas de trata

Contacto: 062 | trata@guardiacivil.es

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Función principal: Denuncia de explotación laboral

A quién va dirigido: Personas trabajadoras

Contacto: Canal denuncias (web)

Organizaciones sociales

Proyecto ESPERANZA (Adoratrices)

Función principal: Atención integral (social, jurídica, psicológica)

A quién va dirigido: Víctimas de trata (mujeres)

Contacto: 24 h: 607 542 515

Observaciones: Recurso especializado

Ámbito territorial: Estatal / Madrid

Mujeres en Zona de Conflicto

Función principal: Atención psicosocial y DD. HH.

A quién va dirigido: Mujeres migrantes y víctimas de trata

Contacto: mzdc@mzc.es | www.mzc.es

Ámbito territorial: Estatal / Andalucía

Cruz Roja Española

Función principal: Intervención social y derivación

A quién va dirigido: Personas migrantes y víctimas

Contacto: 900 22 11 22

Observaciones: Según territorio

Fundación Amaranta

Función principal: Acompañamiento social

A quién va dirigido: Mujeres en situación de explotación

Contacto: 681 202 080

APRAMP

Función principal: Atención integral e inserción

A quién va dirigido: Víctimas de trata

Contacto: 915 224 956 | apramp@apramp.org

Fundación Cruz Blanca

Función principal: Atención integral especializada

A quién va dirigido: Víctimas de trata y explotación laboral

Contacto: 91 109 07 01 | fundacion@cruzblanca.org

ACCEM

Función principal: Atención social y jurídica

A quién va dirigido: Personas migrantes / Trata laboral

Contacto: 915 312 312 | comunicacion@accem.es

CEAR

Función principal: Orientación jurídica y social

A quién va dirigido: Personas refugiadas/migrantes

Contacto: 91 598 05 35 | cear@cear.es

Cáritas (red diocesana)

Función principal: Intervención social y derivación

A quién va dirigido: Personas en exclusión

Contacto: Contacto local

Organizaciones sindicales

UGT (Confederal)

Función principal: Asesoramiento sindical y jurídico

A quién va dirigido: Personas trabajadoras

Contacto: 915 897 100

Observaciones: Derivación a federaciones territoriales

CCOO (Confederal)

Función principal: Asesoramiento laboral y jurídico

A quién va dirigido: Personas trabajadoras

Contacto: 91 702 80 00

Observaciones: Atención según territorio

USO

Función principal: Orientación sindical

A quién va dirigido: Personas trabajadoras

Contacto: 91 577 41 13 | uso@uso.es

CGT

Función principal: Acción sindical y apoyo jurídico

A quién va dirigido: Personas trabajadoras

Contacto: 91 447 57 69 | sp-general@cgt.org.es

CNT

Función principal: Orientación sindical y jurídica

A quién va dirigido: Personas trabajadoras

Contacto: 619 88 88 36 | juridica@cnt.es

Recursos de ámbito autonómico

Andalucía

Almería Acoge

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social y jurídica

A quién va dirigido: Personas migrantes

Contacto:
almeriaacoge@almeriaacoge.org |
950 272 508

Servicio Jesuita a Migrantes – Almería

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social y jurídica

A quién va dirigido: Personas migrantes temporeras
Contacto: sjmalmeria@sjme.org |
950 621 156

ASNUCI - Huelva

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social y acompañamiento

A quién va dirigido: Personas migrantes en asentamientos
Contacto: asnuci@hotmail.com |
959 281 128

Aragón

Fundación Adunare

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Inserción sociolaboral
A quién va dirigido: Personas en exclusión
Contacto: info@adunare.org | 976 201 930
Observaciones: Itinerarios laborales

Canarias

CEAR Canarias

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Atención jurídica y social
A quién va dirigido: Personas migrantes
Contacto: canarias@cear.es | 928 381 882
Observaciones: Rutas migratorias

Castilla-La Mancha

Fundación CEPAIM – CLM

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Atención social y jurídica
A quién va dirigido: Personas migrantes
Contacto: clm@cepaim.org | 926 271 698
Observaciones: Inserción laboral

Cataluña

SICAR cat

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Atención integral especializada
A quién va dirigido: Víctimas de trata
Contacto: sicar@adoratrius.cat | 679 654 088
Observaciones: Recurso autonómico clave

Ceuta

CEAR Ceuta

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Atención social y jurídica
A quién va dirigido: Personas migrantes
Contacto: ceuta@cear.es | 956 511 720
Observaciones: Frontera sur

Asturias

ACCEM – Asturias

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Atención social y jurídica
A quién va dirigido: Personas migrantes
Contacto: asturias@accem.es | 985 207 794
Observaciones: Intervención integral

Cantabria

Cruz Roja Cantabria

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Atención social
A quién va dirigido: Personas en situación vulnerable
Contacto: cantabria@cruzroja.es | 942 222 222
Observaciones: Derivación a recursos especializados

Castilla y León

ACCEM – Castilla y León

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Atención social y jurídica
A quién va dirigido: Personas migrantes
Contacto: castillayleon@accem.es | 983 666 888
Observaciones: Ámbito rural

Fundació SURT

Tipo de recurso: Organización social
Función principal: Inserción sociolaboral
A quién va dirigido: Mujeres en exclusión
Contacto: surt@surt.org | 933 429 800
Observaciones: Perspectiva de género

Comunidad de Madrid

Ayuntamiento de Madrid – Red Trata

Tipo de recurso: Institución pública
Función principal: Atención social y derivación
A quién va dirigido: Víctimas de trata
Contacto: trata@madrid.es
Observaciones: Recurso institucional de coordinación

Comunidad Valenciana

CEPAIM – Valencia

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social y jurídica

A quién va dirigido: Personas migrantes

Contacto: valencia@cepaim.org | 963 916 601

Observaciones: Itinerarios de inserción

Fundación Obra Mercedaria

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención integral y acogida

A quién va dirigido: Mujeres víctimas de trata

Contacto: info@mercedarias.org | 963 910 777

Observaciones: Recurso residencial

Extremadura

ACCEM – Extremadura

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social

A quién va dirigido: Personas migrantes

Contacto: extremadura@accem.es | 924 229 100

Observaciones: Ámbito rural

Galicia

ONGD Ecos do Sur

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social y jurídica

A quién va dirigido: Personas migrantes y víctimas de explotación

Contacto: info@ecosdosur.org | 981 303 238

Observaciones: Trabajo con población migrante

Islas Baleares

Cruz Roja Baleares

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social

A quién va dirigido: Personas migrantes y vulnerables

Contacto: baleares@cruzroja.es | 971 295 000

Observaciones: Sector turístico

La Rioja

Cáritas La Rioja

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social

A quién va dirigido: Personas en exclusión

Contacto: caritas@caritaslarioja.org | 941 271 308

Observaciones: Red diocesana

Melilla

CEAR Melilla

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social y jurídica

A quién va dirigido: Personas migrantes

Contacto: melilla@cear.es | 952 675 870

Observaciones: Frontera sur

Navarra

CEAR Navarra

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Orientación jurídica y social

A quién va dirigido: Personas migrantes

Contacto: navarra@cear.es | 948 291 709

Observaciones: Trabajo en red

País Vasco

CEAR Euskadi

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención jurídica y social

A quién va dirigido: Personas refugiadas y migrantes

Contacto: euskadi@cear.es | 944 244 020

Observaciones: Detección de casos de trata

Región de Murcia

Cáritas Región de Murcia

Tipo de recurso: Organización social

Función principal: Atención social

A quién va dirigido: Personas migrantes y temporeras

Contacto: caritas@caritasregiondemurcia.org |

968 287 400

13. ANEXOS – MODELOS Y FORMULARIOS

ANEXO 1. FORMULARIO IP-107 – DENUNCIA ANTE INSPECCIÓN DE TRABAJO

El formulario oficial de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (IP-107) puede descargarse en la página web oficial de la ITSS, en el apartado Personas trabajadoras → Denuncia. [Descarga aquí.](#)



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



ITSS
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

SECRETARÍA DE ESTADO
DE TRABAJO

ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

+

ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

ADVERTENCIA

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPRORROGABLE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Expediente reservado Registro de Entradas

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social:

NIF / CIF:

Actividad:

CCC:

Domicilio Social:

Centro Trabajo:

Localidad:

Provincia:

Código Postal:

Nº de Trabajadores Horario: a

¿Continúa abierta la empresa? SI ☐ NO ☐

Datos del Denunciante

Nombre y Apellidos:

NIF / CIF:

NAF:

Domicilio:

Localidad:

Correo electrónico:

Provincia:

Código Postal:

Teléfono:

¿Es o ha sido trabajador de la empresa? SI ☐ NO ☐

Fecha de ingreso: Fecha de cese: Motivo del cese:

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial por el mismo motivo que esta reclamación? SI ☐ NO ☐

La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art.13.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, y sólo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (B.O.E. de 2 de octubre).

ANEXO 2. MODELO DE DENUNCIA PENAL POR LA COMISIÓN DE UN DELITO

A LA SECCION DE INSTRUCCIÓN DEL TRIBUNAL DE INSTANCIA DE (LOCALIDAD)

QUE POR TURNO CORRESPONDA

O A LA FISCALÍA PROVINCIAL DE [LOCALIDAD]

Decidir si se quiere formular denuncia en el Juzgado o en la Fiscalía. Si la fiscalía especializada tras su investigación, considera que hay delito, formulará denuncia ante el Juzgado.

D./D.^a _____, mayor de edad, con DNI/NIE/ pasaporte nº _____, con domicilio a efectos de notificaciones en _____, comparece y como mejor proceda en Derecho

Indicar cualquier domicilio o dato de contacto donde la persona pueda recibir las comunicaciones. No es necesario que se el domicilio real.

DICE

Que por medio del presente escrito formula **DENUNCIA PENAL** por **delito de explotación laboral**, y cualesquiera otros que pudieran resultar de la instrucción, contra:

D./D.^a / EMPRESA:

Si no se conocen los datos exactos aportar aquellos que se sepan: nombre, apodos, posibles direcciones, teléfono de contacto, perfil de redes sociales, matrícula del vehículo, etc..

Domicilio o centro de trabajo:

No es necesario señalar el tipo de delito. Si no hay asesoramiento jurídico basta con decir que los hechos son constitutivos de delito.

Y contra todas aquellas otras personas que puedan ser responsables, todo ello con base en los siguientes **HECHOS**

Primero.—

Relación

la

El/la denunciante ha venido prestando servicios laborales para la persona/empresa denunciada

Señalar fecha, desempeñando funciones de describir aquí las tareas que se hacen para la

en el centro de trabajo sito en señalarla la dirección exacta del lugar o lugares de trabajo.

P ej: servicio doméstico: cuidado de personas mayores, plancha, limpieza, cocina. En construcción: carga y descargas de materiales, soldadura, construcción y ferralla

Si no se conoce aportar lugares de referencia que permita la identificación del lugar o ubicaciones de Google maps.

Segundo.— Condiciones laborales abusivas.

Durante dicho periodo, la relación laboral se ha desarrollado en condiciones que vulneran de forma grave y sistemática la normativa laboral y los derechos básicos del trabajador/a, entre otras:

- Jornadas laborales que exceden ampliamente los límites legales, sin descanso semanal ni diario.

Explicar en detalle los horarios de trabajo, aportando fotos de los cuadrantes de trabajo, de las instrucciones recibidas por whatsapp, o de testigos que puedan acreditar el horario (repartidores de material de otras empresas) etc..

- Ausencia de contrato de trabajo o utilización de contratos fraudulentos.

Explicar como se efectuó la contratación y aportar detalles de la relación laboral: pagos, mensajes de trabajo con horarios, fotografías en el lugar de trabajo, testimonios de otras personas de trabajo, etc...

- Salarios inferiores al salario mínimo legal, pagos irregulares o directamente impago.

Explicar el salario pactado y la periodicidad de pago: señalar cómo se pagaba o cómo se había pactado el pago; cuánto se ha pagado y cuanto se adeuda, Aportar pruebas del pago si se tienen o de la reclamación del salario, como mensajes reclamando el pago.

-

- Falta de cumplimiento de las más mínimas normas de prevención de riesgos laborales

Obligación de realizar tareas peligrosas, falta de arneses, botas, mascarillas, etc...

- Falta de alta en la Seguridad Social.
- Amenazas, coacciones o represalias en caso de que el/la trabajador/a reclamación de sus derechos.

Tercero.— Aprovechamiento de situación de vulnerabilidad.

La persona/empresa denunciada se ha **aprovechado de la situación de especial vulnerabilidad** del/la denunciante, derivada de: **señalar las circunstancias de vulnerabilidad: administrativa irregular, precariedad económica, dependencia habitacional, desconocimiento del idioma o del sistema legal, etc.,** imponiendo condiciones laborales abusivas que el/la trabajador/a no podía rechazar sin un grave perjuicio personal.

Cuarto.— Carácter sistemático de la explotación.

Las condiciones descritas no constituyen un incumplimiento aislado, sino una **práctica continuada**, orientada a obtener un beneficio económico mediante la reducción ilícita de costes laborales, en detrimento de los derechos fundamentales del trabajador/a.

Quinto.— Daños sufridos.

Como consecuencia de los hechos descritos, el/la denunciante ha sufrido perjuicios económicos, físicos y/o psicológicos, así como una situación de grave desprotección social.

Sexto.- Diligencias de Investigación:

Se interesa la práctica, entre otras, de las siguientes diligencias:

1. Toma de declaración del/la denunciante.
2. Requerimiento a la empresa denunciada para que aporte contratos, nóminas, horarios y documentación laboral.
3. Oficio a la Tesorería General de la Seguridad Social.
4. Declaración de testigos: compañeros/as de trabajo, trabajadores de otras empresas que prestaran su servicios para la empresa explotadora, .
5. Cualquier otra diligencia que se estime necesaria para el esclarecimiento de los hechos.

Por todo lo anterior,

SUPLICO que tenga por presentada esta **DENUNCIA**, la admita, y acuerde la incoación de las diligencias oportunas para la investigación de los hechos denunciados y la depuración de las responsabilidades penales que correspondan.

En _____, a ____ de _____ de 20.

Fdo.: _____

NOTA: la denuncia penal es compatible con la denuncia a la Inspección de Trabajo y es importante formular denuncia también ante la Inspección por sus mecanismos de investigación son complementarios.

ANEXO 3. ALEGACIÓN POR EXIGENCIA INDEBIDA DE PASAPORTE

A QUIEN CORRESPONDA _____

D/Dña. _____, provisto de NIE n.º _____ y con domicilio en _____ y teléfono _____ ante esta Administración, comparece y como mejor proceda, DICE:

Que ha formulado solicitud de _____.

Que una vez presentado el formulario debidamente firmado, así como copia de mi documento acreditativo de la condición de solicitante, me han requerido para que aporte mi pasaporte.

Que a tala efecto vengo a formular las siguientes **ALEGACIONES**:

Primero.— La exigencia de pasaporte original constituye un obstáculo insalvable para el acceso de los solicitantes de protección internacional a sus derechos.

La Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados define a las personas refugiadas como aquellas que debido al temor de ser perseguidas en su país de origen no pueden o no quieren acogerse a la protección de este.

Precisamente por ese temor, las personas refugiadas se ven obligadas a abandonar sus países de forma súbita o clandestina, sin posibilidad de planificar el viaje. Además, en muchas ocasiones, estas personas van a enfrentarse a largos viajes por vías inseguras, en los que no pueden llevar consigo sus pertenencias. En este sentido, en el trayecto hasta llegar al país de destino, es habitual enfrentarse a robos, situaciones de violencia grave y de riesgo que impiden de facto conservar la documentación que pudieran llevar.

Una vez en el país de acogida, si bien las personas que migran por razones económicas tienen la posibilidad de establecer relaciones con las autoridades consulares de sus países de origen para tramitar cualquier tipo de documentación, las personas refugiadas han roto los lazos con sus países de origen por miedo a sufrir una persecución, por lo que cooperar con sus autoridades podría ponerles en peligro a ellas y a sus familias. Un ejemplo de ello es que el contacto con las autoridades consulares puede ser entendido como un indicio de la inexistencia de un motivo de persecución a la hora de evaluar la solicitud de protección internacional.

Segundo.— En definitiva, son múltiples las razones por las que una persona refugiada puede no tener acceso a documentación original de su país de origen. De hecho, se trata de una circunstancia perfectamente comprendida por la normativa internacional, europea y española en materia de protección internacional:

Por un lado, ni el artículo 6 de la **Directiva 2013/32/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre procedimientos comunes para la concesión o la retirada de la protección internacional** ("Directiva de Procedimientos"), ni los artículos 16 y 17 de la **Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria** (Ley de Asilo) exigen ningún tipo de documentación para solicitar protección internacional.

Por otro, tampoco la **Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional** (“Directiva de condiciones de acogida”) ni el Capítulo III de la Ley de Asilo sobre ‘Las condiciones de acogida de los solicitantes de protección internacional’ o el **Manual de gestión del sistema de acogida de Protección Internacional**, exigen ningún tipo de documentación para acceder a las condiciones materiales de acogida, entre las que se encuentra garantizada la asistencia sanitaria.

Tercero.— Sin embargo, la Convención de Ginebra de 1951, el instrumento internacional por excelencia para la protección de las personas refugiadas, da un paso más allá con su **artículo 25 sobre ‘Ayuda administrativa’ en el que se excluye que las autoridades puedan exigir a una persona refugiada el pasaporte de su nacionalidad.**

Artículo 25. Ayuda administrativa

1. Cuando el ejercicio de un derecho por un refugiado necesite normalmente de la ayuda de las autoridades extranjeras a las cuales no pueda recurrir, el Estado Contratante en cuyo territorio aquel resida tomará las disposiciones necesarias para que sus propias autoridades o una autoridad internacional le proporcionen esa ayuda.

2. Las autoridades a que se refiere el párrafo 1 expedirán o harán que bajo su vigilancia se expidan a los refugiados los documentos o certificados que normalmente serían expedidos a los extranjeros por sus autoridades nacionales o por conducto de estas.

3. Los documentos o certificados así expedidos reemplazarán a los instrumentos oficiales expedidos a los extranjeros por sus autoridades nacionales o por conducto de estas, y harán fe salvo prueba en contrario.

Este artículo entiende que en el caso de que la presentación de algún tipo de documentación del país de origen sea absolutamente indispensable para el acceso a derechos, es responsabilidad de las autoridades del país de acogida el tramitar esta documentación o una equivalente.

Del mismo modo, el Convenio Sobre Cooperación Internacional en Materia de Asistencia Administrativa a los Refugiados señala en el artículo 1.2 en materia de obtención de información sobre identidad y el estado civil que “Esa solicitud no podrá dirigirse, en ningún caso, al Estado de origen del interesado” por lo que las autoridades españolas no pueden exigir estos documentos a las personas refugiadas y por ende a las personas solicitantes de protección internacional.

Dicha previsión contenida en la Convención de Ginebra para las personas refugiadas se traslada a la Directiva 2013/33/ UE que establece en su Artículo 6.1 que los Estados miembros no exigirán documentos innecesarios o desproporcionados ni impondrán ningún otro requisito administrativo a los solicitantes antes de reconocerles los derechos que les corresponden según la presente Directiva por el único motivo de ser solicitantes de protección internacional.

Cuarto.— La ley de Asilo en su artículo 18.1 regula el derecho del solicitante de protección internacional a ser documentado como tal, y a tal efecto, dicho documento constituye título habilitante para acreditar el derecho a permanecer en territorio nacional y al ejercicio de los demás derechos reconocidos en la ley.

El artículo 13 del RD 203/1995 regula en su artículo 13. 2 la documentación provisional del solicitante. “Admitida a trámite la solicitud de asilo, la autorización de permanencia se acreditará mediante la expedición al interesado de un documento de solicitante de asilo que le habilitará para permanecer en el territorio español durante la tramitación del expediente.”

Regulando además que “En el momento de la entrega del citado documento, el interesado depositará, de no haberlo hecho anteriormente, sus documentos personales y de viaje, los cuales se mantendrán en depósito en el supuesto de resolución favorable a la solicitud de asilo.” Por lo que, si bien en la actualidad y por razones prácticas no se retiran los pasaportes de los solicitantes de asilo, es una práctica prevista en nuestra legislación

Quinto.— Por todo lo anterior:

La exigencia de pasaporte es innecesaria y contraria a derecho, al obstaculizar de facto el acceso a las condiciones materiales de acogida, dadas las circunstancias específicas de las personas solicitantes de protección internacional.

El título jurídico que de acceso al derecho a trabajar es el documento acreditativo de la condición de solicitante de protección internacional expedido por la Comisaria General de Extranjería y Fronteras con la inscripción de autorización a trabajar.

En su virtud, **SOLICITO A ESTA ADMINISTRACIÓN** que teniendo por presentado este escrito junto con los documentos que se acompaña se sirva admitirlo y por mor de las alegaciones efectuadas se sirva asignar número de la seguridad social y expedir documento acreditativo.

OTROSÍ DIGO.— Se adjunta con este escrito:

Copia de NIE.- reguardo de presentación de la solicitud de protección internacional

Declaración Jurada de no tener pasaporte.

DECLARACIÓN RESPONSABLE

D/ Doña con DNI n.º
y domicilio en

DECLARA RESPONSABLEMENTE

Que carece de pasaporte de su nacionalidad y siendo solicitante de protección internacional no puede instar la protección consular para tramitar pasaporte.

Que conoce las consecuencias de esta declaración responsable

En _____ a _____ de 2025

ANEXO 4. MODELOS DE EMPADRONAMIENTO

MODELO DE SOLICITUD DE EMPADRONAMIENTO

AL AYUNTAMIENTO DE _____

D/Dña. _____ con DNI/NIE/pasaporte n.º _____, con domicilio en _____, ante esta Administración comparece y como mejor proceda, DICE:

Que por medio del escrito viene a solicitar que se acuerde su inscripción padronal en el domicilio de arriba mencionado, con base en los siguientes, **HECHOS**:

PRIMERO.— Que vive en (nombre de la localidad) en el domicilio, arriba de referencia desde *(fecha de inicio de la residencia)*

En dicho domicilio residen en virtud de:

- Un contrato de alquiler.
- Un contrato de alquiler que se haya expirado, pero que se renueva tácitamente.
- Un contrato de alquiler verbal por el que se abona la cantidad de xxx mediante entrega en mano.
- Un contrato de arrendamiento verbal de habitación.
- Un contrato de arrendamiento escrito de habitación.
- Una cesión en precario de carácter verbal por el que el propietario permite residir.
- Sin título de ocupación.

(Incluir las alegaciones y explicaciones que procedan sobre las condiciones de residencia en la vivienda)

SEGUNDO.— Que he solicitado el empadronamiento personalmente en varias ocasiones, pero al comparecer en la oficina del Ayuntamiento de manera verbal me deniegan el empadronamiento verbalmente sin alegar causa, y sin emitir ninguna resolución de inadmisión o denegación del derecho a la inscripción en el padrón.

A estos hechos son de aplicación los siguientes **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**:

Todo residente en España debe estar **empadronado** (**Ley 4/96 de 10 de enero Art. 15**). La Condición de **vecino** se adquiere en el mismo momento de su inscripción en el padrón (Ley 4/96 Art.15)

Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal señala que:

1. Consideraciones generales.

Las inscripciones en el Padrón se realizarán teniendo en cuenta las siguientes consideraciones generales:

El Padrón municipal es el registro administrativo donde constan los vecinos de un municipio. Sus datos constituyen prueba de la residencia en el municipio y del domicilio habitual en el mismo. Las certificaciones que de dichos datos se expidan .../...

Asimismo, en el caso de cambiar de domicilio en el municipio o cualesquiera otros datos de la inscripción padronal, deberá solicitar por escrito, o en su caso por los medios electrónicos habilitados, su modificación.

10. Cuando existan indicios que hagan dudar de que se vaya a establecer la residencia en el municipio, o de alguno de los datos declarados por el ciudadano, antes de proceder al alta, o a la modificación de datos en el Padrón, el Ayuntamiento, presentada la correspondiente solicitud por parte del interesado, ordenará los actos de trámite necesarios para comprobar la veracidad de los datos consignados en la solicitud, dictando la correspondiente resolución.

11. El plazo para la realización de los mismos y la notificación de la resolución correspondiente al interesado es el general de tres meses establecido en el artículo 21.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

12. La resolución que dicte el Alcalde-Presidente (o persona en quien delegue) resolviendo la solicitud de inscripción puede fijar como fecha de alta la de la propia solicitud, siempre y cuando se den las circunstancias contempladas en el artículo 39.3 de la Ley 39/2015 (es decir, que a la fecha de la solicitud el interesado residiera en el municipio y que no se lesionen derechos o intereses legítimos de otras personas).

El Padrón es el registro administrativo que pretende reflejar el domicilio donde residen las personas que viven en España. Su objetivo es, por tanto, dejar constancia de un hecho, por lo que, en principio, no debe resultar distorsionado ni por los derechos que puedan o no corresponder al vecino para residir en ese domicilio, ni por los derechos que podrían derivarse de la expedición de una certificación acreditativa de aquel hecho.

14. En el supuesto de denegación de la inscripción será necesaria una resolución motivada por parte del Alcalde-Presidente (o persona en quien delegue), según el artículo 35 de la Ley 39/2015, haciéndose constar que la citada resolución denegando el alta en el Padrón municipal será susceptible de impugnación conforme al régimen general establecido en los artículos 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; el Capítulo II del Título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La no tenencia de título de ocupación de la vivienda o que este sea considerado insuficiente, la falta de adecuación de la vivienda no es causa para denegar el empadronamiento porque como señalan las precitadas instrucciones “la posibilidad de que el Ayuntamiento solicite del vecino «el título que legitime la ocupación de la vivienda» (artículo 59.2 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales) no atribuye a las Administraciones Locales ninguna competencia para juzgar cuestiones de propiedad, de arrendamientos urbanos o, en general, de naturaleza jurídico-privada, sino que tiene por única finalidad servir de elemento de prueba para acreditar que, efectivamente, el vecino habita en el domicilio que ha indicado” En caso de que el Ayuntamiento tenga dudas sobre la veracidad de la residencia habitual en dicho domicilio puede acudir a la posibilidad de solicitar informe de servicios sociales de la Policía Local.

La posible situación de hacinamiento de la vivienda **no es causa para denegar la inscripción en el padrón municipal** de habitantes cuando las personas de hecho viven en el citado domicilio, y es consecuencia de la notoria crisis en el acceso a la vivienda que vive la sociedad española. Es obligación del Ayuntamiento mantener un padrón actualizado que refleje fielmente la situación de sus vecinos y vecinas, incluidas las posibles situaciones de hacinamiento.

En su virtud, **SOLICITO**

Que se proceda a la inmediata inscripción en el padrón municipal de habitantes de los solicitantes.

En _____ a _____ de 2025

OTROSÍ DIGO.— Aporto los siguientes documentos:

1. Impreso normalizado de inscripción debidamente relleno y firmado.
2. Documentos de identidad de todas las personas de las que solicitamos el padrón.
3. Contrato de alquiler de habitación y recibos de pago
4. Facturas de suministros que acreditan mi residencia
5. Otros documentos que prueban la residencia

OTROSÍ DIGO.— Que en caso de ser considerados insuficientes los documentos de prueba del domicilio se acuerde oficiar al Centro de Servicios Sociales o a la Policía Local para que emita informe

OTROSÍ DIGO.— Que alternativamente se remita el expediente al Centro de Servicios Sociales para que acuerde la inscripción padronal mediante domicilio ficticio.

RECOMENDACIONES PARA USAR ESTE ESCRITO

Rellenar el documento con los datos personales de la persona que quiera empadronarse.

Imprimir dos copias del documento y firmar las dos.

Adjuntar los documentos de identidad y todos aquellos documentos que prueben la residencia en ese domicilio. En el caso de empadronar también a hijos e hijas menores de edad, aportar los certificados de nacimiento para acreditar la filiación.

Adjuntar el formulario de padrón debidamente relleno.

Presentar la solicitud con los documentos adjuntos en un registro de ventanilla única o por correo administrativo.

En caso de recibir negativa al empadronamiento hay que formular recurso en los tribunales.

En caso de no recibir respuesta, hay que solicitar el certificado de silencio positivo.

MODELO DE SOLICITUD DE CERTIFICADO POSITIVO

AL AYUNTAMIENTO DE _____

D/Dña. _____, con pasaporte n.º _____ y domicilio a efectos de notificaciones en Madrid, _____, ante ese organismo comparece y como mejor proceda en Derecho, DICE:

PRIMERO.— Que en fecha _____ presentó a través del registro de ventanilla única la solicitud de empadronamiento, acompañada de formulario normalizado debidamente firmado y documentación acreditativa de la identidad. Se adjunta con este escrito copia del registro de la solicitud.

SEGUNDO.— Que en virtud de lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación.

TERCERO.— El plazo máximo de resolución del procedimiento de autorización del empadronamiento es de tres meses.

CUARTO.— Que ha transcurrido el citado plazo sin que haya recaído ni se haya notificado la oportuna resolución expresa adoptada por el órgano administrativo al que me dirijo.

De conformidad con lo anteriormente expuesto y con el contenido del art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa legitima al interesado para entenderla estimada por silencio administrativo.

En el mismo sentido, las Instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal dictadas por Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, señala que “13. Si el Ayuntamiento no notifica dentro de los tres meses la resolución, estimando o desestimando la solicitud, operará el silencio positivo y el ciudadano quedará a todos los efectos empadronado en ese municipio (artículo 24 de la Ley 39/2015), desde la fecha de su solicitud”

En consecuencia, procede entender estimada la solicitud efectuada por silencio administrativo positivo por falta de resolución expresa.

QUINTO.— De acuerdo con lo previsto en el artículo 24.4 de la citada Ley procedimental, la existencia de ese acto administrativo presunto por silencio administrativo puede ser acreditada por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el certificado acreditativo del silencio producido.

Este certificado se expedirá de oficio por el órgano competente para resolver en el plazo de quince días desde que expire el plazo máximo para resolver el procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, el interesado podrá pedirlo en cualquier momento, computándose el plazo indicado anteriormente desde el día siguiente a aquel en que la petición tuviese entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para resolver.

Es por ello que **SOLICITO:**

Que se emita la certificación acreditativa de estar empadronado en el Ayuntamiento de Madrid por el silencio administrativo producido y se haga entrega de la misma a fin de que, a la vista de su contenido, pueda ejercitar las acciones que considere oportunas.

En _____ a _____ de 2025

MODELO DE SOLICITUD DE EMPADRONAMIENTO DE MENORES NO ACOMPAÑADOS CON DECRETO DE MAYORÍA DE EDAD

AL AYUNTAMIENTO DE _____

D/Dña. _____, con pasaporte n.º _____ y NIE de registro MENA n.º _____ con domicilio a efectos de notificaciones en, _____, ante ese organismo comparece y como mejor proceda en Derecho, DICE:

Que por medio del escrito vengo a solicitar que se acuerde mi inscripción padronal en el domicilio sito con base en los siguientes, **HECHOS**:

PRIMERO.— Que solicito mi empadronamiento en impreso normalizado como documento n.º 1

SEGUNDO.— Que poseo como documento identificativo la hoja de registro MENA con NIE n.º que se adjunta como documento n.º 2 y pasaporte de mi nacionalidad, o carta consular (si se tiene) que se adjunta como documento n.º 2 bis.

TERCERO.— A mi ingreso en España manifesté ser menor de edad, de acuerdo con la documentación que se adjunta, no obstante tras el proceso de determinación de la edad, la Fiscalía de Menores dictó decreto por el que me consideró mayor de edad, a los solos efectos de mi ingreso en el Centro de Protección de Menores. Se adjunta copia del decreto como documento n.º 3.

A estos hechos son de aplicación los siguientes **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**:

Artículo 3 de la Ley 1/1996 que señala que “los menores gozarán de los derechos que les reconoce la [Constitución](#) y los Tratados Internacionales de los que España sea parte, especialmente la Convención de Derechos del Niño de Naciones Unidas y los demás derechos garantizados en el ordenamiento jurídico, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, nacionalidad, raza, sexo, deficiencia o enfermedad, religión, lengua, cultura, opinión o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social.

La presente Ley, sus normas de desarrollo y demás disposiciones legales relativas a las personas menores de edad, se interpretarán de conformidad con los Tratados Internacionales de los que España sea parte y, especialmente, de acuerdo con la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas de 20 de noviembre de 1989.

Los poderes públicos garantizarán el respeto de los derechos de los menores y adecuarán sus actuaciones a la presente Ley y a la mencionada normativa internacional.

Artículo 10. de la LOPJM 1/1996 que en las medidas para facilitar el ejercicio de los derechos establece que “1. Los menores tienen derecho a recibir de las Administraciones públicas la asistencia adecuada para el efectivo ejercicio de sus derechos y que se garantice su respeto.”

Todo residente en España debe estar **empadronado (Ley 4/96 de 10 de enero, Art. 15).**

La condición de **vecino** se adquiere en el mismo momento de su inscripción en el padrón (Ley 4/96, Art.15).

El artículo 2.2 de la Convención sobre los Derechos del Niño estipula la interdicción de la discriminación por razones de orden socioeconómico. “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.”

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 17 de febrero de 2020 de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal aprobada por Resolución de 29 de abril de 2020 (BOE 122 de 2 de mayo de 2020)

2.2.3 “Es correcto dar de alta en el Padrón a un menor de edad que sea mayor de 16 años sin exigir requisitos distintos de lo que se requieren para cualquier mayor de edad.

Además, es preciso significar que La Audiencia Nacional en sentencia dictada en el recurso 770/2017 de fecha 28 de diciembre de 2018 acordó declarar nula la resolución del Presidente del Instituto Nacional de Estadística y del Director General de Coordinación de Competencias con las Comunidades Autónomas y Entidades locales, de 30 de enero del 2015, por la que se dictan las instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre gestión del Padrón municipal (BOE 24 de marzo del 2015) por entender que: “El incumplimiento por los extranjeros de la obligación de disponer de un documento de identificación y un permiso de residencia o estancia en nuestro país, no puede hacer imposible el cumplimiento de una obligación de registro, de la que depende el acceso de sus hijos o tutelados a las prestaciones a las que tienen derecho, impidiéndoles, además, poder acreditar un simple hecho que podrá ser alegado para regularizar su estancia por motivos excepcionales. Pero amén de estos casos de incumplimiento de los requisitos impuestos por las leyes de extranjería y seguridad ciudadana, se presentan otros muchos casos, con especial incidencia en personas con escasos recursos, en los que el extranjero se ve impedido de aportar la documentación y queda en riesgo de exclusión social.”

En su virtud, **SOLICITO:**

Que se proceda a la inmediata inscripción en el padrón municipal de habitantes del/la menor.

En _____ a _____ de 2025

ANEXO 5. MODELOS DE APERTURA DE CUENTA DE PAGO BÁSICA Y RECLAMACIONES

FORMULARIO DE QUEJA PARA ABRIR CUENTA DE PAGO BÁSICA

AL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE

D/Dña. _____, con DNI/ NIE/Pasaporte n.º _____, ante el Servicio de Atención al Cliente o Defensor del Cliente de la entidad bancaria (1)

MANIFIESTO:

Que he solicitado la apertura de una cuenta bancaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 19/2017.

Que me han denegado la apertura de la cuenta verbalmente alegando que carezco de la documentación necesaria o que no tengo derecho a ella.

Que el citado artículo 3 del RDL 19/2017 establece que:

“Las entidades de crédito que ofrezcan cuentas de pago estarán obligadas a ofrecer cuentas de pago básicas a aquellos potenciales clientes que: (2)

a) Residan legalmente en la Unión Europea, incluidos los clientes que no tengan domicilio fijo; (3)

b) sean solicitantes de asilo; (4)

c) no tengan un permiso de residencia, pero su expulsión sea imposible por razones jurídicas o de hecho.” (5)

Que de conformidad con lo dispuesto en el mismo texto legal, en caso de denegarse la apertura, debe notificarse por escrito.

Que asimismo **DECLARO** bajo juramento que percibo ingresos procedentes de _____.(6)

En su virtud **SOLICITO** se tenga por formulada queja y se proceda a la apertura de una cuenta corriente.

En _____ a _____ de 2025

Se adjunta con este escrito: (7)

- DNI
- NIE
- Pasaporte
- Documento que acredita imposibilidad de retorno a país de origen
- Justificante de ingresos: Nómina, contrato, informe de servicio sociales sobre solicitud de ayuda

RECOMENDACIONES PARA USAR ESTE ESCRITO

Rellenar el documento con los datos personales de la persona que quiera abrir una cuenta bancaria:

- (1) Designar el nombre del banco o caja que se haya elegido
- (2) Subrayar la opción que corresponda a la persona que solicita la apertura de la cuenta de pago
- (3) Si el banco exige un padrón y no se tiene, se debe alegar esa opción.
- (4) Si una persona tiene condición de solicitante de asilo y el banco no admite el documento de solicitante de asilo porque no tiene caracteres de seguridad
- (5) Si la persona está en situación irregular.
- (6) El banco tiene derecho a conocer el origen de los ingresos económicos de la persona. Si abre la cuenta para solicitar una ayuda social, debe señalarse que percibe ingresos procedentes de ayudas familiares y está tramitando una ayuda social. Si ya tiene la ayuda social concedida, señalarlo y aportar el documento de concesión
- (7) Aportar la documentación que proceda:

Imprimir dos copias del documento y firmar las dos.

Adjuntar los documentos de identidad y todos aquellos que justifiquen el derecho.

Llevar los dos documentos al banco, presentarlos y conservar la copia sellada de presentación.

En caso de recibir negativa a la apertura de la cuenta bancaria o no recibir contestación en el plazo de un mes, poner queja en el Banco de España.

FORMULARIO DE QUEJA AL BANCO DE ESPAÑA

AL DEPARTAMENTO DE CONDUCTA DE ENTIDADES
DEL BANCO DE ESPAÑA

D/Dña. _____, mayor de edad, con NIE n.º _____, y domicilio a efectos de notificaciones en _____, comparece y como mejor proceda en

Derecho, **EXPONE:**

Primero.— Que con *fecha* solicitó ante la entidad *Nombre del Banco* la apertura de una **cuenta de pago básica**, al amparo de lo dispuesto en el **Real Decreto-ley 19/2017, de 24 de noviembre**, por el que se regulan las cuentas de pago básicas.

Segundo.— Que el compareciente **reúne los requisitos legalmente exigidos** para ser titular de una cuenta de pago básica, al encontrarse en situación de **vulnerabilidad y exclusión financiera**, careciendo de acceso efectivo al sistema bancario y no disponiendo de otra cuenta operativa en España.

Tercero.— Que, pese a lo anterior, la entidad reclamada **denegó la apertura de la cuenta solicitada**, sin facilitar motivación suficiente y/o sin notificación escrita, incumpliendo lo dispuesto en el **artículo 4.4 del Real Decreto-ley 19/2017**, que obliga a las entidades de crédito a comunicar por escrito y de forma motivada cualquier denegación.

Cuarto.— Que la falta de motivación real y verificable impide al compareciente conocer si la decisión adoptada responde a causas legalmente previstas o si, por el contrario, constituye una actuación arbitraria o contraria al marco normativo de **inclusión financiera**.

Quinto.— Que la denegación de acceso a una cuenta de pago básica tiene **efectos materiales graves**, al impedir la percepción de ingresos, ayudas o prestaciones sociales, el pago de suministros básicos y el ejercicio normalizado de derechos económicos y sociales, situando al compareciente en una posición de especial desprotección.

Sexto.— Que se formuló reclamación previa ante el **Servicio de Atención al Cliente de la entidad**, sin que la respuesta ofrecida —en su caso— subsanara las irregularidades señaladas o cumpliera con el estándar de motivación exigido por la normativa vigente.

FUNDAMENTOS NORMATIVOS:

- Artículos 3 y 4 del Real Decreto-ley 19/2017
- Principio de acceso universal a los servicios financieros básicos.
- Deber de diligencia, transparencia y buena conducta bancaria

En su virtud **SOLICITO** al Banco de España:

1. Que admita la presente reclamación y analice la actuación de la entidad *Nombre del Banco*.
2. Que emita **informe motivado** declarando si la denegación de la cuenta de pago básica se ajusta o no a la normativa de conducta aplicable.
3. Que se deje constancia expresa de las eventuales **deficiencias en materia de motivación, transparencia y exclusión financiera**, a los efectos oportunos.

En _____ a _____ de 2025

MODELO 2. PERSONAS SOLICITANTES DE ASILO

AL DEPARTAMENTO DE CONDUCTA DE ENTIDADES
DEL BANCO DE ESPAÑA

D/Dña. _____, mayor de edad, con NIE n.º _____, con documento acreditativo de su condición de **solicitante de protección internacional**, comparece y como mejor proceda en Derecho, **EXPONE**:

Primero.— Que el compareciente es **solicitante de asilo en España**, condición acreditada mediante resguardo oficial expedido por el Ministerio del Interior, documento que tiene valor de **identificación válida** y que habilita para el ejercicio de derechos conforme al ordenamiento jurídico español.

Segundo.— Que con **fecha** solicitó ante la entidad **Nombre del Banco** la apertura de una **cuenta de pago básica**, conforme a lo dispuesto en el **artículo 3 del Real Decreto-ley 19/2017**, que incluye expresamente a las personas solicitantes de asilo como titulares del derecho de acceso a este tipo de cuentas.

Tercero.— Que la entidad reclamada **denegó la apertura de la cuenta**, sin motivación suficiente y/o sin notificación escrita, incumpliendo las obligaciones legales que le son exigibles y sin identificar ninguna de las causas tasadas que permitirían legítimamente dicha denegación.

Cuarto.— Que la condición de solicitante de protección internacional **no puede ser utilizada como criterio excluyente**, ni directa ni indirectamente, para restringir el acceso a servicios financieros básicos, máxime cuando la normativa sectorial establece de forma expresa la obligación de inclusión.

Quinto.— Que la actuación de la entidad reclamada tiene un **impacto desproporcionado** sobre una persona en situación de especial vulnerabilidad, dificultando el acceso a ayudas públicas, programas de acogida, alojamiento, manutención y demás derechos vinculados a la dignidad personal.

Sexto.— Que la ausencia de motivación concreta y verificable impide descartar que la denegación responda a **criterios discriminatorios o a prácticas de exclusión financiera sistemática**, incompatibles con los estándares de conducta exigidos a las entidades de crédito.

Séptimo.— Que se formuló reclamación previa ante el **Servicio de Atención al Cliente** de la entidad, sin que se haya ofrecido una respuesta conforme a Derecho.

FUNDAMENTOS NORMATIVOS

- Artículos 3 y 4 del Real Decreto-ley 19/2017
- Normativa nacional e internacional de protección de solicitantes de asilo
- Principios de no discriminación, proporcionalidad e inclusión financiera

En su virtud **SOLICITO** al Banco de España:

1. Que admita la presente reclamación.
2. Que analice la adecuación de la conducta de la entidad *Nombre del Banco* a la normativa de conducta bancaria.
3. Que emita **informe motivado**, dejando constancia expresa de cualquier incumplimiento detectado, a los efectos de su eventual utilización en otras vías de reclamación o control.

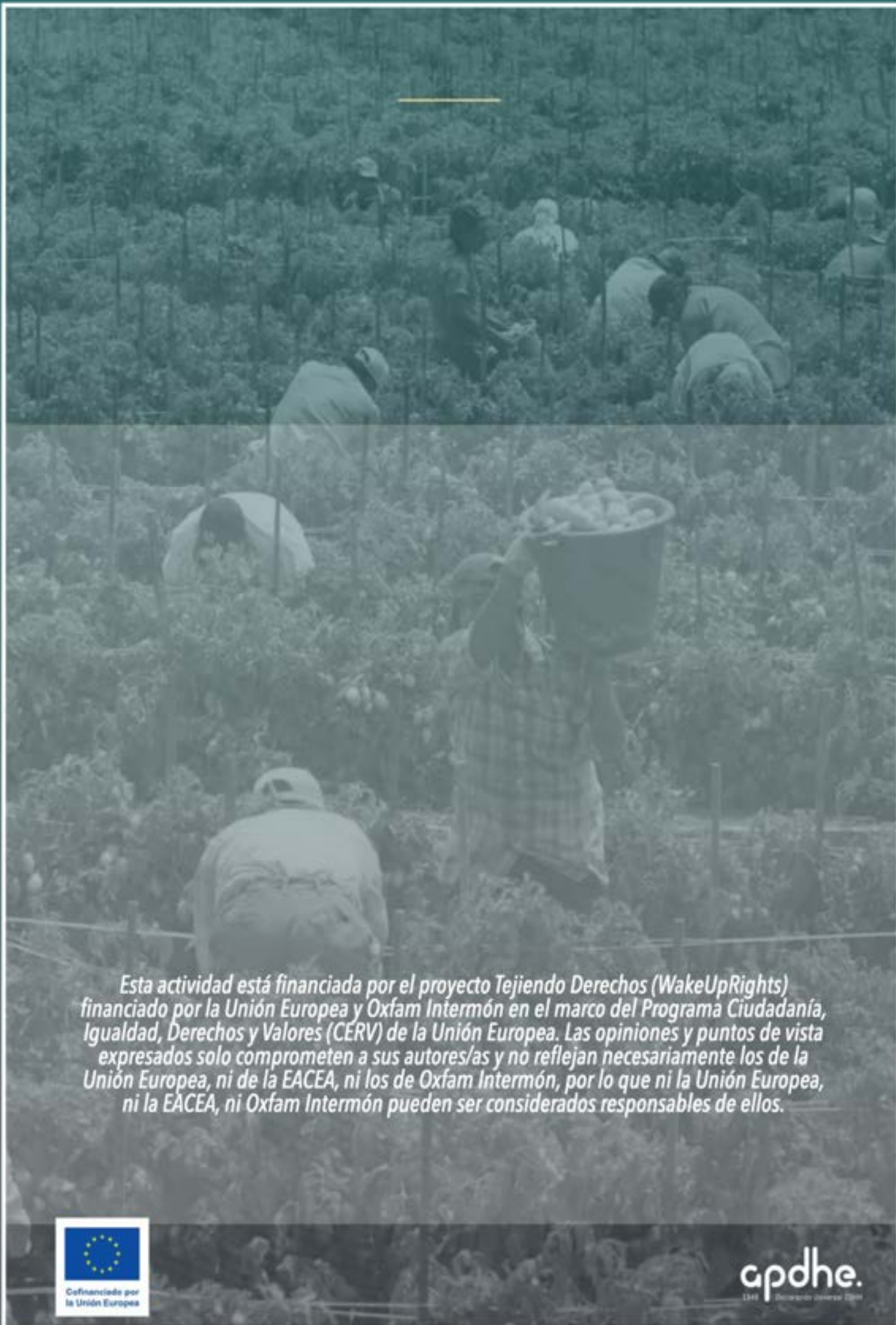
En _____ a _____ de 2025

COMO PONER UNA QUEJA EN EL DEPARTAMENTO DE CONDUCTA DE ENTIDADES DEL BANCO DE ESPAÑA

1. Redactar queja: ver modelo
2. Aportar los siguientes documentos:
 - o Copia de la reclamación previa al banco
 - o Respuesta del banco (si existe)
 - o Pruebas de la denegación de la cuenta
 - o DNI/NIE u otro documento identificativo
 - o Cualquier documento que acredite tu derecho a la cuenta básica
3. Presentar la queja en el Banco de España.

Banco de España
Departamento de
Conducta de
Entidades
C/ Alcalá, 48
28014 Madrid

El Banco de España no obliga al Banco a abrir la cuenta, pero emite un informe motivado que suele ser cumplido por las entidades bancarias. En caso de denegarse la apertura, aun con el informe motivado favorable, se debe acudir los Tribunales por discriminación.



Esta actividad está financiada por el proyecto Tejiendo Derechos (WakeUpRights) financiado por la Unión Europea y Oxfam Intermón en el marco del Programa Ciudadanía, Igualdad, Derechos y Valores (CERV) de la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a sus autores/as y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, ni de la EACEA, ni los de Oxfam Intermón, por lo que ni la Unión Europea, ni la EACEA, ni Oxfam Intermón pueden ser considerados responsables de ellos.

