

Protocolo

de la Inspección General de Trabajo
para la detección y referencia
de casos de trata de personas

Protocolo

de la Inspección General de Trabajo
para la detección y referencia
de casos de trata de personas

ÍNDICE

Siglas y acrónimos /3

Presentación /4

CAPÍTULO I /6

1. Objetivo del Protocolo /7
2. Elementos conceptuales /7
3. Principios rectores /13
4. Criterios básicos de intervención /14

CAPÍTULO II /16

5. Marco legal /17
6. Competencia institucional /20

CAPÍTULO III /24

7. Procedimientos /25
 - Procedimiento de detección y referencia de casos en trabajos peligrosos (delito de empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad) /25
 - Procedimiento de detección y referencia en casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral /28
8. Boletas /31
9. Anexo /37

Acuerdo Gubernativo 250-2006
Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación /37

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AGX	Acuerdo Gubernativo
CP	Código Penal
CPP	Código Procesal Penal
CT	Código de Trabajo
DGM	Dirección General de Migración
DGX	Decreto del Congreso de la República
DIGRACOM	Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios
IGT	Inspección General de Trabajo
DDGIGT	Delegación Departamental de Guatemala
INACIF	Instituto Nacional de Ciencias Forenses
LPINA	Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.
LVET	Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas Decreto 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MP	Ministerio Público
NNA	Niño, Niña o Adolescente
OG	Organizaciones Gubernamentales
OJ	Organismo Judicial
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos
PGN	Procuraduría General de la Nación
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
PNC	Policía Nacional Civil
SBS	Secretaría de Bienestar Social
SVET	Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas

PRESENTACIÓN

El delito de trata de personas es una prioridad en la agenda nacional. A nivel mundial se reconoce que es un grave problema y una sistemática violación a los derechos humanos. Pero es hasta hace poco tiempo que también es reconocido como un problema de índole laboral.

La trata de personas es de los negocios más rentables a nivel mundial, se sitúa en el mismo nivel del tráfico de armas y drogas; sin embargo esta transgresión se agrava porque el objeto de explotación es un ser humano violentando su dignidad, libertad e integridad.

Si bien la mayoría de personas tienen actualmente consciencia de que mujeres, niños, niñas y adolescentes son víctimas de explotación sexual comercial en todo el mundo, la mano de obra, el trabajo forzoso y la explotación laboral son más difíciles de identificar y reconocer como víctimas de la trata de personas. Muchas familias completas o individualmente hombres, mujeres y niñez son explotados u obligados a trabajar a largo plazo o de forma estacional.

Las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral pueden darse en espacios clandestinos, lugares lícitos, en la calle e incluso en muchos casos en casas particulares para trabajo doméstico. Muchas veces son alejados de sus hogares o explotados en la economía informal donde es mucho más difícil detectarlos.

En una línea muy delgada se encuentra la niñez y adolescencia que realizan trabajos peligrosos. En muchos casos estas actividades son mal reconocidas como “trabajo” sin embargo; existe detrás una motivación comercial y el niño, niña o adolescente es visto como mano de obra explotable por personas que buscan generar ganancias. Los trabajos peligrosos no sólo perjudican la educación y desarrollo de éstos, sino los priva de su niñez, su potencial y su dignidad, siendo todas acciones perjudiciales para su desarrollo físico y psicológico.

Los Inspectores de Trabajo como garantes del cumplimiento del orden público laboral pueden desde su quehacer diario verificar, supervisar e investigar los centros de trabajo, así como las condiciones en las que se desarrollan las relaciones obrero patronal, pueden reconocer los indicadores de sospecha de las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral. Muchas

veces existe un Rasgo muy delgado entre incumplimiento de condiciones laborales y la constitución de un delito que tendría que investigarse y perseguirse por los operadores de justicia. Por lo anterior, se hace necesario establecer rutas, procedimientos y mecanismos claros a ser utilizados por los Inspectores de Trabajo, en caso de que identifiquen a una posible víctima o caso de trata de personas con fines de trabajo forzoso y explotación laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social-MTYP y la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas –SVET-, conscientes de que la Trata de personas representa un crimen de lesa humanidad, que tiene un impacto negativo y significativo en las víctimas, en sus familias, en la sociedad y en futuras generaciones, unifican esfuerzos para contribuir a la prevención y sanción de este delito, promoviendo buenas prácticas en el seno del cuerpo de Inspectores de Trabajo a través de la detección y referencia segura de casos.

Es por ello que en aras de incrementar las capacidades instaladas del Sistema de Inspección del Trabajo, contribuir al efectivo combate de la trata de personas, se aprueba el presente Protocolo que instituye una herramienta para orientar la identificación, referencia y denuncia de casos, con el fin último de garantizar a la sociedad guatemalteca el poder vivir en libertad y dignidad.

Ministro de Trabajo y Previsión Social

Secretaría contra la Violencia Sexual,
Explotación y Trata de Personas

Guatemala, mayo de 2013

CAPÍTULO I

1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Orientar el trabajo de inspección realizado por Inspectores de Trabajo que permita identificar, si dentro de las relaciones de trabajo, existen indicios y evidencias de ilícitos penales relacionados con el delito de trata de personas, especialmente en las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, o bien el delito de empleo de personas de menores de edad en actividades lesivas a su integridad y dignidad (peores formas de trabajo infantil).

2. ELEMENTOS CONCEPTUALES

2.1 Protocolo

Es la guía de carácter conceptual y procedimental, que orienta las acciones y los procedimientos prácticos y viables a seguir por instituciones públicas que de acuerdo a sus competencias y mandatos, tienen la responsabilidad de cumplir funciones establecidas y lograr un objetivo común.

2.2 Detección o identificación de casos

Procedimiento de evaluación y análisis de una posible situación de trata de personas o empleo de personas menores de edad en actividades lesivas a su integridad y dignidad, mediante la comparación de los elementos del caso con indicadores preestablecidos.

2.3 Referencia

Al confirmar el cumplimiento de uno o varios indicadores de riesgo de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral, se deben valorar los riesgos presentes con el fin de garantizar la seguridad de la víctima, puesto que en muchos casos, la amenaza a la integridad física y/o emocional de la víctima y/o de sus familiares, es una realidad.

2.4 Objeto de la valoración

El objetivo de la valoración de riesgos es identificar el peligro para proceder a tomar medidas que eviten que el peligro se concrete. En ese caso pondrá en conocimiento del caso a la institución competente para tomar

medidas y salvaguardar la integridad de la víctima.

La Referencia es el acto de poner en conocimiento del caso a la autoridad competente con dos finalidades, por una parte brindar protección a víctimas, y por otra para generar la persecución penal del posible delito. La referencia implica brindar información detallada de lo observado con el objeto de sustentar la futura investigación.

2.5 Trata de personas

De conformidad con el artículo 202 TER del Código Penal adicionado por el Decreto número 9-2009 del Congreso de la República: “Constituye delito de trata de personas la captación, el transporte, traslado, retención, acogida o recepción de una o más personas” (acción) “con fines de explotación” (finalidad).

El tipo penal no describe los medios como lo hace el Protocolo de Palermo, puesto que para efectos de investigación se entienden que todos los medios utilizados en este delito son violentos y no tienen que ser probados en la investigación. Sólo debe probarse la acción y la finalidad de explotación.

El artículo anteriormente citado, también establece: “En ningún caso se tendrá en cuenta el consentimiento prestado por la víctima de trata de personas o por su representante legal”. De conformidad con la Nota interpretativa de las Naciones Unidas Número 20: ... no se debe interpretar este apartado como la imposición de restricción alguna al derecho de las personas acusadas a una plena defensa ni a la presunción de inocencia...” El consentimiento sólo es posible y legalmente reconocible cuando se conocen todos los hechos relevantes y la persona es libre para consentir o no.

A pesar que una persona pudo haber consentido emigrar, utilizar documentos falsos y trabajar ilegalmente en el extranjero, no se puede argumentar que la víctima consintió a ser sometida a un crimen. Nadie puede consentir basado en una mentira.

El referido artículo del Código Penal establece además: “Para los fines del delito de trata de personas, se entenderá como fin de explotación: La prostitución ajena, cualquier otra forma de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, cualquier tipo de explotación laboral, la mendicidad, cualquier forma de esclavitud, la servidumbre, la venta de personas, la extracción y el tráfico de órganos y tejido humanos, el reclutamiento de personas menores de edad para grupos delictivos organizados, adopción irregular, trámite irregular de adopción, pornografía, embarazo forzado o matrimonio forzado o servil.”

2.5.1 Modalidad de trabajo forzoso

La definición de trabajo forzoso está consagrada en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). En virtud del artículo 2, se define 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.”

Elementos de la definición:

- a) “Todo trabajo o servicio” abarca todos los tipos de trabajo, empleo u ocupación. Por lo tanto, la naturaleza o legalidad de la relación de trabajo es irrelevante. Por ejemplo, si bien la prostitución es ilegal en algunos países, puede estar bajo la órbita del Convenio núm. 29. El trabajo doméstico no siempre está regulado por el derecho laboral; sin embargo, el trabajo forzoso tal como se define en el Convenio núm. 29

puede tener lugar en casas particulares;

b) “Un individuo” hace referencia tanto a los adultos como a los niños. También es irrelevante que la persona sea nacional, o no, del país en el que se ha identificado el caso de trabajo forzoso, así como la condición legal o ilegal de un trabajador migrante;

c) “Amenaza de pena” no sólo hace alusión a las sanciones penales, sino también a varias formas de coerción, como amenazas, violencia, retención de documentos de identidad, reclusión e impago de salarios. La cuestión clave es que los trabajadores deberían ser libres de poner término a una relación de trabajo sin perder por ello sus derechos o privilegios. Cabe citar como ejemplo la amenaza de perder un salario que debe percibir el trabajador o el derecho a ser protegido contra la violencia. La existencia de deudas salariales no constituye en sí misma un elemento de trabajo forzoso. La situación se torna en trabajo forzoso cuando la deuda está manipulada;

d) “Voluntario” hace referencia al consentimiento de un trabajador para establecer una relación de trabajo determinada. Si bien un trabajador puede haber firmado un contrato de trabajo sin haber sido objeto de engaño o coerción, siempre tendrá derecho a revocar un acuerdo concluido de forma consensual. En otras palabras, el consentimiento libre y con conocimiento de causa debe ser la base de la contratación y existir a lo largo de la relación de trabajo. Si el empleador o el reclutador han recurrido al engaño o la coerción,

el consentimiento del trabajador es irrelevante.

Desde la perspectiva de la OIT, es importante distinguir entre trabajo forzoso, en el que se utilizan formas de coerción y engaño para retener al trabajador, y condiciones de trabajo que no cumplen los requisitos mínimos.

Trabajo forzoso implica pérdida de libertad de forma absoluta o de forma relativa, por un tiempo relativamente corto o duradero. En ese sentido, constituye una clara violación a los derechos humanos. Por lo contrario, las malas condiciones de trabajo pueden y suelen estar presentes en la mayoría de los casos de trabajo forzoso contemporáneo, pero no constituyen siempre un indicador o una condición preliminar a la existencia de trabajo forzoso.

La falta de alternativas económicas viables que hace que las personas mantengan una relación de trabajo en condiciones de explotación no constituye en sí misma trabajo forzoso, aunque sí puede constituir una situación de vulnerabilidad tal como se define en el Protocolo de Palermo.

2.5.2 Modalidad de explotación laboral

El delito de trata de personas contempla como uno de sus fines de explotación, a la explotación laboral.

La explotación laboral no es en sí misma un delito, sólo cuando concurre alguna acción del delito de trata de personas como reclutar, captar, trasladar, transportar, recibir o acoger a víctimas con fines de explotación laboral.

Dicha modalidad se concreta cuando la “Trata de Personas” sirve para obtener benefi-

cios económico-laborales de las personas como horas excesivas de trabajo, tiempos de descanso inadecuado, condiciones pésimas de higiene, ausencia de seguridad social, percibiendo un salario menos que el mínimo, es decir que existe un pago inferior al trabajo que realiza y que no le permite al trabajador cubrir necesidades mínimas para él y su familia. Asimismo, trabajar en días festivos y no remunerados, impago o retraso de los pagos.

Existe una línea muy delgada entre la modalidad del trabajo forzoso y la explotación laboral, pero ambos son fines de la trata de personas, es decir en ambos concurre el delito. En la modalidad del trabajo forzoso debe analizarse la imposibilidad de dejar el trabajo por amenaza o castigo y que el trabajo realizado es contra la voluntad. Aunque el consentimiento de la víctima mayor o menor de 18 años nunca debe ser tomado en cuenta, sin embargo deben analizarse las circunstancias por las que realiza el trabajo contra su voluntad, lo que puede implicar, por ejemplo, deudas impuestas al trabajador o incrementadas a tal manera que nunca puede terminar de pagarlas y dejar su trabajo libremente.

2.6 Migración

Es todo desplazamiento de la población, de familias, de una o varias personas, que se produce desde un lugar de origen a otro de destino y lleva consigo un cambio de la residencia habitual, de manera temporal o definitiva, generalmente con la intención de mejorar su situación económica así como su desarrollo personal y familiar. Las personas pueden viajar en situación regular o irregular. En el caso de las personas con situación

irregular migratoria es cuando viajan a través de pasos clandestinos, es decir, sin utilizar las fronteras y controles formalmente establecidos y sin la documentación legalmente requerida.

Cuando se refiere a niños, niñas y adolescentes que viajan no acompañados, se refiere a toda persona menor de 18 años de edad que se desplaza de una zona geográfica hacia otra sin el acompañamiento de sus padres, tutores o persona legalmente habilitada para ello.

2.7 Relación entre Migración y Trata de Personas

La migración es un fenómeno social que no constituye delito y tiene carácter voluntario; en términos generales incluye el desplazamiento regular o irregular de los seres humanos. Durante el proceso de migrar las personas se exponen a graves riesgos, entre los más graves se evidencia la trata de personas, siendo un delito contra la libertad y seguridad de las personas, tiene fines de explotación. Es necesaria su vinculación puesto que aquellas acciones por proteger a las personas migrantes, tienen un efecto en la disminución de vulnerabilidades de las víctimas para ser atrapadas por tratantes.

2.8 Diferencia entre Trata de personas y Tráfico ilícito de personas

El tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas se distinguen por lo siguiente:

- a) En el tráfico ilícito de migrantes, la persona busca ingresar clandestinamente al país de destino y se comete un delito contra la ley migratoria y la soberanía

del Estado de destino. En el caso de la trata de personas, se violan los derechos básicos de la víctima; éste es un delito contra las personas, no es un delito migratorio, sino un delito contra la libertad e integridad de las personas y en muchos casos no requiere del cruce de una frontera internacional;

- b) En el tráfico ilícito de migrantes siempre se utilizan procedimientos ilícitos para facilitar la entrada de personas a un país, mientras que en la trata de personas la entrada de la persona que será explotada se puede dar tanto por medios ilegales como legales;
- c) En el tráfico ilícito de migrantes, por lo general, la relación entre el traficante y la persona termina una vez alcanzado el objetivo de cruzar la frontera. En la trata de personas la relación entre la víctima y la red de tratantes se prolonga durante el tiempo que dura la explotación;
- d) En el tráfico ilícito de migrantes, el fin es obtener un beneficio económico por el hecho de ayudar a cruzar fronteras. La trata de personas siempre tiene como fin la explotación de la persona;
- e) El tráfico ilícito de migrantes tiene un carácter voluntario, mientras que en la trata de personas, en ningún caso, se toma en cuenta el consentimiento prestado por la víctima o por su representante legal;

2.9 Víctima

Para los efectos de protección de conformidad con el Decreto 9-2009 del Congreso de la República, se entiende como víctima a la persona que, individual o colectivamente, haya

sufrido daños, lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal.

También se considera víctima a los familiares o a las personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.

2.10 Protección a la víctima

Es la pronta, integral y efectiva intervención de la autoridad competente para garantizar a la víctima el acceso a medidas administrativas o judiciales que eviten la continuidad de la amenaza, restricción o violación de sus derechos, así como la restitución y reparación de los mismos.

2.11 Atención a la víctima

Es la pronta, integral y efectiva intervención de la autoridad competente que garantiza a la víctima su recuperación física y psicológica, así como la reinserción social y familiar, con particular cuidado a su edad, género e identidad cultural.

2.12 Niño, niña o adolescente

De conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, niño es toda persona menor de 18 años. La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia define en forma taxativa los conceptos de niño y niña, indicando que es toda persona desde el inicio de su concepción hasta los 13 años y Adolescente es toda persona hombre o mujer desde los 13 años de edad y que aún no haya cumplido los 18 años de edad.

2.13 Peores formas de trabajo infantil

Literalmente, el Convenio 182 preceptúa: Artículo 3.- A los efectos del presente Convenio, la expresión las peores formas de trabajo infantil abarca: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular, la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. En las literales a), b) y c), el Convenio número 182 de la OIT describe una serie de acciones que constituyen delitos, entre ellos la trata de personas, aunque dicho Convenio sólo regula lo relativo a personas menores de edad.

2.14 Trabajo Peligroso de personas menores de 18 años:

Trabajo que, por su naturaleza o condiciones, es probable que dañe la salud, seguridad o moralidad de los niños. La naturaleza del trabajo comprende las tareas inherentes a cada ocupación así como el tipo de actividad productiva que desarrolla el establecimiento. Ejemplos de trabajos peligrosos por naturaleza son los realizados en obras de construcción, la fundición y procesamiento de metales, la explotación de minas y canteras, etc. Los trabajos peligrosos se deben determinar a nivel nacional por las autoridades con una previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Se consideran trabajos peligrosos por su condición aquellos realizados en horario nocturno, que exijan posturas ergonómicas inadecuadas o que se realicen a la intemperie, verbigracia.

El trabajo peligroso no constituye delito de trata de personas, aunque sí, las personas que se encuentran realizando estos trabajos son más vulnerables de ser víctimas. Los trabajos peligrosos están enumerados en el Acuerdo Gubernativo 250-2006 del Presidente de la República y constituye el delito de “Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad.

3. PRINCIPIOS RECTORES

3.1 Confidencialidad:

Protege la privacidad y la identidad de las personas víctimas, previéndose la confidencialidad de la información inherente recopilada.

3.2 Protección especial:

A todas las personas víctimas se les debe proveer protección individual y diferenciada a fin de garantizar su seguridad y el restablecimiento de sus derechos.

3.3 No revictimización:

En los procesos que regula la LEYVET, debe evitarse toda acción u omisión que lesione el estado físico, mental o psíquico de la persona víctima.

3.4 Interés superior de las niñas, niños y adolescentes:

En todas las acciones que se adopten en relación a niñas, niños y adolescentes –NNA-, el interés superior debe ser la principal consideración, garantizando su correcta integración en la sociedad, a través del ejercicio, disfrute y restitución de los derechos lesionados, reconociéndoles como titulares de derechos y favoreciéndoles en las decisiones que se tomen para ello.

3.5 No discriminación:

Toda persona víctima se considerará, en cualquier fase del procedimiento, sea penal o de protección especial, como víctima, sin diferencia étnica, de género, edad, religión, o de cualquier otra condición.

3.6 Derecho de participación:

Las opiniones y los deseos de las personas víctimas, deberán ser consultados y tenidos en consideración para tomar cualquier decisión que les afecte. Se han de establecer las medidas necesarias para facilitar su participación, de acuerdo con su edad y madurez.

3.7 Respeto a la identidad cultural:

Se reconocer el derecho de las personas víctimas a conservar los vínculos con su cultura, religión y/o espiritualidad en todas las entrevistas, al tener acceso a servicios de atención o procedimientos legales.

3.8 Información:

Las personas víctimas deben tener acceso a la información sobre sus derechos, servicios que se encuentren a su alcance y debe brindárseles información sobre el procedimiento de asilo, la búsqueda de su familia y la situación en su país de origen.

3.9 Proyecto de vida:

A las personas víctimas se les brindará medios de forma proporcional a sus necesidades para poder sustentar su proyecto de vida, buscando la erradicación de las causas de su victimización y el desarrollo de sus expectativas.

3.10 Celeridad:

Los procedimientos establecidos tanto en la LEYVET como en el Plan de Acción se de-

berán realizar con especial atención y prioridad.

3.11 Presunción de la minoría de edad:

En el caso en que no se pueda establecer la minoría de edad de la persona víctima o exista duda razonable sobre su edad o de la veracidad de sus documentos de identificación

personal o de viaje, se presumirá la minoría de edad.

3.12 Restitución del ejercicio de derechos:

La efectiva restitución del ejercicio de los derechos que han sido amenazados o violados y la recuperación de las secuelas físicas y emocionales producidas en la víctima.

4. CRITERIOS BÁSICOS DE INTERVENCIÓN

4.1 Enfoque de Derechos

Reconoce que el Estado debe garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones necesarias para que todas las personas (independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad o cualquier otra condición) desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos humanos; lo que supone, en el caso de las personas víctimas de trata, un restablecimiento y garantía de éstos.

4.2 Enfoque de diversidad

Se fundamenta en el reconocimiento y respeto de la diversidad humana. Diversidad en cuanto a cultura, edad, etnicidad, género, religión, funcionalidad física o cognitiva, identidad y orientación sexual, entre otras.

4.3 Enfoque de género

Se utiliza para referirse a los significados, las relaciones y las identidades construidas socialmente a partir de las diferencias sexuales

que han condicionado a mujeres y hombres para ser, pensar y actuar de manera diferente. En nuestro contexto el género convierte esas diferencias en desigualdades, lo cual permite entender que estas formas de condicionamiento hacen vulnerable de manera específica a cada uno. La comprensión de la construcción de género evita culpabilizar a las víctimas y favorece la ubicación de la responsabilidad en los tratantes. Implica autoevaluar las concepciones para atender a las personas por igual.

4.4 Enfoque Contextual y Generacional

Obliga a que las intervenciones institucionales se ajusten en todos sus alcances a la identidad y características de cada grupo etario. El enfoque contextual reconoce que las características de las personas, así como sus posibilidades y necesidades, varían de acuerdo con las condiciones históricas, socioculturales y económicas de una sociedad

en particular y que, aún a lo interno de ésta, la heterogeneidad de realidades y condiciones de vida crean demandas que deben ser atendidas desde sus especificidades.

4.5 Enfoque Multicultural

La diversidad cultural se considera como legítima y las diferencias culturales como una riqueza común y no como un factor de división o una fuente de dificultades. Por el contrario, dentro de este enfoque la diversidad cultural es un derecho. Se reconocen las diferencias culturales, sin que ello signifique la superioridad de unas culturas sobre otras. Este enfoque es fundamental ya que el etnocentrismo y la discriminación de las personas de ciertas culturas, grupos étnicos y regiones, son factores que promueven y legitiman la explotación y la violación de derechos.

4.6 Enfoque de Descentralización

Un alto índice de víctimas de trata de personas es detectado u originario de zonas fronterizas o áreas rurales de los países, por lo que los programas y servicios de atención integral, especializada y diferenciada, deberán progresivamente descentralizarse a fin de brindar el acceso a las víctimas.

4.7 Enfoque de exclusión social

Este enfoque se centra en la inequidad social, manifestándose en el desigual acceso a los servicios esenciales y/o a las opciones de desarrollo. El analfabetismo, la pobreza, el aislamiento territorial, el riesgo epidemiológico, la discriminación por género, la discriminación política, las carencias de viviendas, la discriminación étnico lingüística, entre otros, se pueden definir como factores de riesgo social producto de la exclusión. En

el caso de las personas víctimas de trata, es fundamental tomar en consideración los niveles de exclusión social en los que han vivido, de manera que se facilite la comprensión de las razones por las que los tratantes tuvieron acceso a ellas.

CAPÍTULO II

5. MARCO LEGAL

El Estado de Guatemala al ser signatario de una serie de Tratados y Convenios internacionales relacionados a los derechos laborales y la trata de personas, ha asumido la responsabilidad, a través de sus instituciones, de revisar, adecuar y crear normativa legal para cumplir con su obligación de respetar y garantizar el ejercicio efectivo de todos los derechos humanos de los ciudadanos. Entre la normativa internacional se encuentran:

NORMATIVA INTERNACIONAL	FECHA DE RATIFICACIÓN POR EL ESTADO DE GUATEMALA	ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES
Convención sobre los Derechos del Niño / ONU	1990	Concibe a todos los niños, niñas y adolescentes como titulares y sujetos de sus propios derechos y no únicamente como objetos de protección.
Convención contra la delincuencia organizada transnacional / ONU	2003	Promueve la cooperación para prevenir y combatir eficazmente la delincuencia organizada transnacional, incluyendo la trata de personas.
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños que complementa la Convención de ONU contra la delincuencia organizada transnacional	2004 adhesión	Referido a la Trata de personas, incluidas sus diversas manifestaciones. El Protocolo adopta un enfoque internacional de este delito, que incluye a los países de origen, tránsito y destino.
Convenio número 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso	1,989	Define el trabajo forzoso y los Estados deben reformar su legislación para que sea objeto de sanciones penales y que éstas sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente.

NORMATIVA INTERNACIONAL (CONTINUACIÓN)	FECHA DE RATIFICACIÓN POR EL ESTADO DE GUATEMALA	ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES
Convenio número 81 sobre la Inspección del Trabajo	1952	Aunque en el inicio regula lo relativo a la industria y el comercio, las Recomendaciones 81 y 82 y el Protocolo de 1,995, incluyen el sector de servicios y otros sectores como agricultura, minería, transporte. Faculta al inspector a entrar libremente a un lugar de trabajo para la verificación de cumplimiento de normas laborales.
Convenio número 97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes.	1,952	Define el concepto de reclutamiento que abarca a intermediarios, agentes y auxiliares. Reconoce la relación entre el reclutador y el patrono. Promueve que el Estado debe establecer normas para la detección efectiva de casos de empleo ilegal de trabajadores migrantes y sobre la organización de movimientos de migrantes con fines de empleo.
Convenio número 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso.	1,959	No sustituye el Convenio número 29 de la OIT si no, lo complementa. Exige la abolición de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en cinco supuestos específicos: 1. como medio de coerción, castigo o de educación políticas; 2. como método de fomento económico; 3. como medida de disciplina en el trabajo; 4. como castigo por haber participado en huelgas; 5. como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
Convenio 129 de la OIT relacionado a la Inspección de Trabajo en la Agricultura	1994	Clasifica a las empresas agrícolas así como las funciones que deben ejecutar los Inspectores de Trabajo en todas estas empresas o entidades así como la obligación de mantener los servicios de Inspección en la Agricultura, Asimismo, la Recomendación número 133 de este Convenio se enfoca a las actuaciones de los Inspectores en la agricultura.
Convenio número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil / OIT	2001	Prohíbe las Peores Formas de Trabajo Infantil, incluyendo la trata de personas y promueve la acción inmediata para su erradicación.

NORMATIVA NACIONAL	ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES
Constitución Política de la República de Guatemala	Establece el marco de garantías que una persona debe gozar y que en materia de derechos humanos existe preeminencia de instrumentos internacionales.
Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia	Establece que toda persona menor de 18 años debe ser protegida contra todo tipo de explotación económica y contra la trata de personas.
Código Penal	<p>Artículo 156 Bis. Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad.</p> <p>Artículo 197. De la acción penal</p> <p>Artículo 198. Penas accesorias</p> <p>Artículo 202 Ter. Trata de personas</p> <p>Artículo 202 Quáter. Remuneración por la trata de personas</p> <p>Artículo 204. Circunstancias agravantes</p>
Ley contra la delincuencia organizada	Aplicable por incluir la trata de personas dentro de los tres grandes negocios del crimen organizado, relevante lo relacionado con métodos especiales de investigación.
Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas	<p>Contiene los principios, conceptos, derechos de víctimas, procedimientos administrativos y reformas al Código Penal entre ellas adicionando el delito de Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad y modificando el delito de trata de personas. Incluye delitos especiales para indemnizaciones que deben costear los condenados, medidas especiales para anticipo de prueba, aplicación de la ley contra la delincuencia organizada,</p>
<p>Acuerdo Gubernativo 250-2006 «Reglamento para la Aplicación del Convenio Número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, “Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación”»</p>	<p>Contiene el listado de todas las actividades económicas consideradas como trabajos peligrosos y catalogadas como peores formas de trabajo infantil desde su naturaleza y condición, así como el trabajo interinstitucional que deben desarrollar las instituciones del Estado.</p>
<p>Acuerdo Ministerial 106-2011 “Instructivo de procedimientos en casos de resistencia a la labor inspectiva de los Inspectores de Trabajo”</p>	<p>En los casos de peores formas de trabajo infantil, cierre de empresas, sustituciones patronales, despidos masivos de trabajadores y cuando existe obstrucción a la función inspectiva, los inspectores pueden pedir el auxilio de los agentes de policía nacional civil cuando así lo ameriten las circunstancias o a los inspectores no se les permita el ingreso en los centros de trabajo.</p>
<p>Acuerdo Ministerial 128-2009 “Instituye los Protocolos de la Inspección General de Trabajo”</p>	<p>Instituye los Protocolos de Buenas Prácticas, Verificación e Investigación que rigen el accionar de los Inspectores de Trabajo.</p>

6. COMPETENCIA INSTITUCIONAL

6.1 Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Las formas actuales de trabajo forzoso, incluida la trata de personas, se perciben con frecuencia como asuntos penales que están fuera del alcance de los Inspectores de Trabajo.

De conformidad con el artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, velan porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. Sus funciones sustantivas son la prevención, conciliación y fiscalización en el cumplimiento de las leyes laborales. En ese sentido, los Inspectores del Trabajo deben desempeñar un papel activo en la lucha mundial contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso y explotación laboral.

Algunos fundamentos:

- Los inspectores del trabajo están facultados para entrar libremente en un lugar de trabajo inspeccionable, indagar con plena libertad y, en particular, interrogar a las personas en privado, examinar documentos, tomar muestras y ordenar la reparación de defectos, así como decidir si debe dar una advertencia y aconsejar, o bien recomendar o tramitar un procedimiento.
- Con sus extensas funciones y atribuciones y una gran cobertura geográfica, pueden coadyuvar con los actores de la administración de justicia en el mundo del trabajo. La cooperación que pueden brindar los inspectores de trabajo puede resultar muy fecunda, ya que las leyes penales y las laborales tienden a traslaparse en el lugar de trabajo, en lo que se refiere a las víctimas del trabajo forzoso.
- Las formas actuales de trabajo forzoso se manifiestan en los sectores dominantes de la economía a través de complejas cadenas de suministro y del movimiento irregular de las personas a través de las fronteras en busca de trabajo.
- La trata de personas con fines de trabajo forzoso y explotación laboral es una grave violación de los derechos humanos y laborales. El trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente, y el derecho a no ser sujeto al trabajo forzoso es uno de los cuatro derechos fundamen-

tales del trabajo que los inspectores del trabajo deben promover y proteger.

- El trabajo forzoso y la trata de personas generan abundantes beneficios y a menudo están vinculados con otras actividades ilícitas como la evasión fiscal y el fraude en el cobro de prestaciones sociales.
- Las inspecciones periódicas de las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud y/o para controlar el empleo ilegal pueden mostrar indicadores de posibles situaciones de trabajo forzoso. Los inspectores del trabajo y otras autoridades de inspección pueden desempeñar un papel clave en la identificación de dichos casos.
- Los Inspectores del Trabajo pueden entrar en lugares de trabajo sujetos a inspección sin necesidad de una orden de registro. También tienen a su disposición una amplia gama de medidas y plazos discrecionales. Esto les convierte en un aliado importante de las autoridades responsables de velar por el cumplimiento del derecho penal.
- Los Inspectores de Trabajo tienen un papel potencial que desempeñar en la prevención del trabajo forzoso y la protección de las víctimas.
- De conformidad con el Convenio número 81 Y 129 de la OIT, Sobre la Inspección de Trabajo en la Industria, el Comercio y la agricultura), los inspectores deben: “Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias

o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes”... No obstante es preciso determinar dónde termina la labor inspectiva y dónde empieza la labor de la policía.

Existen límites también para los Inspectores de Trabajo, en aquellos casos de trabajo forzoso que no constan en público, como por ejemplo, el trabajo doméstico forzoso, que se efectúa en la esfera privada o bien el nulo acceso a inspeccionar el empleo informal, a pesar de que en este abunda el trabajo forzoso.

Si es que el Inspector de Trabajo logra hablar con trabajadores víctimas del trabajo forzoso, es muy posible que no le cuenten la verdad sobre sus condiciones y que se limiten a repetir lo que el empleador les ha ordenado que digan a las autoridades si hay una inspección. Ciertos trabajadores pueden pensar que les está vedado el trabajo decente y desconfiar tanto de las autoridades que estarán dispuestos a cooperar con su empleador/explotador, por estimar que es lo que menos les perjudica.

En este caso, el Inspector de Trabajo tendrá que dar muestras de tacto y dotes de persuasión y saberse al dedillo las prácticas e indicadores de trabajo forzoso, como son la retención del salario, la servidumbre por deudas y el miedo que inspira el empleador/explotador, con objeto de identificar de un modo más indirecto a las víctimas del trabajo forzoso. Por ejemplo, todo Inspector de Trabajo debe saber que la retención del salario no es solamente una infracción laboral sino también a menudo un delito.¹

¹ La OIT ha elaborado una definición operacional de trabajo forzoso que permite su medición a través de encuestas “OIT (2011) Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children”, documento no publicado.

6.2 Secretaría Contra La Violencia Sexual, Explotación Y Trata De Personas –Svet-

De conformidad con la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas Decreto 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala, la SVET tiene a su cargo entre otras, las siguientes atribuciones:

- a) Servir de órgano asesor y recomendar la realización de acciones a las distintas dependencias o entidades del Estado en la lucha contra la violencia sexual, explotación y trata de personas;
- b) Realizar seguimiento y estudiar los efectos de las normas, programas y acciones en materia de su competencia y recomendar su reorientación;
- c) Denunciar los hechos constitutivos de delito o falta que tenga conocimiento, a consecuencia del ejercicio de sus funciones;
- d) Impulsar, en donde corresponda, procesos de capacitación, actualización y especialización, relacionada con la prevención, protección, atención y sanción de las disposiciones contenidas en la presente Ley;
- e) Coordinar actividades y proyectos con las entidades y dependencias del Estado, quienes podrán coadyuvar con la Secretaría, en lo que les fuere solicitado.

Por tales motivos en estricta observancia de su mandato legal; la SVET complementará los pasos de la ruta de detección, referencia y denuncia de casos de trata de personas con fines de Trabajo Forzoso y Explotación Laboral, así como de Trabajo Peligroso, detectados y referidos por la Inspección General de Trabajo, elaborando las denuncias respectivas en base a los expedientes certificados por la IGT, así como la subsiguiente presentación de las mismas ante el Ministerio Público como ente persecutor del Estado. Posteriormente siempre en cumplimiento de su mandato legal la SVET, por medio de su Unidad de Monitoreo, le dará seguimiento a los procedimientos de los casos denunciados con el objetivo de monitorear los avances y resultados de los mismos, debiendo realizar reuniones informativas con autoridades de la IGT, para la presentación de diagnósticos de los casos monitoreados.

Por último la SVET monitoreará el efectivo cumplimiento del presente protocolo, debiendo para el efecto; verificar si cada una de las partes signatarias está cumpliendo en realizar cada una de las acciones que forman la ruta del presente protocolo.



CAPÍTULO III

7. PROCEDIMIENTOS

Procedimiento de detección y referencia de casos en trabajos peligrosos (delito de empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad)



**PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN Y REFERENCIA DE CASOS EN TRABAJOS PELIGROSOS
(DELITO DE EMPLEO DE PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS EN
ACTIVIDADES LESIVAS A SU INTEGRIDAD Y DIGNIDAD)**

INSTITUCIÓN	ACCIÓN
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector de trabajo puede realizar una inspección de trabajo o visita a un centro de trabajo por: a) Inspección de Oficio. Implica una programación previa, basados en programaciones de rutina, programaciones especiales a cierto departamento o cierto sector económico; b) Inspección de Parte. Surge por denuncia presentada por una o más personas, el día fijado el inspector concurrirá con la o las personas denunciantes en la fecha que se notifique a las mismas o bien se solicitará su presencia; y c) Inspección por denuncia anónima. Concurrirá a la empresa a verificar los extremos de la denuncia, haciéndose saber a trabajadores y empleadores sobre la presencia del Inspector de Trabajo.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector (a) de Trabajo recibe el expediente, seguidamente deberá verificar en el sistema y/o libro de control, si efectivamente fue asignado a su nombre para poder actuar dentro del mismo. Posteriormente, firma de recibido, dejando constancia de la adjudicación del expediente y registra en el libro de control personal, completando los formularios que se requieren. El Inspector (a) de Trabajo: tiene que conocer sus funciones y responsabilidades en relación con la inspección a realizar, así como los requisitos y criterios de evaluación a aplicar. Estudiará el caso fundamentándose en la legislación aplicable a la situación bajo análisis y conforme a la cual llevará a cabo la inspección.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	En caso de tratarse de una actividad económica que no puede ser realizada por personas menores de 18 años conforme al Acuerdo gubernativo 250-2006 que lista los trabajos peligrosos prohibidos para personas menores de 18 años. El Inspector debe utilizar la boleta de “empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad”.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector de Trabajo se apersona en el centro de trabajo, procede a realizar la verificación e investigación aplicando los protocolos de inspección, verificación y buenas prácticas. Asimismo procede a completar la boleta de “empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad”. La boleta contiene todos los trabajos peligrosos y prohibidos enumerados en el Acuerdo Gubernativo 250-2006 y debe proceder a comprobar sólo si existen personas menores de 18 años realizando dichos trabajos peligrosos. El Inspector podrá entrevistar a las personas menores de 18 años o bien a otros trabajadores para comprobar el extremo de si personas menores de 18 años se encuentran realizando los trabajos peligrosos.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector de Trabajo formará el expediente de la persona menor de 18 años, hará constar en acta de adjudicación y lo remitirá inmediatamente al Despacho del Inspector General de Trabajo junto a la boleta de “empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad” completada.

INSTITUCIÓN	ACCIÓN
	Si no hay personas menores de 18 años sólo hace constar en el acta de adjudicación e informa a la superioridad de lo constatado y verificado. Termina su actuación.
DESPACHO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá una vez tenga conocimiento informe circunstanciado del caso y certificación del expediente al o la directora (a) contra la Trata de Personas de Svet dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles.
SVET	La Dirección contra la Trata de Personas de SVET coordina con PGN la protección y atención para la víctima menor de 18 años que implicará el rescate de la misma independiente a la denuncia ante los órganos jurisdiccionales. Se aplica Protocolo de atención y protección a víctimas.
SVET	La Dirección contra la Trata de Personas de SVET, con base al expediente certificado de la Inspección General de Trabajo elaborará la denuncia correspondiente y la presentará ante el Ministerio Público en un plazo no mayor a 5 días.
SVET/MP	La SVET por medio de su Unidad de Monitoreo, procederá a dar el seguimiento respectivo del proceso penal y formará bitácora de lo actuado en el proceso.
SVET e IGT/ MTPS	La Inspección General de Trabajo y la SVET realizarán reuniones informativas sobre el seguimiento de los casos cada tres meses, convocadas por la Dirección contra la Trata de Personas de SVET a través de nota o correo electrónico con 5 días de anticipación y podrá realizarse en las oficinas de SVET o de la IGT según acuerden para cada reunión. Si la situación lo amerita, podrán reunirse las veces que sean necesarias antes del plazo indicado. De lo acordado en la reunión deberán dejar constancia en acta o minuta para el seguimiento posterior y dejar registro de la coordinación. Para cada reunión, la SVET proporcionará información a IGT sobre el seguimiento a casos que realizará la Unidad de Monitoreo de SVET para que exista retroalimentación de los casos referidos.

Los Inspectores de Trabajo, para el efectivo cumplimiento de su laborar inspectiva, aplicarán los Protocolos de Buenas Prácticas, Verificación e investigación, que fueron instituidos por medio de Acuerdo Ministerial 128-2009, y que constituyen herramientas básicas que se utilizarán como actividades previas a realizar una visita al centro de trabajo; al momento de realizar la visita y posterior a haber finalizado su inspección.

Procedimiento de detección y referencia en casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral



**PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN Y REFERENCIA DE CASOS
DE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE TRABAJO FORZOSO
O EXPLOTACIÓN LABORAL**

INSTITUCIÓN	ACCIÓN
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector de trabajo puede realizar una inspección de trabajo o visita a un centro de trabajo por: a) Inspección de Oficio. Implica una programación previa, basados en programaciones de rutina, programaciones especiales a cierto departamento o cierto sector económico; b) Inspección de Parte. Surge por denuncia presentada por una o más personas, el día fijado el inspector concurrirá con la o las personas denunciantes en la fecha que se notifique a las mismas o bien se solicitará su presencia; y c) Inspección por denuncia anónima. Concurrirá a la empresa a verificar los extremos de la denuncia, haciéndose saber a trabajadores y empleadores sobre la presencia del Inspector de Trabajo.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector (a) de Trabajo recibe el expediente, seguidamente deberá verificar en el sistema y/o libro de control, si efectivamente fue asignado a su nombre para poder actuar dentro del mismo. Posteriormente, firma de recibido, dejando constancia de la adjudicación del expediente y registra en el libro de control personal, completando los formularios que se requieren. El Inspector (a) de Trabajo: tiene que conocer sus funciones y responsabilidades en relación con la inspección a realizar, así como los requisitos y criterios de evaluación a aplicar. Estudiará el caso fundamentándose en la legislación aplicable a la situación bajo análisis y conforme a la cual llevará a cabo la inspección.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector de Trabajo se apersona en el centro de trabajo, procede a realizar la verificación e investigación aplicando los protocolos de inspección, verificación y buenas prácticas. Ya sea en una inspección de oficio o de parte, el Inspector de Trabajo si observa situaciones que podrían ser casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral, debe proceder a completar la boleta: “entrevista y percepción para la detección de indicadores de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral”. La boleta contiene preguntas directas así como preguntas de percepción que deben ser respondidas por el propio Inspector.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector podrá entrevistar a todos los trabajadores para comprobar dicho extremo. Por la naturaleza del delito se recomienda que el Inspector sólo proceda a completar la boleta sin concluir si existe o no el delito ni realizar acusaciones a los empleadores. El inspector debe hacer constar el extremo de que personas menores de 18 años también se encuentran laboran en el lugar porque podrían ser víctimas de trata de personas.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El Inspector de Trabajo formará el expediente, hará constar en acta de adjudicación y lo remitirá al Despacho del Inspector General de Trabajo junto a la boleta de “entrevista y percepción para la detección de indicadores de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral”.
DESPACHO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	El despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá una vez tenga conocimiento, informe circunstanciado del caso y certificación del expediente a la Dirección contra la Trata de Personas de SVET, dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles.

Continúa

INSTITUCIÓN	ACCIÓN
SVET	La Dirección contra la Trata de Personas de SVET, en los casos de personas menores de 18 años, también pondrá en conocimiento a la Procuraduría General de la Nación para que coordine junto al Ministerio Público el operativo de rescate. Se aplica Protocolo Interinstitucional para la protección y atención a víctimas de trata de personas.
SVET	La Dirección contra la Trata de Personas de SVET, en base al expediente certificado de la Inspección General de Trabajo elaborará la denuncia correspondiente y la presentará ante el Ministerio Público en un plazo no mayor a 5 días hábiles.
SVET/MP	La SVET por medio de su Unidad de Monitoreo, procederá a dar el seguimiento respectivo del proceso penal y formará bitácora de lo actuado en el proceso.
SVET e IGT/MTPS	La Inspección General de Trabajo y la SVET realizarán reuniones informativas sobre el seguimiento de los casos cada tres meses, convocadas por la Dirección contra la Trata de Personas de SVET a través de nota o correo electrónico con 5 días de anticipación y podrá realizarse en las oficinas de SVET o de la IGT según acuerden para cada reunión. Si la situación lo amerita, podrán reunirse las veces que sean necesarias antes del plazo indicado. De lo acordado en la reunión deberán dejar constancia en acta o minuta para el seguimiento posterior y dejar registro de la coordinación. Para cada reunión, la SVET proporcionará información a IGT sobre el seguimiento a casos que realizará la Unidad de Monitoreo de SVET para que exista retroalimentación de los casos referidos.

8. BOLETAS

Boleta de entrevista y percepción para la detección de indicadores de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral

SECTOR ECONÓMICO

Ocupación de trabajador(es)

Cuántas personas trabajan en el lugar: permanentes temporales mixtos

ENTREVISTA

Nacionalidad de trabajador: nacional extranjero

¿Quién le ofreció el trabajo?

¿Le ofrecieron un trabajo distinto del que ahora realiza?

¿Le ofrecieron condiciones distintas de las que tiene ahora? ¿Le hicieron promesas sobre salario, jornadas de trabajo, vacaciones, vivienda u otros beneficios? Detalle:

¿Tuvo que pagar dinero para la contratación o el transporte? En caso afirmativo, ¿se le descuenta de su salario?

¿Le pagó alguna cantidad de dinero al reclutador para acceder al trabajo?

¿Razones por las cuales decidió venir a trabajar aquí?

¿Quien decidió que trabajaría en este centro de trabajo?

¿Volvió usted a negociar las condiciones de trabajo cuando llegó con el empleador?

EXTRANJEROS

¿Se registró en alguna frontera?

¿Quién le ayudó a ingresar al país?

¿Tiene permiso de trabajo?

¿Lo recibieron en algún lugar cuando llegó, antes de ir al centro de trabajo? ¿Estuvo viviendo en algún lugar antes de ir al centro de trabajo?

¿Por qué medios viajó?

¿El empleador o capataz le ha gritado o insultado? ¿Ha sido frecuente o constante?

¿Vive usted aquí con su familia?

Si el lugar de residencia es la finca es: Temporal Permanente Caserío cercano Otro

¿Tiene usted la libertad de salir del lugar de trabajo?

¿Se le obliga a trabajar horas extraordinarias excesivas (no remuneradas) o a realizar tareas que prefiere no hacer, y se les amenaza si se niega a ello?

¿Puede dejar a su empleador inmediatamente, si encuentra un empleo mejor?

¿Qué arriesgaría si deja el trabajo actual?

¿Se obliga a pagar dinero por vivienda, comida o por los instrumentos de trabajo que utiliza? ¿Se le descuenta de su salario?

¿Ha recibido un préstamo o anticipo que le impide abandonar a su empleador?

¿Tiene un solo empleador o varios? ¿En otras fincas?

¿Usted realiza trabajos a cambio de educación, alimentación, vivienda, etc.?

¿Tiene el trabajador un contrato de trabajo? En su defecto ¿Cómo se le paga su salario?

¿Recibe su salario completo o se le realizan deducciones? ¿Cada cuánto?

¿Usted tiene libertad para gastar sobre su salario?

¿El empleador le ha informado alguna vez que su trabajo no está bien hecho y que por eso no le va a pagar el salario completo?

¿Se le paga en especie?

¿El salario percibido por el trabajador endeudado permite cubrir razonablemente sus necesidades alimenticias, de salud, o de ropa mientras dure el período de pago de la deuda?

RETENCIÓN DE DOCUMENTOS DE IDENTIDAD

¿Posee el trabajador sus documentos de identidad?

En caso negativo, ¿Están en posesión del empleador o supervisor? ¿Por qué?

¿Tiene acceso el trabajador a los documentos en cualquier momento?

COMUNICACIÓN EN EL ENTORNO

¿Tiene el trabajador la posibilidad de comunicarse con su familia? (cartas, llamadas...)

¿Existen condiciones de infraestructura física para que el trabajador fácilmente regrese a su lugar de origen?

¿Cuánto tiempo pasa sin que el trabajador regrese a su hogar?

¿Existen multas y/o sanciones económicas en caso que el trabajador libremente abandone el lugar de trabajo por motivos de salud u obligaciones familiares?

¿Tiene acceso a salud y educación el trabajador y su familia? ¿Cómo?

OTROS

¿Pertenece a alguna asociación o sindicato?

¿Puede ir al Ministerio de Trabajo a poner una queja relacionada con su trabajo?

¿Le dan productos en especie como cerveza, licor, drogas?

¿Le obligan a comprar herramientas, comida, ropa a sus empleadores?

¿Es obligatorio una forma de vestir o asistir a una iglesia determinada?

¿Cuando está trabajando puede ir al baño cada vez que lo necesite?

¿Le obligan a trabajar en días acordados de vacaciones o feriados días festivos, asuetos y séptimos días?

PERCEPCIÓN

VIOLENCIA FÍSICA, INCLUIDA LA VIOLENCIA SEXUAL

¿Presenta el trabajador indicios de malos tratos, como magulladuras? SI NO

¿Muestra el trabajador signos de ansiedad? SI NO

¿Existen otros indicios de confusión mental o de violencia? SI NO

¿Muestran los supervisores/empleadores un comportamiento violento? SI NO

RESTRICCIÓN DE LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO

¿Está el trabajador encerrado en el lugar de trabajo? SI NO

¿Se obliga al trabajador a dormir en el lugar de trabajo? SI NO

Tipo de vivienda y sanitarios que disponen

¿Hay signos visibles que indiquen que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo, como alambradas de púas o la presencia de guardianes armados u otras limitaciones de este tipo?

SI NO

AMENAZAS

¿Realiza el trabajador declaraciones incoherentes o muestras de signos de pérdida de voluntad por presión del empleador?

¿Existe algún indicio de que el trabajador haya sido objeto de intimidación o chantaje (con o sin la complicidad del empleador)?

Boleta para la identificación de trabajo peligroso de personas menores de 18 años

¿Realiza una persona mejor de 18 años: trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos en sí mismo y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico?

¿Trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo de material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos?

¿Trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de piedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador?

¿Trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión?

¿Trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo?

¿Trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, raptos, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros?

¿Trabajos que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo?

¿Trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras?

¿Trabajos con exposición a temperaturas extremas?

¿Trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas?

¿Trabajos en producción, reparación o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato?

¿Trabajo nocturno, entendiendo por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el inciso c) del artículo 148 del Código de Trabajo?

¿Todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudante o similares?

¿Trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores?

¿Trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República?

¿Trabajos cuya jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a radiación solar?

¿Trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de dieciocho años debe dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo?

¿Trabajos que impliquen jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de dieciocho años?

¿Trabajos o actividades que provoquen el desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de dieciocho años?

¿Trabajos o actividades que conlleven peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales?

¿Trabajos que impliquen una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo?

¿Trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión?

9. ANEXO

Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que el Convenio 182 de la Organización de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Congreso de la República de Guatemala mediante el Decreto número 27-2001 y ratificado por el Estado de Guatemala con fecha 21 de agosto de 2001, estipula la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata.

CONSIDERANDO:

Que al tenor del citado Convenio, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá determinar y localizar donde se practican los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de dieciocho años, para cuyo efecto se deben tomar en consideración las normas internacionales en la materia, consultas que fueron realizadas en su debida oportunidad, por lo que es indispensable dictar las normas reglamentarias correspondientes.

CONSIDERANDO:

En el ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183 literal e) de la Constitución de la República y con fundamento en el artículo 3 literal d) del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo SOBRE PREHIBICION DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCION INMEDIATA PARA SU ELIMINACION, y su recomendación número 190, del cual Guatemala es parte.

ACUERDA:

Emitir el siguiente,

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO NUMERO 182 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCION INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN.

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES
OBJETO Y DEFINICION

Artículo 1. Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto desarrollar el contenido del artículo 3 literal d) del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil y comprende lo siguiente a) determinación y prohibición de los trabajos que pueden dañar la salud, la seguridad y moralidad de la persona menor de dieciocho años de edad, que son considerados como peores formas de trabajo infantil, b) mecanismos de sanción, que contribuyan a la eliminación de estas peores formas de trabajo infantil; y, c) mecanismos de coordinación interinstitucional, que garanticen la efectiva aplicación de las disposiciones de este reglamento.

Artículo 2. Definición.

Para efectos de aplicar este Reglamento, de conformidad con el convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil, se entiende:

- a) Persona menor de dieciocho años: Todo adolescente hombre o mujer que tenga como mínimo catorce años de edad y que aún no haya cumplido los dieciocho años de edad.
- b) Convenio: El convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación.
- d) Recomendación 190: Recomendación sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 17 de junio de 1999, cuyas disposiciones constituyen un complemento de las disposiciones del Convenio número 182 citado;
- e) Peores Formas de Trabajo Infantil, conforme al artículo 3 literal d) del citado Convenio; los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, puedan dañar la salud, la moralidad de las personas menores de dieciocho años.

Artículo 3. Principios.

Para el efecto de interpretar las disposiciones del presente Reglamento se deberán tener presentes los siguientes principios:

- a) El interés superior de la persona menor de dieciocho años de edad, a través del cual se garantiza la seguridad, la salud y la moralidad en toda decisión que se adopte, al momento de determinar cualquier trabajo que resulte peligroso para su integridad; y,

- b) Tutelaridad: Todas las disposiciones legales deben tutelar la situación de la persona menor de dieciocho años de edad, frente a las peores formas de trabajo infantil, en el marco del Capítulo Segundo, Título Cuarto del Código de Trabajo “Trabajo de Mujeres y Menores de Edad” y en el título II; capítulo II, Sección V, Derecho a la Protección Contra la Explotación Económica, artículo 51 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y su Reforma.

Artículo 4. Ámbito de Aplicación.

Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán a:

- a) Las instituciones y autoridades públicas, incluyendo a los funcionarios y empleados públicos que sean responsables de su aplicación.
- b) A los empleadores; y,
- c) A los padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años afectada y que les exijan a ésta desarrollar cualquier actividad de las consideradas como peores formas de trabajo infantil.

Artículo 5. Responsabilidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso e) del artículo 148, Capítulo Segundo del Código de Trabajo, la persona que contrate o utilice a una persona menor de dieciocho años, en cualquiera de las formas de trabajo que se definen en el presente Reglamento será sancionada de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del mismo, en caso que la contratante sea una persona jurídica serán solidariamente responsables los Representantes de esta, que hayan participado en la contratación o en la utilización de la persona menor de dieciocho años.

También serán responsables, según las leyes aplicables para cada caso, del incumplimiento de esta disposición los padres o tutores que tengan la custodia de la persona menor de dieciocho años que sea contratada o utilizada en cualquiera de las formas definidas en este Reglamento.

Los funcionarios u empleados públicos, que por la naturaleza de sus funciones sean responsables de hacer cumplir esta disposición responderán en forma personal de cualquier acción u omisión que determine la falta de aplicación de la misma.

Artículo 6. Contribución Institucional.

Las instituciones públicas siguientes: Defensoría de la Mujer Indígena, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, Ministerio de Cultura y Deportes, Secretaría de Bienestar Social, Secretaría Presidencial de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y otras que se identifiquen dentro del proceso de elaboración del Plan de Trabajo, deberán velar y contribuir para lograr la efectiva aplicación del presente reglamento.

Los programas y políticas sociales de las instituciones públicas competentes para atender el trabajo de las personas menores de dieciocho años y sus peores forma de trabajo infantil, deberán considerar en forma prioritaria la definición de acciones concretas que contribuyan a garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales de este Reglamento y de los Convenios 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-; asimismo, deberán promover la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores, de las autoridades judiciales del país y de la sociedad civil en general, así como de los entes de cooperación nacionales e internacionales, para el desarrollo de acciones de difusión, sensibilización y capacitación sobre el contenido de las presentes normas reglamentarias, para facilitar su cumplimiento.

CAPITULO II

DETERMINACION Y PROHIBICION DE LOS TRABAJOS QUE PUEDAN DAÑAR LA SALUD

Artículo 7. Trabajos considerados como Peores Formas de Trabajo Infantil.

Se declaran y prohíben por considerarse que pueden dañar la salud, la seguridad y la moralidad de las personas menores de dieciocho años de edad, los trabajos siguientes:

Por su naturaleza: Son trabajos peligrosos e insalubres aquellas actividades, ocupaciones o tareas que tienen intrínseca la posibilidad de causar daño de modo grave a la salud física, mental desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años.

- a) Trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos en si mismo y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico.
- b) Trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo de material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos.
- c) Trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de piedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador.
- d) Trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión.
- e) Trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a que agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, uso de combustibles(carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo

y asbesto, y toda clase de productos químicos aún cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo;

- f) Trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros;
- g) Trabajos que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo.
- h) Trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras:
- i) Trabajos con exposición a temperaturas extremas.
- j) Trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas;
- k) Trabajos en producción, reparación o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato;
- l) Trabajo nocturno, entendiéndose por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el inciso c) del artículo 148 del Código de Trabajo.
- m) Todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudante o similares;
- n) Trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores; y
- o) Otras formas análogas o similares.

Por su condición: Son trabajos peligrosos e insalubres, aquellas actividades, ocupaciones o tareas que se derivan de la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo y cuyo contenido, exigencia laboral y tiempo dedicado al mismo, podría causar daño de modo grave a la salud física o mental, al desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años, sin que necesariamente la naturaleza de ella actividad sea insalubre y peligrosa.

- a) Trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República.

- b) Trabajos cuya jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a radiación solar,
- c) Trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de dieciocho años debe dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo;
- d) Trabajos que impliquen jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de dieciocho años;
- e) Trabajos o actividades que provoquen el desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de dieciocho años;
- f) Trabajos o actividades que conlleven peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico, sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales;
- g) Trabajos que impliquen una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad. que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo; y
- h) Otras formas análogas o similares.

CAPITULO III SANCIONES

Artículo 8. Sanciones.

Las infracciones o violaciones que por acción u omisión se cometan contra las presentes normas reglamentarias, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el Capítulo Segundo del Título Octavo del Código de Trabajo, artículos 269, 270, 271 y 272, sin perjuicio de otras sanciones de orden civil o penal que puedan imponer los Tribunales comunes cuando proceda. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se obliga a trasladar las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las acciones legales que considere pertinentes en contra de los empleadores, padres, tutores o cualquier persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años afectada, de conformidad con las leyes aplicables.

CAPITULO IV COORDINACION INTERINSTITUCIONAL

Artículo 9. Coordinación Interinstitucional.

Para que se garantice la efectiva aplicación de las disposiciones de este reglamento, del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo y su Recomendación 190, el Ministerio

de Trabajo y Previsión Social establecerá un Plan de Trabajo y los mecanismos de coordinación con las instituciones de gobierno, invitando a las organizaciones civiles a participar en el mismo.

CAPITULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 10. Revisión de normas reglamentarias.

El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en consulta con los sectores de empleadores y trabajadores, y las Organizaciones Internacionales revisarán periódicamente las presentes normas reglamentarias, a fin de asegurar su vigencia y actualización.

Artículo 11. Plan de Trabajo.

El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en articulación y coordinación con los distintos Organismos Nacionales e Internacionales, en un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, elaborará el plan de trabajo para su debido cumplimiento.

Artículo 12.

El presente Acuerdo empieza a regir ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNÍQUESE

Oscar Berger
Presidente de la República de Guatemala

Ing. Jorge Gallardo Flores Raúl Arroyave
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Lic. Jorge Reyes
Secretario General de la Presidencia de la República

Guatemala, 18 de mayo de 2,006

Publicado con el apoyo del
Proyecto Acciones para la Prevención y Persecución
de la Trata de Personas en Guatemala de la OIT