

[Enlace a Legislación Relacionada](#)

NORMATIVA DE ATENCIÓN A LA PERSONA ADOLESCENTE TRABAJADORA

ACUERDO MINISTERIAL N°. JCHG-02-02-11, aprobado el 24 de febrero de 2011

Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N°. 83 del 09 de mayo de 2011

La Ministra del Trabajo

En uso de las facultades que le confieren las leyes

Considerando:

I

Que nuestra Constitución Política en el artículo 84 prohíbe el trabajo de los menores de edad en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria y se asegura la protección a los niños, niñas y adolescentes contra cualquier clase de explotación.

II

Que el estado nicaragüense, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, aprobó y ratificó el Convenio 138 (relativo a la edad mínima de admisión al empleo) y el Convenio 182 (referido a las peores formas de trabajo infantil); en los años mil novecientos ochenta y uno y dos mil, respectivamente, y con ello adquirió obligaciones relativas a la erradicación progresiva del trabajo infantil; así como la prohibición y eliminación de los trabajos peligrosos para personas adolescentes.

III

Que en Nicaragua está vigente la Convención sobre los derechos del niño y la niña, instrumento internacional que fue ratificado en el año de mil novecientos noventa y establece el derecho de los niño, niñas y adolescentes a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social y la obligación del Estado de adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación de lo dispuesto anteriormente.

IV

Que hace necesario fortalecer y normar el actuar de los/as Inspectores/ras del

Trabajo, quienes dentro de sus facultades tienen que velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y tutela de los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras.

Acuerda:

Arto. 1.- Principios que deban guiar la atención integral de las personas trabajadora menores de 18 años

Niños, niñas y adolescente sujetos de derechos

Todo niño, niña y adolescente tiene dignidad humana y capacidad de goce de todos sus derechos humanos, más aun el derecho a la protección especial y participación en todas las esferas de la vida social y jurídica, sin más limitaciones que las establecidas por las leyes. Los niños, niñas y adolescentes son personas autónomas, titulares de sus propios derechos.

Interés superior del niño, niña y adolescente

Todo aquello que favorezca el pleno desarrollo físico, psicológico, moral, cultural, social del niño, niña o adolescentes en consonancia con la evolución de sus facultades y que le beneficie en su máximo grado.

Todas las instituciones, públicas y privadas que tomen medidas o decisiones que afecten a las niñas, niños y adolescentes deben tomar en cuenta este principio.

Absoluta prioridad

Es deber de la familia, la comunidad, la escuela el Estado y la sociedad en general, asegurar, con absoluta prioridad, el cumplimiento de los derechos y garantías de las niñas, niños y adolescentes, referentes a la vida, la convivencia familiar y comunitaria, identidad, nacionalidad, salud, alimentación, vivienda, educación, medio ambiente, deporte, recreación, profesionalización, cultural, dignidad, respeto y libertad.

Atención especializada

Los niños, niñas y adolescentes en situación de peligro, riesgo psicológico, social o material, deben recibir atención y orientación integral por personas capacitadas y sensibilizadas para el abordaje de la problemática.

Restitución de los derechos de adolescentes en situación de trabajo

Las medidas de protección a atención que se adopten, deben ir encaminadas a la restitución del ejercicio de los derechos que les han sido amenazados o violentados.

Legalidad

Implica que las actuaciones relacionadas con niñas, niños y adolescentes se deben basar en la normativa establecida, en el ordenamiento jurídico nacional y las normas internacionales, tratados y convenios firmados y ratificados por Nicaragua.

De la No Discriminación

Ninguna persona menor de edad puede ser excluida de cualquier procedimiento o servicio solicitado por razones de color, sexo, edad, idioma, religión, nacionalidad, origen étnico, posición socio - económica, discapacidad, física o mental, opinión u otra condición.

Arto. 2.- PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS ADOLESCENTES TRABAJADORAS QUE INTERPONEN UNA DENUNCIA

1.- Procedimiento a seguir cuando la persona adolescente que presenta la denuncia se encuentra laborando

- La persona adolescente se presenta a la inspectoría departamental con su madre, padre, representante legal, con algún acompañante o aun solo, para interponer la denuncia.
- Una vez conocida y analizada la denuncia por el/ella Inspector (a) del Trabajo, éste/a determinará de forma expedita, si la misma amerita ser coordinadora con otras dependencias de esta institución con el propósito de brindar la atención integral del adolescente.
- a.- Si la denuncia consiste en un accidente laboral, el Inspector del trabajo trasladará la misma al Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- b.- Si la denuncia consiste en violación a sus derechos laborales, el inspector dará curso a la misma.
- Dependiendo de la naturaleza de la denuncia, se seguirá el siguiente procedimiento:

1.a) Procedimiento para la atención en caso de accidentes laborales

Paso no. 1: Determinar si el/la adolescente está afiliado/a al régimen de seguridad social.

Paso no. 2: Si el/la adolescente esta afiliado/a la seguridad social se le remite a la delegación más cercana del INSS.

En ambos casos, se coordina con el/la inspector/a del trabajo para hacer valer los

derechos laborales de los y las adolescentes, que pudiesen haber sido lesionados.

Paso no. 3: El o la inspector/a de Higiene y Seguridad del Trabajo, recibe la denuncia, llena el formato de declaración de Accidentes y remite a la persona adolescente trabajadora al Instituto de Medicina Legal donde deberá presentar el formato de remisión del/la Inspector/a del Higiene y Seguridad del Trabajo. En caso de que previamente haya recibido atención médica se le pide al afectado/a la epicrisis médica para su valoración pericial.

Paso no. 4: Paralelo a lo antes referido, los/las inspectores/as de higiene y seguridad del trabajo, analizan en conjunto el caso denunciado, tomando en cuenta los hechos y la legislación laboral, programando en un tiempo no mayor de 24 horas una inspección, que permita obtener mayor información mediante el llenado del Instructivo Técnico de Investigación de Accidentes.

Paso no. 5: Para realizar la investigación del accidente, el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo se presentará al centro de trabajo denunciado, portando su respectivo carnet de identidad, solicitando la información contenida en el Instructivo Técnico de Investigación de accidentes de Trabajo. En los casos en que se realice la inspección y los empleadores no quieran firmar el acta de inspección se pondrá razón de esta negativa al pie del acta.

Paso no. 6: Una vez concluida la investigación, en un plazo no mayor de 48 horas, el /la Inspector/a de Higiene y Seguridad del Trabajo se pronunciará mediante resolución, con base en el dictamen del Instituto de Medicina Legal sobre las secuelas ocasionadas, lo que corresponde resarcirle a la persona adolescente trabajadora en concepto de indemnización por el accidente laboral.

Paso no. 7: Una vez emitida la resolución por el/la Inspector/a de Higiene y seguridad del Trabajo, se cita a las partes con el propósito de realizar un trámite conciliatorio sobre la base del cumplimiento de la resolución dictada; si se logran poner de acuerdo se firma el Acta acuerdo. En caso contrario, siempre se levanta un acta de comparecencia y ésta se remite al responsable de Defensa Laboral, para que se brinde acompañamiento al/la adolescente trabajador/a en la vía judicial.

1.b) Procedimientos en casos de violación a los derechos laborales del adolescente que se encuentra laborando

Paso no. 1: El/la adolescente se presenta a la Inspectoría Departamental, donde le atenderá el/la Inspector(a) del Trabajo quien analizará la denuncia, procederá a ordenar que se realice inspección especial o integral, con el propósito de verificar el cumplimiento de las normas laborales, a la vez establecerá las medidas correctivas y las infracciones en caso de incumplimiento de las normas laborales; el Inspector Departamental aplicará la disposiciones establecidas en la Ley 474.

Si se comprueba irregularidades, el/la inspector(a) del trabajo dará a conocer al

empleador, con copia a los trabajadores, que a partir de la firma del acta tiene un plazo máximo de 48 horas para corregir las irregularidades (artículo 13 del Acuerdo Ministerial JCHG-008-05-07).

Paso no. 2: En un lapso no mayor a los diez días hábiles se deberá realizar una reinspección para comprobar si las infracciones a la norma han sido superadas.

Paso no. 3: Una vez que el/la Inspector(a) ha elaborado el acta de reinspección, se procede a la firma y entrega de la misma a las partes.

Si el empleador no hubiere cumplido con las disposiciones establecidas en el Acta de Inspección o hubiera obstruido la labor inspectiva, el/la Inspector/(a) del Trabajo remitirá copia del Acta de reinspección al Inspector Departamental para que dicte la resolución donde se imponga la sanción correspondiente. Esto sin perjuicio de practicar nuevas inspecciones en ese centro de trabajo.

Paso no. 4: De ser necesario, se remite el caso al responsable de la Defensoría Laboral, quien acompañará al adolescente en el proceso judicial para el resarcimiento de sus derechos laborales.

2.- Procedimiento a seguir si el adolescente que presenta la denuncia ha sido despedido/a y goza de fuero sindical o se trata de una adolescente embarazada

Paso no. 1.- Se presenta a la inspectoría Departamental donde es atendido/a por el/la Inspector/(a) del trabajo, quien analizará la denuncia y se programará una inspección especial e instruirá a la persona denunciante sobre los derechos que le asisten y el procedimiento a seguir.

Paso no. 2.- Del resultado de la inspección especial se dictará una resolución declarando con lugar la denuncia, si se comprueban los hechos denunciados. La resolución que declara con lugar la denuncia restituye los derechos laborales violados al adolescente.

Paso no. 3: Si el empleador se negara a cumplir los términos de la resolución dictada, se remitirá el caso al responsable de Defensoría laboral para que haga valer los derechos laborales del adolescente. Sin perjuicio de abrir el procedimiento sancionatorio para imponer una multa al empleador.

Paso no. 4: Si el/la no gozará de ningún fuero especial y fuera despedido, su caso será atendido por un/a conciliador/a. En los casos donde no haya conciliadores, será atendido/a por el inspector departamental del trabajo.

Si las partes comparecieran, el/la inspector/a o conciliador/a del trabajo realizará el trámite conciliatorio, que consiste en la búsqueda de un acuerdo entre las partes. En el trámite, la autoridad que esté conociendo debe garantizar el cumplimiento de los

derechos del adolescente trabajador.

Los pasos a seguir en la conciliación son los siguientes:

- a. comunican las normas mínimas del trámite como el respeto mutuo, confidencialidad, y se establece que el objeto de la conciliación es sobre los derechos reclamados, y se explicará la trascendencia legal del trámite.
- b. Se informa en qué consiste la denuncia objeto del trámite, luego se le concede la palabra al empleador o su representante para que éste alegue lo que tenga a bien.
- c. A continuación se le concede la palabra al adolescente denunciante o a su representante para que exprese lo que tenga a bien, referente a lo alegado por el empleador o su representante.
- d. Una vez que las partes han planteado sus puntos y se han escuchado, la autoridad puede proponer o sugerir algunos posibles acuerdos a los que pudieren llegar las partes para que éstas los valoren, procurando que las partes lleguen a acuerdo justo.

Cuando en la conciliación las partes se han puesto de acuerdo, se procede a la elaboración del Acta de acuerdo y una vez firmada se archivan las diligencias. Este acuerdo causa estado, de acuerdo al Art. 270 del Código del Trabajo.

3.- Procedimiento para las inspecciones

Las Inspectorías Departamentales y Municipales del Trabajo, tienen como función la vigilancia, educación y aplicación de la norma laboral y leyes afines, en el ejercicio de su cargo.

Para cumplir con este mandato los/as Inspectores/as del Trabajo visitarán de oficio en forma periódica los centros de trabajo para comprobar que se cumplan las disposiciones de la legislación laboral, o bien, a petición de parte cuando un denunciante lo demande.

Para la realización de las inspecciones ordinarias se seguirán los siguientes pasos:

Paso No. 1: El o la Inspector/a Departamental del Trabajo, programará mensualmente las inspecciones a realizarse en el mes y entregará a cada inspector laboral la calendarización de las mismas.

Paso No. 2: Con base en la programación el o la Inspector/a del trabajo debidamente identificado/a, se presentará al centro de trabajo y explicará al empleador, a los trabajadores o bien a sus representantes, el motivo de su visita y procederá a realizar la inspección acompañado de las partes.

Paso No. 3: El o la Inspector/a del trabajo realizará la inspección laboral aplicando la Guía Técnica de Inspección, con énfasis en lo relativo al control y supervisión sobre el tipo de trabajo y el cumplimiento de los derechos laborales de los y las adolescentes.

Paso No. 4: Una vez que el o la Inspector/a haya concluido su visita, elaborará el Acta de Inspección donde indique y describa claramente las infracciones a la ley laboral si las hubiera; estableciendo las medidas correctivas que fuere necesarias, así como los plazos para el cumplimiento de las mismas, además de las observaciones y recomendaciones que el caso amerite.

Paso No. 5: Una vez elaborada el Acta de Inspección se pondrá en conocimiento de las partes para proceder a la firma de la misma. La falta de firma de una de las partes no invalida el acta. En caso de encontrarse violación a los derechos laborales de personas adolescentes, se le otorgará al empleador un plazo de 24 horas para subsanar las deficiencias encontradas. En un lapso no mayor de 10 días hábiles, deberá realizarse una reinspección para comprobar si las irregularidades fueron subsanadas. (Artículo 13 del Acuerdo Ministerial JCHG – 008-05-07).

En caso de incumplimiento a las disposiciones dadas por los/las inspectores/as del trabajo, el empleador será objeto de sanción pecuniaria según lo establecido en el artículo 135 de la Ley Nº 474, y en el Código del Trabajo referente a las sanciones por incumplimiento: “Las violaciones de los derechos laborales de los y las adolescentes que trabajan serán sancionados con multas progresivas que oscilarán de cinco a quince salarios mínimos promedios de conformidad al sector donde se encuentre la infracción y que aplicará hasta tres veces la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente, sin perjuicio de acordar por la reincidencia, la suspensión o cierre temporal del establecimiento.”. Y de acuerdo a lo establecido en la reforma del Título VI de la Ley 474 en su artículo 17 (Acuerdo Ministerial JCHG 008-05-007-Decreto Normativa). En caso de obstrucción a la labor inspectiva se aplicará lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 664)

4.- Protección para realizar la reinspección

La reinspección es programada cuando existe previamente acta de inspección que indique y describa las violaciones a la ley laboral y el término para subsanar las infracciones descritas, se ha vencido. El propósito de la misma es verificar el cumplimiento de las medidas correctivas impuestas.

El procedimiento para realizar la reinspección será:

Paso No. 1: El/la Inspector/a Laboral se presentará al centro de trabajo debidamente identificado.

Paso No. 2: Una vez que la parte empleadora recibe al/la Inspector/a del trabajo, este

le solicitará la participación de una persona trabajadora o de un miembro de la organización sindical. Luego el/la inspector/a procede a revisar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el acta de inspección que previamente se haya realizado.

Paso No. 3: Una vez que el/la Inspector/a haya concluido su visita, elaborará el Acta de reinspección en donde se indica el grado de cumplimiento de las disposiciones establecidas en el acta de inspección anterior. Elaborada el acta de reinspección se pondrá en conocimiento de las partes para proceder a la firma de la misma. La falta de firmar de una de las partes no invalida el acta.

De los resultados de incumplimiento podrán imponerse sanciones: multas pecuniarias o cierre temporal, según corresponda.

5.- Procedimiento de solicitud de constancia de edad apta para el trabajo para adolescentes trabajadores/as entre 14 años y 16 años no cumplidos

Este procedimiento es especial porque busca la protección del adolescente entre 14 años y 16 años no cumplidos que se encuentran trabajando, y en este sentido las inspectorías departamentales emiten constancias hasta los dieciocho años no cumplidos.

Cuando un adolescente entre las edades señaladas anteriormente, solicita una constancia de edad apta para el trabajo, se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

- La edad mínima de admisión al empleo es de 14 años, los adolescentes deben llegar acompañados de su padre, madre o tutor a solicitar la constancia.

- Los y las adolescentes a partir de los 16 años se les reconoce capacidad jurídica para la celebración de contratos de trabajo por lo tanto, no necesitan constancia de edad apta para el trabajo emitida por el Ministerio del Trabajo, para ser contratados, pero si el adolescente trabajador solicita la constancia de edad apta para el trabajo puede ser otorgada a solicitud de parte.

Los pasos para que los adolescentes entre 14 años y 16 años no cumplidos obtengan la constancia de edad apta para el trabajo son los siguientes:

Paso No. 1: El/la adolescente se presenta ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, acompañado/a de su padre, madre o tutor. Debe solicitar por escrito la constancia de trabajo, la que debe ir firmada por su padre, madre o tutor y demás firmar el formato respectivo.

Paso No. 2: El/la inspector/a que le atiende entrevistará al/la solicitante y llenará el formato establecido para la solicitud de la constancia de trabajo y le solicitará la

siguiente documentación: constancia de alumno activo o boletín de calificaciones, partida de nacimiento, todos en original y copia. Cotejados los documentos, se regresaran los originales.

Paso No. 3: Una vez que el/la adolescente ha cumplido los requisitos establecidos para tal fin, el/la Inspector/a del Trabajo emitirá la constancia de trabajo.

Se previene a la madre, padre o tutor que hay actividades laborales prohibidas para ser realizadas por adolescentes y se encuentran establecidas en le Acuerdo Ministerial JCHG 08-06-10 sobre Prohibición de trabajos peligrosos para personas adolescente y listado de trabajos peligrosos, entregándose un ejemplar del mismo. En este caso no se emite la constancia solicitada.

6.- Procedimiento para imponer multas

Las multas pueden originarse de la inobservancia de las disposiciones dejadas por los Inspectores del Trabajo en su primera visita inspectiva o bien por la obstrucción de la labor inspectiva por parte del empleador.

Una vez que se pone en conocimiento el resultado de la inspección al empleador o a su representante y al trabajado y sindicato, el empleador tiene un plazo de 48 horas para subsanar las infracciones encontradas. Vencido el plazo, en un lapso no mayor de diez días hábiles, deberá realizarse una reinspección que tiene como objeto comprobar si las irregularidades contratadas en el acta de inspección fueron subsanadas; en este caso también se pone en conocimiento al empleador y trabajador el resultado de la reinspección y en caso de incumplimiento se procederá a la multa.

Otra forma de establecer multas es verificando la violación de los derechos laborales de los/las adolescentes constatadas mediante inspección especial.

Los pasos a seguir son los siguientes:

Paso Nº 1: Cuando se hayan constatado las violaciones a la ley el/la Inspector/a Departamental mediante resolución aplicará la sanción económica de acuerdo a la ley. La resolución deberá contener una relación cronológica y sucinta de las actuaciones administrativas, debe estar fundamentada, precisándose el motivo, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados. Contendrá expresamente en la parte considerativa y resolutive la competencia de la Autoridad Administrativa del Trabajo, dirigida al empleador, para que subsane las infracciones por las que fue sancionado.

El Inspector departamental del Trabajo mediante resolución impondrá sanción pecuniaria de conformidad al Arto. 6 de la Ley 474 Ley de Reforma al Título VI Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, que prescribe: “La violaciones de los derechos laborales de los y las adolescentes que trabajan será

sancionadas con multas progresivas que oscilarán de cinco a quince salarios mínimos promedios, que aplicará hasta tres veces la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente, sin perjuicio de acordar por la reincidencia la suspensión o cierre temporal del establecimiento”.

Paso Nº 2: Se notifica al empleador y trabajadores de la resolución, si la parte empleadora hiciera uso de recurso de apelación en tiempo y forma se admite y se elevan las diligencias a la Inspectoría General del Trabajo para que resuelva.

Paso Nº 3: En caso que la parte agraviada no promoviera recurso de apelación o se confirma la resolución emitida en primera instancia, por la Inspectoría General del Trabajo, y en caso de incumplimiento del pago de la multa, se realizarán todas las gestiones de conformidad a lo señalado en el Arto. 63 de la Ley General de Inspección del Trabajo, para su debido cumplimiento.

Paso Nº 4: La Inspectoría General del Trabajo dará seguimiento constante a los procesos judiciales de cobro de la multa, así mismo proporcionará toda la información solicitada por los Inspectores Departamentales que llevan estos procesos judiciales.

7.- Las peores formas de trabajo infantil descritas en el Convenio 182 de la OIT, artículo 3 literales a), b) y c) son constitutivas de delito, en consecuencia en casos que se identifiquen niños y niñas y personas adolescentes trabajadoras en esta situación; los y las inspectores (as) del trabajo e inspectores (as) de Higiene y Seguridad deben hacer del conocimiento de estos casos a las autoridades competentes, Ministerio Público, Policía Nacional (Comisaría de la Mujer y la niñez).

Arto. 3.- DETECCIÓN DE TRABAJADORES/AS MENORES DE 18 AÑOS

La detección de personas menores de 18 años trabajando se realizará de la siguiente manera:

- a- Por recepción de denuncias de parte de niños; niñas, adolescentes; o cualquier/a interesado/a.
- b- Por medio de las inspecciones ordinarias o especiales as los centros de trabajo.
- c- A través de los medios de comunicación.

Expediente laboral para personas menores de 18 años

El expediente debe contener:

En las Inspectorías Departamentales del Trabajo:

En el caso de denuncias:

- 1) Hoja de denuncia
- 2) Acta de inspección
- 3) Adendum del Acta de Inspección (hoja estadística)
- 4) Resolución
- 5) Citatoria
- 6) Acta de Acuerdo o Comparecencia

En las constancias de trabajo:

- 1) Solicitud de constancia para trabajar
- 2) Certificación de nacimiento
- 3) Certificado de notas
- 4) Formato para la solicitud de constancia
- 5) Constancia de trabajo

En Materia de higiene y seguridad del trabajo:

- 1) Formato de declaración de accidentes
- 2) Citatoria
- 3) Cédula de notificación
- 4) Acta de compromiso
- 5) Acta de inspección
- 6) Constancia de entrega de actas
- 7) Acta de informe de no atención al inspector (si fuere el caso)
- 8) Acta de investigación de accidentes.

En Defensoría Laboral debe contener:

- 1) Remisión del caso
- 2) Guía de datos para la demanda en la vía judicial
- 3) Contrato de trabajo, cuando lo haya
- 4) Certificaciones de nacimiento o copia de cédula
- 5) Acta de inspección
- 6) Acta de acuerdo o comparecencia
- 7) Constancia de entrega de actas
- 8) Acta informe de no atención al inspector (si fuere el caso)
- 9) Acta de cierre

Arto. 4.- Este acuerdo entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación escrito, sin perjuicio de su publicación posterior en La Gaceta, Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, a los veinticuatro días del mes de Febrero del año dos mil once. (f) **JEANNETTE CHAVEZ GÓMEZ**, MINISTRA DEL TRABAJO.