

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN**



**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO**

TEMA:

**“ANÁLISIS DE LA APLICABILIDAD DEL SALARIO
MÍNIMO EN EL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE”**

AUTOR:

Br. Diana Carolina Baldizón Somarriba

TUTOR:

Msc. Francisco Valladares Castillo

León, Febrero 2007

AGRADECIMIENTO

A DIOS, PADRE ETERNO:

*“Es bueno darte gracias, oh Señor,
y cantarle, oh Altísimo, a tu Nombre,
anunciando tu amor por la mañana
y tu fidelidad de noche”.*

Sal. 92, 2 -3

A MI FAMILIA:

*Agradezco a mi Mamá, Abuelita, a mi Hija y a mi Novio quienes con su apoyo
y confianza hicieron que este sueño fuese posible.*

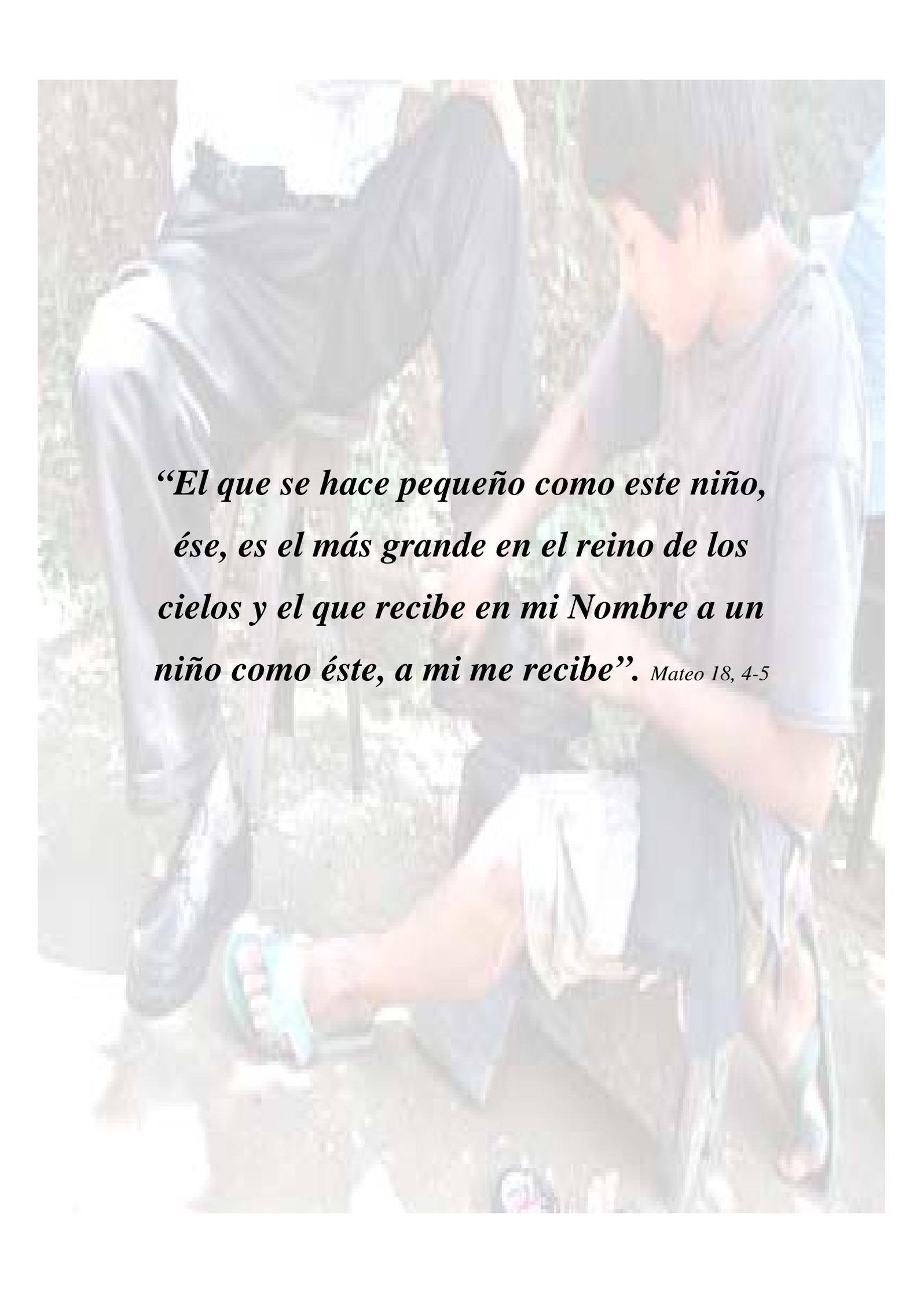
A MI TUTOR:

*Msc. Francisco Valladares Castillo, por su valiosa ayuda constancia y
paciencia en este trabajo.*

A USTED LECTOR:

Por dedicarle tiempo a esta monografía.

*Sin duda alguna, las páginas no bastarían para agradecer a todas y cada
una de las personas que me facilitaron la información: Ministerial,
bibliográfica, así como de impresión, a todos ellos gracias...*



“El que se hace pequeño como este niño, ése, es el más grande en el reino de los cielos y el que recibe en mi Nombre a un niño como éste, a mi me recibe”. Mateo 18, 4-5

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	4
CAPÍTULO I- INFANCIA Y ADOLESCENCIA	5
1.1. Definición	5
1.2. Determinación etárea.....	5
1.3. Diferentes definiciones de niño, niña y adolescentes a la luz de normativas legales	7
CAPÍTULO II—SALARIO	10
2.1. Origen etimológico.....	10
2.2. Definiciones del salario	10
2.3. Evolución histórica.....	11
2.4. Clases de salario	14
2.5. Formas de estipular el salario	14
2.6. Salario Mínimo.....	15
2.6.1. Características del salario mínimo	16
2.6.2. Comisión Nacional de Salario Mínimo	17
CAPÍTULO III-TRABAJO INFANTIL	18
3.1. Definición.....	18
3.2. Antecedentes del trabajo infantil.....	18
3.3. Caracterización de los derechos humanos que se violan a los trabajadores Adolescentes	19
3.4. Derechos laborales de los y las trabajadores adolescentes.....	21

3.5. Causas y consecuencias del trabajo de menores.....	22
CAPÍTULO IV- DEL SALARIO MÍNIMO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN NICARAGUA	25
4.1. Análisis de la realidad salarial mínima de los menores trabajadores según las Encuestas Nacionales del Trabajo Infantil y Adolescente (2000 y 2005).....	25
CAPÍTULO V- MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL DEL TRABAJO DE MENORES	28
5.1. MARCO INTERNACIONAL	28
5.1.1. Convención de los derechos del niño y de la niña.....	28
5.1.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	28
5.1.2.1. Convenio N° 29 Relativo al trabajo forzoso u obligatorio	29
5.1.2.2. Convenio N° 100: Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo igual.....	29
5.1.2.3. Convenio N° 105: Relativo a la abolición del trabajo forzoso	30
5.1.2.4. Convenio N° 111: Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	30
5.1.2.5. Convenio N° 138: Sobre la edad mínima de admisión al empleo	31
5.1.2.6. Convenio N° 182: Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación	32
5.2. MARCO NACIONAL	32
5.2.1. Constitución Política de Nicaragua	32
5.2.2. Ley N° 185, Código del Trabajo de la República de Nicaragua.....	33
5.2.3. Ley N° 287 Código de la Niñez y la Adolescencia	35

CAPÍTULO VI-DE LA ACTUACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO EN LA APLICACIÓN DE LEYES LABORALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORES ADOLESCENTES	37
6.1. Ministerio de Trabajo, política institucional	37
6.2. Inspectoría del Trabajo Infantil y Adolescente	37
6.3. Compromisos asumidos por el MITRAB.....	39
6.4. Actuación de la delegación departamental del MITRAB en el Departamento de León.....	41
6.5. Ley No.129, Ley del Salario Mínimo, y Ley No.516 De los Derechos Adquiridos Empleo aplicadas a los y las trabajadores adolescentes, en el departamento de León.....	44
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	52

ABREVIATURAS

BM: Banco Mundial.

Cn: Constitución Política de la República de Nicaragua.

CT: Código del Trabajo.

CNA: Código de la Niñez y la Adolescencia.

CNSM: Comisión Nacional de Salario Mínimo.

CENEPTI: Comisión Especial Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil.

CUAEN: Clasificación Uniforme de las Actividades Económicas de Nicaragua.

ENTIA: Encuesta Nacional de Trabajo Infantil y Adolescentes

INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

MITRAB: Ministerio del Trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OPS: Organización Panamericana de la Salud.

PIB: Producto Interno Bruto.

UNICEF: Fondo de Naciones Unidas para la Infancia.



INTRODUCCIÓN

“Análisis de la aplicabilidad del salario mínimo en el trabajo infantil y adolescente”, es el tema del presente estudio que consta de seis capítulos denominados: Capítulo I Infancia y adolescencia, Capítulo II Salario, Capítulo III Trabajo infantil, Capítulo IV Del salario mínimo de niños, niñas y adolescente en Nicaragua, Capítulo V Marco jurídico internacional y nacional del trabajo de niños, niñas y adolescentes, Capítulo VI De la actuación del Ministerio del Trabajo en la aplicación de leyes laborales para la protección de los y las adolescente trabajadores.

El primer capítulo Infancia y adolescencia, trata de situar al lector en dos de las etapas que atraviesa todo ser humano, la primera es la infancia que aborda desde sus primeros pasos y la segunda donde experimenta su metamorfosis en la adolescencia, además expone brevemente los diferentes conceptos de niñez o infancia y el hilo casi invisible entre esta y la adolescencia, analizados bajo la perspectiva jurídica.

El segundo capítulo aborda al Salario, entendido como la retribución que paga el empleador al trabajador, en una relación laboral, lo profundiza dando los orígenes históricos de este, sus clases, y las formas de estipularlo. Así mismo expone el Salario Mínimo, mediante el cual el Estado procura para todos los trabajadores, la satisfacción de sus necesidades: alimentación, vestuario, educación, ocio, etc., su sus características, y regulación a través de la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

El tercer capítulo trata del Trabajo Infantil, universo en que se desarrolla la explotación económica y sexual, que absorbe no solo el trabajo que desempeñan los niños y niñas (aunque esté prohibido es un hecho que se vive día a día), sino el de los y las adolescentes, ya que a nivel mundial es conocido como Trabajo Infantil o de Menores, el realizado por toda persona menor de 18 años de edad, por ende hablar de trabajadores adolescentes, es hablar de niños y niñas trabajadores, que transitaron a la etapa de la Adolescencia, y que aprendieron a trabajar desde muy temprana edad, violentándoseles sus derechos humanos y por causas ajenas su voluntad.



El cuarto capítulo Del Salario Mínimo de los niños, niñas y adolescentes en Nicaragua, brinda la panorámica salarial a la luz de investigaciones y encuestas nacionales que revelan la realidad de lo que devengan estos trabajadores a cambio de su esfuerzo, digno de ser reconocido y al menos retribuido, en las diferentes actividades económicas que desempeñan como: la pesca, agricultura, industria, comercio, etc., contribuyendo de una u otra manera al desarrollo del país.

El quinto capítulo Marco Jurídico Internacional y Nacional del Trabajo de Menores, expone a nivel internacional la Convención de los Derechos del Niño y de la Niña, para su protección, así como los Convenios creados por la Organización Internacional del Trabajo, los que pretende erradicar el Trabajo de niños y niñas menores de 14 años, según el Convenio número 138 , evitar que estos desempeñen actividades peligrosas según el Convenio número 182. A nivel nacional la Constitución da pautas claras de la posición del Estado nicaragüense, al prohibir el trabajo a menores de 14 años, permitiendo el trabajo de los adolescente siempre que prive el interés superior de ellos y desarrollando políticas de protección.

El sexto capítulo De la actuación del Ministerio del Trabajo (MITRAB) en la aplicación de leyes laborales para la protección de los y las adolescentes en relación al salario mínimo, medidas y compromisos asumidos. Desarrolla la política que mantiene el MITRAB al respecto de este tema, sus esfuerzos y sus logros para Erradicar Progresivamente el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente trabajador, y su actuación en el departamento de León, con las inspecciones, conformación de expedientes entre otros.

De manera general el estudio tiene como objetivo analizar la situación salarial de los niños, niñas y adolescentes que trabajan, indagar las características de los derechos humanos que se les violentan, a su vez especificar los derechos laborales de los adolescentes, conocer los instrumentos internacionales y nacionales para la protección del salario de los trabajadores y así mismo determinar el papel que desempeña el Ministerio del Trabajo en la aplicación del salario mínimo.



La información estadística que se utilizó fue la obtenida por las encuestas nacionales de trabajo infantil y adolescente de los años 2000 y 2005, realizada por el Ministerio del Trabajo misma que contribuyó al esclarecimiento de la hipótesis jurídica planteada: ***El salario mínimo lo percibe una minoría de los trabajadores infantiles y adolescentes***, la cual se pudo comprobar en sentido afirmativo, porque a la luz del ordenamiento normativo en nuestro país, de conformidad con la Constitución Política, el Código del Trabajo, Código de la Niñez y Adolescencia; y la ratificación de compromisos internacionales como la Convención de los Derechos de los Niños y las Niñas, la doctrina y los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo OIT, que fueron las fuentes jurídicas consultadas se concluye que está prohibido el trabajo infantil y lo que está permitido es el trabajo adolescente legalmente constituido. Sin embargo los niños, niñas los y las trabajadores adolescentes desarrollan sus actividades devengando un salario inferior al mínimo legal establecido, como se desarrolla mayormente en el sector informal dificulta la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente.

Debido a la realidad económica y social de Nicaragua los niños, niñas y adolescentes se han visto en la necesidad de realizar labores a tempranas edades, para contribuir al mantenimiento de sus hogares. Esta protagonización de tareas propias de sus padres y madres, conduce por ende a una suplantación de los mismos, obligando a quemar etapas fundamentales en la constitución de su personalidad, y es lo que conocemos como los "**adultos chiquitos**", quienes cambian del mundo de juegos, diversión, educación, etc., a un mercado hostil y despiadado, con jornadas extenuantes, con salarios bajos, riesgos a su salud demasiado altos, y la posibilidad de acceder a la educación como un sueño distante.

Pretender agotar este tema investigativo sería una afirmación ambiciosa, ya que por lo significativo y trascendental que representan los niños, niñas los y las adolescentes en el desarrollo de una nación, siendo eslabones para construir la cadena del futuro de la humanidad, sería utópico e ingenuo dar por sentadas todas las respuestas ante esta realidad social, ya que a medida que la sociedad evoluciona, lo hará por ende sus conductas, por tales razones el presente trabajo aspira ser marco de referencia a investigaciones que se susciten en la curiosidad y conciencia social de los lectores.



OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la situación mínima salarial de los niños, niñas y adolescentes que trabajan.

Objetivos específicos

1. Indagar cual es la caracterización de derechos humanos que se les violenta en el trabajo adolescente.
2. Especificar los derechos laborales de los adolescentes.
3. Conocer los instrumentos legales internacionales y nacionales que existen, para la protección del salario de los menores.
4. Determinar el papel que desempeñan el Ministerio del Trabajo, como ente gubernamental, en la aplicación del salario mínimo a los menores que laboran.



CAPÍTULO I

Infancia y Adolescencia

1.1. Definición:

“La niñez, es la edad o período de la vida humana que comprende desde el nacimiento hasta los siete años, época en que comienza el uso de la razón”¹.

Puericia, es la edad comprendida entre la infancia y a adolescencia, es decir una fase intermedia que aproximadamente estriba ente los siete y catorce años.

La adolescencia, llamada también pubertad, es un período de cambios rápidos y notables entre los que figuran: la madurez física, maduración cognitiva y el desarrollo, el adolescente atraviesa un proceso de aprendizaje de sí mismo, de relación con los compañeros y los adultos, a fin de desarrollar: la identidad, la intimidad, la integridad, la independencia psicológica y física.

A menudo este cambio de niño a joven adulto, provoca en el y la adolescente, confusiones, inseguridades, miedos y/o temores, desarrollando conductas extremas de sublevación a la autoridad o un dócil sometimiento a ésta, y posiblemente alternando de un estado a otro estado anímico.

1.2. Determinación etárea:

Existen tres fases o subetapas en la que se puede contemplar la adolescencia, siendo:

1. Adolescencia Temprana: comprendida desde los 10 – 13 años.
2. Adolescencia Media: comprendida desde los 14 – 16 años.
3. Adolescencia Tardía: comprendida desde los 17 – 19 años.

¹ Cabanellas, Guillermo “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”. Tomo VII, Edit. Helíostas S.R.L. Argentina, año 1989.



La duración de éstas etapas es variable tanto individual como culturalmente, aunque cada etapa generalmente dura en promedio 3 años².

De acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la adolescencia transcurre en la segunda década de la vida, entre los 10 – 19 años, la juventud entre los 15 – 24 años³; de esta concepción se deduce que la infancia abarca los primeros 10 años de vida, mezclándose con la adolescencia temprana, en dependencia de la precocidad del menor dificultando delimitar cuando se deja ser niño, niña y se vuelve adolescente.

La población adolescente representa aproximadamente el 25% de la población total de la Región de las Américas según investigaciones, incrementándose continuamente y estimándose la cifra de 224.4 millones de habitantes, de los cuales viven cerca del 70% en América Latina y el Caribe, datos proporcionados por el sistema de información técnica de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el año 2000.

Los procesos y progresos que la ciencia y la tecnología, han tenido en los últimos años, el auge de nuevas formas de contratación entre los estados a nivel internacional, la despersonificación de los servicios y bienes prestados, suplantados por la maquinaria y la producción en masa, han disfrazado la problemática que los niños, niñas los y las adolescentes viven día a día, ya que hablar de trabajo adolescente es forzosamente hablar de trabajo infantil, porque el adolescente que necesita protección fue sin duda un niño una niña, que el día de ayer incursionó a las actividades laborales que reproducen de jóvenes adultos. Así la mano de obra infantil y/o adolescente, para algunos empresarios constituyó una “mano de obra barata” y es preferible utilizar “dedos ágiles”, desarrollándose estos niños, niñas, los y las adolescentes, en el capitalismo imperialista donde todo es comerciable.

² Vilchez, Cony, et. al. Manual de Medicina del Adolescente. Edit. Sol, Chile, 2001, Pág.520

³ Vilchez, Cony, ob.cit.



En nuestro país, un poco más de la mitad (52%) es una población joven, que posee entre 18 años o menos; siendo niños, niñas y adolescentes con edades comprendidas entre los 5 y 17 años, según encuestas realizadas en el año 2000⁴.

El joven representa un potencial de riqueza humana para un país, y este contará con un mejor futuro psíquico, social y espiritual, en la medida que su infancia haya sido placentera y satisfactoria; ya que el niño, niña, el y la adolescente por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidados especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento y a lo largo de su vida.

La humanidad debe al niño lo mejor que puede darle, pues en sus manos está el futuro del mundo.

1.3. Diferentes definiciones de niño, niña y adolescentes, a la luz de las normativas legales.

“El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades, dispensando todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes con este fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño⁵.”

En nuestro derecho positivo, encontramos diferentes conceptos de niño, niña y adolescente, se distingue entre uno y otro, pero no hay unidad de criterios. La Constitución Política de Nicaragua en su art. 84: prohíbe el trabajo de menores; sin hacer alusión a quienes se refiere, pero en el Código de la Niñez y Adolescencia, se trata de dilucidar tal concepto y en el art. 2 define: “Se considera como niño, niña a los que no hubiesen cumplido los 13 años de edad, y adolescente a los que se encuentren entre los 13 y 18 años no cumplidos”.

⁴ ENTIA 2000, Encuesta Nacional de Trabajo Infantil y Adolescentes en Nicaragua, Ed. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2003, Pág.º 28.

⁵ Declaración de los Derechos del Niño, 1959, art.2.



Sin embargo el Código Civil de 1904, establece la mayoría de edad sin distinción de sexo a los 21 años, en su arto. 278, y la anteriormente mencionada Constitución Política a su vez otorga la categoría de ciudadano, según su arto. 47, a los que hubieran cumplido dieciséis años de edad.”

El Código del Trabajo, Ley N° 185, de 1996 y su reciente reforma Ley N° 474 “Del trabajo de los y las Adolescentes”, en el arto.130 expone: Se considera adolescente trabajador a los y las comprendidos en edades de 14 a 18 años no cumplidos, que mediante remuneración económica realicen actividades productivas o presten servicios de orden material, intelectual u otros, de manera permanente o temporal.

El Código de Comercio de la República de Nicaragua en el arto.7, habilita a los menores a adquirir bienes, en virtud de trabajo, artes laborales, etc. o se dediquen al comercio, respondiendo hasta la concurrencia de sus bienes. Según la glosa efectuada a este artículo por el Dr. Aníbal Solórzano Reñazco, se refiere a los hijos de familia y menores, comprendiéndose éstos los que aún no han cumplido veintiún años.⁶”

Al respecto de las actividades económicas que los y las adolescentes, pueden desarrollar legalmente, es sin duda alguna, el Código del Trabajo(CT) el que establece: límites, directrices y sanciones que se aplican de no respetarse las medidas que el Estado desarrolla para proteger a los niños, niñas y adolescentes del trabajo y explotación, que según costumbre los términos niños, niñas, adolescentes se fusionan ante la comunidad mundial y se identifican como “infantes, o menores“ los que han dejado de ser niños y aún no son adultos.” La edad mínima para acceder al trabajo es de 14 años, de conformidad al arto.131 CT, que concuerda con el arto.73 CNA: que prohíbe el empleo de menores de 14 años, y la norma constitucional en el arto.84 Cn: reafirmando la prohibición de que los menores trabajen.

Según Alfredo Montoya “el trabajo de menores” se refiere a aquellos que no hayan alcanzado la mayoría de edad laboral esto es, los menores de 18 años, son los destinatarios

⁶ Solórzano Reñazco Aníbal, Glosas al Código de Comercio de Nicaragua, Edit Hispamer. Nicaragua, 2004, 776 p.



de una serie de normas laborales de claro sentido protector, cuya aparición va unida (con frecuencia incluso integrándose en las disposiciones) a las primeras leyes tutelares del trabajo femenino⁷.

La Organización Internacional del Trabajo(OIT) en su convención número 182 “sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación, aprobada en Ginebra en el año 1999 y ratificado por Nicaragua en el año 2000, en su arto 2, denomina como niño: a toda persona menor de 18 años”.

Los niños y niñas, en su desarrollo biológico, social, físico y afectivo, han sido objeto de tratos crueles y denigrantes que afectan a ese tan proclamado “desarrollo integral” al que tienen derecho, donde debe privar el interés superior por encima de cualquier consideración. Dada la situación de extrema pobreza en que se encuentran los países de América Latina, estos sujetos sociales de Derechos han tenido que ingresar al trabajo, según informes de la oficina de la OIT, el número de niños trabajadores tiene entre 5 y 14 años de edad, cifra como mínimo, en 120 millones⁸.

Los adolescentes en cambio una vez que han dejado la infancia experimentan un fenómeno de “marginación socio - cultural”, referido a la no inclusión dentro del sistema de producción y consumo de bienes y servicios, generalizándose también a la participación política, por lo que accede precozmente al trabajo con las consiguientes desventajas por la explotación de la que es objeto desde niño, la inestabilidad, los bajos salarios, el trabajo a destajo, etc.

⁷ Montoya Melgar Alfredo, “Derecho del Trabajo” 9 Ed. Edit. Tecnos, Madrid, 1998 Pág. 493.

⁸ Oficina Internacional del Trabajo (OIT), El Trabajo Infantil lo Intolerable en el Punto de Mira, Edit. Alfaomega, México, 2000, p. 3.



CAPÍTULO II

El Salario

2.1. Origen etimológico:

La palabra salario viene del latín Sal, *Salis: sal* en castellano; *hols* en griego, porque los antiguos romanos pagaban con sal a sus criados domésticos⁹.

2.2. Definiciones del salario:

Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral, arto 81¹⁰.

El ser humano como derecho fundamental para su subsistencia, contempla que la forma para asegurarse la alimentación, vestido, educación, atención medicinal, recreativa de acorde a su dignidad, emanan del trabajo, fuente de riqueza de todo hombre y es por eso que el Derecho al trabajo está consignado en el arto 23 de la Declaración de los Derechos Humanos, aprobada en 1948, este derecho a trabajar se expresa de la siguiente manera: Inc. 1: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección del desempleo"¹¹.

De la misma manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Declaración de Filadelfia, en el párrafo relativo a los propósitos y fines de dicha organización, reconoce la importancia del trabajo, exponiendo: "Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual, de seguridad económica y en igualdad"¹².

En nuestro ordenamiento, el arto 57 de la Constitución Política, establece dentro los derechos sociales que: Los Nicaragüenses tienen derecho al trabajo acorde a su naturaleza humana y el arto 80, enuncia: "El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El

⁹ Molina, Ramón César, Salario Mínimo., Universidad Nacional Autónoma, 1959, 50 Pág.

¹⁰ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, 1996.

¹¹ Molina, Ibidem Pág. 48.

¹² Villasmil Prieto, Humberto et.al. Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo Ed.OIT San José Costa Rica 2006, 152 Pág



trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona”, por lo que goza plenamente de protección estatal.

El salario, elemento básico del contrato de trabajo y forma honrada de ganarse la vida, tendrá que ser suficiente y compatible con la dignidad humana, ya que es un instrumento de la autonomía del individuo, ese salario es el que se concibe como mínimo y establece el límite para que se cumpla el principio de Justicia Social “Pagar salarios convenientes a las necesidades humanas”.

Mario de la Cueva, notable Jurista mexicano en materia laboral, considera que debe de cumplirse ese principio de la Justicia Social, ya que considera el salario como: “la retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa¹³”.

El criterio predominante en materia laboral de acuerdo con las doctrinas modernas, es el que considera al salario como: la totalidad de los beneficios que percibe el trabajador. Razón significativa e importante con lo cual dota al salario de un sentido de felicidad y estabilidad económica, necesarios para los hogares obreros, ya que en la medida de que este satisfaga las necesidades de los que lo devengan y sus familiares, logrará su cometido, el orden social.

2.3. Evolución Histórica

En la antigüedad el trabajo en términos generales era ejecutado por esclavos a los cuales no se les daba ninguna remuneración. Así mismo los primeros preceptos positivos que citan sobre el salario, fueron en el Código de Hammurabi (2000 años AC) donde se establecían

¹³ Cuevas Mario “Derecho Mexicano del trabajo”, Tomo I, Edit Porrúa, México, año 1954, Pág. 667.



disposiciones legales que tenían por objeto la protección del salario conteniendo salarios mínimos para jornaleros, artesanos, tejedores, carpinteros y albañiles¹⁴.

En el mundo antiguo la característica del trabajo era de tipo servil – manual, siendo la primera manifestación de distinción entre clases dominada y dominantes, libres y esclavos, a quien su remuneración consistía en una efímera alimentación para su subsistencia. En Grecia y Roma, Dioclesiano fijó una lista de salarios proporcionales a la categoría de trabajadores.

En la Edad Media es donde cabe destacar que el salario, enfrentó los episodios más dramáticos, ya que el sistema de relaciones laborales, era de producción, basada en la propiedad del señor feudal sobre la tierra al igual que el dominio sobre los siervos. En este período el salario fue determinado con interés de la clase poseedora que tenía un valor nominal y real, los monarcas alteraban a su antojo el valor de la moneda, además de numerosas instituciones, que a su vez dictaban ordenanzas como la de 1349, en Inglaterra, en donde se amenazaba con prisión al que pidiese un salario más elevado del que se daba hacía 20 años.

La idea del salario en la época medieval era la del **Salario Justo**, siendo éste para los canonistas el que satisfacía las necesidades del obrero de un modo conveniente. Santo Tomás de Aquino dijo: “que así como la justicia exige que se pague por un objeto material un precio justo, así reclama un justo salario para el trabajo humano, preconizado durante los siglos XIII y XIV”.

La Revolución Francesa de 1789 al proclamar las libertades y derechos fundamentales del hombre dio a conocer la idea de Salario Mínimo y no máximo como antiguamente ocurría, y concretó la lucha de los trabajadores al hacer que el Estado llenara su misión social y estableciera el salario mínimo conforme al costo de la vida, región, oficio y capacidad productiva del trabajador.

¹⁴ Cabanellas Guillermo, “Contrato de Trabajo” pte general volumen II. Edit Librero, Argentina, 1963, p. 316.



A fines del siglo XVIII, ocurrieron fenómenos como: la abolición de la esclavitud, aumento demográfico, carestía de brazos, provocando que el salario aumentara y bajara con la misma facilidad.

En el siglo XIX la condición del obrero fue muy penosa, pero debido a los progresos de la industria, comercio, agricultura, los salarios se elevaron notablemente, al existir una mayor producción, reducción de costos de mercancías, e incremento de consumo; nacieron nuevas necesidades, dando como resultado el alza de la vida.

El antecedente legal más significativo en nuestra legislación en lo concerniente al salario mínimo lo constituye la creación de la Ley de Seguridad de Obreros, Salario Mínimo y Horas de Trabajo en 1924, ya que posteriormente se promulgó el antiguo Código del Trabajo en 1945, estableciéndose y regulando lo relativo al salario.

Como consecuencia de muchos cambios en materia de salario mínimo, se aprobó la Ley N° 129, Ley del Salario Mínimo, en mayo de 1991, entrando en vigencia el 21 de Junio del mismo año.

En el Código del Trabajo de 1996 se regula el salario mínimo en donde establece en el arto 85: “Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia”, manteniendo el mismo criterio se esboza en el arto. 23 de la declaración de los Derechos Humanos, siendo la remuneración que asegure una existencia conforme a la dignidad.



2.4. Clases de Salario:

Existen algunas clases de salario entre los que se encuentran las siguientes:

1. Salario Familiar: según Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual lo define: “Es el que debe ser uniforme al número de personas que dependen del trabajador para subsistir”.
2. Progresivo: es una remuneración extraordinaria o suplemento de salario, llamada materia prima, dada al trabajador sobre su salario normal, por aumento en el rendimiento.
3. Salario Nominal: es el convenio entre el trabajador y el patrono, sin atender al beneficio que aquél pueda obtener.
4. Salario Efectivo o Real: es el que tiene en cuenta el poder de adquisición de la moneda¹⁵.

2.5. Formas de Estipular el Salario:

De conformidad con nuestro cuerpo normativo el arto 82 CT y el arto 4 de la Ley N° 129 Ley del Salario Mínimo, establece que el salario se establece libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Dentro de las formas principales de estipular el salario están:

- a) Por unidad de tiempo: cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en un determinado número de horas o de días sin estimación de su resultado.

¹⁵ Zúñiga Ruiz, Ruth, “Salario Mínimo” Tutor: Juan Pablo Obando, León, Universidad Nacional Autónoma, 1955, p. 23-24.



- b) Por unidad de obra, por pieza o a destazo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución.
- c) Por tarea, cuando el trabajo se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido¹⁶.

El lugar de pago en que debe entregarse el salario, según arto 86 CT, es donde se preste el servicio, salvo acuerdo entre el empleador y el trabajador, además prohíbe el pago en bares, cantinas o lugares similares, excepto a los trabajadores que laboren en dichos establecimientos.

La forma de pago, de acuerdo con los artos 82 Cn y arto 86 CT, determina que el salario ha de pagarse en moneda de curso legal, prohibiendo sustituirlo con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretende sustituir la moneda.

2.6. Salario Mínimo:

La idea del salario mínimo es señalar el nivel mínimo de la escala social, bajo el cual la vida deja de corresponder a la dignidad y a la esencia de la persona humana¹⁷.

La existencia de un salario mínimo por actividad económica es la manifestación más importante de la actual intervención del Estado en materia de cuantía salarial.

El derecho al salario mínimo es un derecho reconocido en el arto 82 de la Constitución Política y tiene protección legal según la propia constitución. Mientras que la Ley de Salario Mínimo Número 129, lo concibe como la “retribución ordinaria que satisfaga la necesidades mínimas de orden material, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de subsistencia y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país”. Este salario en la actualidad es fijado en dependencia de la actividad

¹⁶ Código del Trabajo ob. cit, 1996

¹⁷De la Cueva, Mario. Ob. cit Pág. 660 Tomo I



económica que se realice y lo hace la Comisión Nacional de Salario Mínimo y debe fijarse periódicamente por lo menos una vez cada seis meses, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región y el sector económico.

La fijación de este salario puede ser por unidad de tiempo, obra o por tarea, pudiendo calcularse por hora, día quincena o mes. Actualmente se encuentra fijado por mes, día y por hora¹⁸.

Cada vez que se modifique el monto del salario mínimo, se deberá modificar automáticamente todo salario inferior al mínimo sin que el resto de los salarios que están por encima del mínimo deban ser reajustados por esta razón.

El salario mínimo, como todo derecho contemplado en el Código del Trabajo, es irrenunciable y no podrá ser objeto de compensación, es decir que si el trabajador le debe a su empleador, el salario mínimo no podrá ser considerado por el empleador como monto para el pago de lo que el trabajador le adeude. Tampoco puede ser objeto de descuento, reducción, retención o embargo, excepto para el pago de los alimentos declarados judicialmente¹⁹.

2.6.1. Características del Salario Mínimo:

El salario mínimo, posee las siguientes características, según Mario de la Cueva:

1. Es esencialmente relativo y variable, pues no es posible fijar una cantidad, para períodos largos de tiempo, sería necesario tener en cuenta las condiciones en que se viven.
2. Es ideal, la cantidad mínima para adquirir el nivel de vida deseado.

¹⁸ Ver anexo N° 1

¹⁹ Ortega Castillo, Bertha, Modulo Institucional El Salario Edit. Corte Suprema de Justicia, Nicaragua, 2005 p.55.



3. Es real, la suma mínima que atendiendo las necesidades del trabajador y a las condiciones de la industria puede pagarse²⁰.

En nuestra legislación deducimos las siguientes peculiaridades del salario mínimo:

1. Es irrenunciable, es decir inherente a la persona humana, de conformidad al art. 3, de la Ley N° 129.
2. Es periódico, ya que se establece en lapsos de 6 meses, art. 4, Ley N° 129.
3. Es Inembargable, establecido así por la Constitución Política en el art. 82 Cn. Inc. 3, igual que el art. 72 CT.

2.6.2. Comisión Nacional del Salario Mínimo:

El Código del Trabajo, en el art. 85, determina que la competencia para determinar el salario mínimo, le corresponde a la Comisión Nacional de Salario Mínimo. Dicho organismo gubernamental está adscrito al Ministerio del Trabajo, con autonomía funcional, según el art. 7 de la presente Ley N° 129 y a su vez esta integrada Art. 10 por:

1. El Ministerio del Trabajo, que la preside.
2. Un representante del Ministerio de Economía y Desarrollo.
3. Un representante de cada una de las organizaciones nacionales representativas de los empleadores a juicio del Ministerio del Trabajo.

Dentro de las funciones que posee esta comisión, en el art. 7 de la Ley N° 129, está la de fijar el salario mínimo, en base a un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos que satisfagan las necesidades mínimas de subsistencia de una familia promedio. Para este efecto se tomará como base los estudios e informaciones económicas que le proporcione la Comisión Nacional de Vida, la Dirección y Empleos del Ministerio del Trabajo, el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC) y otros organismos similares²¹.

²⁰ Cueva Mario, ob.cit., Pág. 660

²¹ Ministerio del Trabajo, Compendio de Leyes Laborales de la República de Nicaragua, Nicaragua, 2005, Pág. 260.



CAPÍTULO III

Trabajo Infantil

3.1. Definición:

Es la actividad que implica la participación de los niños, niñas y adolescentes en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo o en la prestación de servicios a personas naturales o jurídicas, que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación; o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos o futuros o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral y social de los menores.

3.2. Antecedentes del Trabajo Infantil:

El trabajo infantil no es un fenómeno histórico de reciente data, ya que se concibe la idea de considerarlo como enraizado en la tradición, el cambio que se ha dado modernamente ha sido porque la comunidad mundial y ha encaminado sus esfuerzos para desaparecerle y brindar una mayor protección a los trabajadores adolescentes.

Antiguamente, desde la época colonial en nuestro país, encontramos sobre la protección que se le daba al menor trabajador:

1. Fijación de salario justo y eficiente.
2. Trabajo diurno, aunque el indígena estuviese anuente al trabajo nocturno.
3. Prohibía el ocupar menores de 8 y 10 años en los obrajes.
4. Descanso obligatorio en domingo y fiestas.
5. Se regulaba el trabajo de mujeres y niños indígenas.

Poco a poco el trabajo infantil fue consolidándose como un problema social, así en la Constitución de 1858, en el arto 15 se rechazaba la esclavitud en cualquier forma²².

²² Guevara, Engy et al Análisis Jurídico Social de la situación de los niños trabajadores en el municipio de León. Tesis monográfica. Tutor: Francisco Valladares. UNAN-LEÓN, Nicaragua 1998, Pág.



Sobre el trabajo de mujeres y menores, expone Rodolfo Sandino Argüello, mientras las constituciones de 1939, 1948, 1950 y 1974 solo hacían referencia a estos, es en la Constitución de 1987, donde tiene regulación especial, pero sin duda alguna respecto al trabajo de menores, la actual Constitución supera a la indefinición de todas las anteriores y en su arto. 84 consigna claramente que en Nicaragua está prohibido en labores que afecten su desarrollo normal y formación escolar, además obliga al Estado a proteger a los menores respecto a cualquier clase de explotación²³.

3.3. Caracterización de los Derechos Humanos que se violan a los trabajadores adolescentes:

La Constitución política de Nicaragua, en el citado arto. 84: prohíbe el trabajo de los menores y deposita en manos del Estado su protección, así mismo reconoce que la niñez goza de protección de manera especial y de todos los derechos que su condición requiere, por lo cual tiene plena vigencia la Convención Internacional de los derechos de los niños y las niñas, arto 71 Cn.

Según la Categoría de los Derechos Humanos, llamados Generaciones: Primera, Segunda y Tercera, en la realidad nacional a los niños, niñas, los y las adolescentes se les lesionan sus derechos vitales.

La norma suprema ubicada en la cúspide de la reconocida pirámide de Kelsen reconoce que los menores contienen todos estos derechos,(pero a menudo son ignorados), siendo su clasificación:

Derechos de Primera Generación: Comprende los derechos civiles y políticos:

Arto 23 Cn: Derecho a la vida, inviolable e inherente a los menores trabajadores; esto se violenta en el desarrollo de las actividades que realiza el niño, niña, el y la adolescente al recolectar basura, manipular sustancias tóxicas, ventas callejeras, etc., exponen su salud en

²³ Palomino, Teodosio, Et. Al., El derecho al trabajo en las Constituciones de Iberoamérica, Editorial Juris Laboral, Perú, 1999, Pág. 803.



las calles, basureros, ya que podrían sufrir lesiones físicas, psicológicas, intoxicación, explotación sexual y muerte.

Arto 25 Cn: Establece que toda persona tiene derecho a:

- I. Libertad Individual.
- II. Su Seguridad
- III. Al reconocimiento de su personalidad y capacidad jurídica, al desempeñar estos trabajos algunas veces terminan siendo objetos de tráfico de órganos o con fines sexuales.

Arto 27 Cn: Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho igual a la protección. Los niños, niñas, las y los adolescentes recolectores de basura no gozan de protección por parte del gobierno central, en el Basurero del Fortín, de ésta ciudad, ya que no se les restringe el acceso a la hora que los camiones de basura descargan, poniendo en riesgo su seguridad²⁴.

Arto 36 Cn: Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. La violencia genérica y sexual figuran entre los peligros más graves y temibles para los menores trabajadores siendo el trabajo doméstico donde comúnmente ocurre esta violencia²⁵.

Derechos de Segunda Generación: Comprende los derechos de carácter económico, social, y cultural:

Arto 59 Cn: Los nicaragüenses tienen derecho a por igual a la salud. Siendo el Estado responsable de establecer las condiciones básicas para su promoción, protección, recuperación y rehabilitación. Los peligros que los menores enfrentan en este tipo de trabajo son de acuerdo a la naturaleza del mismo, sufren: cortaduras, insolación, golpes,

²⁴ Hernández Aurora, et.al. Niños sin rostro, supervivencia bajo la sombra del fortín del período de Julio-Agosto 06, Tutor: Cesar Salinas, León, UNAN, 2006, 46 Págs.

²⁵ OIT, El Trabajo Infantil Doméstico en Nicaragua, Pág. 75.



hematomas, fracturas, picaduras de animales, alergia al polvo, atropellamiento de vehículos, enfermedades de la piel y respiratorias entre otras.

Arto 84 Cn: Se prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan afectar su desarrollo o ciclo de instrucción obligatoria. Trabajo restringido en razón de labores perjudiciales y a veces disfrazado de la idea de que el trabajo que no perjudique, contribuye para que el niño, niña, el y la adolescente aprenda el significado de la responsabilidad, cuando en realidad se hace para justificar la explotación de su mano de obra y fortalecer la arbitraria asignación de estos menores a tareas del cuidado de la familia y la comunidad²⁶.

Derechos de Tercera Generación: Comprende los derechos de los pueblos o de solidaridad. Contenidos en todos los pactos internacionales y declaraciones; no están en un solo cuerpo normativo.

Se caracterizan por ser reclamables ante el Estado, y así mismo el Estado puede ser titular de estos derechos, dentro de los que están: la paz, desarrollo económico, autodeterminación, derecho a un medioambiente sano, a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad, a la solidaridad. Respeto al desarrollo económico el Estado debe elevar el nivel del salario y brindar mejores condiciones de vida para la niñez y adolescencia, en conjunto con la participación solidaria de las instituciones públicas, privadas, familia, comunidad y escuela, según arto 76 CNA.

3.4. Derechos laborales de los y las trabajadores adolescentes:

En el contexto laboral, el Código del Trabajo además de reconocer los derechos humanos inherentes a la persona, se especializa en los de orden laboral, dedicándoles un capítulo especial al trabajo de los y las adolescentes, y enunciando sus derechos, según arto 134 CT:

Son derechos de los y las adolescentes que trabajan:

²⁶ Save the Children Noruega, Trabajo de niños y niñas... Responsabilidad de adulto, Programa en Nicaragua-Managua, Editorial INPASA, 2004, Pág. 78.



- a) Realizar trabajos en condiciones de respeto y goce de sus derechos fundamentales.
- b) Salario igual, por trabajo realizado, igual al de los otros trabajadores.
- c) Ser remunerados en moneda de curso legal siendo prohibido el pago en especie.
- d) Tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud física y mental, higiene y protección contra riesgos laborales.
- e) Los y las adolescentes con alguna discapacidad deberán tener condiciones laborales físicas y ambientales.
- f) Tener una jornada laboral que no exceda las seis horas diarias y treinta semanales.
- g) Los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud.
- h) Integrarse al trabajo en las modalidades y horarios compatibles con sus responsabilidades y disponibilidad de horario escolar.
- i) A la participación y organización sindical.
- j) Acceder a la capacitación mediante un sistema de aprendizaje apropiado a su edad, nivel escolar y otras condiciones que favorezcan su desarrollo.

Los demás derechos que establece el presente Código, el Código de la Niñez y de la Adolescencia, otras leyes, los convenios colectivos y convenciones internacionales ratificados por el Estado Nicaragüense.

3.5. Causas y consecuencias del trabajo de menores:

Hay factores objetivos que evidencian que este villano infantil se genera estructuralmente y en las últimas décadas ha tenido un auge extraordinario, contribuyendo a la terciarización de la economía.

En Nicaragua algunos de los factores incidentes en su crecimiento han sido sin lugar a duda las frecuentes guerras, los desastres naturales para los que el país no ha tenido capacidad de respuesta preventiva, la drástica reducción del sector agrícola productivo, así mismo igual reducción del aparato estatal, como parte de los condicionamientos impuestos por las instituciones financieras internacionales, teniendo todo esto como consecuencia: el aumento



del desempleo y del subempleo, y el éxodo rural hacia las zonas urbanas, o la migración al extranjero ²⁷.

Las causas por las y los adolescentes trabajan, desde sus opiniones²⁸ se encuentran:

1. Trabajan para completar el ingreso familiar.
2. Para pagar deudas pendientes.
3. Para colaborar con la empresa familiar.
4. En virtud que los programas de educación y capacitación que reciben.
5. El centro de estudio está muy alejado o no tienen recursos económicos para costear los útiles escolares.
6. Si el niño(a) y adolescente trabajador(a) deja el trabajo para ir a la escuela, no percibe el ingreso económico que le proporciona su trabajo. Pierde la oportunidad de trabajar y de ganar dinero. A esta pérdida económica se le conoce como “costo de oportunidad”, es decir, el asistir a la escuela le supone al niño trabajador perder la oportunidad de trabajar y de ganar; además, le cuesta no ganar lo que ganaba por trabajar, un promedio de US\$ 35 dólares mensuales en Nicaragua.

Las consecuencias del trabajo infantil se dan a todos los niveles:

1. Sociales y Morales: profundiza la desigualdad, viola los derechos humanos fundamentales de la infancia y adolescencia, acelera el proceso de maduración, impide o limita el adecuado proceso educativo, expone a enfrentamiento de un ambiente adulto y a veces hostil, ocasiona pérdida de la autoestima, problemas de adaptación social y traumas.
2. Físicos y Psíquicos: causa enfermedades crónicas, dependencia de fármacos, retraso en el crecimiento, agotamiento físico, abusos físicos y psíquicos, picaduras de insectos, insolaciones, infecciones a causa de químicos, heridas, quemaduras y

²⁷ Save the Children, ob. cit.

²⁸ ENTIA 2000, Encuesta Nacional de Trabajo Infantil y Adolescente en Nicaragua. Editorial Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Programa para la erradicación del trabajo infantil, Nicaragua, 2003 Pág. 147.



amputaciones, alergias al polvo, dolores en las articulaciones y deformaciones óseas.

3. Económicos: la pérdida de escolaridad a largo plazo significa un 20% menos de salario durante toda su edad adulta, pérdida de poder adquisitivo del mercado nacional, la pérdida de años de educación se traducen en una calidad inferior del capital disponible en una sociedad, incidencia negativa en el PIB (Producto Interno Bruto).



CAPÍTULO IV

Del Salario Mínimo de los niños, niñas y adolescentes en Nicaragua

4.1 Análisis de la realidad salarial mínima de los menores trabajadores según las Encuestas Nacionales del Trabajo Infantil y Adolescente (2000 y 2005):

Salario mínimo para los, niños, niñas resulta inconcebible de acuerdo con las disposiciones legales pero debido a las realidades sociales, donde la pobreza se apodera de miles y miles de hogares nicaragüenses, tristemente debe ser considerado en este estudio, ya que no se puede ignorar que los niños y niñas trabajan aun contraviniendo sus propios derechos. Para los y las adolescentes trabajadores en la actualidad, y en cumplimiento de su derecho laboral significa la cantidad límite que debe percibir los trabajadores al vender su fuerza física a cambio de una retribución económica que les permita satisfacer sus necesidades humanas, estos trabajadores menores constituyen el 63.3% de trabajo proveniente del sector rural, apuntando que la pobreza que existe en éstas zonas los obliga a emigrar del campo a la ciudad.

El artículo 134 del Código del Trabajo inciso f, establece que: las y los adolescentes trabajadores tienen derecho a tener una jornada laboral que no exceda las seis horas diarias y treinta semanales, no observándose así en la realidad según la información revelada por las encuestas nacionales ya que las jornadas laborales que cumplen los niños, niñas y adolescentes, comprenden jornadas diurnas y nocturnas de 5 y hasta 8 horas diarias, las que a su vez están definidas como actividades prohibidas en el arto.133 del mismo código, en su numeral c, donde se establece que no deben realizarse en ciertos lugares como centros nocturnos, ni condiciones en jornadas nocturnas ni mucho menos en horarios prolongados.

La clasificación uniforme de las actividades económicas de Nicaragua (CUAEN), como refleja la ENTIA 2000, los niños, niñas y adolescentes laboran en actividades:

1. Agricultura, Silvicultura y Pesca.
2. Minas y Canteras.
3. Industria Manufacturera.



4. Electricidad, Gas y Agua.
5. Construcción.
6. Comercio, Restaurantes y Comunicaciones.
7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.
8. Establecimientos Financieros y Seguros.
9. Servicios Comunales, Sociales y Personales.

El Ministerio del Trabajo (MITRAB) se refiere a la Agricultura como actividad económica más realizada por los nicaragüenses, ya que el país es de naturaleza agrícola, observándose en contraste con la tabla de salario mínimo acordada por la comisión Nacional de Salario mínimo:

1. Agricultura: devengando un salario mínimo de C\$ 869.40 mensual.
2. Pesca: correspondiendo el ingreso de C\$ 1, 371.40 mensual.
3. Minas y Canteras: con salario básico de C\$ 1, 619.80 mensual, donde los niños trabajadores corren riesgos como: contacto con plomo, gases, vapores, etc.
4. Industria Manufacturera: con un ingreso de C\$ 1, 212.70 mensual.
5. Electricidad, Gas, Agua, Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones: el mínimo salario es de C\$ 1, 654.30 mensual.
6. Industria: Sujeta a régimen especial fiscal devengan como límite C\$ 1, 478.40 mensual.
7. Construcción, Establecimientos Financieros y Seguros: siendo el salario mínimo más alto dentro de esta tabla salarial de C\$ 2, 018.40 mensual.
8. Servicios Comunitarios, Sociales, Domésticos y Personales: C\$ 1, 264.40.
9. Gobierno Central y Municipal: siendo el límite de C\$ 1, 124.76²⁹.

Recientes investigaciones realizadas por el MITRAB en la ENTIA 2005 demuestra que 135,380 niños, niñas y adolescentes trabajan en el sector agricultura, silvicultura, caza y pesca. En cambio en el sector comercio, restaurantes y hoteles 51, 592 labora en dicho

²⁹ Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial VGC-AM-005-03-06, Sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario mínimo.



sector, mientras que 4, 652 menores trabajan en el sector construcción y 968 en minas y canteras. No obstante es en el sector informal donde se concentra el trabajo infantil en toda su expresión siendo un total de 181, 922 niños, niñas y adolescentes, dentro de los cuales el 61.4% **no reciben pago**.

Según investigaciones:”los salarios que perciben los menores, están en dependencia de factores como: la edad, sexo, del nivel de escolaridad, del área urbana o rural donde desempeñen sus labores. Los menores con edades comprendidas entre 5 a 9 años reciben un salario de C\$ 600 mensuales o menos, los adolescentes de 15 a 17 años ganan más de C\$ 600, y de manera intermedia los que tienen edades de 10 a 14 años alcanza el máximo de C\$ 600 y menos. De esto se deduce que los niños y niñas de 5 a 14 años gana C\$ 600, mucho menos del límite legal establecido por el MITRAB, siendo este dato muy alarmante, ya que no cabe la menor duda que los adultos están utilizándolos y al producto del trabajo de ellos y ellas y ni siquiera redunda en su bienestar”³⁰

³⁰ Nicaragua Avanza, Páginas Azules, Suplemento del Diario La Prensa, Edición N° 101, Nicaragua 21 al 27 de Agosto del 2006.



CAPÍTULO V

Marco Jurídico Internacional y Nacional del Trabajo de Menores

5.1. Marco Internacional

5.1.1. Convención de los derechos del Niño y de la Niña:

La Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño y la Niña se creó el 20 de Noviembre de 1989 y fue ratificada por nuestro país un año más tarde, estableciendo, en su Artículo 32, el derecho de los niños, niñas los y las adolescentes a ser protegidos contra todo tipo de explotación laboral y el peligro de ser sometido a cualquier actividad laboral que pueda dañar su salud y desarrollo personal, y sobretodo, que le impida el acceso al sector educación. También, le respalda el Artículo 36 de la misma Convención, en el que se menciona el derecho de los niños, niñas los y las adolescentes contra cualquier otra forma de explotación.

La Convención Internacional de los Derechos del Niño garantiza a niños y niñas el derecho a un presente digno y humano y a una identidad social autodeterminada.

Nicaragua como Estado Parte de la Convención sobre los Derechos del Niño ha logrado adecuar su legislación interna al contenido de la Convención. La principal adecuación ha sido la de establecer en el artículo 71 de la Constitución Política de la República la plena vigencia de la Convención sobre los Derechos del Niño, y declarar que la niñez y la adolescencia de nuestro país, requieren de una protección especial y en su arto.3 reconoce a los niños y adolescentes como sujetos plenos de derechos.

5.1.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha promovido un esfuerzo admirable para proteger a los niños, niñas, los y las adolescentes que trabajan, aunque algunos de los convenios que ha creado, son de protección general a los trabajadores, se aplican a los adolescentes trabajadores:



5.1.2.1. Convenio Número 29. “Relativo al trabajo forzoso u obligatorio.”³¹

En este convenio se determina el significado de trabajo forzoso u obligatorio, siendo realizado por cualquier individuo, mediando coacción, y no existiendo voluntad de ejecutarlo, según el arto 2.

Las personas que pueden realizar trabajos de carácter obligatorio, pero no entendido como forzosos, son las definidas como: los militares, los condenados bajo sentencia firme, el realizado en caso de fuerza mayor: guerras, incendios, temblores de tierra, epidemias, etc.

En el arto 11, sin embargo es en donde se reconoce que los individuos capaces de realizar estas tareas deben ser adultos del sexo masculino, entre las edades de 18 a 45 años, pero nunca los menores de 18 años, lo que nos indica claramente que un y una adolescente no pueden ser víctimas de una explotación laboral bajo el concepto de que el trabajo debe ser utilizado como labor educativa. En nuestro país este convenio tiene vigencia desde la fecha de su ratificación siendo en el año de 1934.

5.1.2.2. Convenio Número 100. “Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo igual.”³²

En dicho convenio, se obligan todos los estados miembros a garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de la igualdad salarial, independientemente del sexo. Insta a los empleadores a que de forma objetiva, en consecuencia de los resultados productivos, y según la naturaleza del trabajo realizado sea la remuneración, sin ser afectada por razón del sexo.

El Estado es responsable de implementar este convenio mediante leyes, sistema de fijación de la remuneración, y también de los trabajadores al establecer que debe de aplicarse en los contratos colectivos y acción coordinada de los medios, arto 2.

³¹ Ministerio del Trabajo, Compendio de Leyes Laborales, ob .cit.

³² *Ibíd.*



Nuestro país lo ratificó en 1967, siendo vigente en nuestros días y aplicándolo a los trabajadores adolescentes en virtud de su edad, ellos también deben ser protegidos en dependencia de su sexo, ya que muchas veces la remuneración devengada por ellos, aunque el trabajo sea el mismo, obedece a los roles y papeles asignados según la sociedad, siendo discriminados los trabajadores adolescentes en razón de su género.

5.1.2.3. Convenio Número 105. “Relativo a la abolición del trabajo forzoso.”

La OIT, adopta este convenio en 1957 y Nicaragua lo ratificó en 1958, un año más tarde. Se reconoce que el trabajo forzoso es violatorio de los Derechos Humanos, y obliga a los Estados partes a suprimirlos de cualquier manera que ocurra: como medio de coerción, castigo, uso de mano de obra, con finalidades de fomento económico, medida disciplinaria en el trabajo, como represalia por haber participado en huelgas, etc.

Los adolescentes trabajadores por ende no deben ingresar al mercado laboral, bajo ninguna de las circunstancias antes relacionadas, ni mucho menos como castigo impuesto por sus padres, por un bajo rendimiento escolar, ya que esto sería una flagrancia violación de los derechos humanos y de la convención de los derechos del Niño y de la Niña.

5.1.2.4. Convenio Número 111. “Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.”³³

El término de discriminación consiste en cualquier distinción o exclusión que obedezca: a raza, sexo opinión política, origen social. que afecte la igualdad en el empleo, según arto 1, inc. A.

Los estados pueden definir las medidas especiales de protección adoptadas en otros convenios, como no discriminatorios y las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades propias, y por razón de la edad se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial; y como constitucionalmente nuestro país ha reconocido que la niñez y

³³ Ibidem.



por interpretación los adolescente gozan de especial protección por ser sujetos de derechos, no deben ser objeto de ningún tipo de discriminación y mucho menos en el ámbito laboral, ya que los ingresos que perciben estos trabajadores contribuyen a elevar el nivel de vida del seno familiar. En el país dicho convenio fue ratificado en 1967, siendo actualmente vigente.

5.1.2.5. Convenio Número 138. “Sobre la edad mínima de admisión al empleo.”³⁴

Este convenio, es uno de los más importantes en lo que respecta al tema de trabajo infantil y adolescente, ya que se incorporan tempranamente al mercado laboral. Se fijó el límite legal, es decir la edad mínima para poder trabajar, Nicaragua lo aprobó desde 1931.

La edad fijada establece la OIT, no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, quince años, según el arto 2, del referido convenio; pero en consideración a que el estado se encuentre insuficientemente desarrollado económicamente, se especifica la edad de 14 años, como edad mínima básica. Se establece la distinción entre el trabajo ligero y peligroso, que pueden desempeñar los y las trabajadores adolescentes, mientras que los infantes deben ser retirados del trabajo, para no privarlos de su desarrollo normal.

El trabajo peligroso es aquel que puede poner en peligro la salud, seguridad o moralidad de los menores y no puede ser realizado por personas menores de 18 años, arto 3. En cambio se comprende al trabajo ligero el que no sea perjudicial a su salud o desarrollo, y de naturaleza que afecte su asistencia a la escuela, arto 7.

Las disposiciones del convenio son aplicables a minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, servicios de electricidad, gas y agua, saneamiento, transporte, almacenamiento y comunicaciones, plantaciones con exclusión de las empresas familiares que produzcan para el mercado local y que no poseen regularmente trabajadores asalariados, arto 5.

³⁴ Ministerio del Trabajo, ob. cit.



5.1.2.6. Convenio Número 182. “Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación.”

Concibe a un niño como una persona menor de 18 años. Tiene como propósito erradicar las peores formas de trabajo infantil en una causa mundial.

Abarca actividades como: esclavitud, venta y tráfico de niños, servidumbre, trabajo forzoso, con fines bélicos, prostitución, producción y tráfico de estupefacientes, trabajo que dañe la salud y moralidad de los niños. En el año 2000, nuestro país con la adopción de este convenio se une a la comunidad mundial en la lucha de erradicación del trabajo infantil, flagelo que desgarrar las pequeñas espaldas de miles y miles de niños y adolescente que anhelan un presente mejor.

Al Estado le corresponde adoptar medidas necesarias para el establecimiento y aplicación de sanciones penales, por tal razón se promulgó la Ley de reforma y adiciones al Código Penal de la República de Nicaragua reformándose los artículos 195, 196, 197 y 200 del Capítulo VIII, de la violación y otras agresiones sexuales, Título I, Delito contra las personas, y su integridad física, psíquica moral y social, Libro II del Código Penal.

La recomendación N° 190, de este convenio amplía el horizonte de actividades que no deben desempeñar los trabajadores infantiles y adolescentes como: el medio insalubre, horarios prolongados, abusos de todo tipo, trabajos realizados con maquinarias pesadas y herramientas peligrosas a los que especialmente se les debe prestar más atención.

5.2. Marco Nacional

5.2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA

Nuestra norma suprema según la Pirámide de Kelsen, en lo que respecta al trabajo infantil y adolescentes es determinante a exponer:



Arto.84 Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

El Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Nicaragua, en su segundo párrafo establece: “que la niñez y la adolescencia gozan de protección especial por lo que se establece la plena vigencia de la Convención sobre los Derechos del Niño”.

5.2.2. Ley Número 185 Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua ³⁵

El Código del Trabajo de 1996, recientemente reformado por La ley número 474 aprobada por la Asamblea Nacional el 24 de Septiembre del año 2003, denominada Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del trabajo de la República de Nicaragua, Ley No. 474, del trabajo de los y las adolescentes, siendo los artos. 130 hasta 137, los que contienen cambios sustanciales.

La reforma sirve para dar mayor protección al trabajo de los y las adolescentes, y ocurre como una respuesta al avance obtenido en materia legislativa y de derechos humanos, de las organizaciones internacionales que han presionado a los Estados, logrando transformaciones sustanciales, en materia de protección de los y las adolescentes, según criterio de Msc. Juan Pablo Obando, en análisis de los artos reformados, en el Código del trabajo.

De manera ordenada se define que el adolescente trabajador está comprendido entre las edades de 14 a 18, los menores de 14 no pueden trabajar; además se les reconoce capacidad jurídica a partir de los 16 años; por su parte estos y estas trabajadores adolescentes debe tener el permiso de sus padres o representante legal y autorización del Ministro del Trabajo de su localidad.

³⁵ Ministerio del Trabajo, ob.cit.



El Estado amplía la cobertura de protección de los y las adolescentes, al incluir sus esfuerzos de forma conjunta a la familia y a las organizaciones sindicales.

Los medios de protección al definir las actividades que son prohibidas, son congruentes con las contenidas en el Convenio 182 sobre las peores formas de Trabajo Infantil.

Otro avance de esta reforma, está en la precisión de los derechos del y de la trabajadora adolescente, así como las sanciones por incumplimiento, fijándose multas progresivas que oscilan de 5 a 15 salarios mínimos³⁶; en caso de reincidencia o resistencia se aplica la suspensión o cierre temporal del establecimiento.

Previendo que la explotación y el maltrato puedan ocurrir en instituciones benéficas o de particulares, el legislador concedió que previa denuncia el MITRAB, tiene la potestad de investigar y hacerlos concurrir a los juzgados laborales y judiciales si es preciso.

Al Ministerio del Trabajo (MITRAB), le corresponde mediante la Inspectoría General del Trabajo, la erradicación progresiva del trabajo infantil, actualizar el listado de trabajos ligeros, conceder permisos laborales a los adolescentes y aplicar las sanciones en casos de explotación.

Corresponderá al Ministerio de Trabajo, conjuntamente con la Comisión Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y del Adolescente Trabajador, definir, revisar y actualizar anualmente el listado de los trabajos peligrosos en consulta con las organizaciones de empleadores, sindicales y de la sociedad civil.

Al cesar la relación laboral como consecuencia de estas prohibiciones enunciadas en el arto 133 CT, no podrán ser invocadas para negar las prestaciones a que tiene derecho el y la adolescente:

³⁶ Ministerio del Trabajo, ob.cit.



- a. Los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud;
- b. Integrarse al trabajo en las modalidades y horarios compatibles con sus responsabilidades y disponibilidades de horario escolar;
- c. A la participación y organización sindical;
- d. Acceder a la capacitación mediante un sistema de aprendizaje apropiado a su edad, nivel escolar y otras condiciones que favorezcan su desarrollo;
- e. Los demás derechos que establece el presente Código, el Código de la Niñez y la Adolescencia, otras leyes, los convenios colectivos y convenciones internacionales ratificados por el Estado nicaragüense.

5.2.3. Ley Número 287 Código de la Niñez y la Adolescencia

“En Nicaragua las niñas, niños y adolescentes representan un poco más de la mitad de la población del país y es necesario dotarlos de un instrumento jurídico que favorezca su maduración equilibrada, adecuando para ello la legislación nacional”.....Considerando III, del Título Preliminar de la Ley 287. Código de la Niñez y al Adolescencia, es por esto que en su arto.76. acápites e, establece: El estado, las instituciones públicas o privadas, con la participación de la familia, comunidad y escuela, brindarán atención y protección especial a las niñas, niños, los y las adolescente que se encuentren en la situación de trabajo y explotación económica.

La aprobación del Código de la Niñez y la Adolescencia también constituye un significativo cambio jurídico en el reconocimiento de derechos y deberes para la población nicaragüense compuesta por personas menores de 18 años de edad. La vigencia de citado Código de la Niñez y la Adolescencia como marco normativo reconoce a los niños, niñas y adolescentes: como **sujetos sociales de derechos**, en condición de desarrollo y por tanto susceptibles de una protección especial.

Proporciona además la determinación de que etapa se considera infancia y cuando se evoluciona a la adolescencia, siendo niños y niñas los que no hubiesen cumplido, los 13 años de edad, los y las adolescentes los que se encuentren entre los 13 y 18 años, de edad no cumplidos, arto.2.



En el ámbito laboral los niños, niñas, los y las adolescentes que trabajan, sufren ultrajes, violencia y explotación, discriminación y tratos cuales que lesionan sus libertades y derechos, cuando es deber de toda persona velar por la dignidad de los niños y adolescente, por tal razón es una responsabilidad social, de conformidad con el arto 5 del Código. El novedoso interés superior, indicado en el arto. 10, trata que sobre cualquier situación deberá prevalecer lo más adecuado para los niños, niñas, los y las adolescentes, favoreciendo su pleno desarrollo físico, psicológico, moral, cultural, social para lograr su máxima satisfacción.



CAPÍTULO VI

De la actuación del Ministerio del Trabajo en la aplicación de las leyes laborales para la protección de los y las Adolescentes Trabajadores

6.1. Ministerio del Trabajo, política institucional:

La función principal del Estado Nicaragüense en la economía es desarrollar materialmente al país; suprimir el atraso y la dependencia heredados, mejorar las condiciones de vida del pueblo y realizar una distribución equitativa de la riqueza (arto 98 Cn); El Estado es responsable de promover el desarrollo integral del país y como gestor del bien común, debe garantizar los intereses y las necesidades particulares, sociales, sectoriales y regionales de la nación (arto 99 Cn), así como proteger especialmente a la niñez (arto 71 Cn) ³⁷;; garantizando los Derechos de la Convención Internacional del Niño.

La materialización de las funciones del Estado, la realizan los Ministerios, siendo el Ministerio del Trabajo (MITRAB) el órgano del Estado responsable de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral en materia de prevención, erradicación del trabajo infantil y protección de los y las adolescentes que trabajan, mediante la formulación de políticas, planes, programas y acciones.

El MITRAB, de conformidad con la Ley de Organización, Competencia del Poder Ejecutivo, Ley número 290, creada el 3 de junio de 1998, arto 27, lo define como: el encargado de ejecutar ejercer y cumplir las funciones atribuciones y obligaciones que le confieren y establecer la legislación laboral, la Constitución y los compromisos internacionales suscritos por Nicaragua de la OIT.

6.2. Inspectoría del Trabajo Infantil y Adolescente:

Nicaragua en virtud de haber ratificado los Convenios números 138 y 182, ha delegado la responsabilidad en el MITRAB, para darles vida; este a su vez la realiza mediante la Dirección General de Inspección del Trabajo, que tiene la responsabilidad de organizar,

³⁷ Escorcía, Flavio Teoría General de Estado. Ed., Universitaria, UNAN-LEÓN, Nicaragua, 2003, págs. 211



dirigir y ejecutar los planes de acciones especiales, encaminados a la eliminación del trabajo infantil. A su vez ha creado la Dirección de Inspectoría del trabajo infantil cuyas funciones las enumera el arto. 247 de la Reforma e Incorporación al Reglamento de la Ley 290, Ley de Organización, competencia y procedimiento del poder Ejecutivo³⁸ como son:

1. Velar el cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de trabajo infantil.
2. Garantizar por medio de la actividad precauteladora de la Inspección que los derechos de los niños, niñas y adolescentes trabajadores no sean lesionados y en caso de detectar infracciones, dispone medidas correctivas.
3. Investigar las denuncias de explotación que se cometan en contra de los adolescentes trabajadores y hacer prevalecer los derechos de éstos mediante las autoridades correspondientes.
4. Capacitar a inspectores del trabajo para que ejerzan la labor educativa en vigilancia de la protección y erradicación del trabajo infantil.
5. Apoyar técnicamente a la Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador.
6. Educar a los empleadores y trabajadores, alrededor de los derechos de los niños, niñas y adolescentes trabajadores con el ánimo de fomentar su protección y erradicación paulatina de las formas intolerables de trabajo infantil.
7. Promover en forma tripartita, la aprobación de códigos de conductas en virtud de garantizar que ni la propia empresa, ni los servicios de subcontratistas empleen niños en condiciones que son perjudiciales para su salud, educación y desarrollo.

³⁸ Ministerio del Trabajo, loc. cit.



6.3. Compromisos asumidos por el MITRAB

Mediante el decreto N° 13 – 97, se creó el Reglamento de Inspectores de Trabajo, el 27 de febrero de 1997, siendo los artos 2 y 4, fundamentales para la aplicación de las normas laborales y citan: “que las funciones de los inspectores en relación con el trabajo infantil, serán las de intervenir para que ningún niño, niña y adolescente trabaje en lugares insalubres, ni que sus trabajos interfiera con su desarrollo biológico y educativo, por ende las jornadas laborales deben ser supervisadas por el MITRAB a través de sus inspectores quienes deben velar con el cumplimiento del arto 134CT, no sobrepasando las 6 horas diarias y 30 semanales”.

El gobierno de Nicaragua suscribió con la OIT el 13 de junio de 1996, el Memorándum de Entendimiento para la Implementación de Programa Internacional, para la Erradicación del Trabajo Infantil, por lo que se creó el decreto 22 – 97 con fecha de 10 de abril de 1997, la Comisión Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Protección del menor trabajador, adscrita al MITRAB, quien tiene su presidencia ejecutiva.

Otro paso dado por el Gobierno Nicaragüense, en cumplimiento de lo establecido en el arto 62 CNA creó el Consejo Nacional de Atención y Protección a la niñez y adolescente, conformado por el MITRAB y la sociedad civil, quienes originaron 2 instrumentos importantes: La política Nacional de Atención Integral a la niñez y la adolescencia (1998) y el Plan de Acción Nacional a favor de la niñez y adolescencia (1995 - 2005).

El MITRAB, a nivel institucional, ha dictado resoluciones y celebrado acuerdos con la empresa privada para la protección del trabajo del menor, dentro de las que destacan:

La Resolución Ministerial relativa a la autorización y regulación del funcionamiento de las agencias privadas de empleo, emitida el 21 de octubre de 1997, en los artos 1 y 11 establecen que deben cumplir con lo estipulado en el Código Laboral y prohíbe que intermedie para el Trabajo Infantil Ilegal.



Los menores de 16 años, no pueden ser contratados para desempeñar actividades en el mar, según la Resolución Interministerial relativa a las Medidas Mínimas de protección del Mar, emitida el 21 de Enero de 1998. Así mismo por la proliferación de inversionistas extranjeros dentro del territorio nacional, previendo la explotación del adolescente trabajador, se emitió el 23 de enero del mismo año, la resolución relativa al trabajo en las zonas francas radicadas en la República de Nicaragua, prohibiendo la contratación de menores de 14 años, según el artículo 9, de dicha resolución.

La aplicación de los lineamientos jurídicos, se ha notado en la firma de acuerdos entre el Gobierno y algunas empresas, que se comprometen no solo a aplicar las disposiciones del trabajo de niños y adolescentes, sino a salvaguardar los intereses que benefician el desarrollo integral de los y las adolescentes trabajadores. Siendo los más grandes logros:

1. Acta de compromiso del Ministerio del Trabajo y Empresas de Corporación de Zona Franca “las Mercedes”, con fecha de 22/06/99.
2. Acta de compromiso del Ministerio del Trabajo y Agencias de Empleo de la ciudad de Managua (10/05/99).
3. Acta de compromiso del ministerio del trabajo y Night Club de Nicaragua, celebrada el 25/11/99.
4. Acta de compromiso del Ministerio del Trabajo y Empresas Cafetaleras de Matagalpa.
5. Acta de compromiso del Ministerio del Trabajo y Empresas del sector Bananero de Chinandega³⁹

³⁹ Plan Estratégico Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de los y las adolescentes Trabajadores, Nicaragua 2001-2005, Ed. La Prensa Mayo, 2001.



Otro esfuerzo notable realizado por el MITRAB, con auspicio de la UNICEF y el Banco Mundial (BM) es la aplicación de las Encuestas Nacionales de Trabajo Infantil y Adolescente en Nicaragua, ENTIA 2000 y ENTIA 2005, los propósitos de ambos informes consisten en poner a la disposición del país, información clara y concisa de las características del trabajo infantil y de adolescentes en Nicaragua; que sean capaces de suscitar análisis y polémicas a lo interno de la Comisión Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente Trabajador (CENEPTI).

La confrontación de las 2 encuestas, indicó que dentro de un universo de 239, 220 niños, hubo un decrecimiento significativo del 5.5% en la población laboral activa en el año 2005, en los departamentos de Managua, Región Autónoma del Atlántico norte (RAAN) y Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS), León, Nueva Segovia, Estela, Chontales, entre otros.

Los resultados obtenidos en la ENTIA 2005, servirán de base para la conformación del nuevo Plan Estratégico Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2007 – 20016.

6.4. Actuación de la delegación departamental del MITRAB en el Departamento de León:

"El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del estado" arto.81 Cn.

La inspectoría departamental del trabajo vela por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de todos los trabajadores, realizando inspecciones laborales integrales o reinspecciones en los centros de trabajo.

Siendo que el trabajo de los y las adolescentes trabajadores tiene una tutela especial en esta institución, por ende garantiza que los menores adolescentes trabajadores sean controlados



por medio de sus tutores o representantes legales, previa autorización y control del Ministerio del trabajo.

Ante la sensibilización mundial de la protección que deben recibir los niños, niñas, los y las adolescentes que trabajan, en occidente el Ministerio del Trabajo ha unificado esfuerzos con diversas instituciones que brindan atención integral a la niñez y la adolescencia, como: Mary Barreda, Save The Children, Proyecto las Tías, Niños del Fortín, Cisas, Comisión Municipal de la Niñez y Adolescencia de la Alcaldía de León, y como resultado material se observa que León es uno de los departamentos en que se disminuyó el trabajo infantil según resultados de la ENTIA 2005.

En estricto cumplimiento de las normas constitucionales, lineamientos jurídicos laborales e institucionales los adolescentes formalmente constituidos como trabajadores, poseen expedientes conteniendo la información necesaria para mantener el control en aras de evitar la explotación laboral.

El procedimiento para la conformación del expediente, es un trámite sencillo sin mayor dilatación ya que se inicia con la solicitud por escrito que el adolescente o su tutor o representante legal le dirijan al Inspector Departamental del Trabajo para obtener la autorización y laborar en algún centro, empresa o institución.

Los requisitos que el y la adolescente debe reunir para obtener la autorización son:

1. Copia de cédula de identidad y partida de nacimiento del menor adolescente.
2. Copia de cédula de identidad y/o partida de nacimiento del tutor o representante legal.
3. Formulario de información general: que contiene información personal del adolescente, sobre la institución en que desea laborar, el salario que devengará, entre otros.
4. Autorización por escrito de su padre, madre, o representante legal, expresado su anuencia o permiso de que el menor trabaje.



Del análisis minucioso y exhaustivo de estos documentos, las consideraciones sobre las condiciones de trabajo, teniendo en consideración los Convenios números 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la duración de la jornada a desempeñar y la realidad social del país, el interés superior del menor; el Inspector Departamental extiende una constancia de autorización, que complementará el expediente laboral del menor adolescente y permitirá al MITRAB, visitas y controles periódicas a sus centros de trabajo⁴⁰.

Las inspecciones especiales para la niñez y adolescencia, las realiza el MITRAB a fin de garantizar los derechos laborales, según el arto 134 CT y en las visitas a los centros de trabajo, los inspectores realizan una breve exposición sobre la contratación de niños y niñas menores de 14 años y su prohibición, así como las garantías que deben brindarse a los menores comprendidos entre 14 y 18 años, sus jornadas laborales reducidas a 6 horas diarias, salarios por igual que el resto de trabajadores, por encima del mínimo legal establecido, exámenes médicos, seguridad social, entre otros.

Los inspectores laborales al detectar violaciones e infracciones a las leyes en materia laboral imponen medidas correctivas a los empleadores, mandando a cumplir lo que no se ha cumplido en el lugar de trabajo, siendo los más comunes: omisión del pago de Décimo Tercer Mes, falta de celebración de contratos individuales de trabajo, realización de exámenes médicos, vacaciones, entre otros. Según la gravedad del caso el tiempo a cumplirse las medidas es a lo inmediato o transcurriendo un plazo razonable; de cada inspección o visita el inspector laboral, levantará un Acta para dejar constancia de lo actuado⁴¹.

Posteriormente a las visitas, se realizan reinspecciones periódicas, para constatar el cumplimiento de las medidas correctivas, en caso de incumplimiento, renuencia o resistencia el empleador es sancionado con multas progresivas de hasta 5 a 15 salarios mínimos, según criterio discrecional del inspector Departamental.

⁴⁰ Ver anexos N° 2.

⁴¹ Ver anexos N° 3.



Dentro de los logros más significativos a nivel local, obtenidos por la Inspectoría Departamental del Trabajo, en León, fue la firma de una carta compromiso donde los trabajadores de la Empresa Yesera Guadalupe, ubicada en Santa Rosa del Peñón (municipio de León) dedicados a la extracción de yeso blanco acordaron no permitir el acceso a trabajadores niños menos de 16 años de edad, realizada el 31 de mayo del año 2005⁴².

6.5. Ley Número 129, Ley del Salario Mínimo y Ley Número 516, De los Derechos Adquiridos aplicadas a los y las trabajadores adolescentes, en departamento de León.

La Inspectoría Departamental del Trabajo en León, desempeña una labor investigativa, cuando los ciudadanos acuden a esta denunciando situación de explotación: en las fábricas, empresas, etc. y donde tienen conocimiento que laboran adolescentes a los que no se les reconocen plenamente sus derechos. En ocasiones las inspecciones revelan la inexistencia de contratos individuales, por ende solo existen contratos presuntos, en los que erradamente se ha aplicado el principio civilista “de la autonomía de la voluntad” olvidando la característica de ser irrenunciable e imperativo y lo claramente establecido en el título preliminar del Código del Trabajo en el apartado V: " Que el ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista laboral de la autonomía de la voluntad y en consecuencias sus disposiciones son de riguroso cumplimiento".⁴³

De la gravedad y magnitud del problema conocido por la Inspectoría Departamental depende la solución, por vía administrativa, donde se le invita al empleador a un trámite conciliatorio para la reivindicación de las prestaciones de los y las adolescentes trabajadores, se compara el salario devengado respecto al salario mínimo legal establecido.

Cuando un o una adolescente acude a la delegación del MITRAB recibe la atención de un inspector del trabajo, quien recepciona la queja que el adolescente, mediante su representante legal haga de su empleador, y se ubica en el archivo su expediente en caso de

⁴² Ver anexo N° 4

⁴³ Valladares, Francisco Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, Edit. Bitecsa, Nicaragua 2001 Pág 26.



existir, de lo contrario procede a investigar datos del lugar de su trabajo, su actividad laboral, su jornada y su salario devengado.

Posteriormente procede a ubicar la actividad laboral realizado por el y la adolescente, en la tabla de Salario Mínimo, establecido por el MITRAB, para determinar el monto mínimo que le corresponde ganar, de conformidad a la Ley Número 129, y al criterio de la autoridad departamental del trabajo, sustentado en la Ley Número 516 : De los Derechos Adquiridos, artos 1 y 2, que establecen que los derechos adquiridos son: “el conjunto de beneficios, facultades, normas tutelares, etc., establecidos en favor de los trabajadores en la Constitución Política, la legislación laboral, los convenios internacionales del trabajo, los reglamentos ministeriales o decretos, los convenios colectivos y los acuerdos bilaterales suscritos entre los empleadores y trabajadores, los cuales serán considerados como derechos laborales adquiridos en términos definitivos por sus beneficiarios e incorporados por ende, a sus convenios colectivos o contratos individuales de trabajo relación jurídica laboral, procura el cumplimiento de sus derechos laborales convocando a las partes, empleador y trabajador adolescente a un trámite conciliatorio”.

Ante la negativa de acuerdo, se remite ante la autoridad laboral competente, el Juzgado de Distrito del Trabajo o en su caso ante los Juzgados Penales, cuando se trata de la comisión de un delito.

El criterio de Juzgado de Distrito del Trabajo del Departamento de León, está sustentado en convenios suscritos por Nicaragua, la Constitución, el Código del Trabajo CT, y la Convención de los Derechos del Niño, ya que al determinarse una relación laboral entre las partes, sin menoscabo de ser adolescente, sino con la protección que la ley le confiere, siendo un sujeto de derechos laborales les da cumplimiento, según sea el caso ordenando pagar un salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, feriado, séptimos días.



CONCLUSIONES

Muchos niños, niñas y adolescentes han incursionado en el campo laboral con la idea de trabajar para complementar el ingreso familiar, desgraciadamente esto no ocurre así, ya que la pobreza representa la causa de origen de este fenómeno, termina siendo su mismo destino porque el menor al abandonar sus estudios corre el riesgo de que se profundice el nivel de pobreza del que tanto desea escapar y de la posibilidad de alcanzar una vida mejor cuando sea adulto.

Una relación laboral se establece ya sea de manera verbal o escrita entre un trabajador y un empleador, en donde el trabajador esta subordinado a ejecutar una obra o prestar un servicio en beneficio del empleador, quien pagará o retribuirá a través de un pago. El salario constituye este pago o gratificación por el arduo trabajo realizado por el trabajador, y debe ser capaz de asegurarle las condiciones mínimas para su subsistencia y de su familia.

El salario mínimo es un derecho humano de vital importancia para todos los trabajadores adultos y adolescentes donde no debe haber la menor discriminación en razón de la edad, es establecido por La Comisión Nacional del Salario Mínimo y mediante éste se procuran asegurar las condiciones básicas de toda persona y el acceso a los 53 productos de la canasta básica nicaragüense, aunque por la realidad económica del país los trabajadores se adaptan a un mercado donde los salarios están muy lejos del mínimo legal establecido.

Los derechos humanos frecuentemente se lesionan en el trabajo infantil y adolescente, siendo visibles sus resultados tanto internacional como nacionalmente. El daño afecta de forma colateral a los derechos humanos de primera, segunda y tercera generación, dificultando el ejercicio de los derechos. Los niños, niñas los y las adolescentes tienen derecho a una vida digna con salud, medio ambiente sano y condiciones de protección especial para gozar de un desarrollo biosicosocial que contrarreste la explotación económica y sexual que enfrentan día a día.

Los padres, madres, tutores o representantes legales e incluso los niños, niñas, los y las adolescentes desconocen los derechos humanos que les asisten así mismo los convenios creados por la Organización Internacional del Trabajo **OIT**, de lo contrario demandarían el



cumplimiento de éstos y de sus derechos laborales: salario por igual, jornada reducida, acceso a la educación y la supervisión periódica del Ministerio del Trabajo.

La legislación continúa siendo un instrumento sumamente importante para el cumplimiento de los derechos que poseen los niños, niñas, los y las adolescentes. Pero esta por si sola no es suficiente sino que debe ser llevada a la práctica; así la cantidad de convenios, convenciones, decretos, leyes, reformas, códigos y planes estratégicos lograrán su finalidad de erradicación del trabajo infantil y protección al trabajador, adolescente legalmente constituido.

El Ministerio del Trabajo ha avanzado en el fortalecimiento técnico de los Inspectores del Trabajo, sin embargo la erradicación del trabajo infantil es una responsabilidad social que necesita del esfuerzo conjunto del gobierno, sociedad civil, empresa privada y de la familia como núcleo central de la sociedad.

La mayoría de los niños, niñas los y las adolescentes que trabajan activamente desarrollan o realizan sus actividades en el sector informal, es difícilmente imposible la aplicación de un salario mínimo, ya que esto constituye un obstáculo no sólo para eliminar el trabajo infantil (en el Caso de los menores de 14 años de edad) sino también para formalizar el trabajo de los adolescentes (en edad legal para trabajar) y evitar que sus labores comúnmente no sean merecedoras de un pago.

El trabajador adulto presta sus servicios y recibe una retribución económica por estos; el estado interviene para protegerlo estableciendo un salario mínimo, mismo que debe de aplicarse a los y las adolescentes trabajadores sin perjuicio de su edad, condición social, religión y género. Aunque es inconcebible el salario mínimo para los niños, niñas que trabajan, ya que este trabajo es prohibido, no se puede obviar esta realidad, este sector poblacional no lo recibe, siendo entonces las labores que realizan simplemente formas de explotación.

La concepción y percepción de los niños, niñas, los y las adolescentes debe ser percibida como la de sujetos de derechos que necesitan a los adultos no solo para que les brinde protección, sino para que les proporcionen herramientas y mecanismos legales, para la reivindicación de sus derechos humanos.



RECOMENDACIONES

1. Realizar campañas de divulgación a nivel nacional sobre los derechos del niño y de la niña, los derechos laborales y los derechos adquiridos en virtud de los convenios creados por la Organización Internacional del Trabajo.
2. El Ministerio del Trabajo debe destinar una partida presupuestaria especial que permita las campañas de divulgación y sensibilización a los padres, tutores, adolescentes capaz de crear una conciencia de protección y los haga concurrir a sus Delegaciones Departamentales del Trabajo para hacer efectivos sus derechos laborales.
3. La Comisión Especial Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CENEPTI) debe de coordinar sus esfuerzos con las demás instituciones del estado: ministerio de la familia, Instituto Nacional de Estadistas y Censos, Procuraduría Especial de la Niñez y Adolescencia, Coordinadora nacional de la ONG'S y ocupar un lugar en las reuniones realizadas por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, a fin de determinar las medidas especiales para este sector poblacional.



BIBLIOGRAFIA

1. Chow, Guadalupe, y Balladares Sonia, Protección Legal al trabajo de menores en Nicaragua, Tutor: Luís Morales León, Universidad Nacional Autónoma, 1999, Pág.57.
2. Código de la Niñez y la Adolescencia, 1^a edición., Ed. Procuraduría de los Derechos Humanos, 2000,117 Págs.
3. Constitución Política de Nicaragua, Con sus reformas y contrarreformas. 3^a edición., Ed. Editorial Jurídica, 2000, 104 Págs.
4. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Séptima Edición. Editorial Porrúa, 1981.
5. ENTIA 2000, Encuesta Nacional de Trabajo Infantil y Adolescente en Nicaragua. Editorial Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Programa para la erradicación del trabajo infantil, Nicaragua, 2003 Pág. 147.
6. Escorcía, Flavio Teoría General del Estado. Ed. Universitaria, UNAN-León, Nicaragua, 2003, Págs. 211
7. Guevara Calderón, Engy, Análisis Jurídico-Social de la situación de los niños trabajadores en el municipio de León, tutor: Francisco Valladares, León, Universidad Nacional Autónoma, 1998, Pág. 64.
8. Hernández Aurora, et.al. Niños sin rostro, supervivencia bajo la sombra del fortín del período de Julio-Agosto 06, Tutor: César Salinas, León, UNAN, 2006, 46 págs.
9. Mejía Guardián, German, et.al., Percepción y actitud ante el maltrato de niños(as) y adolescentes atendido por el proyecto Los Caminantes en PoneLOYA, Las Peñitas y



Ciudadelas, Tutor: Jorge Alemán Pineda, León, Universidad Nacional Autónoma, 2001, Pág. 70.

10. Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial VGC-AM-005-03-06, Sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario mínimo
11. Ministerio del Trabajo, Compendio de Leyes Laborales de la República de Nicaragua, Nicaragua, 2005, Pág. 260.
12. Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo, 9ª edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1998, Pág. 493.
13. Nicaragua Avanza, Páginas Azules, Suplemento del Diario La Prensa, Edición N° 101, Nicaragua 21 al 27 de agosto del 2006.
14. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). El Trabajo Infantil, Lo Intolerable en el punto de mira, Editorial AlfaOmega, 2000, Pág. 127.
15. OIT, El Trabajo Infantil Doméstico en Nicaragua, pág. 75
16. Ortega Castillo, et.al., Módulo Institucional el Salario, Corte Suprema de Justicia, 2005, Pág. 77.
17. Osorio Vanegas Claudia, El Salario y el Salario Mínimo en Nicaragua, Tutor: Francisco Valladares, León, Universidad Nacional Autónoma, 1998, Pág. 41.
18. Palomino, Teodosio, et.al., El derecho al trabajo en las Constituciones de Iberoamérica, Editorial Juris Laboral, Perú, 1999, Pág. 803.



19. Plan Estratégico Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de los y las adolescentes Trabajadores, Nicaragua 2001-2005, Editorial. La Prensa Mayo, 2001.
20. Save the Children Noruega, Trabajo de niños y niñas... Responsabilidad de adulto, Programa en Nicaragua-Managua, Editorial INPASA, 2004, Pág. 78.
21. Solórzano Reñazco, Aníbal. Glosas al Código de Comercio de Nicaragua, 3ª edición, editorial HISPAMER, 2004, Pág. 776.
22. Valladares, Francisco, Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, Editorial Bitecsa, Nicaragua, 2001, Pág. 208.
23. Vilchez, Cony, et. al. Manual de Medicina del Adolescente. Ed. Sol, Chile, 2001, 388 Pág.
24. Villasmil Prieto, Humberto et.al. Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo Ed.OIT San José Costa Rica 2006, 152 Pág.

ANEXOS

ANEXO
NÚMERO. 1



Gobierno de Nicaragua
Ministerio del Trabajo
MITRAB

ACUERDO MINISTERIAL
VGC-AM-0005-03-06

SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS APROBADOS
POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIO MINIMO

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En uso de las facultades que le confieren las leyes:

CONSIDERANDO

Que el día dos de marzo del año 2006, la Comisión Nacional de Salario Mínimo, integrada de conformidad con la Ley 129 del 24 de marzo de 1991, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 114 del 21 de junio de 1991, después de cuatro sesiones acordó reajustar el salario mínimo en cada uno de los sectores de la economía:

RESUELVE:

Artículo Primero: El salario mínimo básico mensual, acordado por la COMISION NACIONAL DE SALARIO MINIMO para los trabajadores de todos los sectores de actividad económica se pagará conforme a la siguiente tabla:

Sector	SM Mensual C\$	SM Diario C\$	SM por Hora C\$
Agropecuario **	869.40	28.57	3.57
Pesca	1,371.40	45.08	5.63
Minas y Canteras	1,619.80	53.24	6.65
Industria Manufacturera	1,212.70	39.86	4.98
Industrias sujetas a Régimen Especial Fiscal	1,478.40	48.59	6.07
* Electricidad, Gas y Agua; Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	1,654.30	54.38	6.79
* Construcción, Establecimientos, Financieros y Seguros	2,018.40	66.35	8.29
* Servicios Comunitarios, Sociales, Domésticos y Personales	1,264.40	41.56	5.19
Gobierno Central y Municipal	1,124.76	36.97	4.62

** salario más alimentación



Gobierno de Nicaragua

Ministerio del Trabajo
MITRAB

Artículo Segundo: De conformidad con el artículo 186 del Código del Trabajo, los salarios, séptimo día y prestaciones de las actividades agropecuarias de carácter cíclico serán regulados mediante Normativa del Ministerio del Trabajo.

Artículo Tercero: Los salarios que por efecto de contrato individual de trabajo, acuerdo salarial y/o convenio colectivo de trabajo sean superiores a los mínimos establecidos no podrán ser objeto de disminución.

Artículo Cuarto: El alimento del sector agropecuario a que se refiere el primer sector de la tabla, está regulado por el Acuerdo Ministerial No. VGC-AM-0016-10-05 Normativa Relativa a la Alimentación de los Trabajadores del Campo, emitido por el Ministerio del Trabajo el treinta y uno de octubre del año dos mil cinco.

Artículo Quinto: De conformidad al tercer punto del Acta No. 1 suscrita por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, las partes acuerdan reajustar en lo que proceda el salario mínimo cuando se modifique el tipo de cambio de la moneda o se alteren las condiciones económicas y sociales vigentes al momento de esta fijación. Todo de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 numeral 5 de la Ley 129.

Artículo Sexto: El presente Acuerdo entrará en vigencia para todos los sectores a partir del dos de marzo del año dos mil seis, a excepción del sector gobierno que entra en vigencia a partir del primero de abril del dos mil seis, sin perjuicio de su posterior publicación en la Gaceta Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua a los dos días del mes de marzo del año dos mil seis.



Virgilio Gurdian Castellon
VIRGILIO GURDIAN CASTELLON
MINISTRO

ANEXO
NÚMERO. 2



MINISTERIO DEL TRABAJO
INSPECCION DEPARTAMENTAL DE LEON

CONSTANCIA

Por este medio, el Suscrito Inspector Departamental del Trabajo de León. Hace Constar: que a las _____ minutos de la _____ del día _____, del mes de _____, del año dos mil _____, Compareció ante esta Inspectoría Departamental del Trabajo de León _____, quien se identifica con Certificación de Partida de Nacimiento bajo el Número: _____ Tomo: _____ Folio: _____ del _____, que llevó el Registro del Estado Civil de las Personas de la Ciudad de: _____, el cual solicitó a esta Autoridad le extendiera Constancia de Trabajo en el que le faculta la Ley No. 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, trabajar como _____, en la Empresa _____,

ya que tiene _____ años de edad, según consta en Certificación de Nacimiento que tengo a la vista. Al efecto y al haber revisado la documentación pertinente en el caso que nos ocupa, la cual fue debidamente cotejada con su original, el Suscrito Inspector Departamental del Trabajo de León, de conformidad a lo establecido en el Arto. 2 de la Ley 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, que literalmente expresa: "La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años".-

DA FE Y CERTIFICA: Que el (la) Adolescente _____, puede laborar en un Centro de Trabajo que no esté contemplado como insalubre, de peligro moral, tales como el trabajo en las Minas, Subterráneos, Basurero, Centros Nocturnos de Diversión, trabajos que impliquen manipulación de objetos y sustancias sicotrópicas o tóxicas, y las de jornada nocturna en general, de conformidad a lo establecido en el Arto. 4, Ley No. 474 Ley de Reformas al Título IV, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, debiendo la parte empleadora ajustarse a lo establecido en la presente Ley No. 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, y el Código de la Niñez y la Adolescencia, hasta que el (la) Adolescente: _____, cumpla sus dieciocho años de edad.-

Extiendo la presente, a solicitud de la parte interesada, en la Ciudad de León, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil _____.

Arnulfo Bárcenas Romero
Inspector Departamental del Trabajo
MITRAB. León

ANEXO
NÚMERO. 3

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON

Inspección Departamental del Trabajo

ACTA DE INSPECCION ESPECIAL DE LA NIÑEZ

ACTA NO.: Uno

Sect. Econ: Agropecuario

Propiedad: Privado

T. Trabaj.: Ms 53 P:6 N: 3
Tot.: 62

Monotombo, Localidad del Municipio La Paz Centro, Departamento de León, a los veintiocho días del mes de junio del año dos mil cinco.- Las ocho y cuarenta minutos de la mañana. El suscrito Inspector del Trabajo, Licenciado Julio Manuel Santana, en uso de las facultades que me confiere la Ley, Decreto 13-97, Reglamento de Inspectores del Trabajo, Ley y Reglamento de la Ley -- 290, Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo y la Ley 474, Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero CT, Del Trabajo de los y las Adolescentes, me constituí en el Centro de Trabajo, denominado: Hacienda La California, ubicado Carretera a Monotombo, dos kilómetros al norte, con el objetivo de practicar Inspección Especial de los y las Adolescentes trabajador.- Para tal efecto, me apersoné con el Señor Eleuterio Obando Mendoza y Joaquín Antonio Chamorro, el primero en el carácter de Planillero General y el Segundo Propietario de dicha Hacienda, y no habiendo sirgencia sindical, se procedió a dar una breve explicación sobre el motivo de la visita, a continuación se detalla las siguientes infracciones:

BLOQUE 1.- RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

Sub-Bloque 1.1.- Contrato Individual de Trabajo

Código 1.1.1.- Al realizarse la gestión inspectiva en las documentaciones suministrada por la Administración, se comprobó que el Empleador no garantiza a sus Trabajadores las Celebraciones de los Contratos Individuales de Trabajo, incluyendo a los tres trabajadores adolescentes, siendo estos: Mario Antonio Hernández Alaniz, Yader Membreño y Grisanto Evelio García Mendoza, hasta un total de 59 trabajadores afectados, violándose el Artículo 23 del CT.

MEDIDAS CORRECTIVAS

BLOQUE 1.- RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

SUB-BLOQUE 1.1.- Contrato Individual de Trabajo

Código 1.1.1.- En base al Artículo 23 del CT y al Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo y Ley 474, Ley de Reforma al Título VI del Trabajo de los y las Adolescentes, esta autoridad en uso de las facultades que le confiere, le dispone al Señor Joaquín Antonio Chamorro en su carácter de lo que representa, las siguientes disposiciones:

a.- Actualizar los Contratos Individuales del Trabajo a todos los trabajadores de la Hacienda La California conforme al Arts. 20 del CT.

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON

Inspección Departamental del Trabajo

b.- Que una vez su actualización deberán de entregar copia de los mismos a los trabajadores.

Tiempo maximo de cumplimiento: al 15 de Julio de 2005.-

INFRACCION

CODIGO 1.1.4.- Al realizarse la revisión de las Planillas de pago correspondientes a la segunda quincena del mes de junio del año dos mil cinco y Recibos de Pago, se constató que no existe ningún documentos que acredite que sus Padres o algún Representante Legal, se haya presentado para la Contratación, se presume que esta Contratación se realizó por petición de algunos familiares sin ningún formalismo.- Siendo afectados los adolescentes: Mario Antonio Hernández Alanís, Yader Membreño y Grisanto García Méndez, violándose el Arto. 2, Ley No. 474 Reforma al Título VI de los y las Adolescentes que trabajan.

MEASURAS CORRECTIVAS

CODIGO 1.1.4.- De conformidad a la Ley No. 474, Reforma al Título VI de los y las Adolescentes que trabajan, arto. 2, Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo y Ley 185 del GE, vigente, esta autoridad le dispone al Señor Joaquín Antonio Chanorro, en su carácter de lo que representa, las siguientes medidas correctivas.

- A.- Que el Trabajo es un Derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado.-
- B.- Que el Trabajo de Los y Las Adolescentes Trabajadores tienen una tutela especial de esta Institución; por ende, debe de garantizar que los menores Adolescentes trabajadores sean Contratados por medio de sus Tutores o Representantes Legales, previa autorización y control del Ministerio del Trabajo.

C.- Los Requisitos para la Actualización de estos Menores Adolescentes, deben presentar:

- 1.- Copia de la Cedula de Identidad y Partida de Nacimiento de los menores Adolescentes
- 2.- Copia de Cedula de Identidad y/O Partida de Nacimiento del Tutor o Representante Legal.
- 3.- Documentos de Autorización del MITRAB. del Departamento de León.

TIEMPO MAXIMO DE CUMPLIMIENTO: 15 de julio de 2005

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
Inspección Departamental del Trabajo

[Handwritten signature and stamp]

I N F R A C C I O N

BLOQUE 2.- JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y VAGACIONES

Sub-Bloque 2.1.- Jornadas de Trabajo

Código.2.1.4.- De acuerdo al compute practicado para la jornada laboral, y la entrevista realizada con los Adolescentes trabajadores, y la rectificación hechaa por el Señor Mleuterio Obando Mendoza, planilla General, se comprobó que estos Menores-Adolescentes labo- ran una jornada de ocho (8) horas por día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, afectando a Mario Antonio Hernández, Iader ^{de} Ambreño y Grisanto García ^{de} Mendoza, violándose el Artículo 5, inciso f) de la Ley 474, Reforma al Título VI del OT, De los y las Adolescentes Trabajador.

MEDIDAS CORRECTIVAS

Código 2.1.4.- De conformidad al Arto. 5, inciso f) de la Ley 474 Reforma al Título VI del OT, De los y Las Adolescentes Trabajadores y la Ley 185 del OT y Decreto 13-97 Reglamentos de Inspectores del Trabajo, se dispone al Señor Joaquín Antonio Chamorro, en su carácter de lo que representa, las siguientes disposiciones:

- a).- Mantener una jornada laboral de seis (6) horas de trabajo por día y treinta (30) horas a la semana para los Adolescentes trabajadores: Mario Antonio Hernández, Iader Ambreño y Grisanto García Mendoza, todos trabajadores de dicha Hacienda.
- b).- Mantener el salario establecido al momento de esta disposición conforme al Salario Mínimo del Campo (Agropecuario).

Tiempo máximo de Cumplimiento: Apartir de la firma del acta.

I N F R A C C I O N

BLOQUE 5.- HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sub-Bloque 5.1.- Obligaciones del Empleador y de los Trabajadores

Código 5.1.4.- En este Centro de Trabajo, el Empleador no ha realizado exámenes médicos de acuerdo al puesto de trabajo, durante su estadia laboral, incluyendo a los menores-Adolescentes trabajadores, afectando 59 trabajadores y 3 adolescentes trabajadores, violándose el Arto. 75 Ley 287 Código de la Niñez y la Adolescencia, Arto. 113 inciso h) del OT.

MEDIDAS CORRECTIVAS

Código 5.1.4.- De conformida al Arto. 75 Ley No. 287 Código de la Niñez y la Adolescencia, Arto. 113 inciso h) del OT, y el Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo y la

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
Inspección Departamental del Trabajo

[Handwritten signature and stamp]

Ley 185 del CT, esta autoridad le dispone al Señor Joaquín Antonio Chamorro, en su carácter de lo que representa, las siguientes disposiciones.

- Realizar a todos los trabajadores, incluyendo a los Menores-Adolescentes los exámenes de Colinesterasa

Tiempo máximo de cumplimiento: 30 de julio de 2005.

INFRACCION

Código 5.1.6.- En este Centro de Trabajo, el Empleador no tiene garantizado la conformación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo, afectando a 62 Trabajadores, incluyendo a los menores adolescentes trabajadores, violándose el Arto. 4 Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo del 8 de Septiembre de 1994.-

MEDIDAS CORRECTIVAS

Código 5.1.6.- De conformidad al Arto. 4 Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo del 8 de septiembre de 1994, y Decreto 13-97 Reglamentos de Inspectores del Trabajo, le dispone al Señor Joaquín Antonio Chamorro, en su carácter de lo que representa en la Hacienda La California, las siguientes disposiciones

- a.- Conformar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo con igual número de miembros de representantes del empleador que de los trabajadores, siendo estos dos (2) representantes de los trabajadores con igual número de suplentes.
- b.- Una vez conformada dicha Comisión Mixta de Higiene, éstas deberán ser asesoradas por la Inspectora de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo, para su eficiencia y desarrollo de la misma.-

Tiempo máximo de cumplimiento: 15 de julio de 2005.

INFRACCION

Sub-bloque 5.2.- Higiene y Seguridad de los Lugares de Trabajo.

Código 5.2.4.- Al realizarse el recorrido por los dormitorios, Comedores y Cocina, estos no reúnen las condiciones adecuadas, siendo estos: Dormitorios se encuentran en desaseo, Cocina Inexistencia de utensilios principales (cuchara, cuchillo, paila, pana, etc). Comedor: la inexistencia de Bancas y Comedor adecuado para la alimentación (ingerir), afectando a 62 trabajadores, violándose el Arto. 9, apartado 9.1 y 9.2 de la Norma Ministerial sobre la Higiene y Seguridad de los Lugares de Trabajo del 31 de mayo de 1995.

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON

Inspección Departamental del Trabajo

MEDIDAS CORRECTIVAS

Código 5.2.4.- De conformidad al Arto. 9, apartado 9.1 y 9.2 de la Norma Ministerial sobre la Higiene y Seguridad de los lugares de trabajo del 31 de mayo de 1995, y Decreto 13-97 - Reglamento de Inspectores del Trabajo y Ley 185 del GT, esta autoridad le dispone al Señor Joaquín Antonio Chamorro, en su carácter de lo que representa, la siguientes disposiciones:

A.- Realizar una Educación Higiénica en el área de los dormitorios, practicando todos los días la debida limpieza.

B.- En el Área de Cocina debere de suministrar:

- | | | |
|--------------|--------------|-------------|
| 1.- Cuchillo | 3.- Cucharon | 5.- Machete |
| 2.- Paleta | 4.- Pana | 6.- Perro |

C.- En el local del Comedor deberá de suministrar por lo menos dos mesa y Bancas suficientes para que los trabajadores ingieran sus alimentos.

Tiempo máximo de cumplimiento: 30 de julio de 2005.

INFRACCION

Código 5.2.5.- En este Centro de Trabajo al Empleador, no tiene a disposición materiales de Curación para prestar los primeros auxilios, cuando los trabajadores sufran de alguna enfermedad comunes o accidentes laborales, afectando a 62 trabajadores, violandose el Arto.10 Norma Ministerial de Higiene y Seguridad de los lugares de Trabajo

MEDIDAS CORRECTIVAS

Código 5.2.5.- De conformidad al Arto. 10 norma Ministerial de Higiene y Seguridad de los lugares de trabajo y Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo, esta autoridad le dispone al Señor Joaquín Antonio Chamorro, en su carácter de lo que represente, las siguientes disposiciones:

- 01.- Mantener a disposición un Botiquín de primeros auxilios con sus respectivos medicamentos necesarios, conforme Lista Básica del MINSA.
- 02.- Orientar y Capacitar a un Recurso sobre los primeros auxilios y encargar a este a mantener el lote de medicamentos recomendados.
- 03.- Entregar medicamentos a aquellos trabajadores que lo requieran, estos deberán ser gratuitos.

TIEMPO MAXIMO DE CUMPLIMIENTO: 30 de julio de 2005.

..8.. /

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON

Inspección Departamental del Trabajo

OBSERVACIONES

Los Menores-Adolescentes, Según:

- 1.- Mario Antonio Hernández, 14 años de edad, no estudia, pero quedó en 6to. grado
Cargo: Alimentador de Ganado.
- 2.- Yader Membreño, 17 años de edad, no estudia, pero quedó en 5to. grado.
- 3.- Crisanto Evalio García, 16 años de edad, no estudia, quedó en 5to. grado.

Todos tienen un salario de \$4 20.93 diario, más prestaciones sociales, Comida cocinada y mejora, Horario 7:00 AM - 12:00 M y 02:00 PM a 4:00 PM, de Lunes a Sábado.

En la Localidad Momotombo, Municipio de La Paz Centro, Departamento de León, a los Veintidós del mes de Junio del año dos mil cinco.- Las Cinco de la Tarde.

REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR

Excuso firmar

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

LIC. JULIO MANUEL SANTANA
INSPECTOR DEL TRABAJO
MITRAB. - LEON

ANEXO
NÚMERO. 4

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
Inspección Departamental del Trabajo

[Handwritten signature]
1

ACTA DE INSPECCION ESPECIAL DE LA NIÑEZ

Acta No. : Uno
Sect. Geo: Mina
Propiedad : Privado
No. Patronal: 1D7-01721
T. Trab.: M; 27 F: 1 N: 0 ToT. 28

En el Municipio de Santa Rosa del Peñon, Departamento de León, a las dos de la tarde y once y diez minutos de la mañana dellos días quince y veinte de junio del año dos mil cinco, la Suscrita Inspectora del Trabajo, Licenciada Irella Esther García Guillen, en uso de las facultades que me confiere la Ley Ciento Ochenta y Cinco (185) del Código del Trabajo vigente, Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo, Ley y Reglamento de la Ley 290, - organización, Competencia y procedimiento del Poder Ejecutivo y la Ley 474 Ley de Reforma al Título VI; Libro Primero del Código del Trabajo y los adolescentes, me constituí en el Centro de Trabajo denominado YESERA GUADALUPE, Sociedad Anónima, Plantel Santa Rosa del Peñon, el cual sita en el Municipio de Santa Rosa del Peñon, con el objetivo de practicar Inspección Especial de los y las Adolescentes trabajadores, me apersoné con el Señor [redacted], quien es Contador de la Empresa y en calidad de Representante del Empleador y no habiendo representación de los Trabajadores, se procedió a dar una explicación sobre el motivo de la visita, procediéndose a realizarla, encontrándose lo siguiente:

INFRACCIÓN

BLOQUE 2.- Jornadas de Trabajo, Descansos, Permisos y Vacaciones

Sub-Bloque 2.3.- Vacaciones

Código 2.3.1.- Mediante revisión del Control de Vacaciones correspondientes al período enero del año dos mil cuatro al mes de mayo del año dos mil cuatro, tenemos que el señor [redacted], quien se desempeña en el Cargo de Ayudante General (cribas) tiene acumulados mas de quince (15) días de vacaciones, lo cual viene afectar a este trabajador, incurriéndose en violación del Artículo 76 de la Ley Número ciento ochenta y cinco (185) del Código del Trabajo Vigente.

MEDIDA CORRECTIVA

BLOQUE 2.- JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSO, PERMISOS Y VACACIONES

SUB-BLOQUE 2.3.- VACACIONES

Código 2.3.1.- De conformidad al Artículo 76 de la Ley Ciento Ochenta y Cinco (185) del Código del Trabajo vigente, esta autoridad en suso de las facultades que me confieren la Ley

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
Inspección Departamental del Trabajo

290, Decreto 118-2001, 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo, y Ley Ciento ochenta y cinco (185) del Código del Trabajo Vigente, le dispone al Señor [redacted], en su calidad de Propietario de la Empresa Yesera Guadalupe, Sociedad Anónima, en su carácter de Empleador, las siguientes medidas correctivas:

- 01.- Que el Trabajador disfrute de quince (15) días de descanso continuo y remunerado, en concepto de Vacaciones por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio del mismo empleador.-
- 02.- Es obligación de los Empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.

Tiempo máximo de cumplimiento: Inmediato.

INFRACCION

BLOQUE 5.- Higiene y Seguridad Ocupacional

Sub-Bloque 5.1.- Obligaciones del Empleador y de los Trabajadores

Código 5.1.1.- En conversación llevada a cabo con el Señor [redacted], quien es Responsable de Fábrica de Triturar Yeso, nos manifestó que el desempeña varias funciones a la vez, como son: el de palero y Chofer, por lo que esta medida viene afectar a este trabajador, incurriéndose en violación del Artículo 101, inciso a), b), c) y d) Ley número ciento ochenta y cinco (185) del código del Trabajo vigente, Artículo 6, Capítulo 2, Inciso a), b), c), d) e), f), g) h) i) de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad en el Trabajo del 26 de julio de 1993.

MEDIDAS CORRECTIVAS

Eloque 5.- Higiene y Seguridad Ocupacional

Sub-Bloque 5.1.- Obligaciones del Empleador y de los Trabajadores

Código 5.1.1.- De conformidad al Artículo 101 inciso a), b) c), y d) Ley Número Ciento Ochenta y Cinco (185) del Código del Trabajo Vigente; Artículo 6, Capítulo 2, inciso a), b), c), d), e) f) g), h), i) de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad en el Trabajo del 26 de Julio de 1993, esta Autoridad, en uso de las facultades que me confiere la Ley 290, Decreto 118-2001, Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo, y Ley ciento Ochenta y cinco (185) del Código del Trabajo vigente, le dispone al Señor [redacted] en el carácter que representa, las siguientes medidas correctivas:

- 01.- Que el empleador adopte las medidas preventivas necesarias para garantizar eficazmente la Seguridad y la Salud de los Trabajadores, establecidas en la Ley y Normas dictadas por el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.
- 02.- Definir la Función del Trabajo que le corresponde al Señor [redacted] quien es responsable de fabrica de triturar yeso, asi como el resp de trabajadores..3.

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
Inspección Departamental del Trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
1993
3

que desempeñan múltiples funciones.

Tiempo máximo de cumplimiento: Inmediato, disposición de carácter permanente.

INFRACCION

BLOQUE 5.- Higiene y Seguridad Ocupacional

Sub-Bloque 5.1.- Obligaciones del Empleador y de los Trabajadores.

Código 5.1.1.- En entrevista con trabajadores de la Empresa Yesera Guadalupe, Sociedad Anónima, especialmente con los del área Mecánica Electricidad, etc, etc, nos manifestaron que a ellos no se les han realizado chequeos médicos periódicos, por lo que esta disposición viene afectar aproximadamente a diez (10) trabajadores, incurriéndose en violación del Artículo 101 inciso a), b), c), y d) Ley Número ciento ochenta y cinco (185) del Código del Trabajo vigente, Artículo 6, Capítulo 2, inciso a), b), c), d), e), f), g), h), i), de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad en el Trabajo del 26 de Julio del año 1993, y Artículo 113 inciso h) del Código del Trabajo.

MEDIDA CORRECTIVA

Bloque 5.- Higiene y Seguridad Ocupacional

Sub-Bloque 5.1.- Obligaciones del Empleador y De los Trabajadores.

Código 5.1.1.- De conformidad al Artículo 101 inciso a), b), c), y d) Ley Número ciento ochenta y cinco (185) del Código del Trabajo, Artículo 6, Capítulo 2, inciso a), b), c), d), e), f), g), h), i) de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad en el Trabajo del 26 de Julio de 1993, y Artículo 113 inciso h) del Código del Trabajo, esta autoridad en uso de las facultades que me confieren la Ley 290, Decreto 118-2001, Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo, y Ley ciento ochenta y cinco (185) del Código del Trabajo vigente, le dispone al Señor _____, quien es propietario de la Empresa Yesera Guadalupe, Sociedad Anónima, las siguientes medidas correctivas:

01.- Es obligación del Empleador realizar por su cuenta, Chequeos médicos periódicos a aquellos trabajadores que por las características laborales estén expuestos a riesgos profesionales, debiendo sujetarse a criterios médicos en cada caso específico.

Tiempo máximo de cumplimiento: Inmediato. Disposición de Carácter Permanente.

INFRACCION

Bloque 5.- Higiene y Seguridad Ocupacional

sub-Bloque 5.4.- Higiene y seguridad de Los Equipos de Protección Personal.

Código 5.4.1.- En entrevista con trabajadores de las Areas Mecánica, Electricidad y otras

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON

Inspección Departamental del Trabajo

Áreas insalubres, nos manifestaron que a ellos no se le da una ropa de trabajo adecuada para laborar; y por lo tanto, se tienen que ensuciar su ropa de vestir, por lo que esta medida viene afectar aproximadamente a diez (10) trabajadores, incurriéndose en violación al Artículo 103, Ley número ciento ochenta y cinco (185) del Código del Trabajo, Artículo 6, inciso d) Normativa Ministerial sobre la Higiene y Seguridad de los Equipos de Protección Personal del 18 de octubre de 1996.-

MEDIDAS CORRECTIVAS

Bloque 5.- Higiene y Seguridad Ocupacional

Sub-Bloque 5.4.- Higiene y Seguridad de los Equipos de Protección Personal.

Código 5.4.1.- De conformidad al Artículo 103 Ley Número ciento ochenta y cinco (185) - del Código del Trabajo vigente, Artículo 6, inciso d) Norma Ministerial sobre la Higiene y Seguridad de los Equipos de Protección Personal del 18 de Octubre de 1996, esta autoridad en uso de las facultades que me confieren la Ley 290, Decreto 118-2001, Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo y Ley Número ciento ochenta y cinco (185) del Código del Trabajo vigente, le dispone al Señor _____, en el carácter de Empleador que ostenta, las siguientes medidas correctivas:

- 01.- Los Equipos de Protección Personal serán provistos por el Empleador, en forma gratuita, deberá darles mantenimiento, reparación adecuadas, y sustituirlos cuando el caso lo amerite.
- 02.- Que se les proporcione gratuitamente a los trabajadores, los equipos de protección personal y les haya instruido sobre la forma correcta de utilizarlos.
- 03.- Que se les suministre a los trabajadores un vestuario comodo y que al mismo tiempo les protega de cualquier agente químico, suciedad, etc, etc, pudiendo ser overoles con zippers o con broches, o pantalanes con camisa, pero ajustados y sin bolsas.

Tiempo máximo de cumplimiento: Inmediato. Disposición de Carácter permanente.

OBSERVACIONES.

En relación a adolescentes y niños trabajando, el Señor _____, quien se desempeña en el cargo de Administrador de la Empresa Yesera Guadalupe, Sociedad Anónima, Plantel Santa Rosa del Peñón, Municipio del Departamento de León, nos manifestó que en los lugares de Mariola y la Joya, el material de Yeso está en la superficie y llegan personas con barras y palas a extraerlo, pero estas personas no trabajan para la Empresa, son del Pueblo, y llevan a sus hijos a que les ayuden; por lo tanto, la Empresa no se hace responsable de ellos, y anexa a esta Entrevista una Carta con fecha treinta y uno de mayo del año en cur

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
Inspección Departamental del Trabajo

DEF
[Handwritten signature]

lo, en donde los padres de familia firman que se comprometen a no llevar a sus hijos a recoger ese material que las máquinas de la Empresa Yesera Guadalupe perfectamente lo pueden sacar y ese material se deja allí para darle donde ganar a familias, pero son personal adultas que llegan a la mariola y a la joya y el material (yeso) se lo compra la Empresa a estas personas.- Por lo que en estos momentos procedimos a dirigimos al lugar conocido como la Joya y estando allí entreviste al Señor [redacted] quien afirmó que él viene arrancar material Yeso y se lo vende a la Empresa Yesera Guadalupe, S.A., anda acompañado en estos momentos de sus hijos [redacted] quien tienen dieciseis (16) años y [redacted], quien tiene dieciocho (18) años. Continúa señalando el señor [redacted] que él trae a sus hijos para que le ayuden, no es la Empresa la que los manda, es cosa de ellos, él venir aca, el saco de yeso se lo venden a la Empresa a cuatro córdobas (C\$ 4.00) el quintal, y viene los días que quieren, a la hora que quieren, pero entre mas temprano se llegue mejor, dice que los que vienen a trabajar son adultos, seis padres de familia, seis familias que se perjudicaran si se les quita este trabajo, esta entrada de dinero.- El Señor [redacted] en su carácter personal dice que además de sus dos hijos varones, tiene dos hijas mujeres que son las que estudian, y entre él, Señor [redacted] y sus dos hijos llevan ochenta córdobas (C\$ 80.00) a su casa, [redacted] es el único que trae a sus hijos, el resto no los trae.- Manifiesta el Señor [redacted] de que sería bueno que se hablara la realidad porque ellos no tienen de que vivir y que esto es un medio de subsistencia, y los muchachos lo que hacen solamente es acarrear, no arrancar o extraer yeso. Ahora el resto de padres de familia no trae a sus hijos porque la mayoría son hijas mujeres; una vez finalizada la entrevista con el Señor [redacted], recalca que este es un trabajo voluntario y vienen porque ellos quieren, no porque los obligue determinada Empresa.- En estos precisos momentos se procedió a entrevistar a otros padres de familia, como son: El Señor [redacted] y el Señor [redacted], señalando el Señor Denis Lazo Urrutia de que en este caso el trabajo que ellos realizan es individual, le piden permiso a la Empresa para entrar aquí; siendo el primer permiso solicitado en el año dos mil al Alcalde de Santa Rosa del Peñon, Nelvin González, quien era el Administrador anteriormente de la Yesera Guadalupe es a la que se le vende el producto, y que vienen a la hora que quieren y se van a la hora que quieren; -- también manifestó que a veces vienen sus hijos pero a dejarles la Comida.

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
Inspección Departamental del Trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
6

Esta Acta de Inspección concluyo el dia veinte de junio de dos mil cinco.-

[Signature]
EMPLEADOR
O SU REPRESENTANTE

TRABAJADOR
O SU REPRESENTANTE

6/7/05.

1:28 pm

[Signature]

LIC. IRELLA ESTHER GARCIA GUILLEN
INPESTOR DEL TRABAJO
MITRAB. - LEON

MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
17 de local 1937

YESERA GUADALUPE S,A.

Santa Rosa del Peñón, León - Nic.

31 De Mayo 2005.

CARTA DE COMPROMISO

Atravez del presente documento nosotros los trabajadores dedicados a la extracción del mineral YESO BLANCO, nos comprometemos, a no permitir el acceso a trabajadores niños menores de Diez y Seis Años de edad, aunque estos sean hijos nuestros,

Esperamos que acaten esta disposición para prebenir problemas , futuros que puedan perjudicar a ambos sectores.

Nosotros los +trabajadores de YESO BLANCO presentes y empeno juicio asectamos y abajo firmamos dicha disposición.

Dado en Santa Rosa del Peñón, León - Nic a los 31 Dias del mes de Mayo año Dos Mil Cinco.

01= <u>Daniel López Hurtado.</u>	<u>Daniel López Hurtado</u>
02 <u>Manuel Pulido Pulido.</u>	<u>Manuel Pulido Pulido</u>
03 <u>Denis Lazo Umotia.</u>	<u>Denis Lazo Umotia</u>
04 <u>Jairo López Rayo.</u>	<u>Jairo López Rayo</u>
05 <u>Maria Rayo Rivera.</u>	<u>Maria Rayo Rivera</u>
06 <u>Miguel Garcia Tomez.</u>	<u>Miguel Garcia Tomez</u>
07 <u>Fernando Rodriguez G.</u>	<u>Fernando Rodriguez G.</u>
08 <u>Elizardo Lazos Pichardo.</u>	<u>Elizardo Lazos Pichardo</u>
09 <u>Juan Francisco Aguirre Saldan.</u>	<u>Juan Francisco Aguirre Saldan</u>
10 <u>David Andino Martinez</u>	<u>David Andino Martinez</u>

Juan Francisco Aguirre Saldan

- | | | |
|----|----------------------------------|-----------------------------|
| 11 | Jacinto Rivera Castillo. | JACINTO RIVERA C |
| 12 | José María Vilchez. | JOSE M VILCHEZ |
| 13 | Manuel de Jesús Martínez G. | M |
| 14 | Oliver de Jesús Martínez G. | OLIVER DE JESUS MARTINEZ G |
| 15 | Carmelo Lanzas González. | CARMELITO LANZAS GONZALEZ |
| 16 | Mario José Aguirre Zeledón. | MARIO JOSE AGUIRRE Z |
| 17 | Mario Lanzas González. | MARIO LANZAS |
| 18 | Oscar Rivera Lanzas. | OSCAR LANZAS R |
| 19 | Marín Antonio Lanzas. | MARIN ANTONIO LANZAS |
| 20 | Manuel Martínez Castillo. | M. M. C. |
| 21 | Juan Aguirre Cáceres. | JUAN AGUIRRE |
| 22 | Juan Albato González Martínez. | JUAN ALBERTO GONZALEZ - M. |
| 23 | José Clemente González Martínez. | JOSE CLEMENTE GONZALEZ - M. |
| 24 | Enrique González Martínez. | ENRIQUE GONZALEZ MARTINEZ |
| 25 | Juan Carlos Lanzas López. | JUAN CARLOS LANZAS LOPEZ |
| 26 | Freddy Rivera Abeldano. | FREDDY RIVERA |
| 27 | Erwin Javier Pulido Pulido. | ERWIN JAVIER P |
| 28 | Francisco Aguirre García. | FRANCISCO AGUIRRE G |
| 29 | Julio Rodríguez García. | JULIO R G |
| 30 | Alejandro Rivera Castillo. | ALEJANDRO RIVERA |
| 31 | Diego Rodríguez Guardado. | DIEGO RODRIGUEZ |
| 32 | Isabel Rivera Rivera. | ISABEL RIVERA |
| 33 | Carlos Rivera Roque. | CARLOS RIVERA R |
| 34 | Pedro Pulido Guardado. | PEDRO PULIDO G |
| 35 | Fermin Salazar Liras. | F. S. L |
| 36 | Cesar Pulido Valdez. | CESAR PULIDO V |