



# Protocolo Interinstitucional

---

Para el retiro y prevención de niños, niñas y adolescentes del trabajo infantil, incluyendo mecanismos de referencia y coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otros actores clave

**Ana Lorena de Orellana**

## Contenido

I.	Antecedentes .....	1
II.	Elementos Conceptuales .....	2
III.	Marco Legal .....	6
A.	Marco Legal Interno .....	6
1.	Constitución .....	6
2.	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia .....	7
3.	Código de Trabajo .....	9
4.	Código Penal.....	11
5.	Ley General de Educación .....	11
6.	Acuerdo Ministerial No. 241 Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	11
7.	Reglamento para Autorización de Trabajo a los Adolescentes Trabajadores.....	12
8.	Acuerdo No. 1147 Ministerio de Salud .....	12
B.	Marco Legal Internacional.....	13
1.	Convención de los Derechos del Niño.....	13
2.	Convenio No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.....	14
3.	Convenio No. 182 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.....	15
4.	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales .....	16
C.	Principales Instituciones y sus Competencias .....	16
1.	Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia – CONNA.....	16
2.	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia – ISNA...	17
3.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MTPS .....	18
4.	Ministerio de Educación - MINED .....	18
5.	Ministerio de Salud - MINSAL.....	19
6.	Comité Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil.....	19
IV.	Actuación Interinstitucional .....	20
V.	Protocolo Interinstitucional .....	21
A.	Objetivo .....	21
B.	Origen de la Intervención.....	22
C.	Etapas: 1: Detección.....	22

1.	Aviso .....	22
2.	Denuncia.....	22
3.	Origen de la Denuncia .....	23
4.	Registro de la Ficha de Denuncia .....	23
D.	Etapa 2: Inspección de Trabajo .....	23
1.	Planificación de la Inspección.....	23
2.	Impedimento del Ingreso al Lugar de la Inspección.....	24
3.	Realización de la Inspección.....	24
4.	Elaboración de Acta.....	25
5.	Resultado de la Inspección.....	25
6.	Inspección sin Encontrar Irregularidades.....	25
7.	NNA Debajo de la Edad Mínima de Admisión al Empleo .....	26
8.	Adolescente Realizando Trabajo Peligroso .....	26
9.	Adolescentes Realizando Labores Permitidas.....	26
E.	Etapa 3: Transferencia.....	27
F.	Etapa 4: Resolución por Dirección General de Inspección de Trabajo.....	27
G.	Etapa 4: Resolución por Juntas de Protección .....	28
1.	Determinación de Apertura o Improcedencia .....	28
3.	Admisión de Pruebas.....	29
4.	Audiencia Única.....	29
5.	Elaboración de Estudios o Peritajes .....	29
6.	Resolución .....	29
7.	Medidas administrativas de Protección.....	30
8.	Acogimiento de Emergencia .....	31
9.	Derivación .....	31
10.	Supervisión de Medidas .....	32
11.	Seguimiento y Monitoreo .....	33
12.	Recurso de revisión .....	33
13.	Medidas Judiciales.....	33
VI.	Flujogramas .....	34
A.	Proceso de Erradicación del Trabajo Infantil.....	34

B.	Sub Proceso de Detección .....	35
C.	Sub Proceso de Inspección .....	36
D.	Sub Proceso de Resolución por Dirección General de Inspección de Trabajo .....	37
E.	Sub Proceso de Resolución por Juntas de Protección .....	38
VII.	Propuesta de Instrumento Jurídico de Formalización del Protocolo .....	39
VIII.	Anexos .....	41

## **I. Antecedentes**

El trabajo Infantil es un problema social presente en El Salvador, que afectó en el año 2011, a un total de 188,343 niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA) entre los 5 y los 17 años<sup>1</sup>. Es interesante notar que el porcentaje de niños que trabajan es mayor a medida que el rango de edad aumenta, así tenemos que en el rango de 5 a 9 años de edad, trabaja el 3.3%; en el grupo de 10 a 14 años, lo hace el 41.8% y para la población de 15 a 17 años, este porcentaje es del 54.9%<sup>2</sup>.

La pobreza y la marginación, entre otras causas, obligan a los NNA a insertarse prematuramente al mercado laboral, combinando el trabajo con el estudio o peor aún, abandonando las escuelas para dedicarse completamente a actividades de subsistencia.

El trabajo infantil está estrechamente vinculado a la pobreza y la falta de oportunidades, su erradicación esta correlacionada con el progreso educativo y la movilidad social. Ya que la educación tiene un papel importante en la determinación de los salarios, se espera que con una mayor escolaridad se obtengan salarios más altos sin embargo, la pobreza y la presión de satisfacer necesidades básicas en los hogares empujan a los NNA a trabajar, reproduciendo así el círculo vicioso de la pobreza.

No todo el trabajo realizado por NNA debe ser clasificado como trabajo infantil objeto de ser eliminado, ya que la participación en un trabajo que no afecte su salud y desarrollo personal y que no obstaculice su educación, puede ser visto como algo positivo. El «trabajo infantil» es un concepto más restringido y excluye a todos los niños mayores de 14 años que trabajan sólo unas cuantas horas a la semana, llevan a cabo trabajos ligeros permitidos a esa edad que no se califican como «peligrosos»<sup>3</sup>.

El Estado Salvadoreño, desde hace muchos años, ha trabajado en la creación de políticas, planes, programas y acciones de protección bajo el enfoque de derechos de la niñez y la

---

<sup>1</sup> Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2011. Dirección General de Estadística y Censos, Ministerio de Economía.

<sup>2</sup> Ibíd

<sup>3</sup> La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance. OIT

adolescencia y ha creado un marco institucional responsable del diseño y puesta en práctica de las políticas públicas relativas a la protección de los derechos de la niñez y la adolescencia y ha contado, además, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), en el diseño, articulación y ejecución de planes de prevención y erradicación del trabajo infantil y de la protección de la persona adolescente trabajadora.

El Salvador, como país miembro de la OIT se ha adherido a la Agenda Hemisférica sobre Trabajo Decente (AHTD), adoptada en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT en Brasilia en 2006, estableciendo los objetivos de eliminar las peores formas de trabajo infantil para el 2015 y eliminar el trabajo infantil en su totalidad para el 2020 y estableciendo como visión: *La participación de niños, niñas y adolescentes de entre 5 y 17 años en actividades laborales que perjudican su desarrollo educativo, físico y mental está eliminada, al tiempo que se incrementan las garantías del disfrute de todos sus derechos, especialmente los de protección, salud y educación tal como lo establecen la constitución y las leyes nacionales*<sup>4</sup>.

El trabajo infantil es un fenómeno que tiene muchas dimensiones, tanto en su origen como en lo complejo del proceso de erradicación, el cual para ser exitoso involucra a diferentes instituciones, desde la identificación, el retiro y la restitución de derechos vulnerados, por lo cual es necesario contar con un protocolo interinstitucional que defina la secuencia de acciones y las instituciones responsables de la ejecución, a fin de facilitar, agilizar y sistematizar el proceso de erradicación y restitución de derechos.

## **II. Elementos Conceptuales**

### **Niño, Niña:**

Toda persona desde su concepción hasta los 12 años de edad.

### **Adolescente:**

Toda persona desde los 12 años cumplidos hasta que haya cumplido los 18 años de edad.

---

<sup>4</sup> Hoja de Ruta para hacer de El Salvador un país libre de trabajo infantil y sus peores formas de trabajo

### **Presunción de Niñez y Adolescencia:**

En caso de existir duda sobre la edad de una niña, niño o adolescente, se presumirá niña o niño antes que adolescente. En el caso que la duda fuese sobre si la persona es adolescente o mayor de edad, se presumirá adolescente.

### **Trabajo Infantil:**

Toda actividad económica realizada por un niño, niña o adolescente (independientemente de su edad), que impide o pone en riesgo su desarrollo, su educación y afecta su integridad. Igualmente, se considera trabajo infantil cuando el niño, la niña o el adolescente despliega tareas domésticas excluyentes equivalente a una actividad económica.

### **Adolescente Trabajador:**

Es el sujeto menor de edad y mayor de 14 años que participa directamente en una actividad generadora de ingresos la cual deberá encuadrarse estrictamente dentro de las actividades permitidas y reguladas por la legislación.

### **Edad Mínima de Admisión al Empleo:**

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA) establece 14 años como la edad mínima de admisión al empleo.

### **Trabajo Peligroso:**

El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños<sup>5</sup>.

El listado de actividades y trabajos peligrosos está detallado en el acuerdo No. 241 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

---

<sup>5</sup> Convenio 182 de la OIT, Artículo 3 literal d).

**Trabajo Infantil y Adolescente sobre el que se debe intervenir de manera urgente:**

Alude al trabajo de niños y niñas debajo de la edad mínima de admisión al empleo y al trabajo adolescente, cuando se encuentre realizando actividades peligrosas para la salud física y mental, seguridad o moralidad, sean por su naturaleza o por las condiciones en que se desarrollan.

**Enfoque de Derechos:**

Alude a la integración de normas jurídicas de protección que toda persona menor de edad debe gozar de conformidad a los principios fundamentales de los Derechos Humanos. Las instituciones involucradas en el presente protocolo deben asumir este enfoque como principio rector y velar por el cumplimiento del mismo.

**Medidas de Protección:**

Las acciones que las Juntas de Protección, la Inspección General del Trabajo u otras Direcciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejecuten en las intervenciones directas dentro de sus competencias a efecto de restablecer los derechos violados o inobservados. Así mismo, las Juntas de Protección y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se apoyará mediante la referencia hacia otros órganos competentes.

**Denuncia:**

La definición que se otorgará al término de Denuncia, para el presente protocolo es: a) Acto mediante el cual una persona menor de edad, sus padres o alguien en su nombre, pone en conocimiento de las Juntas de Protección o de la Inspección de Trabajo, de hechos o circunstancias que violen, disminuyan o restrinjan garantías y derechos de una persona menor de edad, establecidas en la ley, derivadas de relaciones laborales; b) Acto por el cual el Inspector de Trabajo, ante el conocimiento de circunstancias que impliquen la existencia de actos que se tipifiquen como trabajo infantil, pone en conocimiento de manera oficial e inmediata al órgano competente.



## **Transferencia - Retransferencia**

El acto mediante el cual, ante la violación o ausencia de un derecho fundamental, el inspector de trabajo, u otro funcionario, traslada o requiere la intervención de los órganos proveedores de los servicios de educación, salud, seguridad social u otros según sea el caso.

## **Inspección del Trabajo**

La inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en los centros de trabajo.

## **Intervención**

Es el conjunto de acciones programadas y justificadas dentro de un marco legal, que se realizan ante la presunción de la existencia de NNA en situación de trabajo infantil y que tienen como objetivo la restitución de los derechos que estén siendo violados.

## **Auto de Apertura**

Se entiende por Auto de Apertura la resolución emitida por la Junta de Protección, por medio de la cual se manifiesta que existe mérito para realizar el procedimiento administrativo ya iniciado, mediante denuncia, aviso o de oficio. Dicha resolución deberá contener:

- a) La identificación del denunciante, el infractor y la niña, niño o adolescente de cuyos derechos se trate.
- b) La descripción de los hechos y calificación de la infracción correspondiente.
- c) Los elementos probatorios ofrecidos por el denunciante o aquéllos con que cuente la autoridad competente, en el caso de inicio oficioso o de aviso.
- d) La parte dispositiva con indicación de las normas en que se fundamente; y
- e) La fecha y la hora para la celebración de la audiencia inicial.

### **III. Marco Legal**

El Salvador cuenta con un marco legal favorable para la erradicación del trabajo infantil, el cual se manifiesta en la Constitución, en tratados internacionales y en leyes secundarias.

#### **A. Marco Legal Interno**

##### **1. Constitución**

La Constitución de El Salvador, en el artículo 1, reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Asimismo reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción. Este artículo enmarca el principio del compromiso de erradicar el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, ya que las labores desempeñadas en el trabajo ponen en riesgo su bienestar integral, el cual está reconocido como un derecho en el artículo 34, *“Todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado”* y en el artículo 35 *“El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores, y garantizará el derecho de éstos a la educación y a la asistencia.”*

El inciso 10 del artículo 38 regula el trabajo infantil expresando que:

*Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.*

*Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.*

*La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.*

*Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas.*

*También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres.*

Las regulaciones que permiten el trabajo a menores de dieciocho años deben entenderse claramente como una excepción y no como regla, ya que el interés supremo es la salud, la educación y el desarrollo integral de los NNA.

## **2. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia**

En marzo del 2009, el decreto No. 839 de La Asamblea Legislativa da a luz La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia – LEPINA, la cual tiene como finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y facilitar el cumplimiento de los deberes de toda niña, niño y adolescente.

### **a) Explotación Económica y Trabajo Peligroso**

Las niñas, niños y adolescentes serán protegidos de toda forma de explotación económica. El Estado erradicará toda práctica que afecte la dignidad e integridad personal de niñas, niños o adolescentes. Se prohíbe las formas de trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las niñas, niños y adolescentes; y las que conforme al derecho internacional se consideren como las peores formas de trabajo infantil<sup>6</sup>.

### **b) Protección frente al trabajo**

Se establece el derecho de los adolescentes a ser protegidos ante toda práctica laboral que, dentro del sector formal e informal de la economía, ponga en riesgo el ejercicio de sus derechos<sup>7</sup> y el derecho de los adolescentes que trabajen a disfrutarán de todos los

---

<sup>6</sup> LEPINA Artículo No. 56 Protección contra otras formas de explotación

<sup>7</sup> LEPINA Artículo No. 57 Protección frente al trabajo

beneficios y remuneraciones que les corresponden. El Estado debe garantizar que los adolescentes que laboren lo hagan en condiciones de un trabajo decente<sup>8</sup>.

**c) Edad mínima de admisión al empleo.**

Se establece la edad de catorce años como edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación<sup>9</sup>. El Estado y la sociedad formularán las políticas, planes, programas y medidas de protección tendentes a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes que no han cumplido la edad mínima para el trabajo. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo se elevará progresivamente a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los adolescentes.

**d) Educación, Aprendizaje y Formación Técnico Profesional**

Los adolescentes que realicen trabajo como aprendices deberán ser protegidos bajo los lineamientos técnico-profesionales de su formación, sus empleadores estarán obligados a concederles facilidades y un horario adecuado para su asistencia al centro educativo y deberán realizar actividades compatibles con su desarrollo y facultades sin incurrir en las prohibiciones establecidas en la ley<sup>10</sup>.

**e) Registro de Adolescentes Trabajadores**

Para trabajar, los adolescentes deberán inscribirse en el registro correspondiente que llevará el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social<sup>11</sup>. La inscripción en el Registro de Adolescentes Trabajadores, dará derecho a una credencial gratuita en la que se le identifique como trabajador<sup>12</sup>.

**f) Condiciones Médicas adecuadas**

Para optar a un empleo, los adolescentes deberán practicarse un examen médico en algún establecimiento de salud pública, el cual certifique que se encuentra en condiciones

---

<sup>8</sup> LEPINA Artículo No. 58 Derecho a la protección en el trabajo

<sup>9</sup> LEPINA Artículo No. 59 Edad mínima para el trabajo

<sup>10</sup> LEPINA Artículo No. 62 Aprendizaje y formación técnico-profesional

<sup>11</sup> LEPINA Artículo No. 66 Registro de adolescentes trabajadores

<sup>12</sup> LEPINA Artículo No. 67 Credencial para el trabajador

adecuadas para desempeñar el trabajo. Este examen se repetirá anualmente y será obligatorio hasta que alcance la edad de dieciocho años. En caso de que en el examen médico se le diagnostique un padecimiento, se le deberá proveer de tratamiento oportuno a sus enfermedades y la rehabilitación correspondiente<sup>13</sup>.

#### **g) Inspección y Supervisión**

El Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social deberá realizar inspecciones y supervisiones permanentes en los lugares de trabajo, tanto en la ciudad y el campo, para verificar si las condiciones en que se realiza el trabajo de las personas adolescentes se adecúan a lo establecido en esta Ley. En el caso de los adolescentes trabajadores que estén registrados, las inspecciones se realizarán como mínimo una vez al año<sup>14</sup>.

### **3. Código de Trabajo**

Algunas de sus disposiciones del Código de Trabajo fueron modificadas para incorporar los compromisos adquiridos en los Convenios suscritos con la OIT, especialmente en lo referente a la edad mínima para admisión al trabajo, prohibiciones de trabajo infantil relacionadas con el trabajo peligroso e insalubre y el requerimiento de un examen médico.

En el Código de Trabajo se desarrollan de manera más precisa las diferentes disposiciones que regulan el trabajo de los menores de 18 años de edad, sin embargo se encuentran algunos casos en los que dichas regulaciones no son lo suficientemente específicas y pueden dar lugar a interpretaciones ambiguas.

#### **a) Edad mínima de admisión al empleo.**

El artículo 114 prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y a los que cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, sin embargo, posteriormente en el mismo artículo se autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años, a condición que se trate de trabajos ligeros y que éstos no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo y no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su

---

<sup>13</sup> LEPINA Artículo No. 68 Examen médico

<sup>14</sup> LEPINA Artículo No. 69 Inspección y Supervisión

participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. Esta disposición es contraria a lo establecido en el artículo 59 de la LEPINA “Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años”. En este caso, la LEPINA tiene preponderancia sobre el Código de trabajo en razón de que la protección especial tiene preeminencia frente a la materia de trabajo.

#### **b) Actividades Prohibidas**

El artículo 105 prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres sin embargo, el mismo artículo menciona que se podrá autorizar el trabajo de menores a partir de la edad de dieciséis años, siempre que quedan plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

#### **c) Labores Peligrosas y labores insalubres**

Se definen como labores peligrosas aquellas que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador<sup>15</sup> y labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan, por su propia naturaleza o puede por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos o por los residuos sólidos, líquidos o Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si una labor es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la Dirección General de Previsión Social.

#### **d) Registro de Adolescentes trabajadores**

Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Código de Trabajo Artículo No. 106 Labores Peligrosas

<sup>16</sup> Código de Trabajo Artículo No. 117 Registro de Personas Menores de Edad

#### **4. Código Penal**

En el código penal no se encuentra referencia alguna al trabajo peligroso ni debajo de la edad mínima de admisión al empleo. Las únicas referencias son a algunas de las categorías de las peores formas de trabajo infantil, ya que en la legislación salvadoreña constituyen delito. Entre estas tenemos la inducción, promoción y favorecimiento de actos sexuales o eróticos utilizando menores de dieciocho años<sup>17</sup>; la utilización de menores de dieciocho años en pornografía<sup>18</sup> y la explotación a la mendicidad<sup>19</sup>.

#### **5. Ley General de Educación**

La Ley General de Educación establece que la Educación Básica comprende regularmente nueve años de estudio del primero al noveno grados y se organiza en tres ciclos de tres años cada uno, iniciándose normalmente a los siete años de edad. Será obligatoria y gratuita cuando la imparta el Estado. Se podrán admitir niños y niñas de seis años en primer grado siempre que con criterio pedagógico se compruebe la capacidad y madurez para iniciarse en ese nivel<sup>20</sup>.

Tomando en cuenta que la edad de inicio para la educación básica es entre los seis y los siete años, este proceso se completaría a una edad entre los catorce y los quince años de edad.

#### **6. Acuerdo Ministerial No. 241 Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Listado de actividades y trabajos peligrosos en los que no podrán ocuparse niños, niñas y adolescentes.

En sintonía con el convenio No. 182 de la OIT, el acuerdo No. 24 expresa que se considerarán actividades y trabajos peligrosos todos aquellos que por su naturaleza o condiciones en que se realizan, pueden ocasionar la muerte o dañar la integridad física, la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, niñas y adolescentes.

---

<sup>17</sup> Código Penal Artículo No. 169

<sup>18</sup> Código Penal Artículo No. 173

<sup>19</sup> Código Penal Artículo No. 205

<sup>20</sup> Ley General de Educación Capítulo IV Educación Básica Artículo 20

Adicionalmente, el acuerdo 241 explícitamente detalla todos los trabajos que se incluyen en dicha categoría.

### **7. Reglamento para Autorización de Trabajo a los Adolescentes Trabajadores**

Este reglamento establece que todo adolescente de catorce años o más, puede obtener un permiso de trabajo, previo cumplimiento de los requisitos y el cual será emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social<sup>21</sup>. El permiso de trabajo tendrá un año de duración y únicamente será válido para realizar sus labores ante el empleador que el MTPS autorice<sup>22</sup>.

Será requisito que el adolescente presente constancia de estudios, sin este documento no se podrá realizar el trámite para la obtención del permiso<sup>23</sup>.

### **8. Acuerdo No. 1147 Ministerio de Salud**

El acuerdo No. 1147 emite la Norma de Atención Integral e Integrada a Todas las Formas de Violencia. La cual tiene por objeto establecer las disposiciones en las Redes Integrales e Integradas de Salud (RIISS), para la atención a todos los tipos de violencia en el ciclo de vida.

Dentro del ámbito de aplicación se incluyen las Peores formas de trabajo infantil y el trabajo peligroso.

El personal de las Redes de Salud que atiende a niños, niñas y adolescentes con lesiones o morbilidad ocasionadas por trabajo, debe aplicar los lineamientos técnicos establecidos e indagar su participación en actividades consideradas como las peores formas de trabajo infantil, refiriéndoles a las instancias correspondientes y proporcionar el seguimiento oportuno.

---

<sup>21</sup> Reglamento para Autorización de Adolescentes Trabajadores Artículo No. 1

<sup>22</sup> Reglamento para Autorización de Adolescentes Trabajadores Artículo No. 4

<sup>23</sup> Reglamento para Autorización de Adolescentes Trabajadores Artículo No. 2



## **B. Marco Legal Internacional**

Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia<sup>24</sup> por lo que los tratados internacionales prevalecen sobre las leyes secundarias, en caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado; sin embargo, no se podrán ratificar los tratados en que se restrinjan o afecten de alguna manera las disposiciones constitucionales<sup>25</sup>. En la práctica, la aplicación de aplicación de los convenios y sus recomendaciones es un proceso complejo que supone transformaciones que van más allá de lo jurídico pero es notoria la influencia de los instrumentos de derecho internacional en la legislación interna que se ha promulgado en cuanto a trabajo infantil.

### **1. Convención de los Derechos del Niño**

El Estado Salvadoreño ha ratificado la Convención de Derechos del Niño, por lo cual está obligado a cumplir con sus disposiciones las cuales constituyen el instrumento más importante en cuanto a la protección de los niños.

#### **a) Definición de niño**

De acuerdo a la Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad<sup>26</sup>.

#### **b) Interés Superior del Niño**

En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Constitución de la República de El Salvador, 1983 Artículo No. 144

<sup>25</sup> Constitución de la República de El Salvador, 1983 Artículo No. 145

<sup>26</sup> Convención de los Derechos del Niño Artículo No. 1

<sup>27</sup> Convención de los Derechos del Niño Artículo No. 3

### **c) Protección Contra la Explotación Económica**

Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

### **2. Convenio No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo OIT**

El convenio No. 138 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo, establece que todos los estados miembros deben comprometerse a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores<sup>28</sup>. Además deberá especificar cual es la edad mínima de admisión al empleo, la cual no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a quince años<sup>29</sup>. No obstante las disposiciones anteriores, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

---

<sup>28</sup> Convenio No. 138 OIT Artículo No. 1

<sup>29</sup> Convenio No. 138 OIT Artículo No. 2

La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años. Los tipos de empleo o de trabajo considerados “peligrosos” serán determinados por la legislación nacional<sup>30</sup>.

El Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente<sup>31</sup>.

### **3. Convenio No. 182 de la Organización Internacional del Trabajo OIT**

El convenio No. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, establece la obligación a todos los estados miembros, de adoptar medidas inmediatas y eficaces para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

La calificación de peores formas de trabajo infantil incluye la esclavitud, venta y tráfico de niños, servidumbre por deudas, reclutamiento, trabajo forzoso, pornografía y toda actividad ilícita, así como el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños<sup>32</sup>.

Todo miembro deberá elaborar y poner en práctica, programas de acción para eliminar el trabajo infantil<sup>33</sup>.

El convenio resalta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil por lo cual los miembros deberán Adoptar medidas efectivas para<sup>34</sup>:

- Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil.

---

<sup>30</sup> Convenio No. 138 OIT Artículo No. 3

<sup>31</sup> Convenio No. 138 OIT Artículo No. 6

<sup>32</sup> Convenio No. 182 OIT Artículo No. 3

<sup>33</sup> Convenio No. 182 OIT Artículo No. 6

<sup>34</sup> Convenio No. 182 OIT Artículo No. 7

- Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social.
- Asegurar a todos los niños que hayan sido liberados de las peores formas de trabajo infantil, el acceso a la enseñanza básica gratuita y cuando sea posible y adecuado, la formación profesional.
- Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos.
- Tener en cuenta la situación particular de las niñas.

#### **4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Este pacto establece en numeral 3 del artículo 10, “Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

### **C. Principales Instituciones y sus Competencias**

#### **1. Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia – CONNA**

Las funciones primordiales del CONNA son el diseño, aprobación y vigilancia de la Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia - PNPNA; la coordinación del Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia y la defensa efectiva de los derechos de las niñas, niños y adolescentes<sup>35</sup>, para lo cual cuenta con las Juntas de Protección de la Niñez y Adolescencia las cuales son dependencias administrativas departamentales con autonomía técnica.

---

<sup>35</sup> LEPINA Artículo No. 134

Las juntas de Protección tienen las siguientes atribuciones<sup>36</sup>:

- Conocer en su ámbito de competencia, de oficio o a petición de parte, de las amenazas o violaciones individualizadas de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.
- Dictar y velar por la aplicación de las medidas administrativas de protección que sean necesarias para proteger los derechos amenazados o violados.
- Registrar las medidas de protección dictadas.
- Aplicar las sanciones respectivas, según sus competencias.
- Requerir de las entidades de atención, Comités Locales u otros actores sociales según corresponda, la realización de las actuaciones necesarias para la garantía de los derechos de las niñas, niños, adolescentes o sus familias, o la inclusión de éstos en los programas que implementen.
- Acudir al tribunal competente en los casos de incumplimiento de sus decisiones para que éste las haga ejecutar.
- Requerir a cualquier autoridad la información y documentación de carácter público necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- Requerir a la autoridad competente, la extensión gratuita de las certificaciones de partidas de nacimiento, defunción o documentos de identidad de niñas, niños y adolescentes que así lo requieran.
- Denunciar ante las autoridades competentes las infracciones administrativas y penales de las que tenga conocimiento cometidos en contra de niñas, niños y adolescentes, y cuya atención no sean de su competencia
- Las demás que le señalen las leyes.

## **2. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia – ISNA**

Entre sus principales funciones el ISNA es responsable de difundir la PNPNA bajo la directriz del CONNA; coordinar y supervisar a los miembros de la red de atención

---

<sup>36</sup> LEPINA Artículo No. 161

compartida; difundir y promover los derechos y deberes de los NNA; desarrollar programas de protección asistencia y educación para los NNA cuyos derechos hayan sido vulnerados o se encuentren amenazados; elaborar planes y programas de carácter preventivo para la protección de las niñas, niños y adolescentes en su medio familiar y los de atención prestada en los centros estatales, municipales y organismos no gubernamentales; realizar y promover el desarrollo de investigaciones en materia de niñez, adolescencia y familia; Prestar los servicios necesarios para la ejecución y supervisión de las medidas de protección que dicten las autoridades administrativas o judiciales competentes y asistir a otras entidades en esta misma función<sup>37</sup>.

### **3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MTPS**

Al MTPS le corresponde dictar las medidas adecuadas para la protección de las mujeres y adolescentes trabajadores<sup>38</sup>; formular, ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad y salud ocupacional; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita<sup>39</sup>.

### **4. Ministerio de Educación - MINED**

El Ministerio de Educación, debe velar por que se fomente, en todo el sistema educativo, el estudio de la Historia Nacional, la Constitución de la República y la formación cívica y moral del educando; la comprensión y observación de los derechos humanos; la utilización racional de los recursos naturales; y la conservación del patrimonio cultural<sup>40</sup>; estudiará a fondo los fenómenos del ausentismo, repitencia y deserción escolar y tomará las medidas pertinentes para su reducción<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> LEPINA Artículo No. 180

<sup>38</sup> Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo Artículo No. 40

<sup>39</sup> Ley de Organización del Trabajo y Prevención Social Artículo No. 7

<sup>40</sup> Ley General de Educación Capítulo 13

<sup>41</sup> Ley General de Educación Capítulo 14

A través de las instituciones que participan del Sistema Educativo Nacional, promoverá políticas de orientación vocacional y profesional que vinculen el estudio, trabajo y desarrollo económico y social del país, especialmente para aquéllos con discapacidad. En el caso de los aprendices de las escuelas técnicas de formación, se prohíbe el trabajo nocturno y el realizado en locales o lugares inadecuados o perjudiciales para su salud física y mental<sup>42</sup>.

#### **5. Ministerio de Salud - MINSAL**

El personal de las Redes de Salud que atiende a niños, niñas y adolescentes con lesiones o morbilidad ocasionadas por trabajo, debe aplicar los lineamientos técnicos establecidos e indagar su participación en actividades consideradas como las peores formas de trabajo infantil, refiriéndoles a las instancias correspondientes y proporcionar el seguimiento oportuno<sup>43</sup>; El personal de las Red Integral e Integrada de los Servicios de Salud (RIISS) que atiende a niños, niñas y adolescentes víctimas de maltrato infantil, explotación sexual comercial y las peores formas de trabajo infantil, debe realizar intervenciones para su rehabilitación integral, según Lineamientos establecidos.

#### **6. Comité Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil**

Creado por el decreto No. 66 del Órgano Ejecutivo, como un organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene entre sus principales funciones; proponer las directrices y lineamientos para la elaboración de planes, programas, proyectos y actividades dirigidas a la eliminación del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas; integrar y coordinar los esfuerzos desarrollados por Organismos Nacionales e Internacionales, tendientes a lograr la erradicación del trabajo infantil; establecer las áreas prioritarias a las que se deberá encaminar el desarrollo de los esfuerzos tendientes a la erradicación del trabajo infantil en El Salvador; definir la naturaleza de las actividades y los campos de acción en los que se deberán desarrollar los Programas de erradicación del trabajo infantil; aprobar los asuntos relacionados con la erradicación del trabajo infantil que así lo requieran; propiciar acciones tendientes a fortalecer y facilitar la participación

---

<sup>42</sup> LEPINA Artículo No. 61

<sup>43</sup> Norma de Atención Integral e Integrada a Todas las Formas de Violencia Artículo No. 32

de instituciones públicas y privadas en la erradicación del trabajo infantil, principalmente en sus peores formas; dar seguimiento a los Programas y Proyectos en materia de erradicación del Trabajo Infantil, por medio de un Comité Técnico que le servirá de apoyo, al que le dará los lineamientos del caso<sup>44</sup>.

#### **IV. Actuación Interinstitucional**

El Estado Salvadoreño cuenta con un amplio marco legal que reconoce a los NNA como sujetos de derecho y regula el Trabajo Infantil, estableciendo la edad mínima para el empleo y definiendo adecuadamente el trabajo peligroso; todo lo anterior en congruencia con los convenios internacionales suscritos; además se han dado pasos importantes con la creación de instituciones especializadas como el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Niñez y la Adolescencia y el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia; sin embargo. Al observar las leyes, reglamentos y demás documentos de las instituciones que tienen competencia en el tema, se puede ver claramente que no hay el mismo nivel de profundidad.

Con la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, se crea el Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia también denominado Sistema de Protección Integral, formado por el conjunto coordinado de órganos, entidades o instituciones públicas y privadas, cuyas políticas, planes y programas tienen como objetivo primordial garantizar el pleno goce de los derechos de las niñas, niños y adolescentes<sup>45</sup>.

Por otra parte, el proceso de erradicación del trabajo infantil en niños y niñas con edades por debajo de la edad mínima de admisión al empleo y de aquellos que estén desarrollando labores peligrosas, requiere de diversas actividades en las que se ven involucradas diferentes instituciones; de igual forma en el proceso de garantizar que los adolescentes que se encuentren empleados realizando tareas que son permitidas y que

---

<sup>44</sup> Decreto No. 66 Órgano Ejecutivo Artículo No. 3

<sup>45</sup> LEPINA Artículo No. 103



están en el rango de edad que la ley permite, realicen esta labor sin detrimento del derecho a educación; salud y cumpliendo los requerimientos de la ley.

## **V. Protocolo Interinstitucional**

En cuanto a los NNA que se encuentren realizando trabajo, y de acuerdo a la legislación, se tienen dos líneas de acción dependiendo de la edad; así, para aquellos que se encuentren por debajo de catorce años, edad mínima de admisión al empleo, debe proceder el retiro inmediato como primer paso a la restitución de los derechos, seguido por asegurar su continuidad o reintegro a la educación regular, atención a su salud y desarrollo integral. Para los que tengan catorce años o más, se deberá determinar si el trabajo que realizan no está en las categorías clasificadas como trabajo peligroso y si se ha cumplido todos los requisitos que la ley establece.

Siendo que en el proceso intervienen diversas instituciones, es necesario contar con un protocolo de acción interinstitucional que establezca los procedimientos, líneas de acción y que sistematice y facilite el proceso. Este instrumento deberá ser conocido por todas las instituciones que tienen competencia en el tema y se recomienda que se adopte por decreto del Órgano Ejecutivo.

El contar con un Protocolo Interinstitucional potenciará el resultado de los esfuerzos que se realizan en las diferentes instituciones y resultará en un mejor aprovechamiento de los programas que ofrecen dichas instituciones.

Para la activación del protocolo bastará la presunción de la existencia de un niño, niña en situación de trabajo infantil o un adolescente trabajador cuyos derechos laborales no estén siendo debidamente respetados, lo que dará origen a una denuncia.

### **A. Objetivo**

1. Establecer las acciones concretas que se deben ejecutar para el retiro de NNA en situación de trabajo infantil que no alcanzan la edad mínima de admisión al

empleo y de los adolescentes que estén ejecutando trabajos peligrosos o insalubres, así como la restitución de sus derechos.

2. Establecer las acciones concretas que se deben ejecutar para garantizar a los adolescentes trabajadores, el respeto total de sus derechos.

## **B. Origen de la Intervención**

El origen de la intervención o activación del Protocolo puede ser:

1. De oficio a través de una inspección efectuada dentro del plan de trabajo de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o de las Juntas de Protección.
2. Programada a través de una inspección especial que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados que requieran confirmación y que han sido de conocimiento por medio de una denuncia o un aviso, en la Dirección General de Inspección del Trabajo o en las Juntas de Protección.

## **C. Etapa 1: Detección**

La presunción de la existencia de un niño, niña en situación de trabajo infantil o un adolescente trabajador cuyos derechos laborales no estén siendo debidamente respetados, dará origen a un Aviso o una denuncia.

### **1. Aviso**

Cualquier persona que tuviere noticia de haberse cometido una infracción podrá dar aviso a la autoridad competente o a la Policía Nacional Civil, la cual informará de su recibo a aquélla dentro de un plazo máximo de ocho horas.

El aviso podrá ser verbal o escrito. Si fuere verbal, se hará constar en acta la cual deberá contener una relación sucinta de los hechos, debiendo ser firmada por el avisante y la autoridad que la recibe.

### **2. Denuncia**

La denuncia o solicitud de inspección podrá presentarse en forma oral o escrita y deberá contener la siguiente información:

- a) Nombre o razón social, documento de identificación y domicilio del solicitante.
- b) Determinación clara y concisa de los hechos que requieran comprobación.
- c) Ubicación del lugar en el que se dan los hechos.
- d) Firma o huella digital de la persona que interpone la denuncia.

### **3. Origen de la Denuncia**

Para los propósitos de este Protocolo, se considera que la Denuncia puede ser originada de las siguientes formas:

- a) Presentada por el niño, niña, adolescente, sus padres o representantes legales en la Dirección General de Inspección de Trabajo o en las Juntas de Protección.
- b) A través del Ministerio de Salud, Ministerio de Educación u otra institución pública o privada que tenga conocimiento acerca de hechos relacionados con la inclusión de niños y niñas en trabajo infantil y/o adolescentes en trabajos catalogados como peligrosos, o en general, hechos que violen o restrinjan sus derechos. En estos casos, la información deberá ser presentada directamente a la Inspección General de Trabajo.
- c) A través de una denuncia ciudadana presentada en la Dirección General de Inspección de Trabajo o en las Juntas de Protección.

### **4. Registro de la Ficha de Denuncia**

El personal que recibe la denuncia deberá llenar la ficha correspondiente indicando si fue puesta personalmente o por otros medios (email, teléfono, fax). Este paso es muy importante y se tratará de registrar la mayor cantidad posible de información pertinente al caso.

## **D. Etapa 2: Inspección de Trabajo**

### **1. Planificación de la Inspección**

La Dirección General de Inspección de Trabajo programará la inspección de acuerdo a su plan de trabajo.

## **2. Impedimento del Ingreso al Lugar de la Inspección**

Si el patrono, su representante o la persona a cargo del lugar de trabajo no permitieran el ingreso del inspector para realizar su labor, se procederá a la aplicación de la multa correspondiente y se transferirá el caso a la Junta de Protección que corresponda.

## **3. Realización de la Inspección**

- a) La visita de Inspección se llevará a cabo con participación del empleador o su representante patronal y el NNA o sus representantes.
- b) En caso que el empleador o su representante no se encontraren presentes en el momento de la inspección, se exigirá la intervención de personal del mayor nivel posible, quien deberá prestar las facilidades para la realización de la visita de inspección.
- c) El inspector efectuará la visita de inspección llevando consigo los textos legales pertinentes, a fin de suministrar a las partes la base legal de sus actuaciones.
- d) En caso de que el empleador o su representante impidan o cometan acciones tendientes a obstruir o desnaturalizar la inspección, serán sancionados con una multa de acuerdo a la ley<sup>46</sup>.
- e) Para la realización de su labor, los inspectores podrán ingresar libremente, sin previa notificación y en horas laborales a todo centro de trabajo sujeto a inspección; interrogar solo o ante testigos al empleador, a los niños, niñas y adolescentes que se encuentren trabajando, sobre cualquier tema relativo a la aplicación de las disposiciones legales; exigir la presentación de permisos de trabajo, planillas, recibos y otros documentos vinculados con la relación laboral; efectuar de oficio cualquier investigación o examen que se considere necesario para el mejor cumplimiento de los fines de la inspección.
- f) Los inspectores de trabajo deberán identificarse ante los niños, niñas y adolescentes y ante el empleador, con la presentación de su credencial y la respectiva orden de visita.

---

<sup>46</sup> Ley de Organización y Funciones Del Sector Trabajo y Previsión Social, Artículo No. 59

- g) El inspector deberá realizar la labor de verificar los hechos de la denuncia y llenar la Ficha de Registro del Caso.
- h) Se deberá verificar si se encuentran trabajando niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo y/o adolescentes ejecutando trabajos catalogados como peligrosos.
- i) Para el caso de los adolescentes que se encuentren realizando labores permitidas, se deberá verificar la existencia del permiso de trabajo, examen médico, jornada de trabajo, compatibilidad del horario con el estudio y el cumplimiento de todas las prestaciones laborales de ley.
- j) Es importante que dentro del proceso de inspección se procure escuchar al NNA en un ambiente relajado y siempre que no sea necesario presionarlo para escuchar su versión.

#### **4. Elaboración de Acta**

Al término de la visita el inspector redactará el acta respectiva, utilizando el Formato de Acta Única y haciendo constar los hechos verificados, los alegatos de las partes y el plazo establecido para subsanar las infracciones constatadas.

#### **5. Resultado de la Inspección**

Como resultado de la inspección se tienen 4 posibles resultados

- a) No se encontraron irregularidades
- b) NNA debajo de la edad mínima de admisión al empleo
- c) Adolescente en trabajo Peligroso
- d) Violación a derechos laborales de trabajo adolescente permitido.

#### **6. Inspección sin Encontrar Irregularidades**

Si como resultado de la inspección no se encontraren irregularidades, se procederá a dar por cerrado el caso.

## **7. NNA Debajo de la Edad Mínima de Admisión al Empleo**

Si dentro de las infracciones verificadas se encuentran NNA por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, se deberá transferir el caso al CONNA a través de la Ficha de Transferencia; adicionalmente, se deberá incluir copia de la denuncia y del acta de inspección. El CONNA, a través de las Juntas de Protección, dará seguimiento al caso para proceder al retiro del NNA de la actividad laboral y la restitución de los derechos que le hayan sido vulnerados.

## **8. Adolescente Realizando Trabajo Peligroso**

Si dentro de las infracciones verificadas se incluyen adolescentes realizando labores clasificadas como trabajos peligrosos, se deberá cambiar la actividad realizada por el adolescente a un trabajo permitido por la legislación.

- a) Una vez realizado el cambio a una actividad que no esté catalogada como trabajo peligroso, se hará constar en el acta. El inspector deberá usar su mejor criterio para valorar la existencia de situaciones especialmente peligrosas que puedan amenazar la salud física o mental del adolescente.
- b) Si no es posible el cambio a una actividad que no esté catalogada como peligrosa, el inspector levantará acta puntualizando las infracciones, estipulando plazos no mayor de 15 días, se procederá al retiro del adolescente de la actividad que este realizare, luego se deberá transferir el caso al CONNA a través de la ficha de transferencia; adicionalmente se deberá incluir copia de la denuncia y del acta de inspección. El CONNA, a través de las Juntas de Protección, dará el seguimiento para proceder al retiro del adolescente de la actividad laboral y la restitución de los derechos que le hayan sido vulnerados.

## **9. Adolescentes Realizando Labores Permitidas**

Si los hechos verificados no conllevan el retiro de NNA del trabajo, es decir, que las infracciones se limitan a la falta del permiso de trabajo de los adolescentes, la ausencia del registro de examen médico, riesgos laborales, incumplimiento de la jornada de la ley para los adolescentes o de prestaciones laborales, el inspector procederá a estipular el plazo

para corregir las infracciones encontradas, vencido dicho plazo se practicará la reinspección y al no ser corregidas se iniciará el trámite sancionatorio, lo cual será competencia de la Dirección General de Inspección de Trabajo, luego será remitido con la ficha de transferencia a las Juntas de Protección.

## **E. Etapa 3: Transferencia**

### **1. Transferencia a las Juntas de Protección**

Los casos recibidos por la Dirección General de Inspección de Trabajo, que corresponden al sector informal y aquellos que involucren el retiro de NNA de la situación de trabajo infantil, serán transferidos a las Juntas de Protección, para lo cual se enviará el caso a través de la Ficha de Transferencia adjuntando, además, copia de la denuncia y del acta de inspección si la hay.

De igual forma, serán transferidos a las Juntas de Protección, los casos en los que el Patrono o sus representantes no accedan a la inspección y los casos en los cuales se fijó un plazo para subsanar las irregularidades y, una vez cumplido el plazo, al efectuar la reinspección, las irregularidades no hayan sido corregidas.

La Transferencia deberá realizarse en un plazo máximo de 3 días. Atendiendo a la urgencia del caso, este tiempo podrá ser menor.

## **F. Etapa 4: Resolución por Dirección General de Inspección de Trabajo**

### **1. Determinación de Plazo para Corregir las Irregularidades**

Si en la infracciones verificadas no conllevan el retiro de NNA del trabajo, es decir, se limitan a la falta del permiso de trabajo de los adolescentes, la ausencia del registro del examen médico, riesgos laborales, incumplimiento de la jornada de ley para los adolescentes o de prestaciones laborales, se procurará en lo posible que el empleador comprenda la conveniencia de subsanar las infracciones, mismas que constarán en el acta y se fijará un plazo adecuado para la corrección.

### **2. Re inspección**

Al final del plazo establecido, se realizará la visita de re inspección, en dicha visita se verificará si las infracciones han sido corregidas, de ser así, se hará constar en acta y se procederá a cerrar el caso.

### **3. Aplicación de Multa**

Si en la reinspección se determina que las infracciones puntualizadas no han sido corregidas, se levantará el acta correspondiente y se remitirá a la autoridad superior para la imposición de la multa, de acuerdo a los procedimientos establecidos en los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo. Sin dejar de transferir el caso a la Junta de Protección.

## **G. Etapa 4: Resolución por Juntas de Protección**

### **1. Determinación de Apertura o Improcedencia**

Interpuesto el aviso o la denuncia, en el plazo de tres días hábiles, la Junta de Protección ordenará la apertura del procedimiento o, en su caso, declarará la improcedencia o improponibilidad de la petición. Cuando el procedimiento inicie de oficio, en el auto de apertura deberá fijarse el objeto del mismo. En cualquier caso se deberá notificar al NNA, a sus padres o representantes y a la persona presuntamente responsable de la violación de derechos, dentro de las 24 horas siguientes. Si se determinó la improcedencia, después de la notificación, se cierra el caso.

### **2. Notificación**

- a) El notificador de la Junta de Protección procederá a notificar en la dirección conocida de los interesados, si éstos no se encontraran, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encontrare en la dirección señalada o a través de un aviso visible, indicando al interesado que tiene causa pendiente y que deberá presentarse a la Junta de Protección. Si la parte no acudiere en el plazo de tres días hábiles, se tendrá por efectuada la notificación en la fecha en que se colocó el aviso.
- b) La notificación podrá ser por medios electrónicos, en este caso se dejará constancia en el expediente y se dará por válida 24 horas después de enviarla, siempre y cuando se tenga evidencia de que fue recibida.



- c) La audiencia única deberá efectuarse en un plazo máximo de 5 días, con o sin respuesta de la notificación.

### **3. Admisión de Pruebas**

La prueba documental podrá ser presentada hasta el día anterior a la audiencia única y estará a disposición de los participantes de la audiencia, quienes deberán contar con el tiempo necesario para estudiarlos.

### **4. Audiencia Única**

- a) En la audiencia se procederá a recibir las pruebas sobre los hechos y se escucharán los alegatos en el orden asignado.
- b) Al término de la audiencia única, la Junta de Protección pronunciará la resolución definitiva sobre la adopción de las medidas administrativas de protección, con la mayoría de sus integrantes.
- c) Los integrantes de la Junta Directiva están facultados para razonar su voto individualmente.
- d) Si la parte que solicitó la audiencia o la parte denunciante no concurre, con causa justificada, se suspenderá la audiencia y en el mismo acto se señalará nueva fecha para la realización de la nueva audiencia en un plazo no mayor de cinco días hábiles. La segunda audiencia se realizará con las partes que concurren.

### **5. Elaboración de Estudios o Peritajes**

De considerarlo necesario, en el auto de apertura la Junta de Protección podrá ordenar al equipo multidisciplinario la realización de estudios o si se ordena la realización de peritajes sobre la situación de los niños, niñas o adolescentes que serán beneficiarios de las medidas administrativas de protección.

### **6. Resolución**

La resolución de la Junta de Protección deberá contener:

- a) La identificación de las partes intervinientes en el procedimiento.
- b) Los hechos objeto de la denuncia.

- c) La prueba recibida.
- d) Las consideraciones o fundamentos de derecho o equidad que deben aplicarse.
- e) Las consideraciones o fundamentos relacionados al ejercicio de las niñas, niños y adolescentes a opinar y ser oídos.
- f) Las consideraciones sobre la procedencia e improcedencia de las medidas de protección.
- g) La decisión de la Junta de Protección, la cual deberá ser suscrita por todos los miembros de la Junta de Protección. La disidencia de alguno de los miembros de la Junta de Protección deberá ser debidamente motivada.

En caso de proceder a otorgar una medida de protección, se establecerán sus condiciones, plazos y mecanismos de seguimiento de su aplicación.

## **7. Medidas administrativas de Protección**

Las medidas administrativas de protección que pueden ser dictadas por las Juntas de Protección de la Niñez y de la Adolescencia son:

- a) La inclusión de la niña, niño o adolescente y su familia, en forma conjunta o separada, en uno o varios programas<sup>47</sup> a que se refiere la LEPINA.
- b) La orden de matrícula o permanencia obligatoria en los centros educativos públicos o privados.
- c) La orden de tratamiento médico, psicológico o psiquiátrico a la niña, niño o adolescente o su madre, padre, representante o responsable.
- d) La separación de la niña, niño o adolescente de la actividad laboral.
- e) Acogimiento de emergencia de la niña, niño o adolescente afectado.
- f) La amonestación al padre, madre, representante o responsable.
- g) La declaración de la madre, padre, representante o responsable asumiendo su responsabilidad en relación con la niña, el niño o adolescente.

---

<sup>47</sup> LEPINA, Capítulo III Programas.

Las Juntas de Protección podrán decretar y ejecutar inmediatamente otras medidas de prevención y protección que estime pertinentes, si el caso lo requiere, debiendo fundamentar sus decisiones en atención a los intereses superiores de los niños, niñas y adolescentes y a la protección integral de sus derechos humanos.

## **8. Acogimiento de Emergencia**

- a) Si la Junta de Protección considera necesaria la adopción de la medida de acogimiento de emergencia, deberá realizar una investigación de la idoneidad de las personas a quienes se confiará el cuidado del niño, niña o adolescente. Salvo que el interés superior del niño, niña o adolescente así lo exija, la entrega del cuidado provisional al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia debe ser la última instancia de acogimiento de emergencia y de forma excepcional.
- b) Desde que se haga efectivo el acogimiento de emergencia, la Junta de Protección comisionará a uno de los miembros de los equipos multidisciplinarios para que le dé supervisión y seguimiento a la ejecución de la medida y las condiciones del niño, niña o adolescente a cargo del ejecutor de la medida. La persona supervisora deberá rendir informe a la Junta de Protección por cada actividad de evaluación que supervise.
- c) Con los informes de la persona supervisora, la Junta de Protección podrá mantener o modificar las condiciones del acogimiento, ordenar su terminación o adoptar las medidas que considere pertinentes en atención al interés superior del niño, niña o adolescente.

## **9. Derivación**

Las medidas administrativas de protección, generalmente implicarán la derivación del caso a la institución ejecutora de la medida, como puede verse en la siguiente tabla.

En adición a los aspectos mencionados en la tabla, estarían todos los demás que estén dentro de las competencias de las instituciones mencionadas y que pudieran ser requeridos.

<b>Enlace Interinstitucional requerido.</b>	<b>Situación</b>
<b>MINED</b>	NNA sin matrícula en el sistema formal.
	NNA con problemas de aprendizaje.
	NNA con problemas de adaptación al Sistema educativo.
	Acciones arbitrarias en los centros educativos.
	Inasistencia o deserción escolar.
	Retraso escolar.
<b>MINSAL</b>	Atención preventiva en salud.
	Constancias médicas
	Problemas de nutrición.
	Control de Niño sano.
	Atención médica especializada
	Atención psicológica
<b>MTPS</b>	Inspecciones.
<b>ISNA</b>	Acogimiento
	Inserción del NNA a programas del ISNA o de la Red de Atención Compartida.
<b>PGR</b>	Trámites de partidas de nacimiento.
	Representación Legal del NNA
<b>FGR</b>	Situaciones que se constituyen delitos.
<b>PNC</b>	Solicitudes de ubicación.
	Seguridad y protección.
	Traslados.

Para la derivación se utilizará la Ficha de Transferencia que se incluye en los anexos, una vez se haya efectuado la medida, se deberá enviar la Ficha de Re Transferencia a la Junta de Protección indicando la acción que fue realizada.

### **10. Supervisión de Medidas**

La Junta de Protección está en la obligación de supervisar de manera constante y eficaz las medidas administrativas previstas en la LEPINA y en particular la medida de acogimiento de emergencia, en los términos previstos por el inciso segundo del artículo 123 de la LEPINA. Esta obligación la realizará por medio de los integrantes de los equipos multidisciplinarios. Asimismo, podrá contar para ello con el apoyo del ISNA, de las organizaciones de la sociedad civil que desarrollen programas de atención y de diversos actores de locales con los que se cuente.

De los resultados de la supervisión, la Junta de Protección podrá mantener o modificar las condiciones de la medida administrativa de protección u ordenar su terminación, si la amenaza y la violación de los derechos del niño ya no persisten, en este caso, el proceso se dará por concluido y se archivará el expediente.

### **11. Seguimiento y Monitoreo**

A fin de garantizar un sistema de seguimiento y monitoreo de las intervenciones que realicen la Inspección General de Trabajo y las Juntas de Protección, ambas unidades deberán implementar un sistema en el que se registre la información de los casos atendidos, que permita conocer el status de los casos que están siendo atendidos, dentro de las limitaciones que establezcan las leyes y que genere información estadística.

### **12. Recurso de revisión**

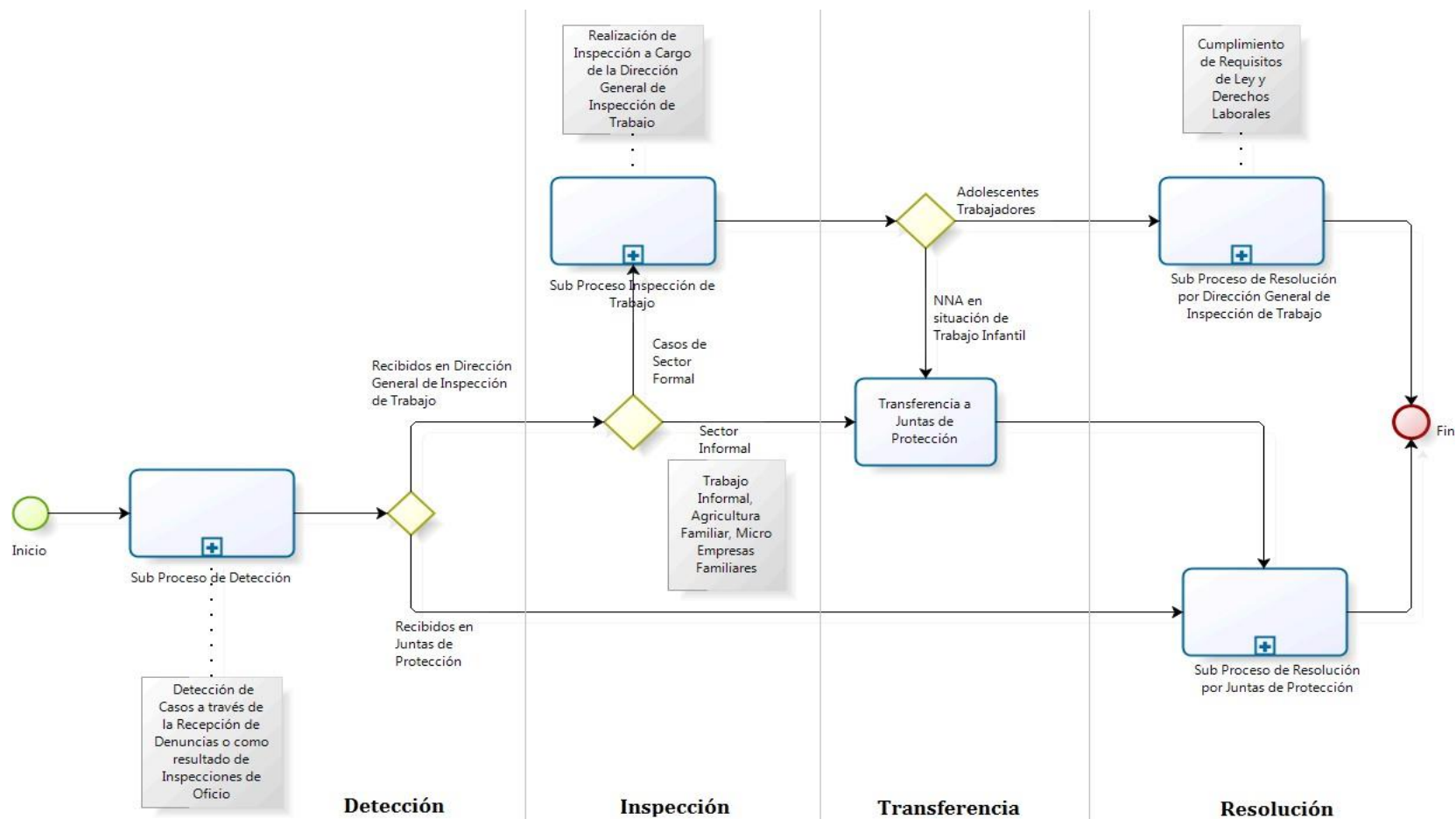
- a) La resolución de la Junta de Protección admitirá el recurso de revisión por parte del padre, madre, representantes o responsables, el adolescente interesado o la persona señalada como responsable de la amenaza o violación a sus derechos humanos. El recurso deberá ser interpuesto dentro del plazo máximo de tres días hábiles a partir de su notificación.
- b) El término para interponer el recurso de revisión comenzará a correr desde el día siguiente al de la notificación en audiencia. En caso de que la resolución no haya sido notificada en audiencia a la persona interesada, el plazo para su interposición comenzará a contar desde el día hábil siguiente a su notificación efectiva.
- c) El recurso deberá ser presentado por escrito, fundamentando suficientemente los motivos por los que se solicita.
- d) El recurso será resuelto por la autoridad competente, con sólo la vista de autos, en el plazo máximo de diez días hábiles.

### **13. Medidas Judiciales**

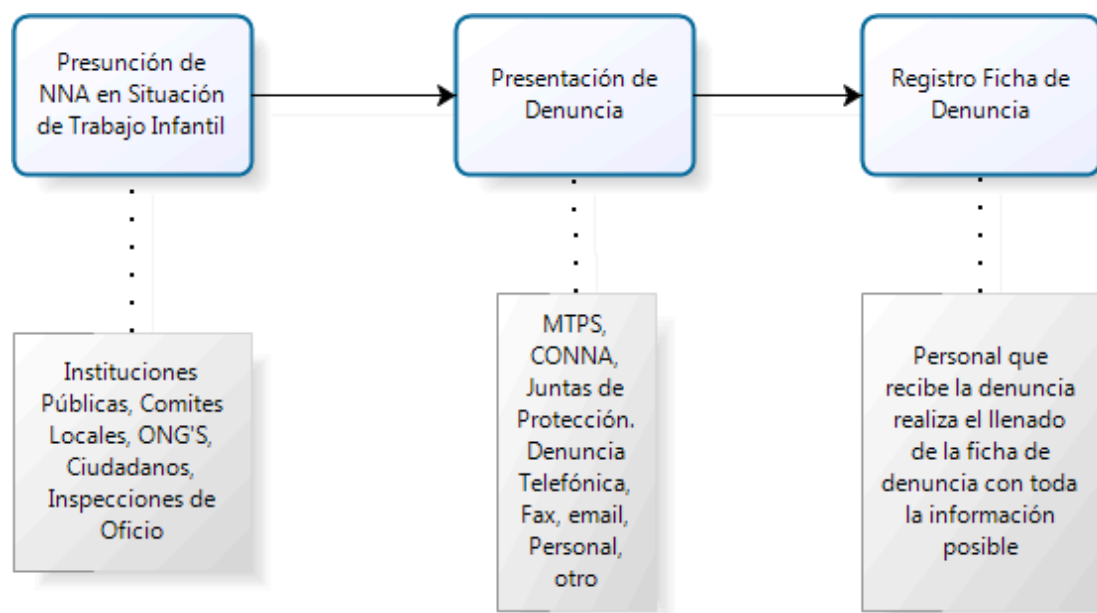
Sí en el plazo máximo de quince días continuos no se hubiere podido resolver el caso por la vía administrativa y según los informes del supervisor encargado, la Junta de Protección lo pondrá a la orden del juez competente.

## VI. Flujogramas

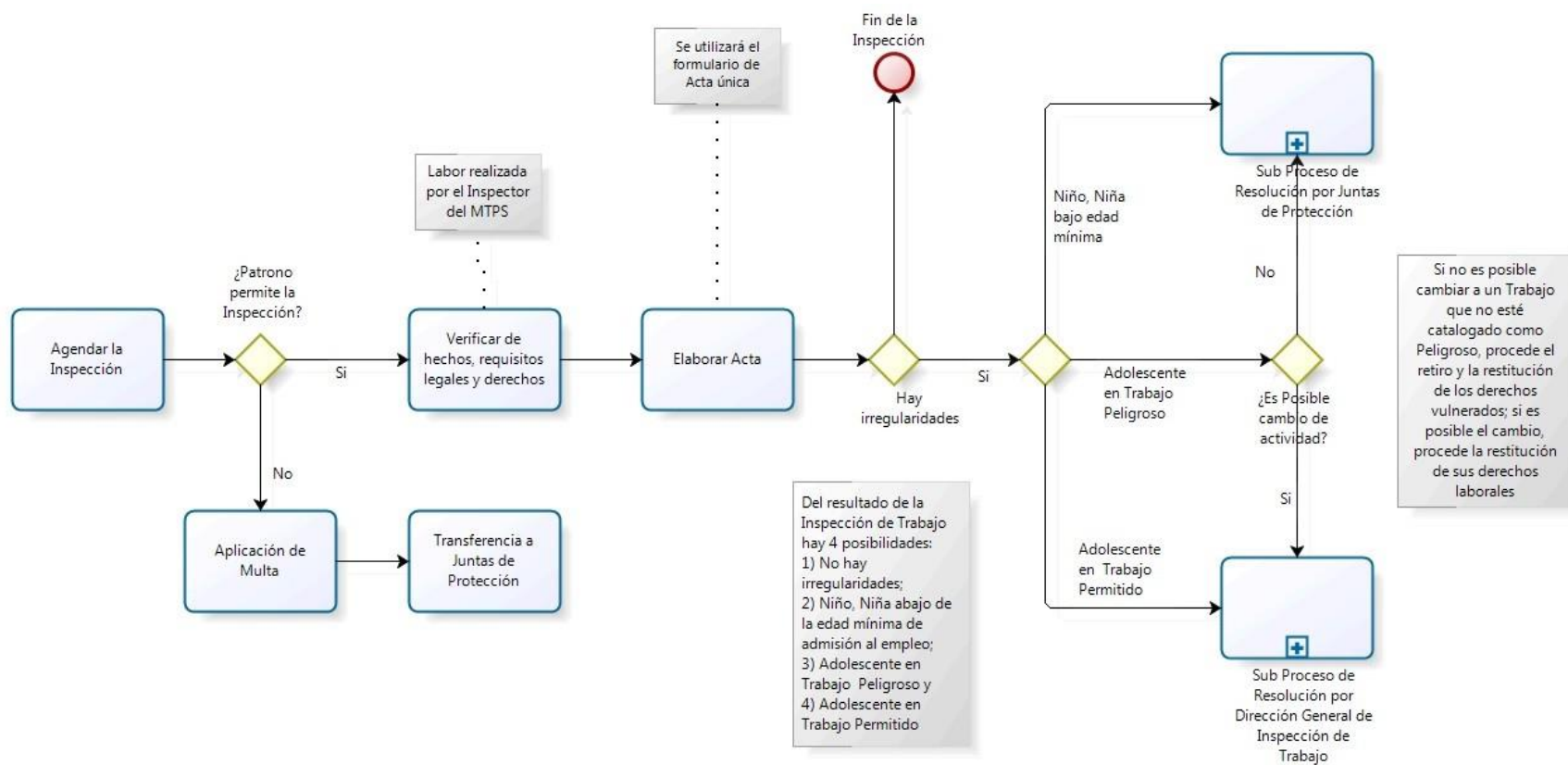
### A. Proceso de Erradicación del Trabajo Infantil.



## B. Sub Proceso de Detección

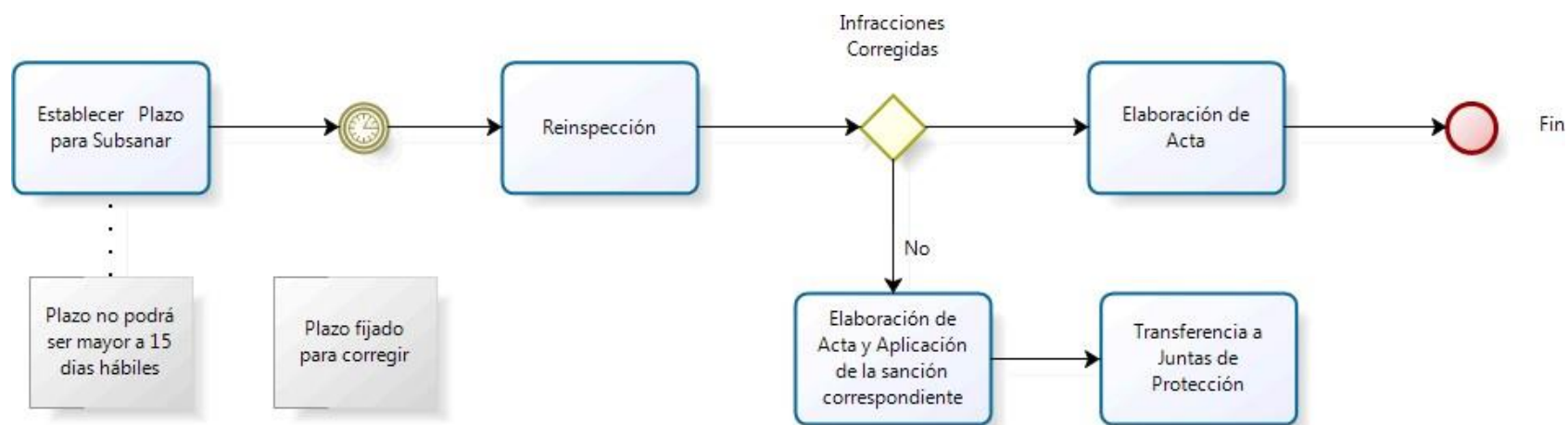


### C. Sub Proceso de Inspección

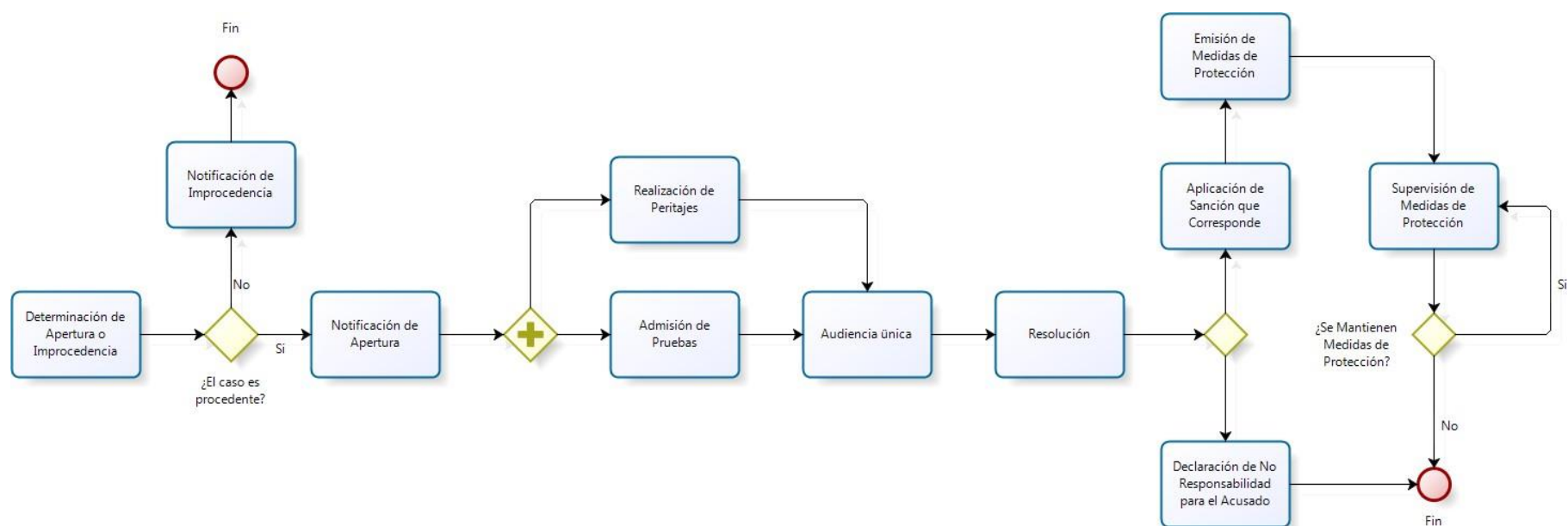




#### D. Sub Proceso de Resolución por Dirección General de Inspección de Trabajo



## E. Sub Proceso de Resolución por Juntas de Protección



## **VII. Propuesta de Instrumento Jurídico de Formalización del Protocolo.**

DECRETO No. XXX.-

EL ÓRGANO EJECUTIVO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que de acuerdo a los Arts. 34 y 35 de la Constitución de la República, todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, estableciendo para el Estado la obligación de proteger la salud física, mental y moral de los menores y garantizar el derecho de éstos a la educación y a la asistencia.
- II. Que mediante Decreto Legislativo No. 82, de fecha 14 de julio de 1994, publicado en el Diario Oficial No. 161, Tomo No. 328, del 1 de septiembre de ese mismo año, el Estado de El Salvador ratificó el Convenio No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Edad Mínima de Admisión al Empleo en el sentido de que para el Gobierno de El Salvador la edad mínima será de catorce años, y que tiene como objetivo, adoptar un instrumento general aplicable a sectores económicos limitados, tendientes a lograr la total abolición del trabajo de los niños.
- III. Que mediante Decreto Legislativo No. 28, de fecha 15 de junio de 2000, publicado en el Diario Oficial No. 134, Tomo No. 348, del 18 de julio de ese mismo año, el Estado de El Salvador ratificó el Convenio No. 182 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, cuyas disposiciones imponen al Estado la obligación de adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.
- IV. Que con fecha 12 de junio del 2012, el Comité Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil aprobó la Programación Operativa de la Hoja de Ruta para hacer de El Salvador un país Libre de Trabajo Infantil y sus peores formas, documento que contiene metas concretas para eliminar las peores formas

de trabajo infantil para el año 2015 y todo el trabajo infantil para el año 2020 tal como está definido en la Agenda Hemisférica sobre Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

POR TANTO,

En uso de sus facultades legales,

DECRETA

Art. 1.- Aprobar e institucionalizar el “Protocolo Interinstitucional para el Retiro y Prevención de Niños, Niñas y Adolescentes del Trabajo Infantil”, el cual pasará a constituir el procedimiento que La Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las dependencias relacionadas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Las Juntas de Protección de la Niñez y la Adolescencia y otras instituciones relacionadas, en toda la República de El Salvador, deberán seguir para la atención inmediata de todos los casos que le sean remitidos y que involucren a una persona menor de dieciocho años de edad.

# Anexos

## Guía para Entrevista con Inspectores Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Nombre: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

1. ¿Qué entiende por trabajo infantil?: \_\_\_\_\_

---

---

2. Describa el procedimiento que opera cuando se detecta que un niño trabaja: \_\_\_\_\_

---

---

---

3. A su juicio, ¿falta algo en los formularios que existen?: \_\_\_\_\_

Especifique: \_\_\_\_\_

---

4. La coordinación interinstitucional que participa para el retiro de niños que realizan trabajo, ¿quienes la forman y como funciona?: \_\_\_\_\_

---

---

5. ¿Qué otros actores deberían de participar en el proceso?: \_\_\_\_\_

---

6. Elabore un esquema del proceso como usted lo gestiona especificando tiempos:

7. ¿Se toman en cuenta las características de la población? ¿Cuáles y de que manera?: \_\_\_\_\_

---

---

8. ¿Cuál es el mecanismo de seguimiento de los casos? \_\_\_\_\_

---

9. ¿Qué funciona y qué no funciona en el procedimiento actual?, ¿Qué le añadiría para mejorarlo? \_\_\_\_\_

---

## Guía para Entrevista Contactos Clave

Nombre: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Institución: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

1. ¿Cómo gestionan el tema de trabajo infantil en la institución?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. ¿Qué programas existen para el tratamiento de trabajo infantil?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. ¿Qué nivel de importancia tiene el tema de trabajo infantil en el quehacer institucional?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿Qué nivel de estatus legal tienen los planes de trabajo, políticas o programas asociados al trabajo infantil?:

\_\_\_\_\_

5. Describa la oferta institucional que existe para los niños, niñas y adolescentes que trabajan: \_\_\_\_\_

6. En el organigrama de la institución, ¿puede detallarme donde se ubica el tema y cuantos recursos tiene para su gestión?:

\_\_\_\_\_

7. ¿Existe coordinación interna para atender el tema de trabajo infantil?: \_\_\_\_\_

¿Cómo valora la coordinación interinstitucional para gestionar el tema de trabajo infantil? \_\_\_\_\_

8. A su juicio, ¿de quien dependería en su centralidad la gestión del tema de niñez que trabaja?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. ¿Qué valor le parece que tiene hacer un protocolo interinstitucional para atender el tema y cuales serian los desafíos a enfrentar para que este funcione?:

\_\_\_\_\_

**ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN DE FUNCIONAMIENTO DE LA ACCION INSTITUCIONAL EN TORNO  
AL TRABAJO INFANTIL**

**Presencia del tema en la Institución**

1. ¿Existe una estrategia de difusión institucional acerca del tema?: \_\_\_\_\_
2. ¿Se cuenta con mecanismos de detección?: \_\_\_\_\_
3. ¿Cuentan con protocolos de actuación sobre el tema?: \_\_\_\_\_
4. ¿Existen mecanismos de como denunciar?: \_\_\_\_\_
5. ¿Existen base de datos que registran el tema con indicadores?: \_\_\_\_\_

**Indicadores de Eficiencia**

6. ¿Número de eventos de sensibilización, de información o de trabajo alrededor del tema realizados en el 2012, INTRA e INTER institucional?: \_\_\_\_\_

**Indicadores de Fortalecimiento de redes y/o alianzas estratégicas para el tema**

7. ¿Se cuenta con un plan de trabajo?: \_\_\_\_\_
8. ¿Número de reuniones de la Alianza o coordinación realizadas en el 2012?: \_\_\_\_\_

**Efecto/Impacto**

9. ¿Existe una forma de medir el impacto de las acciones realizadas por la institución?: \_\_\_\_\_  
Especificar \_\_\_\_\_

10. ¿Existe a su juicio Capacidad para movilizar y sensibilizar a la opinión pública en la temática desde la institución?: \_\_\_\_\_  
Especifique \_\_\_\_\_

11. ¿Ha percibido un aumento en las denuncias y búsqueda de ayuda en la ciudadanía y en los NNA trabajadores?: \_\_\_\_\_



## FICHA DE DENUNCIA

No. Expediente: \_\_\_\_\_

### DATOS EMPLEADOR

Fecha de la Denuncia \_\_\_\_\_ Medio (Personal, Tel, email, Fax) \_\_\_\_\_ Hora \_\_\_\_\_

Nombre del Empleador \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Municipio \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_

Nombre del establecimiento \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Municipio \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_

Sector ☐ Formal ☐ Informal

### DATOS DEL DENUNCIANTE

Nombre \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Celular \_\_\_\_\_

Municipio \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_

Parentesco con la Niña, Niño o Adolescente \_\_\_\_\_ No. DUI \_\_\_\_\_

### DATOS DEL NIÑO, NIÑA O ADOLESCENTE

Nombre del NNA \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_ Nacionalidad \_\_\_\_\_ Fecha de Nacimiento \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Municipio \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_

Estudia ☐ Si ☐ No Último año cursado \_\_\_\_\_

Nombre del establecimiento \_\_\_\_\_ ☐ Urbano ☐ Rural

Dirección \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Municipio \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_

Nombre del padre \_\_\_\_\_ No mbre de la madre \_\_\_\_\_

Narración de los hechos \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma o huella del denunciante \_\_\_\_\_

## FICHA DE REGISTRO DE CASO

### Información sobre el Niño, Niña o Adolescente

Apellidos: \_\_\_\_\_ Nombres: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Con quién vive: ☐ Ambos Padres ☐ Padre ☐ Madre ☐ Familiar ☐ Otros

Si marcó Otros, especificar: \_\_\_\_\_

Cuenta con: ☐ Identificación ☐ Permiso de Trabajo ☐ Ninguno

Estudia: ☐ Si ☐ No Grado: \_\_\_\_\_ Turno: \_\_\_\_\_

Nombre del establecimiento: \_\_\_\_\_ Último Grado Cursado: \_\_\_\_\_

Padece alguna enfermedad: ☐ Si ☐ No Recibe Tratamiento: ☐ Si ☐ No

### Información de la Actividad Laboral

Nombre del Empleador: \_\_\_\_\_

Nombre del Establecimiento: \_\_\_\_\_ ☐ Urbano ☐ Rural

Dirección: \_\_\_\_\_ Tel.: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Labor que Desempeña: \_\_\_\_\_

### Irregularidades Verificadas

☐ NNA bajo edad de admisión al empleo ☐ No se respeta jornada laboral ☐ NNA no estudia

☐ NNA sin permiso de trabajo ☐ NNA sin atención médica ☐ NNA sin registro médico

☐ NNA en trabajo peligroso ☐ NNA trabaja en horas nocturnas

## FICHA DE TRANSFERENCIA

No. de Expediente: \_\_\_\_\_ Institución: \_\_\_\_\_

Nombre de quién transfiere: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

### Derivado a

Institución: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Contacto: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Resumen del caso: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Acción Solicitada: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Sello

## FICHA DE RETRANSFERENCIA

No. de Expediente: \_\_\_\_\_ Institución: \_\_\_\_\_

Nombre de quién transfiere: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

### Derivado a

Institución: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Contacto: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Resumen del caso: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Acción Desarrollada: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Sello

Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Dirección General de Inspección de Trabajo  
Depto. de Inspección de Industria y Comercio  
Acta de Inspección Programada

EXP. N° \_\_\_\_\_

En el lugar de trabajo denominado \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_ que se encuentra ubicado en \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas y \_\_\_\_\_ minutos del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_\_. Con el objeto constatar el cumplimiento de la normativa laboral y de las normas de seguridad y salud ocupacional a fin de prevenir riesgos laborales, de conformidad a los Arts. 41 y 42 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTPS) y Art.74 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), se práctica la presente Inspección Programada la cual se lleva a cabo con la presencia del (la) suscrito(a) Inspector(a) de Trabajo: \_\_\_\_\_, con código número: \_\_\_\_\_; en representación del empleador(a): \_\_\_\_\_,

en su calidad de: \_\_\_\_\_, identificándose con:

\_\_\_\_\_ ; y de los trabajadores y trabajadoras:

\_\_\_\_\_, identificándose por medio de \_\_\_\_\_

El (la) referido representante, manifiesta que el empleador de la relación de trabajo es:

\_\_\_\_\_ con Número de Identificación Tributaria: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, que desarrolla su actividad económica en el rubro de: \_\_\_\_\_, cuyo activo es de: \_\_\_\_\_,

con número telefónico \_\_\_\_\_; que el lugar de trabajo \_\_\_\_\_ se encuentra inscrito en el Registro que lleva la Dirección General de Inspección de Trabajo; contando con un número total de \_\_\_\_\_ personas trabajadoras de las cuales \_\_\_\_\_ tienen Contratos Individuales de Trabajo por escrito \_\_\_\_\_; estando agrupados de la siguiente manera: \_\_\_\_\_ mujeres, \_\_\_\_\_ hombres, \_\_\_\_\_ Niños (hasta 13), \_\_\_\_\_ Niñas (hasta 13); \_\_\_\_\_ Adolescentes (14-17) M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_; y \_\_\_\_\_ personas con discapacidad M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_; que \_\_\_\_\_ cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo

aprobado por el Director General de Trabajo; siendo la Jornada laboral la siguiente:

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_, y \_\_\_\_\_ lleva el control de asistencia de personal; un total de personas trabajadoras devengan menos del salario mínimo; se llevan planillas o recibos de pago de conformidad al Art.138 del Código de Trabajo;\_\_\_\_\_ existe preferencia de género para contratar personal; \_\_\_\_\_se da cumplimiento a las disposiciones legales relativas a la trabajadora en estado de gravidez;\_se respeta a los trabajadores y trabajadoras el derecho a formar parte de una asociación sindical. Además de las prestaciones sociales establecidas en la Ley, adicionalmente\_\_\_ gozan de otras prestaciones, las cuales se detallan a continuación:

[illegible]

Se le hace saber a la parte empleadora la obligación de contratar como mínimo, por cada veinticinco personas trabajadoras que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad, de conformidad al Art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y la obligación de respetar la normativa de protección de la persona adolescente trabajadora de conformidad a lo establecido en los Art.114 y 117, del Código de Trabajo, recopilado también en el articulado de los Convenios Num.182 y Num.138 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las peores formas de trabajo infantil y la Edad Mínima de Admisión al Empleo, respectivamente. El (la) suscrito(a) hace constar que al hacer una investigación sobre el cumplimiento de la Normativa Laboral, a través de un recorrido por las diferentes áreas del lugar de trabajo, la revisión de documentación vinculada a la relación de trabajo y la realización de entrevistas a la parte trabajadora y empleadora, se obtuvo el resultado que a continuación se detalla:

**A) Al realizarse un recorrido por las diferentes áreas del lugar de trabajo se observó lo siguiente:**

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on its right side, suggesting it's resting on a surface.

**B) Habiéndose revisado la documentación vinculada con la relación laboral, consistente en:**

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on its right side, suggesting it's resting on a surface.

C) Por su parte el (la) representante del empleador alega lo siguiente:

[illegible]

**D) Asimismo los trabajadores y trabajadoras mencionaron lo siguiente:**

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

E) En vista de lo verificado, el (la) suscrito(a) Inspector(a) de Trabajo, en aplicación del Art. 50 de la LOFSTPS, constata las siguientes infracciones:

N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	Anexo
		Art.18 del Código de Trabajo	No tener elaborados los Contratos Individuales de Trabajo por escrito, proporcionando además el respectivo ejemplar tanto al trabajador como a la Dirección General de Trabajo.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	TRABAJADORES EXTRANJEROS	Anexo
		Art.7 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de integrar el personal del lugar de trabajo con un noventa por ciento de salvadoreños, por lo menos.	
		Art.8 del Código de Trabajo	El monto de los salarios que devengan los trabajadores salvadoreños en el lugar de trabajo, es inferior al ochenta y cinco por ciento de la suma total que por ese concepto se paga.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	SALARIOS	Anexo
		Art.29 ordinal 1a. del Código de Trabajo	No pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero del Código de Trabajo.	
		Art. 168 y 169 del Código de Trabajo	No pagar las horas de trabajo nocturnas laboradas, al menos con el 25% de recargo del salario básico.	
		Art. 29 Ord. 2 del Código de Trabajo	Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono	
		Art.169 del Código de Trabajo	No pagar con el ciento por ciento del salario básico por hora, el trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria.	
		Art. 138 Código de Trabajo	No cumplir con obligación de llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador, las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas, y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constatarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.	
		Art.30 Ord. 10º del Código de Trabajo	Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o menar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	JORNADAS DE TRABAJO Y SEMANA LABORAL	Anexo
		Art.170 inc. 3 y 4 del Código de Trabajo	No tener acuerdo aprobado por el Director General de Trabajo, para laborar una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar en forma consecutiva los días sábado y domingo de cada semana.	
		Art.147 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de pagar el salario mínimo fijado, cuando la jornada de trabajo sea menor de ocho horas pero mayor de cinco.	
		Art. __Decreto Ejecutivo No. __Relativo a las tarifas de salarios mínimos, para los trabajadores del Comercio y Servicios, Maquila Textil, Confección y Agropecuarios.	No llevar control de asistencia de los trabajadores.	
		Art.166 del Código de Trabajo	No conceder pausa alimenticia de media hora, cuando la jornada no fuere dividida, para que dentro de la misma los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	DESCANSO SEMANAL	Anexo
		Art.92 del Código de Trabajo	Las labores realizadas en día de descanso deberán ser remuneradas con doble salario ordinario.	
		Art.171 del Código de Trabajo	No conceder un día de descanso remunerado por cada semana laboral.	
		Art.175 del Código de Trabajo	No remunerar con el recargo del 50% del salario básico diario como mínimo, cuando los trabajadores laboran en día de descanso semanal de común acuerdo con el empleador.	
		Art. 176 del Código de Trabajo	No conceder a los trabajadores el día de descanso compensatorio remunerado, en la misma semana o en la siguiente.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	VACACIÓN	Anexo

		Art.177 del Código de Trabajo	No cancelar la vacación anual remunerada, cuya duración será de 15 días los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.	
		Art. 189 inc. 1 del Código de Trabajo	No cancelar la vacación colectiva a los trabajadores.	
		Art.189 inc. 2 del Código de Trabajo	No haber acuerdo con la mayoría de trabajadores del establecimiento de fraccionar las vacaciones en dos o más periodos dentro del año de trabajo.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	ASUETO Y AGUINALDO	Anexo
		Art.190 del Código de Trabajo	No conceder a los trabajadores los asuetos remunerados previstos en la Ley.	
		Art. 192 del Código de Trabajo.	No cumplir con la obligación de cancelar un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste, cuando los trabajadores de común acuerdo con su empleador trabajen en día de asueto.	
		Art.198 del Código de Trabajo.	No otorgar anualmente al trabajador, la cantidad mínima por el tiempo laborado en concepto de aguinaldo por cada año de trabajo.	
		Art.197 inc. 2º del Código de Trabajo	No cancelar el aguinaldo proporcional a los trabajadores que al día 12 de diciembre, no tuvieran un año de laborar en el lugar de trabajo.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	TRABAJO DE LAS MUJERES	Anexo
		Art.110 del Código de Trabajo	Destinar trabajadoras embarazadas a trabajos, que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado.	
		Art. 309 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de dar a la trabajadora embarazada, el descanso por maternidad y remunerarla de conformidad a la Ley.	
		Art.312 inc.2 del Código de Trabajo	No conceder a la mujer trabajadora el tiempo legal diario remunerado para lactar a su hijo (a).	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	DISCRIMINACION LABORAL	Anexo
		Art.30 ord. 13º del Código de Trabajo	Exigir a las mujeres que solicitan empleo que se sometan a exámenes de embarazo o presentar certificados médicos para verificar tal estado, como requisito de contratación.	
		Art.30 ord. 14º del Código de Trabajo	Exigir a las personas que solicitan empleo, la prueba de VIH como requisito de contratación y durante la vigencia del Contrato Individual de Trabajo.	
		Art.123 del Código de Trabajo	No pagar igual remuneración a las personas que trabajan en idénticas circunstancias, desarrollando igual labor, cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.	
		Art. 30 Ord. 12 del Código de Trabajo	Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	DERECHO DE ASOCIACION	Anexo
		Art. 204 literales a y b del Código de Trabajo	Coaccionar a las personas que trabajan para que se afilien o se retiren de un sindicato, o ejecutar actos para impedir la constitución o disolución de un sindicato.	
		Art. 205 literal "d" del Código de Trabajo	Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.	
		Art. 30 ordinal 5º del Código de Trabajo	Hacer por medios directos o indirectos discriminaciones entre trabajadores, por su condición de sindicalización o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	OTRAS OBLIGACIONES	Anexo
		Art. 302 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de elaborar el Reglamento Interno de Trabajo, y someter a la aprobación del Director General de Trabajo.	
		Art. 306 del Código de Trabajo	No dar a conocer a los trabajadores el correspondiente Reglamento Interno de Trabajo, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del mismo.	
		Art. 455 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de fijar en un lugar visible del lugar de trabajo, un cartel contentivo de los nombres de los directivos con indicación de quien o quienes tienen la representación legal.	
		Art. 55 de la LOFSTPS	No cumplir con la obligación de inscribir el establecimiento en el Registro que lleva la Dirección General de Inspección de Trabajo.	



		Art. 29 Ord. 5 del Código de Trabajo	No cumplir con la obligación de guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.	
		Art. 113 del Código de Trabajo	Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.	
		Art. 248 del Código de Trabajo	Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato; y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO	Anexo
		Art. 78 núm. 1 LGPRLT.	La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.	
		Art. 78 núm. 2 LGPRLT	Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.	
		Art. 78 núm. 3 LGPRLT	No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.	
		Art. 78 núm. 4 LGPRLT	La ausencia de un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento.	
		Art. 78 núm. 5 LGPRLT	No contar con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.	
		Art. 78 núm. 6 LGPRLT	El incumplimiento de la obligación de comunicar a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación.	
		Art. 78 núm. 7 LGPRLT	No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.	
		Art. 78 núm. 8 LGPRLT	No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley.	
		Art. 78 núm. 9 LGPRLT	No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.	
		Art. 79 núm. 1 LGPRLT	La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.	
		Art. 79 núm. 2 LGPRLT	La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente ley.	
		Art. 79 núm. 3 LGPRLT	El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa.	
		Art. 79 núm. 4 LGPRLT	Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, Artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la presente Ley y sus reglamentos.	
		Art. 79 núm. 5 LGPRLT	Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle.	
		Art. 79 núm. 6 LGPRLT	No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.	
		Art. 79 núm. 7 LGPRLT	No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas.	
		Art. 79 núm. 8 LGPRLT	Poseer el lugar de trabajo escaleras portátiles que no reúnan las condiciones de seguridad requeridas.	
		Art. 79 núm. 9 LGPRLT	La ausencia de dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.	
		Art. 79 núm. 10 LGPRLT	No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.	
		Art. 79 núm. 11 LGPRLT	No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras.	
		Art. 79 núm. 12 LGPRLT	Carecer el lugar de trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.	
		Art. 79 núm. 13 LGPRLT	No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento respectivo.	
		Art. 79 núm. 14 LGPRLT	No disponer de sistemas de ventilación y protección que eviten la contaminación del aire en todo proceso industrial que origine polvos, gases y vapores.	
		Art. 79 núm. 15 LGPRLT	No aplicar las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de de Previsión Social, en aquellos lugares de trabajo donde se generen niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores.	
		Art. 79 núm. 16 LGPRLT	No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.	
		Art. 79 núm. 17 LGPRLT	No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas.	

		Art. 79 núm. 18 LGPRLT	No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley.	
		Art. 79 núm. 19 LGPRLT	No acatar el empleador la recomendación de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física.	
		Art. 79 núm. 20 LGPRLT	No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud.	
		Art. 79 núm. 21 LGPRLT	No mantener medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiaciones lumínicas cerca de las otras áreas de trabajo.	
		Art. 79 núm. 22 LGPRLT	No contar las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.	
		Art. 79 núm. 23 LGPRLT	No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres	
		Art. 80 núm. 1 LGPRLT	No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia	
		Art. 80 núm. 2 LGPRLT	Mantener sistemas presurizados que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos	
		Art. 80 núm. 3 LGPRLT	No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos.	
		Art. 80 núm. 4 LGPRLT	Mantener en funcionamiento en el lugar de trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar que impliquen un riesgo para los trabajadores.	
		Art. 80 núm. 5 LGPRLT	Carecer de lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables	
		Art. 80 núm. 6 LGPRLT	No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.	
		Art. 80 núm. 7 LGPRLT	No brindar el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo.	
		Art. 80 núm. 8 LGPRLT	Poseer generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que no cumplan con los requisitos de instalación y funcionamiento.	
		Art. 80 núm. 9 LGPRLT	Poseer tuberías de conducción de vapor que no estén debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados.	
		Art. 80 núm. 10 LGPRLT	Instalar o poner en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, sin la autorización respectiva de la Dirección General de Previsión Social.	
		Art. 80 núm. 11 LGPRLT	Poner a funcionar un generador de vapor o recipiente sujeto a presión en malas condiciones.	
		Art. 80 núm. 12 LGPRLT	Autorizar el empleador la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador.	
		Art. 80 núm. 13 LGPRLT	La ausencia del respectivo certificado de auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo.	
		Art. 80 núm. 14 LGPRLT	No poner a disposición de los auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y período de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo.	
		Art. 80 núm. 15 LGPRLT	Alterar, cambiar o hacer desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión.	
		Art. 80 núm. 16 LGPRLT	Obstaculizar el procedimiento de inspección de seguridad y salud ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla.	
		Art. 80 núm. 17 LGPRLT	No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.	
N/A	Número de Infracciones	BASE LEGAL	EMPLEO ADOLESCENTE Y ERRADICACION DE TRABAJO INFANTIL	Anexo
		Art. 114 inc. 1 del Código de Trabajo	Contratar a menores de 14 años de edad, que se encuentran sometidos a enseñanza obligatoria.	
		Art. 106 y 108 del Código de Trabajo	Destinar niños, niñas o adolescentes para realizar actividades no adecuadas a su edad, estado físico y desarrollo.	
		Art.117 del Código de Trabajo	No llevar el registro y el examen médico de los adolescentes trabajadores que contenga: fecha de nacimiento, clase de trabajo convenido, horario de trabajo y salario pactado.	
		Art. 116 inc. 2o. del Código de Trabajo	Emplear trabajadores menores de dieciocho años en jornadas nocturnas.	
		Art. 116 inc. 1º. del Código de Trabajo	Incumplir con el máximo de horas extraordinarias que autoriza la Ley para los menores de dieciséis años.	
		Art.116 inc. 1º. del Código de Trabajo	No cumplir con la jornada laboral de seis horas diarias y treinta y cuatro semanales para los menores de dieciséis años que laboran en el lugar de trabajo.	

Para subsanar la(s) Infracción(es) ante(s) constatada(s), se fija(n) el (los) siguiente(s) plazo(s):

Transcurrido dicho (s) plazo (s), con el fin de verificar su cumplimiento, se practicará la Reinspección de conformidad al Art. 54 de la LOFSTPS; de no haber sido subsanada(s) la(s) infracción (es), pasará al procedimiento sancionatorio correspondiente. Explicados los efectos legales de la presente, entregándose copia de la misma a los comparecientes; y no habiendo nada más que hacer constar, se cierra y leída que les fue, para constancia firmamos.

**DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO**  
**DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN INDUSTRIA COMERCIO Y**  
**SERVICIO**  
**ACTA DE REINSPECCIÓN**

**EXP.** \_\_\_\_\_

En el centro de trabajo denominado: \_\_\_\_\_

Ubicado en \_\_\_\_\_

a las \_\_\_\_\_ horas y \_\_\_\_\_ minutos  
del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de  
dos mil \_\_\_\_\_. De conformidad al artículo 53 de la Ley de  
Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, se procede a  
la práctica de la diligencia de REINSPECCIÓN, la cual se lleva cabo con la  
presencia del suscrito Inspector Trabajo \_\_\_\_\_

y de \_\_\_\_\_  
en su calidad de \_\_\_\_\_  
quién se identifica con \_\_\_\_\_

Y teniendo como objeto la presente reinspección, verificar si fue (fueron)  
subsana da (s) la (s) infracción (es) constatada (s), en la Inspección (no)  
Programada practicada el día \_\_\_\_\_  
después de haber transcurrido el plazo fijado. Teniendo como resultado el que  
se detalla a continuación: INFRACCIÓN UNO: \_\_\_\_\_

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

Y no habiendo nada más que hacer constar, entregándose copia de la misma, se da por terminada la presente acta que fue leída y para constancia firmamos.

**Inspector de Trabajo**