

## ¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.

---

2 de junio de 2009

### ¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

#### Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el auspicio del **Proyecto Cumple y Gana: Fortalecimiento de los Derecho Laborales en Centroamérica, Panamá y República Dominicana**, han implementado para el público en general y en especial para los sectores empleador y trabajador, un formulario de auto-evaluación de cumplimiento de las obligaciones laborales en Costa Rica. Lo anterior con el fin de facilitar el cumplimiento voluntario de la legislación laboral por parte de los empleadores costarricenses.

La idea de este proyecto es que cuando los Inspectores de Trabajo visiten las empresas, establecimientos y negocios, verifiquen el grado de cumplimiento de estas obligaciones, de manera que tanto empleadores como trabajadores sepan claramente las “reglas del juego” en materia de Inspección del Trabajo y el cuestionario constituye una iniciativa de carácter instructivo y debe considerarse desde todo punto de vista voluntaria.

A continuación se expone un listado de 67 preguntas relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales en Costa Rica. Estas no representan la totalidad de las obligaciones y prohibiciones previstas en la legislación laboral costarricense, pero son las más relevantes y que podrían llegar a constituir incumplimientos graves desde el punto de vista de la Inspección de Trabajo del MTSS.



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

Estas preguntas están agrupadas según el contenido de las mismas y están escritas de modo que toda respuesta que tenga un **SI** represente algo bueno (el cumplimiento de la ley), y la respuesta con un **NO** represente un sentido de malo (el incumplimiento de la ley). En caso de que alguna pregunta no tuviera respuesta, se marca la casilla **N/A** (no aplica).

	<b>CONTRATACIÓN LABORAL</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NA</b>
<b>1</b>	<b>Contrato de trabajo:</b> ¿Confecciona contratos de trabajo escritos con copia al empleado y el Ministerio de Trabajo? (Art. 22, 23, 24 CT)			
<b>2</b>	<b>Menores de edad:</b> ¿Utiliza los servicios de personas adolescentes que trabajan y lleva libro de registro de trabajo de esos menores? (Art. 92 y 98 Código de la Niñez y Adolescencia)			
<b>3</b>	<b>Discriminación:</b> ¿Contrata trabajadores solo de cierto rango de edad, religión, sexo y estado civil determinado? (Art. 1 sobre prohibición en la discriminación en el trabajo y 618ª 624 CT)			
<b>4</b>	<b>Mano de obra:</b> ¿Les paga a todos los trabajadores con independencia de su nacionalidad, edad y sexo, la cobertura del Seguro Social y la cobertura de Riesgo de Trabajo? (Art. 3 Ley Constitutiva CCSS y 11, 14 y 193 CT)			
<b>5</b>	<b>Mano de obra:</b> ¿Les paga a todos los trabajadores con independencia de su nacionalidad, edad y sexo, los salarios mínimos legales? (Art. 11, 14, 163 y 177 CT)			
<b>6</b>	<b>Mano de obra extranjera:</b> ¿Cuentan los trabajadores extranjeros con status migratorio legal para trabajar? (Arts. 72 a 97 y 170 a 176 ley de Migración y Extranjería)			



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

<b>7</b>	<b>Trabajadores discapacitados:</b> ¿Propicia la contratación de personas con discapacidad sin imponer requisitos o condiciones discriminatorias? (Art. 24 y 27 Ley 7600)			
<b>8</b>	<b>Trabajadoras embarazadas:</b> ¿Propicia la contratación y permanencia en el empleo de trabajadoras embarazadas <u>sin</u> imponer requisitos o condiciones discriminatorias como por ejemplo la realización de exámenes médicos de embarazo? (Art. 618 a 624 CT, Directrices 010-2003 y 037-2003 MTSS)			

	<b>TRABAJO INFANTIL</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NA</b>
<b>1</b>	<b>Jornadas de trabajo:</b> ¿Laboran las personas adolescentes únicamente en jornada diurna o en jornada mixta 6 horas diarias y 36 horas a la semana? (Art. 95 Código de la Niñez)			
<b>2</b>	<b>Jornada de trabajo:</b> ¿Respeto el patrono la <u>prohibición</u> de ocupar a las personas adolescentes en jornada nocturna de 7pm a 5am? (Art. Código de la Niñez)			
<b>3</b>	<b>Labores prohibidas:</b> ¿Respeto el patrono la <u>prohibición</u> de contratar personas adolescentes que trabajan en las actividades legalmente prohibidas? (Art 92 Código de la Niñez y Decreto 29220-MTSS)			
<b>4</b>	<b>Aseguramiento:</b> ¿Cumple el patrono con la obligación de dar a las personas adolescentes que trabajan la cobertura de la seguridad social de riesgos de trabajo? (Art. 99 Código de la Niñez)			
<b>5</b>	<b>Salarios mínimos:</b> ¿Cumple el patrono con la obligación de pagar a las personas adolescentes que trabajan el salario mínimo correspondiente a su jornada de trabajo –el valor de 8 horas por trabajar 6? (Art. 90 Código de la Niñez)			
<b>6</b>	<b>Cese de contratos de trabajo:</b> ¿Cumple el patrono con la obligación de reportar al MTSS el cese de los contratos de trabajo con responsabilidad patronal de las personas adolescentes? (Art. 90 Código			



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

	de la Niñez)			
<b>7</b>	<b>Cese de los contratos de trabajo:</b> ¿Cumple el patrono con la obligación de obtener autorización por parte de la inspección de Trabajo para despedir con justa causa a una persona adolescente? (Art. 91 Código de la Niñez)			

	<b>DISCRIMINACIÓN</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NA</b>
<b>1</b>	<b>Acoso sexual:</b> ¿Cumple el patrono con la obligación de informar a sus trabajadores sobre los alcances de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y cuenta con una política escrita para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual? (Art. 5 y 6 Ley contra el Hostigamiento Sexual)			
<b>2</b>	<b>Acoso sexual:</b> ¿Cumple el patrono con la obligación de informar a la Inspección de Trabajo sobre los casos de acoso sexual denunciados? (Art. 7 Ley contra el Hostigamiento Sexual)			
<b>3</b>	<b>Trabajadora embarazada y en periodo de lactancia:</b> ¿Respeto el patrono la estabilidad en el trabajo de la trabajadora embarazada o en estado de lactancia? (Art. 94, 94 Bis y 618 CT)			
<b>4</b>	<b>Trabajadora embarazada y en periodo de lactancia:</b> ¿Cumple el patrono con la obligación de reconocer a las trabajadoras embarazadas la licencia por maternidad remunerada de un mes antes y tres meses posteriores al parto? (Art. 95 CT)			
<b>5</b>	<b>Trabajadora embarazada y en periodo de lactancia:</b> ¿Cumple el patrono con la obligación de gestionar la autorización de la Inspección de Trabajo para los despidos con justa causa de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia? (Art. 94 CT)			
<b>6</b>	<b>Trabajadora embarazada y en periodo de lactancia:</b> ¿Cumple la empresa con la obligación de			



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

	reconocer a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia el aguinaldo y demás derechos laborales calculados sobre la totalidad de las sumas pagadas por la empresa y por la CCSS durante la incapacidad de maternidad? (Art. 95 CT)			
<b>7</b>	<b>Discriminación laboral:</b> ¿Reconoce el patrono a todos sus trabajadores los mismos derechos cuando desempeñan la misma jornada y tienen las mismas funciones, independientemente de su edad, nacionalidad, género y creencias religiosas o políticas? (Art.619 CT)			
<b>8</b>	<b>Discriminación laboral:</b> ¿Respeta el patrono la prohibición de no discriminar a personas que trabajan que son portadores de VIH-SIDA? (Art. 10 Ley 7771 Ley General sobre VIH)			
<b>9</b>	<b>Discriminación laboral:</b> ¿Respeta el patrono la prohibición de no despedir a un trabajador en razón de su edad, género, nacionalidad o religión? (Art. 620 CT)			
<b>10</b>	<b>Discriminación Laboral:</b> ¿Respeta el patrono la prohibición de no realizar exámenes médicos que incorporen prácticas discriminatorias por edad o género, durante la vigencia de la relación laboral, perjudicando condiciones de empleo como salario, puesto, status, funciones? (Art. 618CT)			

	<b>LIBERTAD DE ASOCIACIÓN</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NA</b>
<b>1</b>	<b>Libertad de asociación:</b> ¿Se abstiene el patrono de imponer a las personas que trabajan condiciones desventajosas por encontrarse afiliado a una organización social en particular (cooperativa, asociación Solidarista, sindicato) frente a los trabajadores que no se encuentran afiliados? (Art.363 CT)			
<b>2</b>	<b>Libertad sindical:</b> ¿Se abstiene el patrono de incurrir en acciones u omisiones que eviten, limiten o impidan el derecho de las personas que trabajan en constituir un sindicato o afiliarse a uno? (Art. 341 y 363 CT)			



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

<b>3</b>	<b>Libertad sindical:</b> ¿Se abstiene el patrono de acciones tendientes a limitar la representación que ostentan los dirigentes sindicales o los representantes de los trabajadores libremente electos y/o ejercen algún tipo de influencia de la libre escogencia de los representantes de los trabajadores? (Art. 363 y 367 CT, Convenios 87 y 98 y recomendación 143 OIT)			
<b>4</b>	<b>Libertad sindical:</b> ¿Se abstiene el patrono de despedir sin causa a una persona que trabaja por condición de trabajador sindicalizado o por su condición de representante de los trabajadores? (363 y 367 CT)			
<b>5</b>	<b>Libertad sindical:</b> ¿Se abstiene la empresa de ejercer acciones que limiten a los trabajadores a través de sus organizaciones, de negociar libremente sus condiciones de empleo mediante los mecanismos legalmente previstos (convenciones colectivas, arreglos directos)? (Art. 363 CT y Convenios 87 y 98 OIT)			
<b>6</b>	<b>Libertad sindical:</b> ¿Permite la empresa los procesos de promoción sindical, en sus instalaciones y en días y horas hábiles? (Art. 363 CT y Convenios 87 y 98 OIT)			

	<b>DEL SALARIO</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NA</b>
<b>1</b>	<b>Salarios mínimos:</b> ¿Paga el patrono al menos los salarios mínimos establecidos por Decreto a todas las personas que trabajan de acuerdo a su puesto, jornada y funciones incluyendo a quienes ganan por comisión? (Art. 163, 177 y 235 CT)			
<b>2</b>	<b>Salarios mínimos:</b> ¿Paga el patrono al menos los salarios mínimos incluyendo los 30 días del mes a quienes laboran en actividades comerciales o reciben pagos quincenales o mensuales? (Art. 152, 163, 177 y 235 CT)			



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

3	<b>Comprobante de pago:</b> ¿Entrega el patrono a las personas que trabajan un comprobante de pago que detalle el salario bruto incluyendo las horas ordinarias y extraordinarias laboradas, los descansos y feriados laborales, las deducciones aplicadas, el periodo de pago y el salario neto a recibir? (Art. 19 y 70 inc. k del CT)			
4	<b>Fecha y forma de pago:</b> ¿Paga el patrono los salarios en forma puntual y de manera regular, utilizando siempre la misma modalidad de pago –cuando el día de pago es feriado paga el día hábil anterior? (Art. 69 inc. g – Art 83 inc. a del CT)			
5	<b>Deducciones de salario:</b> ¿Aplica el patrono la deducción del porcentaje del Seguro Social y en los casos en que corresponde, la retención del impuesto sobre la Renta y otras deducciones autorizadas expresamente por la persona que trabaja correspondientes a préstamos del Banco Popular, cuota sindical, ahorro obrero a la asociación solidarista, préstamos con la asociación solidarista o cooperativa?(Art.3 Ley Constitutiva CCSS y Ley Impuesto Renta Art. 69 inc. k)			
6	<b>Deducciones al salario:</b> ¿Aplica el patrono deducciones al salario en la forma prevista por la ley en el caso de anticipos de salario autorizados por la persona que trabaja, los deduce en la menos 4 cuotas sin intereses? (Art. 36 y 173 CT)			
7	<b>Planillas:</b> ¿Coinciden los reportes de salario que el patrono le hace al INS y a la CCSS y a su vez éstos con la planilla interna y comprobantes de pago? (Art. 3 y 30 Ley Constitutiva CCSS y Art. 216 y 235 CT)			
8	<b>Planillas:</b> ¿Reporta el patrono la totalidad del salario que las personas reciben en las planillas de la CCSS y del INS? (Art. 3, 30 y 44 Ley Constitutiva CCSS)			
9	<b>Planillas:</b> ¿En los casos en que el patrono ocupe más de 10 personas que trabajan, lleva un Libro de Salarios debidamente autorizados y sellado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo? (Art. 144 y 176 CT)			



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

<b>10</b>	<b>Salario en especie:</b> ¿Considera la empresa que el salario en especie para efectos del cálculo y determinación de los montos a reconocer por derechos laborales tales como aguinaldo y liquidaciones? (Art.30 inc.b, 157, 166 CT y Art. 2 Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada)			
<b>11</b>	<b>Propinas:</b> En el caso de personas que laboran en restaurantes, bares y establecimientos análogos ¿Se contempla la propina como salario para todos los efectos? (Art. 4 Ley de Propinas, Art.30 inc.b, 157, 162 CT y Art. 2 Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada)			

	<b>JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, FERIADOS, VACACIONES Y AGUINALDO</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NA</b>
<b>1</b>	<b>Jornadas de trabajo:</b> ¿Respetar el patrono las jornadas de trabajo previstas en la ley, a saber: en jornada diurna: en turnos de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, en jornada mixta: en turnos de 7 horas diarias y 42 horas a la semana, en jornada nocturna: en turnos de 6 horas diarias y 36 horas a la semana? (Art. 136 y 138 CT)			
<b>2</b>	<b>Jornadas de trabajo:</b> ¿Los trabajadores de actividades agrícolas que se ocupan en labores insalubres o peligrosas laboran 6 horas diarias como máximo y se les reconoce en su salario el valor de 8 horas? (Sesión #4515 de 1999 del Consejo Nacional de Salarios)			
<b>3</b>	<b>Jornadas de trabajo:</b> ¿Respetar el patrono la limitación de no laborar jornada extraordinaria permanente y cuando se labora calcula la hora extra a tiempo y medio y sumada la jornada ordinaria a la extraordinaria respeta la limitación de no trabajar más de 12 horas diarias? (Art. 139 y 140 CT)			
<b>4</b>	<b>Jornadas de trabajo:</b> ¿El patrono reconoce el pago de la jornada extraordinaria al personal de seguridad sobre el exceso de 8 horas en jornada diurna y 6 horas en jornada nocturna cuando tienen la función de guardas en vigilancia (realizan rondas, marcas y están bajo supervisión) (Art.			



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

	136, 138, 139 y 146 CT)			
<b>5</b>	<b>Descansos:</b> ¿El patrono respeta que todas las personas que trabajen gocen dentro de su jornada ordinaria de un tiempo de descanso mínimo obligatorio y remunerado de 30 minutos siempre que laboren en jornada continua y todos aquellos que laboren en jornada especial de 12 horas diarias gocen de un descanso mínimo obligatorio y remunerado de una hora y media? (Art. 137 y 143 CT)			
<b>6</b>	<b>Descansos:</b> ¿El patrono respeta que todos los trabajadores gocen de un día de descanso absoluto por cada semana o seis días de trabajo continuo y el mismo es remunerado en actividades de comercio o cuando así se haya pactado? (Art. 152 CT)			
<b>7</b>	<b>Descansos:</b> ¿Cuándo por excepción las personas que trabajan les corresponda laborar en su día de descanso semanal reciben el pago a tiempo y medio (en actividades que no sean pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de de explotaciones agrícolas o ganaderas) o el pago doble (empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen o, en actividades de evidente interés público social)? (Art. 152 CT)			
<b>8</b>	<b>Vacaciones:</b> ¿El patrono respeta el derecho de las personas que trabajan de gozar de un mínimo de 2 semanas de descanso absoluto por concepto de vacaciones anuales, después de haber laborado 50 semanas continuas? (Art. 153 CT)			
<b>9</b>	<b>Vacaciones:</b> ¿Todos los trabajadores reciben el salario correspondiente a su periodo de vacaciones, el cual en actividades agrícolas y ganaderas es calculado con el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados la última semana laborada y durante las últimas 50 semanas si se trata de actividades comerciales, industriales o de cualquier otra índole? (Art. 157 CT)			
<b>10</b>	<b>Vacaciones:</b> ¿Todos los trabajadores disfrutan de su periodo anual de vacaciones remuneradas dentro de los 15 días semanales siguientes a la fecha en que cumplen las 50 semanas de trabajo continuo y se fraccionan máximo en dos periodos y de mutuo acuerdo? (Art. 155 y 158 CT)			



**¿ESTÁ USTED PREPARADO PARA RECIBIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO? Cuestionario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales.**

2 de junio de 2009

11	<b>Vacaciones:</b> ¿El patrono compensa periodos de vacaciones sólo en los casos de terminación del contrato de trabajo, en labores ocasionales o a destajo, y en aquellos casos en que el período de vacaciones reconocido sea superior al mínimo legal, compensando el exceso? (Art. 156 CT)			
12	<b>Vacaciones:</b> ¿En la empresa sólo se acumulan períodos de vacaciones, salvo por una sola vez cuando el trabajador se desempeñe en labores técnicas de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten su reemplazo? (Art. 158 CT)			
13	<b>Vacaciones:</b> ¿Deja el patrono constancia escrita del disfrute del periodo de vacaciones anuales remuneradas así como de las acumulaciones convenidas? (Art. 161 CT)			
14	<b>Feriatos:</b> ¿El patrono respeta el disfrute y remunera cuando se labora, los feriatos establecidos por ley? (Art. 148, 149 y 152 CT)			
15	<b>Aguinaldo:</b> ¿El patrono paga el aguinaldo en los primeros 20 días del mes de Diciembre y lo calcula considerando la totalidad de salarios ordinarios y extraordinarios devengados, incluyendo cuando corresponda: bonificaciones, comisiones, participación de utilidades y salario en especie? (Art. 2 y 4 Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada)			

