



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO
INSPECTORIA DEPARTAMENTAL _____

Fecha de inspección	
Número de empresa	
Razón social	
Nombre comercial	
Dirección y teléfono	
Sector económico	
Descripción actividad	
Propiedad	
Persona representante legal del empleador	
Total de personas trabajadores	_____ M _____ F _____
	Adolescentes M _____ F _____
	Personas con discapacidad _____ M _____ F _____
	Niños _____ M _____ F _____
	Personas trabajadoras extranjeras _____ M _____ F _____

	Mujeres embarazadas _____ Trabajadores de subsidio _____ M _____ F _____
	Trabajadores de vacaciones _____ M _____ F _____
	Personas trabajadoras jóvenes (menos 30 años) _____ (M)____ (V)_____
No. INSS Patronal	
No. RUC	
Organizaciones sindicales	_____ Miembros Junta Directiva _____ M _____ F _____
Persona representante del empleador en la inspección	
Persona representante de los trabajadores en la inspección	
Inspector del Trabajo actuante	

En el municipio de _____, departamento de _____, a las _____ y _____ minutos de _____ del día _____ del mes de _____ del año dos mil _____, el/la suscrito (a) _____, **Inspector(a) del Trabajo** Sector _____, en uso de las facultades que me confiere la Ley No. 185 Código del Trabajo; Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo; Decreto 25-2006, Reformas y adiciones al decreto No. 71-98, Reglamento de la Ley 290; Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo, me constituí en el centro de trabajo denominado: _____, para realizar **INSPECCIÓN** _____, según orden de inspección número _____, constatando que:



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

CODIGO	MATERIA A VERIFICAR	DISPOSICION LEGAL	si, no, n/a	OBSERVACIONES	AFECTADOS		
BLOQUE 1: RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO					H	M	T
En base a los preceptos pertinentes de la Constitución Política; Título Preliminar, Título I Capítulos I, II, III y IV; Título II Capítulos I, II y VI del Código del Trabajo (Gaceta Diario Oficial No. 205 del 30 de Octubre de 1996); Ley No. 287, Código de la Niñez y la Adolescencia (Gaceta Diario Oficial, No. 97 del 27 de Mayo de 1998), y Ley No. 664, Ley General de Inspección del Trabajo (Gaceta Diario Oficial No. 180 del 19 de Septiembre de 2008), se verifica:							
Sub bloque 1.1 Contrato Individual de Trabajo							
1.1.1.	Ha celebrado contrato individual de trabajo por escrito en dos ejemplares.	Art. 23 CT					
	El contrato de trabajo está firmado por ambas partes.						
	Se entregó copia a la persona trabajadora.						
1.1.2	El contrato de trabajo escrito contiene los requisitos establecidos en el Código del Trabajo.	Art. 20 CT					
1.1.3	La relación laboral se pactó verbalmente, se entregó constancia a la persona trabajadora.	Art. 24 CT					
	La constancia contiene fecha de inicio de la relación laboral, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado.	Art. 24 CT					
1.1.4	La firma de tres contratos determinados consecutivos ha convertido la relación laboral en indeterminada, así como seguir laborando por 30 días más después de vencido el primer contrato.	Art. 27 CT					
1.1.5	El período de prueba en los contratos por tiempo indeterminado es de treinta días.	Art. 28 CT					

	En los contratos de tiempo determinado no se establece periodo de prueba.	Art. 28 CT					
1.1.6	La contratación de personas trabajadoras extranjeras no supera el 10% del total de la planilla, salvo las excepciones que por razones técnicas y mediante resolución haya autorizado el Ministerio del Trabajo, en los casos debidamente justificados.	Art. 14 CT					
1.1.7	Los contratos de trabajo en el mar reúnen los requisitos exigidos por la Ley.	Art. 163, párrafos 5,6 y 7 CT					
	El contrato de trabajo en el mar ha sido presentado ante el Ministerio del Trabajo para el registro debido.						
	La terminación del contrato de trabajo se ha comunicado a la oficina del Ministerio del Trabajo del lugar de embarque.						
1.1.8	Se cumplen las normativas dictadas por el Ministerio del Trabajo, para las actividades laborales relacionadas con el cultivo del café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otros rubros agrícolas.	Art. 186, párrafo 2 CT					

Sub-bloque 2: Vicisitudes de la relación laboral

De conformidad con el Código del Trabajo, la relación laboral puede terminar por: a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato; b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador; c) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador; d) Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo; e) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa; f) Por terminación del contrato de acuerdo con la ley; g) Por jubilación del trabajador; h) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

Sub bloque 1.2.1 Terminación de la relación laboral

1.2.1.1	El empleador, por cualquiera que sea la causa que de origen a la terminación del contrato de trabajo, paga al trabajador, o a quien corresponda en el caso de muerte o incapacidad total de la persona trabajadora, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.	Art. 41 y 42 CT					
1.2.1.2	Cuando la terminación de la relación laboral es por mutuo acuerdo o por renuncia del trabajador, el empleador reconoce el derecho adquirido del trabajador a su indemnización por años trabajados, conforme el artículo 45 del Código del Trabajo.	Art. 43 CT					
1.2.1.3	Cuando la relación laboral es por tiempo indeterminado y el trabajador da por terminada la misma, y avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación, el empleador respeta el tiempo de preaviso dado por la persona trabajadora.	Art. 44 CT					

1.2.1.4	Cuando el empleador da por terminada la relación laboral por tiempo indeterminado y sin causa justificada, paga al trabajador una indemnización equivalente a: 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco Meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.	Art. 45 CT					
1.2.1.5	Cuando la relación laboral es por tiempo indeterminado y el empleador da por terminada la relación laboral o el trabajador renuncia, antes del año, el empleador reconoce la indemnización proporcional por el tiempo laborado.						
1.2.1.6	Previo al despido ejecutado por causa justa, el empleador contó con la autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo.	Art. 48 CT					
1.2.1.7	Previo al cierre de la empresa, por razones económicas debidamente fundamentadas, el empleador solicitó autorización a la Inspectoría Departamental del Trabajo, para proceder a la terminación de la relación laboral de los trabajadores afectados.	Art. 1 Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08					
1.2.1.8	Previo a la aplicación colectiva del Arto. 45 CT, el empleador solicitó autorización a la Inspectoría Departamental del Trabajo.						

Sub bloque 1.2.2 SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL: Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida. La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados. (Artos. 35 y 36 CT)

1.2.2.1	Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador: a) La falta de materia prima; b) El cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad; c) El cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas; d) La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. Para toda suspensión colectiva se procurará el mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores a través de una comisión bipartita. Salvo el caso fortuito o la fuerza mayor no imputables al empleador y debidamente comprobado, toda suspensión colectiva deberá ser autorizada de previo por el Ministerio del Trabajo por intermedio de las Inspectorías Departamentales del Trabajo, las que darán audiencia a los trabajadores y al empleador, o sus representantes legales, debiendo pronunciarse sobre la suspensión dentro de los siguientes seis días de solicitada, si existe o no causa justificada para la misma. Autorizada la suspensión, el empleador pagará seis días de salario a los trabajadores. El empleador se sometió al procedimiento para tener la autorización de suspensión temporal.	Art. 38 CT y Art. 1 Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08					
---------	---	---	--	--	--	--	--



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

BLOQUE 2: JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

De conformidad con lo estipulado en el Título III, Capítulos I, II y III del Código del Trabajo, se verifica:

Sub bloque 2.1 Jornada de Trabajo

2.1.1	Cumple con las disposiciones legales relativas a los distintos tipos de jornada de trabajo efectivo.	Art. 51, párrafos 1, 2 y 3, CT					
	Diurna de ocho horas/día o 48 horas/semanales.						
	Nocturna siete horas/día o 42 semanales.						
	Mixta 7 1/2 horas/día o 45 semanales.						
2.1.2	Las trabajadoras en estado de embarazo, con seis meses cumplidos de gestación, no realizan jornadas de trabajo nocturno.	Arts. 52 y 140 C.T.					
	Las trabajadoras en estado de embarazo, con seis meses cumplidos de gestación, no desempeñan labores insalubres o peligrosas.						
2.1.3	En los centros o puestos de trabajo insalubres, la jornada ordinaria no excede de 6 horas/día.	Art. 53, párrafo 1 C.T.					
	En los centros o puestos de trabajo insalubres no se realizan horas extraordinarias.						
2.1.4	Se considera jornada de trabajo continua aquellas en que se establece hasta una hora para descansar, dentro de esa hora treinta minutos se tienen como tiempo efectivo de trabajo. Salvo que el empleador conceda la hora completa.	Arts. 51 y 55 C.T.					
2.1.5	Las jornadas especiales de trabajo son realizadas únicamente por las personas señaladas en la Ley.	Art. 61 C.T.					

2.1.6	Cuando realizan trabajo extraordinario, el número de horas no es superior a tres horas diarias, o nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el Código del Trabajo, para los casos de interés social o fuerza mayor, para lo cual debe tenerse la autorización expresa del Ministerio del Trabajo.	Arts. 58 y 59 C.T.					
2.1.7	Cuando se realiza trabajo extraordinario las personas trabajadoras la realizan de manera voluntaria.	Art. 59 C.T.					
2.1.8	Cuando se labora horas extraordinarias y en día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagan en un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.	Art. 62 C.T.					
Sub-bloque 2.2 Descansos y Permisos							
2.2.1	Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, la persona trabajadora disfruta de un día de descanso o séptimo día por lo menos, con goce de salario íntegro; salvo las excepciones establecidas al respecto en la ley y cuando el descanso semanal no se realice en día domingo.	Art. 64 C.T.					
2.2.2	Los días feriados nacionales obligatorios establecidos por la Ley son descansados y con goce de salario.	Art. 66 C.T.					
2.2.3	Los días de asueto con goce de salario declarados como tal por el Poder Ejecutivo, y los señalados en la Ley son remunerados.	Art. 67 C.T.					
2.2.4	Cuando el día feriado nacional coincide con el séptimo día, este es compensado y cuando las personas trabajadoras lo laboran, se les remunera como día extraordinario de trabajo.	Art. 68 C.T.					
2.2.5	El personal que labora en establecimientos industriales o mercantiles incluidos en los casos de excepción del Arto. 69 del Código del Trabajo, gozan del descanso semanal compensatorio.	Art. 70 C.T.					
2.2.6	Las personas trabajadoras están gozando de las licencias y permisos que establece la Ley.	Art. 73 incos. a y b y Art. 74 incos. a,b y c CT					

Sub bloque 2.3 Vacaciones

2.3.1	Las personas trabajadoras disfrutan de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.	Art. 76 C.T.					
2.3.2	Cuando se pone término al contrato de trabajo las vacaciones son pagadas en base al último salario ordinario devengado por la persona trabajadora.	Arts. 77 y 78 C.T.					
	Cuando el salario es variable, el cálculo para el pago de vacaciones se hace en base al salario promedio de los últimos seis meses.						
2.3.3	El tiempo que la persona trabajadora ha interrumpido el trabajo por enfermedad, permiso u otra causa justa, es considerado como de efectivo trabajo a efectos del cómputo del tiempo que le confiere el derecho de vacaciones.	Art. 79 C.T.					
2.3.4	En los casos de trabajadores de la construcción, les son acumuladas las vacaciones y pagadas 14 días después de cumplir 6 meses de trabajo.	Cláusula 32 del CC de la Construcción					

BLOQUE 3: DE LOS SALARIOS							
De conformidad a lo estipulado en el Título IV, Capítulos I, II, III y IV y Artos. 134 y 138 del Código del Trabajo y la Ley del Salario Mínimo (Ley 625), se verificó:							
Sub bloque 3.1 Salario y Formas de Pago							
3.1.1	El salario estipulado libremente por las partes no es menor que el mínimo legal fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo para cada sector económico. (El salario mínimo es el del sector económico en que está ubicada la empresa).	Art.5 Ley 625					
3.1.2	El salario es pagado en la forma y tiempo convenido o en el que la ley en su caso ordena.	Art. 86 C.T.					
3.1.3	El salario estipulado es pagado de acuerdo a la modalidad o forma convenida, por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea.	Art. 83 C.T.					
	El salario diario se calcula con base al salario mensual dividido entre el factor 30.						
3.1.4	Se cumple con las medidas de protección establecidas en la Ley para el salario, el pago de vacaciones no gozadas, el décimo tercer mes y las indemnizaciones por riesgos laborales.	Art. 89 C.T.					
3.1.5	El salario básico no es menor al salario mínimo legal establecido, independientemente de los incentivos, comisiones y cualquier otra suma pactada.	Arts. 84 y 85 C.T.					
3.1.6	Las sumas fijas, periódicas y sin estar sujetas a rendición de cuentas entregadas a la persona trabajadora, son parte del salario ordinario y son incluidas en los cálculos de las prestaciones sociales.						
3.1.7	Las propinas que aparecen desglosadas en las facturas son consideradas parte del salario ordinario.						

Sub-bloque 3.2 Décimo Tercer Mes

3.2.1	La persona trabajadora percibe un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.	Art. 93 C.T.					
3.2.2	El salario adicional o décimo tercer mes es pagado conforme al salario del último mes.	Art. 94 C.T.					
	Cuando se devenga salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja, se paga conforme el salario más alto recibido durante los últimos 6 meses.						
3.2.3	El pago del décimo tercer mes se efectúa dentro del plazo estipulado por la Ley.	Art. 95 C.T.					
	Cuando el pago del décimo tercer mes no se paga en el plazo estipulado, la persona trabajadora percibe una indemnización equivalente al valor de un día de salario por cada día de retraso.						
3.2.4	Para el cálculo del décimo tercer mes son consideradas como tiempo de efectivo trabajo, las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determine la Ley.	Art. 96 C.T.					
3.2.5	El salario correspondiente al décimo tercer mes goza de la misma protección que el salario mínimo y no se realizan deducciones, salvo para el cumplimiento de la obligación de pensión alimenticia.	Art. 97 C.T.					



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

BLOQUE 4: DISCIPLINA LABORAL

De conformidad con lo estipulado en el Título XI, Capítulo Único del Código del Trabajo, se verifica:

Sub-bloque 4.1.: Reglamentos Internos

4.1.1	El reglamento interno elaborado por el empleador cumple los requisitos establecidos en el Código del Trabajo.	Art. 255, incos. a, b y c C.T.					
	Las disposiciones contenidas en los reglamentos internos no violan el ordenamiento jurídico laboral.						



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

BLOQUE 5: DERECHOS COLECTIVOS

De conformidad al Título IX, Capítulo II del Código del Trabajo y Ley 442, se verifica:

Sub-bloque 5.1.: Convención colectiva y organización sindical

5.1.1	Se cumplen las cláusulas estipuladas en el convenio colectivo, durante el periodo de vigencia y durante la negociación del mismo.	Art. 1 de la Ley 442, Ley de Interpretación Auténtica del Art. 236 CT					
5.1.2	Se aplican las cláusulas de la convención colectiva a todas las personas de las categorías comprendidas en la convención, que trabajan en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato suscriptor.	Art. 237 C.T.					
5.1.3	El empleador respeta el derecho de las personas trabajadoras a organizarse en sindicatos.	Art. 87 Cn y 203 CT					
5.1.4	El empleador respeta el fuero sindical y no toma ninguna medida que afecte a los dirigentes sindicales.	Art. 87 Cn y 231 CT					
5.1.5	El empleador respeta la estabilidad laboral de las personas trabajadoras firmantes del pliego petitorio.	Art. 376 CT					



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

BLOQUE 6: DERECHO AL SEGURO SOCIAL

De conformidad con el Título I, Capítulos I y II; Título III Capítulos III y IV de la Ley de Seguridad Social y Título I, Capítulos I y II del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social (Decreto 975 del 11 de febrero de 1992); Título V, Capítulo II; Título VIII, Capítulo VI de la Ley No. 185, Código del Trabajo, se verifica:

Sub-bloque 6.1

6.1.1	El empleador está debidamente inscrito en el régimen de seguridad social y las personas trabajadoras han sido afiliadas al mismo, 72 horas después de iniciada la relación laboral.	Art. 2 Reglamento General, Ley de Seguridad Social					
6.1.2	En caso de accidente o enfermedad profesional el empleador paga la indemnización correspondiente a la persona trabajadora afectada, cuando ésta no ha sido afiliada al régimen de la seguridad social o el empleador no ha pagado en tiempo y forma las cuotas del mencionado régimen.	Art. 113 C.T.					
6.1.3	En el sector construcción, el o la contratista que usa los servicios de un o una subcontratista de mano de obra exige a éste o ésta su inscripción en el registro correspondiente del INSS, en caso contrario asume la responsabilidad derivada de un riesgo laboral.	Art.180 C.T.					
6.1.4	Las personas trabajadoras que sufrieron riesgo laboral son restituidas a su puesto de trabajo primitivo siempre y cuando no haya recibido indemnización total por incapacidad permanente. (Que la persona trabajadora que haya sufrido un riesgo profesional no sea despedida por esa causa)	Art. 113 incos. e y f CT.					
6.1.5	El empleador asume los tres días de carencia, sin afectar salario ni las vacaciones de las personas trabajadoras.	Arto. 37 CT literales a) y b)					



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

BLOQUE 7: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

De conformidad con los Artos. 48 y 82 de la Constitución Política; Ley 763 (Ley de los derechos de las personas con discapacidad), Ley 238 (Ley de Promoción, Protección y Defensa de los derechos humanos ante el SIDA), Convenios 100 y 111 de la OIT y Título VII del Código del Trabajo; Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades; Ley 718, Ley especial de protección a las familias en las que hayan embarazos y partos múltiples, Ley 779, Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley 641, Código Penal, se verifica:

Sub-bloque 7.1

7.1.1	No existe discriminación por razón de sexo.	Arts. 27 y 82 Cn, Art. 138 C.T., Art. 2 Ley 648, Arts. 1, 2 y 8 Ley 779, PF XIII y Convenio 100 OIT					
	El salario de la mujer trabajadora es igual al de los hombres por igual trabajo, en igualdad de condiciones.						
7.1.2	En los procesos de selección y promoción interna se consideran a todas las personas por su capacidad, independientemente de su sexo, edad, raza, discapacidad, credo político, religioso, orientación sexual, u otros.	Arts. 27 y 82 Cn., P.F. VIII, Arto. 34 Ley No. 763, Convenio 111 OIT					
7.1.3	Los empleadores aseguran el empleo a todas sus personas trabajadoras sin discriminación por causa de embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual o parentesco.	Arts. 74 y 82 Cn, P.F. III, Art. 34 Ley 763.					
7.1.4	Los empleadores no someten a las personas trabajadoras a exámenes médicos discriminatorios (pruebas de embarazo, prueba VIH-SIDA, pruebas dactilares, exámenes médicos exhaustivos, examen polígrafo y otros).	Art. 15 Ley 779, Acuerdo Ministerial 005-05-07, P.F. XI					
	En el caso de los exámenes médicos reglamentarios, el resultado es dado a conocer primero a la propia persona trabajadora.						

7.1.5	Los empleadores guardan la debida consideración y respeto a las personas trabajadoras, absteniéndose de malos tratos de palabra, obras u omisión y de todo acto que pudiese afectar su dignidad humana.	Arts. 26 y 36 Cn., Art. 17 CT, Ley 202, Ley 238 Art. 13.					
7.1.6	La empresa con 50 o más trabajadores incluyen al menos el 2% de personas con discapacidad en sus nóminas. Las empresas que tienen más de 10 trabajadores y menos de 50 tienen empleadas al menos 1 trabajador con discapacidad.	Arts. 56, 57 y 62 Cn., Arts. 198, 199, 200 y 201 CT, Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad					
7.1.7	Las personas que viven con VIH-SIDA, tienen derecho al trabajo y pueden desempeñar sus labores de acuerdo a su capacidad.	Art. 36 Cn., Ley 238 Ley de Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el SIDA, Ley 779					
	La infección VIH no ha sido impedimento para contratar, ni ha sido causa para sancionar o despedir.						
7.1.8	Los empleadores otorgan a todas las trabajadoras embarazadas, 4 semanas de reposo remuneradas antes del parto y 8 semanas posteriores. El periodo post natal se incrementará en dos semanas por cada hijo que nazca después de uno, en el mismo parto, con goce del último o mejor salario.	Art. 74 Cn., Art. 141 CT, Art. 4 Ley 718					
7.1.9	Los empleadores no piden exámenes de embarazo a las mujeres que vayan a contratar.	Art. 74 Cn., Acuerdo Ministerial 005-05-07, P.F. XII					
7.1.10.	El centro de trabajo tiene un local adecuado para lactancia materna o en defecto del local permite a las trabajadoras llegar una hora tarde o salir una hora antes, durante un periodo de 6 meses después del parto.	Art. 143 CT					
7.1.11	Los empleadores no niegan el empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo, o las despiden sin causa justificada durante éste o en el periodo postnatal.	Art. 47 Cn y Art. 144 CT					
7.1.12	Los empleadores no violentan a las personas trabajadoras sus derechos morales.	Arts. 26 inciso 3 y 36 Cn., Art. 17 CT					
	Las personas trabajadoras no son objeto de acoso o chantaje sexual.						

7.1.13	Los empleadores respetan la dignidad e intimidad de las mujeres y hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, sociológica, de naturaleza sexual.	Arts. 26 y 36 Cn,					
7.1.14	Los centros penales llevan planillas especiales que demuestran los ingresos de las personas privadas de libertad.	Art. 197 CT					
	Los ingresos percibidos por las personas privadas de libertad son entregados a ellos o al familiar que éstos determinen.						
	Dichas planillas pueden ser revisadas en cualquier momento por la Inspección del Trabajo.						
7.1.15	El empleador no tiene listas discriminatorias, ni brinda información de sus trabajadores o ex trabajadores otros empleadores.	Arto. 17 .b					



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

BLOQUE 8: DEL TRABAJO DE LOS Y LAS ADOLESCENTES

De conformidad con la Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo (Ley No. 474, 21 de Octubre de 2003) y Acuerdo Ministerial JCHG 008-05-07 Sobre el cumplimiento de la Ley 474, se verifica:

Sub-bloque 8.1

8.1.1	No se está empleando a niños/as, menores de 14 años.	Art. 2 Ley 474; Art. 73, Ley 287, Código de la Niñez y la Adolescencia					
8.1.2	Los y las trabajadoras adolescentes entre las edades de 14 a 16 años no cumplidos son contratados con el permiso de sus padres o representante legal.	Art. 2, párrafo 3, Ley No. 474					
8.1.3	Los menores de 18 años no son contratados en labores peligrosas contempladas en el listado de trabajos peligrosos aplicados para el caso de Nicaragua.	Art. 4 Ley 474, Art. 6 del Acuerdo Ministerial sobre el listado de trabajo peligroso JCHG-08-06-10					
8.1.4	En la contratación de adolescentes se les garantiza la continuación de su proceso educativo, así como la asistencia a modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales.	Art. 5 de la Ley 474 y Arto.75, Inc. d) Ley 287 Código de la Niñez y Adolescencia					
8.1.5	La jornada laboral de los y las adolescentes trabajadores no excede de 6 horas/día o 30 semanales.	Art. 5 inciso "f" de la Ley 474					
8.1.6	A las o los adolescentes se les paga salario igual por trabajo igual, como al del resto de las personas trabajadoras, y se les paga en moneda de curso legal (no en especie) y lo cobran personalmente los mismos adolescentes.	Art. 5 inciso "b" de la Ley 474					

8.1.7	Los y las trabajadores adolescentes en el ejercicio de sus labores tienen derecho al disfrute de vacaciones, programas especiales de salud, a la seguridad e higiene ocupacional, al pago del décimo tercer mes y a la participación y organización sindical.	Art. 5 de la Ley 474					
8.1.8	Los empleadores incorporan a los y las adolescentes trabajadoras al régimen obligatorio de seguridad social, teniendo únicamente como requisito para incorporarlos, la presentación del certificado de nacimiento y la carta del padre o tutor que le autoriza trabajar.	Art. 2 Reglamento de la Ley de Seguridad Social; Art. 2 de la Ley 474; Resolución No. 076/2007 del INSS; Art. 5 inco g Ley 474					

OBSERVACIONES: _____

Leída que fue la presente acta a las partes, se cierra la presente, en _____, departamento de _____, a las _____ y _____ de la _____ del día _____ del mes de _____ del año dos mil _____

Representante del empleador

Representante de los trabajadores

Inspector (a) del trabajo