



Gap Inc. **WAL\*MART** Limitedbrands **Timberland**  

# LISTADO DE VERIFICACIÓN DE GUATEMALA

DOCUMENTO FINAL

2008

This publication was produced for review by the United States Agency for International Development. It was prepared by DAI.

# LISTADO DE VERIFICACIÓN DE GUATEMALA

## DOCUMENTO FINAL

<b>Program Title:</b>	<b>Continuous Improvement in the Central American Workplace</b>
<b>Sponsoring USAID Office:</b>	<b>USAID/EI Salvador Central America Regional Programs</b>
<b>Cooperative Agreement Number:</b>	<b>596-A-00-04-00225-00</b>
<b>Contractor:</b>	<b>DAI</b>
<b>Date of Publication:</b>	<b>2008</b>

*ESTE documento ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este documento son responsabilidad de CIMCAW/MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.*

*CIMCAW colaboró con Cumple y Gana un proyecto del Departamento de Trabajo de Estados Unidos en la elaboración de este documento. La elaboración fue posible con apoyo financiera del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Los puntos de vista/opiniones de este documento son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y Cumple y Gana y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.*

**LISTADO DE VERIFICACIÓN DE GUATEMALA**  
**Documento final**

**BLOQUE 1: RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO**

<b>CÓDIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
1.1.1.	Que se haya celebrado contrato de trabajo a plazo fijo o para obra determinada cuando se tratare de actividades o servicios de naturaleza permanente o continuada.	Art. 26 C.T.
1.1.2.	Que el contrato de trabajo por escrito no se remita a la Dirección General de Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración.	Art. 28 C.T.
1.1.3	Que las partes contratantes no hayan firmado el contrato de trabajo al momento de su celebración y hayan recogido cada una su copia.	Art. 28 y 29 C.T.
1.1.4.	Que los contratos de trabajo no reúnan claramente los requisitos exigidos por el C.T., en particular, los relativos a datos de los contratantes, referencia a los servicios o tareas que deba desarrollar la persona trabajadora, tiempo de la jornada y horario en que deba cumplirse, duración del contrato, salario y demás beneficios, asignación del cargo y lugar de prestación del servicio, trabajo o ejecución de la obra.	Art. 20 y 29 C.T.
1.1.5.	Que cuando el contrato de trabajo se celebre verbalmente, la persona empleadora no haga entrega a la persona que trabaja, en el momento en que se celebre el mismo, de una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.	Art. 27 C.T.
1.1.6.	Que en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el período de prueba supere los dos (2) meses.	Art. 81 C.T.

<b>CÓDIGO</b>	<b>INFRACCION</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
	Que en los contratos determinados haya periodo de prueba.	
1.1.7.	Que cuando se realiza el cálculo de la indemnización por tiempo servido no se tome como base el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por la persona trabajadora durante los últimos seis meses de vigencia del contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.	Art. 82 C.T.
1.1.8.	Que a los efectos del cálculo de la indemnización por tiempo servido no se tomen en cuenta el monto del aguinaldo y de la Bonificación Anual para trabajadores del Sector Privado y Público (bono 14) en la proporción correspondiente a seis (6) meses de servicio o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis (6) meses.	Arts. 9 del Dto. 74-78 y 4 del Dto. 42-92

## **BLOQUE 2: REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

<b>CÓDIGO</b>	<b>INFRACCION</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
2.1.1.	Que no se haya elaborado y puesto en vigor un Reglamento Interior de Trabajo cuando en la empresa se ocupe permanentemente diez (10) o más personas, aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo.	Arts. 58 y 59 C.T.
2.1.2.	Que el Reglamento Interior de Trabajo no esté colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, se suministre impreso en un folleto a todas las personas trabajadoras de la empresa de que se trate.	Art. 59 C.T.
2.1.3.	Que la empresa no adopte las medidas necesarias para prevenir y evitar el hostigamiento sexual y el acoso laboral a las personas trabajadoras.	Art. 60 y 61, literal c) C.T.

### BLOQUE 3: OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS

<b>CÓDIGO</b>	<b>INFRACCION</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
3.1.1.	Que no se envíe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros dos meses de cada año, el Informe con los datos laborales previstos en el Código de Trabajo.	Art. 61 C.T. literal a), 1 y 2.
3.1.2.	Que no se haya preferido contratar, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quiénes no lo son.	Art. 61, literal b) C.T.
3.1.3.	Que no se guarde la debida consideración a las personas trabajadoras y se las maltrate de palabra o de obra y que no se adopten las medidas y procedimientos necesarios para prevenir y evitar el hostigamiento sexual y el acoso laboral a las personas trabajadoras.	Art. 61, literal c) C.T.
3.1.4.	Que se formulen distinciones por razones de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, en los procesos de oferta, selección, contratación y promoción interna de puestos de trabajo. Que la persona empleadora solicite prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.	Art. 151, literal a) C.T.
3.1.5.	Que se haga diferencias entre mujeres solteras y casadas y / o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo y la persona empleadora solicite prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.	Art. 151, literal b)
3.1.6.	Que se despida a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o período de lactancia, salvo por causa debidamente justificada originada en falta grave de la trabajadora.	Art. 151, literal c)

<b>CÓDIGO</b>	<b>INFRACCION</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
3.1.7.	Que la empresa con más de treinta (30) trabajadoras no acondicione un local que permita a las madres alimentar sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.	Art. 155, C.T.
3.1.8.	Que no se entregue en tiempo oportuno a las personas trabajadoras los útiles, herramientas, instrumentos y materiales en la cantidad y calidad necesaria para realizar el trabajo convenido.	Art. 61, literal d)
3.1.9.	Que no se entregue a la fecha de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, el certificado o constancia previsto en el artículo 87 del Código de Trabajo con los contenidos allí manifestados.	Art. 87 C.T.
3.1.10.	Que la empresa no consigne en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada una de las personas trabajadores en concepto de trabajo extraordinario.	Art. 123, C.T.
3.1.11.	Que se obligue o intente obligar a las personas trabajadoras, por cualquier medio, a retirarse de un sindicato, o se despida a las personas trabajadoras por participar en la formación de un Sindicato.	Art. 62, literal c) y 209, C.T.
3.1.12.	Que la persona empleadora no permita la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.	Art. 61, literal f), C.T.

## **BLOQUE 4: SALARIO, AGUINALDO Y BONIFICACIONES**

### **Sub-bloque 4.1: Salarios y formas de pago**

<b>CÓDIGO</b>	<b>INFRACCION</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
4.1.1.	Que el salario estipulado sea inferior al salario mínimo vigente para cada actividad económica.	Art. 91 C.T. y Acuerdo Gubernativo 625 - 2007 (vigencia a partir 1°-01-2008)
4.1.2.	Que la empresa que ocupe a diez (10) o más personas para trabajar no lleve el libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Art. 102 C.T.
4.1.3.	Que la empresa que ocupe permanentemente tres (3) o más personas para trabajar, sin llegar al límite de diez (10), no lleve las planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).	Art. 102 CT.
4.1.4.	Que el salario se pague en una moneda que no sea de curso legal, o se pague, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.	Art. 90 C.T.
4.1.5.	Que la empresa pague un salario desigual por igual trabajo en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad, dentro de la misma empresa, también iguales.	Art. 89 C.T. reformado por Dto. 64-92.
4.1.6.	Que la persona empleadora discrimine en el pago de los salarios por razón de género.	Art. 89 C.T. reformado por Dto. 64-92 y 137 bis
4.1.7.	Que la empresa no le pague su salario a la trabajadora embarazada a quien se le conceda el descanso retribuido pre y post parto, salvo que la misma esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).	Art. 152, literal b), C.T.
4.1.8.	Que la empresa al regresar la trabajadora de su descanso post parto no la ubique en el mismo puesto que se	Art. 152, literal b), C.T.

<b>CÓDIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
	encontraba al iniciar el descanso o en uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.	

#### **Sub-bloque 4.2: Aguinaldo**

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
4.2.1.	Que la empresa no pague el aguinaldo en la forma prevista en la ley específica, es decir, una suma equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual en el mes de diciembre o, en su defecto, el 50 % en la primera quincena de diciembre y el 50 % restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.	Arts. 1 y 2 del Dto. 76-78
4.2.2.	Que no tome en cuenta para el pago del aguinaldo el promedio de los salarios ordinarios devengados por las personas trabajadoras en el periodo comprendido del 1° de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año siguiente o la parte proporcional correspondiente si los servicios no llegan a un año.	Arts. 1 y 2 del Dto. 76-78

#### **Sub-bloque 4.3: Bonificaciones**

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
4.3.1.	Que la empresa no pague la bonificación incentivo cuyo valor mínimo es Quetzales 250 mensuales.	Art. 1, Dto. 37-2001
4.3.2.	Que no se pague la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (bono 14) durante la primera quincena del mes de julio de cada año.	Art. 3, Dto. 42-92
4.3.3.	Que no se tome como base para el cálculo de la bonificación anual antedicha el promedio de los salarios ordinarios devengados en el período	Art. 2, Dto. 42-92

	comprendido del 1° de julio del año anterior al 30 de junio del año siguiente o la parte proporcional correspondiente si los servicios no llegan a un año.	
--	--	--

## **BLOQUE 5: JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES**

### **Sub-bloque 5.1: JORNADAS DE TRABAJO**

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
5.1.1	Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno exceda de ocho (8) horas diarias de trabajo, o de cuarenta y cuatro horas (44) a la semana.	Art. 102, literal g) Constitución Política
5.1.2.	Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno exceda de las seis (6) horas diarias o de treinta y seis (36) a la semana	Art. 102, literal g) Constitución Política
5.1.3.	Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto exceda de las siete (7) horas diarias o de cuarenta y dos (42) horas a la semana.	Art. 102, literal g) Constitución Política
5.1.4.	Que el trabajo efectivo que se realice por encima de la cantidad de horas mencionadas en los ítems anteriores no se remunere, por lo menos, con un 50 % más del salario ordinario.	Art. 121, C.T.
5.1.5.	Que las jornadas ordinaria y extraordinaria excedan de doce (12) horas diarias.	Art. 122, C.T.

### **Sub-bloque 5.2: DESCANSOS**

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
5.2.1.	Que la empresa no otorgue a la persona trabajadora un día de descanso remunerado después de una semana de trabajo computada de cinco (5) a seis (6) días, o que el descanso se otorgue	Art. 126, C.T.

	pero no se pague.	
5.2.2.	Que en los casos de tratarse de trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, no se solicite a la Inspección General de Trabajo autorización para laborar en días de asueto o de descanso semanal.	Art. 128, C.T.
5.2.3.	Que no se pague el día de descanso semanal o el día de asueto de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado la persona trabajadora durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.	Art. 129, primer párrafo, C.T.
5.2.4.	Que no se pague como tiempo extraordinario el tiempo trabajado en días de asueto y de descanso semanal.	Art. 128, C.T.
5.2.5.	Que no se pague el día de asueto y el de descanso semanal de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado la persona trabajadora durante la última quincena o mes, según corresponda.	Art. 129, último párrafo, C.T.
5.2.6.	Que no se otorgue el descanso pre y post parto remunerado por la Inspección Guatemalteca de Seguridad Social (IGSS), o, en su defecto, por la empresa, con el 100% de su salario.	Art. 152, C.T.
5.2.7.	Que no se otorgue a la mujer trabajadora, durante los diez (10) meses del periodo de lactancia de su hija o hijo, una hora diaria para alimentarle.	Art. 153, C.T.
5.2.8.	Que en el caso de un aborto no intencional o parto prematuro no viable no se otorgue a la mujer trabajadora un descanso mínimo de quince (15) días o mayor si su estado de salud lo requiere hasta un máximo de tres (3) meses desde que dejó sus labores.	Art. 152, literal c), C.T.
5.2.9.	Que a la mujer trabajadora que adopte a un menor de edad no se le otorgue una licencia igual a la del post parto.	Art. 152, literal f), C.T.

### **Sub-bloque 5.3.: VACACIONES**

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
5.3.1.	Que la empresa no otorgue vacaciones remuneradas de 15 días hábiles después de cada año de servicios continuos.	Art. 130, C.T.
5.3.2.	Que no pague la parte proporcional de sus vacaciones a la persona trabajadora que cesa en sus labores antes de cumplir el año de servicios continuos.	Art. 133, C.T.
5.3.3.	Que no otorgue las vacaciones dentro de los sesenta (60) días siguientes a aquel en que la persona trabajadora cumplió el año de servicios continuos.	Art. 132, C.T.
5.3.4.	Que el salario que la persona trabajadora debe percibir con motivo de sus vacaciones no se abone por anticipado.	Art. 134, C.T.
5.3.5.	Que para el cálculo del salario de vacaciones no se tome el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante los últimos tres meses, si la persona beneficiaria presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos.	Art. 134, C.T.
5.3.6.	Que la persona empleadora no posea constancia escrita, firmada o con su impresión digital, por la persona beneficiaria del otorgamiento de las vacaciones.	Art. 137, C.T.

## **BLOQUE 6: DISCRIMINACIÓN**

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
6.1.1.	Que la persona empleadora o sus representantes formulen distinciones por razones de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, en los procesos de oferta, selección, contratación y promoción interna de puestos de trabajo	Art. 151, literal a), 137 bis y 14 bis, C.T. y Convenio O.I.T. N° 111.
6.1.2.	Que se haga diferencias entre mujeres solteras y casadas y / o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo. Que la persona	Art. 151, literal b)

	empleadora solicite prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.	
6.1.3.	Que la empresa despidiera a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o período de lactancia, salvo por causa debidamente justificada originada en falta grave de la trabajadora.	Art. 151, literal c)
6.1.4.	Que la empresa pague un salario desigual por igual trabajo en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad, dentro de la misma empresa, también iguales.	Art. 89 C.T. reformado por Dto. 64-92.
6.1.5.	Que la empresa discrimine en el pago de los salarios por razón de género.	Art. 89 C.T. reformado por Dto. 64-92 y 137 bis y Convenio O.I.T. N° 100
6.1.6.	Que no le pague su salario a la trabajadora embarazada a quien se le conceda el descanso retribuido pre y post parto, salvo que la misma esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).	Art. 152, literal b), C.T.
6.1.7.	Que la persona empleadora, al regresar la trabajadora de su descanso post parto, no la ubique en el mismo puesto que se encontraba al iniciar el descanso o en uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.	Art. 152, literal b), C.T.
6.1.8.	Que la empresa no respete el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación para trabajadoras y trabajadores inválidos o que sufren alguna discapacidad física.	Convenio O.I.T. N° 159

## **BLOQUE 7: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
7.1.1.	Que la persona empleadora no respete	Art. 102, literal q),

	el derecho de libertad de asociación de las personas trabajadoras a una organización sindical, las sancione o despidas por afiliarse a la organización sindical, desarrollar actividades sindicales en defensa de los derechos de los trabajadores,	Constitución Política, Art. 1° Convenio O.I.T. N° 98 y Art. 209 C.T.
7.1.2.	Que haya ingerencia del patrono, empleador/a, directivo/a o gerente/a de la empresa en las actividades de la organización sindical de la misma, mediante acciones que intenten afectar negativamente su organización, funcionamiento o administración.	Convenio O.I.T. N° 98, art. 2
7.1.3.	Que no se conceda la licencia con goce de sueldo por desempeño de una función sindical, siempre que se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos o, que no se conceda licencia sin goce de salario a los integrantes del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.	Art. 61, literal ñ), 6, C.T.
7.1.4.	Que se despida a un integrante del Comité Ejecutivo durante el tiempo que desempeñe su mandato y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño del mismo, a menos que incurra en causa justa de despido, debidamente demostrada por la persona empleadora en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.	Art.223, literal d), C.T.
7.1.5.	Que la persona empleadora obligue o intente obligar a las personas trabajadoras, por cualquier medio, a retirarse de un sindicato.	Art. 62, literal c), C.T.
7.1.6.	Que la empresa no cumpla alguna de las estipulaciones del pacto colectivo de trabajo	Art. 50, C.T.

## **BLOQUE 8: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN</b>
---------------	-------------------	--------------------

		<b>LEGAL</b>
8.1.1.	Que la persona empleadora no adopte las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios y proveer un ambiente sano de trabajo.	Art. 197, literal a), b), c) y d), C.T.
8.1.2.	Que no efectúe constantes actividades de capacitación sobre higiene y seguridad en el trabajo.	Art. 197, literal h), C.T.
8.1.3.	Que no mantenga un botiquín provisto de los elementos indispensables para prestar los primeros auxilios.	Art. 197, literal l), C.T.
8.1.4.	Que no posea el establecimiento o local del empleador el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo y se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén, además, dotados de lavamanos.	Art. 197, literal i), C.T.
8.1.5.	Que no posea el establecimiento o local de la persona empleadora las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para las personas trabajadoras en cantidad suficientes y en condiciones apropiadas de higiene.	Art. 197, literal j) y art. 200, C.T.
8.1.6.	Que no se coloquen y mantengan los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para las personas trabajadoras;	Art. 197, literal f), C.T.
8.1.7.	Que no se habiliten locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres, cuando sea necesario.	Art. 197, literal k), C.T.
8.1.8.	Que no se advierta a las personas trabajadoras de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo, mediante avisos, folletos y cualquier otro medio de comunicación idóneo para hacerlo.	Art. 197, literal g), C.T.
8.1.9.	Que no se remita anualmente a la Inspección General de Trabajo el reporte sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Convenio O.I.T. N° 81, art. 14

## BLOQUE 9: TRABAJO DE MENORES

<b>CODIGO</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>DISPOSICIÓN LEGAL</b>
9.1.1.	Que se contraten menores entre 14 y 18 años para trabajar en jornada nocturna o en jornada extraordinaria.	Art 148, literal b), C.T.
9.1.2.	Que se contraten menores entre 14 y 18 años para trabajar en lugares insalubres o peligrosos.	Art. 148, literal a), C.T.
9.1.3.	Que la jornada laboral de los menores entre 14 y 18 años exceda las siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) horas semanales.	Arts. 149 y 116 C.T.
9.1.4.	Que la jornada laboral de los menores de 14 años, autorizados por la Inspección de Trabajo, exceda las seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales.	Arts. 149 y 116 C.T.
9.1.5.	Que se contraten menores entre 12 y 14 años de edad, autorizados por la Inspección General de Trabajo para realizar un trabajo ordinario diurno o reducir, total o parcialmente la jornada ordinaria diurna y los mismos sean empleados para trabajos que, por su duración e intensidad, no son compatibles con la salud física, mental y moral del menor o no se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación.	Art. 150, C.T.
9.1.6.	Que se contraten menores de 12 años para trabajar.	
9.1.7.	Que se contraten menores para trabajar en algunas de las denominadas peores formas de trabajo infantil	Convenio O.I.T. N° 182
9.1.8.	Que no se lleven a cabo los exámenes médicos especiales previstos para los menores de 18 años.	Convenios O.I.T. N° 16, 77 y 78