



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

LISTADO DE VERIFICACIÓN DE LA REPUBLICA DOMINICANA

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 LA REPUBLICA DOMINICANA

DOCUMENTO FINAL

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

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 LA REPUBLICA DOMINICANA

Documento final

BLOQUE I: CONTRATOS DE TRABAJO

CÓDIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que los contratos de trabajo que han sido hechos por escrito no contengan algunos de los requisitos exigidos por ley, es decir nombres y apellidos de la persona que trabaja, cédulas del empleador y de la persona trabajadora, servicio que se presta, retribución, jornada y duración del contrato.	Art. 24 C.T.
2.	Que los contratos escritos de nacionales y extranjeros no sean depositados por ante el Departamento de Trabajo dentro de los tres (3) días que manda la ley.	Art. 22 C.T.
3.	Que los contratos por cierto tiempo no se formalicen conforme al tipo de trabajo a realizar, o para la sustitución provisional de una persona trabajadora o por conveniencia a los intereses de la misma.	Art. 33 C.T.
4.	Que los contratos para obra o servicio determinado no se hagan por escrito y no se ajusten al tipo de trabajo a realizar.	Art. 32 y 34 C.T.
5.	Que en los contratos de trabajo se inserten cláusulas que obliguen a la persona que trabaja a renunciar o limiten sus derechos establecidos por ley.	Art. 37 y 38 C.T. y Principio V
6.	Que las personas extranjeras que trabajan en una empresa, excluyendo gerentes, directivos y técnicos, superen el 20% del total de la misma.	Art. 135 C.T.

CÓDIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
7.	Que los salarios de las personas extranjeras que trabajan en una empresa representen el 20 % o más del pago de salarios que perciben todas las personas que allí trabajan, excluyendo gerentes y directivos.	Art. 136 C.T.
8.	Que en el caso de suspensiones de los efectos de los contratos de trabajo, por causas inherentes a la empresa, la misma solicite la resolución del Departamento de Trabajo.	Arts. 48, 49 y 55, C.T.

BLOQUE II: JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

CÓDIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que no se respeten las limitaciones legales de la jornada máxima.	Art. 8, ord. 11), Constitución Nacional, Arts. 147, 153, 154 y 157, C.T. y art. 2 del Convenio O.I.T. N° 1
2.	Que no se otorgue el descanso intermedio de una hora, luego de cuatro horas de trabajo consecutivo, o de una hora y media, luego de cinco horas de trabajo consecutivo.	Art. 157 C.T., Convenio O.I.T. N° 1 y Resolución N° 04/93
3.	Que las jornadas corridas de trabajo, acordadas por la persona que trabaja y su empleador, exceda de diez horas diarias en actividades comerciales y de nueve en actividades industriales, superando las cuarenta y cuatro horas a la semana.	Art. 157, C.T.

CÓDIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
4.	Que la jornada diaria de trabajo de las personas que trabajan en forma intermitente exceda de diez horas.	Art. 150, C.T. y Resolución N° 04/93
5.	Que la jornada de trabajo en condiciones peligrosas o insalubres exceda de seis horas diarias o de treinta y seis a la semana.	Art. 148, C.T. , Resolución N° 02/93 y 52/2004
6.	Que no se compute a la persona que trabaja como tiempo trabajado el tiempo de su descanso que el empleador le exige permanecer en la empresa dentro de la jornada o que, por el trabajo, no puede salir de la misma.	Art. 151 y 146, C.T.
7.	Que en la jornada mixta, cuando el periodo nocturno es de tres o más horas, no se pague la jornada completa como nocturna.	Art. 149, C.T.
8	Que cuando la persona trabajadora preste servicios en horas extraordinarias, diurnas o nocturnas, las mismas no cuenten con el acuerdo de la persona que trabaja o no le sean pagadas como establece la ley, salvo las excepciones del art. 153, C.T.	Arts. 156, 203 y 204 y 153, C.T.

BLOQUE III: SANCIONES DISCIPLINARIAS

CÓDIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que se apliquen sanciones disciplinarias que no estén previstas en el Código de Trabajo.	Art. 41 y 42, C.T.
2.	Que se apliquen deducciones de salarios y suspensión de los efectos de los contratos de trabajo como sanciones disciplinarias.	Art. 42 y 132, C.T.

BLOQUE IV: IUS VARIANDI

CÓDIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que la empresa realice traslado de las personas que trabajan de una localidad a otra sin el consentimiento de las mismas.	Art. 41, C.T.
2.	Que se realicen cambios en el contrato de trabajo sin el consentimiento de las personas que trabajen y que signifiquen un ejercicio irrazonable de las facultades del empleador, o alteren las condiciones esenciales del contrato o causen perjuicio material o moral a las personas trabajadoras.	Art. 41, C.T.

BLOQUE V: DESCANSOS Y VACACIONES

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que la empresa no conceda a las personas trabajadoras un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas, después de la jornada semanal de trabajo.	Art. 8, numeral 11, Constitución Nacional, Arts. 147 y 163, C.T. y Convenio O.I.T. N° 106 y art. 2, Convenio O.I.T. N° 1
2.	Que las horas laboradas durante el descanso semanal por las personas que trabajan no sean pagadas con un incremento del 100% o se le conceda un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado en la semana siguiente, a opción de la persona que trabaja.	Art. 164, C.T.
3.	Que en los días declarados no laborales por la Constitución y por las leyes no se otorgue un descanso remunerado, salvo que coincida con un día de descanso semanal.	Art. 165 y 205, C.T.

4.	Que la empresa no otorgue catorce días laborables de vacaciones a las personas que trabajan después de un año de trabajo y dentro de los seis meses subsiguientes.	Arts. 177, 178 y 179, C.T.
5.	Que el empleador no le pague a la persona trabajadora el salario correspondiente a las vacaciones el día anterior a que inicie las mismas.	Art. 181, C.T.
6.	Que a la trabajadora en estado de embarazo no se le otorgue el descanso obligatorio remunerado de seis semanas antes y seis semanas después del parto o, si no hace uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se le acumule al descanso postnatal.	Art. 236, C.T.
7.	Que a la trabajadora que haya adquirido el derecho a las vacaciones y solicita las mismas inmediatamente después del descanso post natal no se le otorguen.	Art. 238, C.T. y art. 50, Reglamento N° 258/93.
8.	Que a la trabajadora en periodo de lactancia no se le otorgue durante su jornada, tres descansos remunerados de veinte minutos cada uno como mínimo, para alimentar a su hija o hijo.	Art. 240, C.T. y art. 51 Reglamento N° 258/93

BLOQUE VI: OTRAS LICENCIAS

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que a la trabajadora que después del parto y de la licencia postnatal y como consecuencia del embarazo o del parto no puede concurrir a su labor, no se le conceda licencia sin goce de salario por el tiempo que los médicos estimen necesario.	Arts. 241 y 242, C.T.
2.	Que no se otorgue a la trabajadora, durante el primer año del nacimiento de su hija o hijo, la posibilidad de disponer de medio día	Art. 243, C.T.

	cada mes para su atención pediátrica.	
--	---------------------------------------	--

BLOQUE VII: SALARIO

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que la empresa no pague los salarios mínimos establecidos por las resoluciones del Comité Nacional de Salarios.	Arts. 193 y 213, C.T.
2.	Que realice descuentos que no estén autorizados por la ley.	Art. 201, C.T.
3.	Que no pague salarios de Navidad a las personas que trabajan.	Art. 219, C.T. y art. 36 Reglamento N° 258/93.
4.	Que no pague como salario de Navidad la duodécima parte de los salarios recibidos por las personas trabajadoras durante el año calendario, a más tardar el 20 de diciembre y sin hacer ningún descuento.	Art. 219, C.T. y Art. 37 del Reglamento, Decreto 258-93
5.	Que la empresa no pague participación de sus beneficios a las personas trabajadoras por tiempo indefinido.	Arts. 223 y 226, C.T.
6.	Que el monto de la participación en los beneficios que paga la empresa a las personas trabajadoras no equivalga, como mínimo, al 10% y hasta un máximo de 45 días de salario para los que tienen más de un año y menos de tres años de trabajo y de 60 días de salario para los que tienen tres años o más de trabajo.	Art. 223, C.T. y art. 38 del Reglamento, Decreto 258-93.
7.	Que la participación en los beneficios de la empresa no sea pagada dentro de los 90 y 120 días después de cerrado el ejercicio económico de la empresa.	Art. 224, C.T.
8.	Que a los montos recibidos por las personas que trabajan por concepto	Art. 224, C.T.

	de participación en los beneficios, se les haga más descuentos que el del impuesto sobre la renta si aplicase.	
9.	Que por trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, no se pague igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.	Principio X y Art. 194, C.T. y Convenio O.I.T. N° 100.

BLOQUE VIII: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que no se tome la notificación fehaciente del estado de embarazo de la trabajadora, como fecha de conocimiento del empleador de tal situación.	Principio X y Art. 232, C.T.
2.	Que la empresa desahucie a las trabajadoras durante el embarazo o dentro de los tres meses después del parto.	Principio X y Art. 232, C.T.
3.	Que la empresa despida a la trabajadora por el hecho de estar embarazada.	Principio X, Art. 233, primer párrafo, C.T.
4.	Que si la empresa considera que una trabajadora en estado de embarazo o dentro de los seis meses después del parto ha cometido una falta proceda a despedirla sin someter el asunto a la consideración del Departamento de Trabajo.	Principio X y Art. 233, C.T.
5	Que en el caso de la trabajadora, en estado de embarazo, que presenta a la empresa una certificación médica que indica que el trabajo que realiza es perjudicial para su salud y la del niño o niña, no proceda a cambiarla de labores cuando es factible.	Principio X y Art. 235, C.T.
6.	Que la empresa no conceda a la trabajadora en estado de embarazo un descanso mínimo remunerado de	Principio X y Art. 236, C.T.

	seis semanas previas al parto y un descanso posterior al mismo de seis semanas adicionales.	
7.	Que la empresa no conceda vacaciones ante el pedido de la trabajadora que le sean concedidas las mismas una vez finalizado el descanso posterior al parto.	Principio X, Art. 238, C.T. y art. 50 del Decreto 258-93
8.	Que la empresa no pague a la trabajadora el salario correspondiente durante el descanso pre y post natal.	Principio X y Art. 239, C.T.
9.	Que a la trabajadora embarazada se le exija realizar trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con su estado de embarazo,	Art. 234 y 235, C.T.

BLOQUE IX: TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que en la empresa trabajen personas menores de 14 años, salvo las excepciones contenidas en la ley.	Art. 245, C.T. y Art. 40, Ley 136-03, Código para la Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes. Convenios O.I.T N° 5, 7, 10 y 138.
2.	Que en la empresa trabajen personas mayores de 14 años y menores de 16 años sin que se cuente con la autorización pertinente de la Secretaría de Trabajo aprobando la Cartilla del Menor de edad.	Arts. 17 y 248, C.T. Ley 42-2001 Ley General de Salud Arts. 52 al 56. Reglamento de Trabajo 258-93; Res. 30-93; Convenio O.I.T. N° 77.
3.	Que las personas con edades entre 14 y 16 años que trabajen en la empresa, laboren más de seis horas diarias o laboren entre las 6.00 p.m. y 6 a.m., salvo las excepciones que	Arts. 246, 247 y 250, C.T. Convenio O.I.T. N° 79 y 90.

	permite la ley.	
4.	Que el salario que se pague a las personas trabajadoras entre 14 y 16 años no sea igual al de las personas trabajadoras mayores de edad que realizan iguales labores.	Principio VII , art. 244, C.T. y Ley 136-03.
5.	Que los trabajos que realicen las personas menores de 18 años sean peligrosos o insalubres.	Arts. 244 y 251, C.T. Convenios O.I.T. 182 y 138 y Resolución N° 52-2004 sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años.
6.	Que las personas trabajadoras menores de edad sean utilizadas en negocios ambulantes como venta, colocación, distribución de artículos, productos, mercancías, circulares, billetes de lotería, periódicos, folletos o cualquier otro de tráfico en lugares públicos o de casa en casa, sin autorización previa del Departamento de Trabajo.	Art. 249, C.T. Convenio O.I.T. N° 138.
7.	Que la jornada de trabajo de las personas menores de edad les impida su instrucción escolar.	Principio 11, C.T. Art. 254, C.T.; Resoluciones 30/93 y 31/93 y Convenios O.I.T. N° 10 y 138

BLOQUE X: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que la empresa interfiera en las actividades sindicales de las personas que trabajan.	Arts. 47,ord. 4 y 5, 333, C.T. y Convenios O.I.T. N° 87 Y 98.
2	Que se despida, suspenda o, de cualquier forma, se perjudique a	Art. 333, C.T. Convenio O.I.T. N°

	personas trabajadoras que promuevan la organización de un sindicato o, a causa de su afiliación sindical, o se ejerzan represalias en razón de las actividades sindicales de las personas trabajadoras.	98, art. 1°
3.	Que se despida a miembros del Comité Gestor o a directivos de un sindicato, sin someter el asunto a la Corte de Trabajo competente a la localidad	Art. 333, 390, 391, 392 y 393, C.T. y Convenios O.I.T. 87 y 98.
4.	Que la empresa se niegue a establecer negociación del convenio colectivo con el sindicato	Art. 333, ord. 4, C.T. y Convenios N° 87 y 98.
5.	Que la empresa no respete las obligaciones asumidas en el convenio colectivo.	Arts. 46, ord. 10 y 116, C.T. y Convenios O.I.T. N° 87 y 98.
6.	Que las personas trabajadoras, que no son miembros del sindicato, no se beneficien de las cláusulas del convenio colectivo.	Art. 118, C.T. y Convenios O.I.T. 87 y 98.

BLOQUE XI: DISCRIMINACIÓN

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que se formulen distinciones por razones de raza, color, sexo, estado de embarazo, salud, VIH SIDA, discapacidad, edad, religión, opinión política, en los procesos de oferta, selección, contratación, pago, promoción interna y desvinculaciones.	Principio VII y X, C.T. y Convenio O.I.T. N° 111. Ley 55-93, Decreto 107-95. Art. 336 y 336-1 del Código Penal
2.	Que las trabajadoras no perciban un salario igual al de los trabajadores que desempeñan iguales labores, en iguales condiciones, con la misma capacidad técnica y con el mismo tiempo de antigüedad de servicio.	Principios VII y X, C.T. y Convenio O.I.T. N° 100.
3.	Que para establecer el monto y pago	Principios VII y X,

	de los salarios la empresa tome como base la raza, nacionalidad, sexo, preferencias políticas, creencias religiosas, edad de las personas que trabajan.	C.T.
4.	Que se realicen pruebas de VIH/SIDA, pruebas de embarazo para la contratación de las personas trabajadoras.	Principios VII y X, C.T. y Ley 55-93
5.	Que en el caso de la trabajadora, en estado de embarazo, que presenta a la empresa una certificación médica que indica que el trabajo que realiza es perjudicial para su salud y la del niño o niña, no proceda a cambiarla de labores cuando es factible.	Principio X y Art. 235, C.T.
6.	Que la empresa no conceda a la trabajadora en estado de embarazo un descanso mínimo remunerado de seis semanas previas al parto y un descanso posterior al mismo de seis semanas.	Principio X y Art. 236, C.T.
7.	Que la persona empleadora no respete el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación para personas trabajadoras que sufren alguna limitación física, mental o sensorial.	Decreto N° 107-95 y Convenios O.I.T. N° 159 y 111
8.	Que la persona empleadora no adopte las medidas necesarias para prevenir y evitar el hostigamiento sexual y el acoso laboral a las personas trabajadoras.	Principio XII y Arts. 47, ord. 9, 46, ord. 8 y 88, ord. 4 y art. 97, ord. 13°, C.T. y art. 333-2 del Código Penal.
9.	Que la empresa no conceda vacaciones ante el pedido de la trabajadora que le sean concedidas las mismas una vez finalizado el descanso posterior al parto.	Principio X y Art. 238, C.T.
10.	Que durante el periodo de gestación se le exija a la trabajadora un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo.	Art. 234, C.T.

BLOQUE XII: SEGURIDAD SOCIAL

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que la empresa no inscriba a las personas que trabajan en el Sistema Dominicano de Seguridad Social desde el primer día que ingresan.	Ley 87-01
2.	Que la empresa no cumpla con el pago de las contribuciones al Sistema Dominicano de Seguridad Social.	Ley 87-01
3.	Que se efectúen a las personas que trabajan descuentos de sus salarios para financiar el seguro de riesgos laborales.	Ley 87-01
4.	Que la empresa no reporte a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo o en trayecto, dentro del plazo de 72 horas de haber ocurrido los mismos.	Art. 36, Reglamento sobre el Seguro de Riesgos Laborales, Decreto 548-03

BLOQUE XIII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que en el establecimiento de la empresa, por cada 20 personas trabajadoras, no existan instalaciones sanitarias, separadas para hombres y mujeres, cada una con por lo menos un inodoro y un lavamanos.	Art. 1, 1.19, Resolución N° 04-2007,
2.	Que en la empresa los niveles de iluminación en las áreas de trabajo no permitan la visibilidad adecuada a las personas que trabajan.	Resolución N° 04-2007
3.	Que la ventilación en el lugar de	Art. 1, 1.5, 1.7 y

	trabajo no sea suficiente, adecuada, con aire puro y fresco, no proporcionándose a las personas trabajadoras un ambiente confortable, libre de contaminantes, tales como aerosoles, humos, gases, vapores y emanaciones nocivas.	1.8, Resolución N° 04-07
4.	Que la jornada de las personas que trabajan en tareas insalubres o peligrosas excedan de las seis horas diarias o treinta y seis horas por semana, o no se cumplan con los descansos previstos para esas tareas.	Art. 148, C.T.
5.	Que la empresa no provea a las personas que trabajan los equipos adecuados para su seguridad.	Art. 7, 7.9. Reglamento 522-06
6.	Que no se cree un Comité Mixto de Seguridad y Salud o haya un Coordinador de Seguridad y Salud en la empresa.	Art. 6, Resolución N° 4-2007.
7.	Que los integrantes del Comité Mixto de Seguridad y Salud, así como las personas trabajadoras no sean capacitadas por la empresa sobre prevención de riesgos.	Art. 9, Reglamento N° 522-06
8.	Que en la empresa no exista un programa de seguridad y salud elaborado por un proveedor de servicios de seguridad y salud, certificado por la Secretaría de Estado de Trabajo.	Art. 14, Reglamento N° 522-06
9.	Que la empresa no envíe a la Secretaría de Estado de Trabajo su programa de Seguridad y Salud en el trabajo, en las fechas y plazos establecidos por la ley y debe difundir y hacer conocer a todas las personas trabajadoras la política de seguridad y salud en el trabajo.	Art. 8 y 9, 9.1, Reglamento N° 522-06
10.	Que la empresa no adopte todas las medidas necesarias para informar a las personas trabajadoras acerca de la legislación nacional relativa a la protección de la maquinaria, indicándoles, de manera apropiada, los peligros que genera la utilización	Art. 9, 9.1. y 9.2, Reglamento N° 522-06 y Convenio O.I.T. N° 119.

	de la misma y las precauciones que deben adoptarse. Que no se proteja la maquinaria de manera que se respeten los reglamentos y normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.	
11.	Que en el establecimiento de la empresa no exista un puesto de primeros auxilios, señalizado y de fácil acceso a las personas trabajadoras y en el que se disponga de los materiales, medicinas e instrumentos para proporcionar primeros auxilios a las personas que trabajan.	Art. 1, 1.20, 1.21, 1.22 y 1.23, Resolución N° 04-07.

BLOQUE XIV: FORMULARIOS LABORALES

CODIGO	ASPECTOS A VERIFICAR	DISPOSICIÓN LEGAL
1.	Que la empresa no deposite, dentro de los primeros quince días del mes de enero de cada año, por ante el Departamento de Trabajo, la relación de su personal fijo, incluyendo el cartel de horarios y el del periodo de vacaciones de las personas que trabajan. (DGT 3)	Arts. 15, 27 y 30, Reglamento 258-93, para la Aplicación del Código de Trabajo; y Art. 159 del C.T.
2.	Que la empresa no presente al Departamento de Trabajo el formulario "cambios en la planilla de personal fijo (DGT-4)" en los primeros cinco días de cada mes.	Art. 17, Reglamento 258-93
3.	Que la empresa no presente en los primeros cinco días de cada mes por ante el Departamento de Trabajo, la relación del personal móvil u ocasional que prestó servicios en el mes anterior (DGT-5).	Arts. 18 y 15, Reglamento 258-93
4.	Que la empresa no reporte al Departamento de Trabajo las horas extraordinarias realizadas (DGT 2) por las personas trabajadoras el mes anterior, así como los montos	Art. 26, Reglamento 258-93

	pagados a cada persona que trabaja por ese concepto, dentro de los primeros diez días del mes siguiente.	
5	Que la empresa no presente el formulario de personal estacional (DGT 11) dentro de los primeros quince días del inicio de la estación.	Art. 19 y 15 Reglamento 258-93
6	Que la empresa no haya adquirido y registrado el libro de visitas.	Art. 89, Reglamento, Decreto 258-93
7.	Que en el caso de suspensión de los efectos del contrato (DGT. 9) no se cumpla con los requisitos previstos en la ley.	Art. 55 y 56, 432, ord. 3° y 435, C.T.; Art. 24, Reglamento Decreto 258-93 y Resolución N° 32-93.
8	Que, en el caso de solicitud de cierre de empresa o reducción definitiva de personal (DGT 1), cualquiera sea la causa, la persona empleadora no deposite el escrito en el Departamento de Trabajo o en las oficinas de la autoridad local que ejerza sus funciones, en las condiciones y con la documentación que requiere la ley.	Resolución N° 32-93 y arts. 82, ordinal 5° y 56 Código de Trabajo
9.	Que no se provea a la persona menor de edad la cartilla para el trabajo del menor (DGT. 7), como prueba de que no hay objeción médica para el empleo que desempeñan.	Arts. 52, 53, 54, 55 y 56, del Reglamento, Decreto 258-93
10.	Que no se cumpla con las exigencias legales en el caso del contrato de aprendizaje de los jóvenes trabajadores(DGT. 10).	Resolución N° 20-95.