



**PUENTE &  
ASOCIADOS**  
ESTUDIO JURÍDICO

**CIRCULAR No. 282**

**NORMATIVA PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

Estimados clientes y amigos,

En el Registro Oficial del 16 de junio del 2017, se publicó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 que contiene la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

El Acuerdo busca garantizar la igualdad y no discriminación en los procesos de selección de personal, así como en el ámbito laboral para prevención de riesgos psicosociales. Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado.

No se considerará como discriminación los criterios de selección basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

**PROHIBICION DE REQUISITOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL:**

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo.
- b) Información referente al estado civil.
- c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
- d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
- e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
- f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.
- h) Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, u otros requisitos discriminatorios.

**PROHIBICIONES DE DISCRIMINACION EN EL ESPACIO LABORAL:**

- a) Desvalorizar de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b) Divulgar la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
- c) La intimidación y hostigamiento.
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.



**PUENTE &  
ASOCIADOS**  
ESTUDIO JURÍDICO

- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

#### **DENUNCIA DE DISCRIMINACION:**

El postulante o el trabajador podrán denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten su denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo.

De considerarse que se ha incurrido en un acto discriminatorio, las sanciones se impondrán dependiendo de la gravedad del hecho corroborado y de que se hayan dado o no medidas de reparación. El monto de las sanciones podrá ser desde 3 hasta 20 RBU. En caso de reincidencia, se procederá a sancionar con el doble de la sanción impuesta previamente, sin superar las 20 RBU.

El proceso como tal, no podrá exceder el término de 45 días, desde el ingreso de la denuncia, hasta la emisión de la resolución por parte del Director Regional; y si se presume la existencia de un delito o vulneración de Derechos Humanos, la autoridad del Trabajo deberá poner en conocimiento de la autoridad competente tales hechos, para que procedan a iniciar las investigaciones correspondientes.

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:** En todas las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales

El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, quienes no cumplan con la implementación del programa, serán sancionados con multas, cierres de los establecimientos y/o la suspensión de actividades.

Finalmente, la normativa otorga 30 días para que la autoridad laboral incluya en su página web el programa de prevención de riesgos psicosociales, así como las guías técnicas y herramientas necesarias para su cumplimiento.



**PUENTE &  
ASOCIADOS**  
ESTUDIO JURÍDICO

La autoridad laboral iniciará el proceso de control de cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales a partir del 1 de enero del 2018.

Para PUENTE & ASOCIADOS Estudio Jurídico es un gusto mantenerlo informado y ofrecerle los servicios legales derivados de la información que se remite.

Atentamente,

**PUENTE & ASOCIADOS**

*Soluciones Jurídicas Para Personas Jurídicas*

