

1. CONSULTA LABORAL

NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Mediante Acuerdo No. MDT-2017-0082, publicado en el registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017, el Ministerio del Trabajo expidió la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, que en lo principal dice:

OBJETO.- El acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales

DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN. – Se entiende como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado, en reconocimiento de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad.

PARTICIPACIÓN EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.- Todas las personas tienen el derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación de cualquier índole en los procesos de selección de personal en el sector público y privado.

PROHIBICIÓN DE EXIGENCIA DE REQUISITOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL -

Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:

- 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, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.

PROHIBICIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL.- En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b) La divulgación de 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.
- 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 DISCRIMINACIÓN.- En caso de incumplimiento de lo dispuesto en las prohibiciones antes anotadas, el postulante o el trabajador pueden denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo, donde se seguirá el siguiente proceso:

1. Una vez que se ha ingresado la denuncia, se procede con el sorteo correspondiente, en el término de 2 días, a fin de determinar quién es la o el inspector que se encontrará a cargo de la causa.

2. El inspector se encargará de realizar la notificación al denunciado, a fin de que este ejerza su derecho a la defensa, y se pronuncie en el término de 5 días. Deberá además poner en conocimiento de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio rector del Trabajo, la denuncia ingresada, a fin de que en caso de ser necesario acompañen en el desarrollo del proceso administrativo.
3. Con o sin la respuesta del denunciado; a juicio del inspector o a petición de parte, se convocará a audiencia para escuchar a las partes en el término de 5 días.
4. En cualquier parte del proceso investigativo, el inspector puede acudir al establecimiento del empleador, para realizar una inspección sin aviso previo.
5. En caso de que no exista evidencia suficiente de la discriminación, ya sea en los procesos de selección o en los espacios laborales; se procederá con el archivo de la denuncia presentada.
6. En caso de considerarse necesario, la autoridad a cargo del proceso, puede solicitar a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios o a la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional, el criterio necesario, previo a la elaboración del informe correspondiente.
7. De considerar que se ha incurrido en un acto de discriminación, el inspector a cargo del proceso, en el término de 5 días, elaborará un informe dirigido al Director Regional, para que éste en el término de 15 días, resuelva sobre la pertinencia o no de sancionar al empleador.
8. Las sanciones a establecerse, se realizarán dependiendo de la gravedad del hecho corroborado y de que se hayan dado o no medidas de reparación.

El monto de las sanciones impuestas puede ser desde 3 hasta 20 RBU.

En caso de reincidencia, la autoridad puede sancionar con el doble de la sanción impuesta previamente, sin superar las 20 RBU.

El proceso como tal, no puede exceder el término de 45 días, desde el ingreso de la denuncia, hasta la emisión de la resolución por parte del Director Regional.

DERIVACIÓN.- Si en cualquier estado del proceso administrativo que se lleva a cabo, 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.

El proceso sobre discriminación que se ha iniciado en las Direcciones Regionales de Trabajo deben concluir dentro de los términos establecidos, independiente de las investigaciones que se encuentre realizando la autoridad competente, por las presunciones de un delito.

DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deben implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener

acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa debe ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA.- Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo.

En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales.

Conforme a lo establecido en el presente acuerdo y en el ámbito de sus competencias, la Autoridad Laboral publicará los formatos estandarizados que deben aplicar las empresas e instituciones públicas y privadas, siendo responsabilidad de ésta, mantener los mismos en su página institucional para el acceso correspondiente.

La Autoridad Laboral en el plazo de 30 días a partir de la publicación del presente Acuerdo en el Registro Oficial, incluirá en su página institucional el programa de prevención de riesgos psicosociales, así como las guías técnicas y herramientas necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el acuerdo, los mismos pueden ser ajustados por cada empresa o institución de conformidad a sus particularidades, sin dejar de cumplir los parámetros básicos establecidos en esta norma.

2. CONSULTA LABORAL

EL VISTO BUENO

Es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley

La petición de visto bueno solicitada por el empleador debe ser justificada o motivada en los hechos previstos como causal, en el Art. 172 del Código del Trabajo:

“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de las obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, la prescripciones y dictámenes médicos.

El efecto jurídico del visto bueno solicitado por el empleador, es que concedido este por parte del Inspector del Trabajo, el empleador puede dar por terminada la relación laboral, sin lugar a indemnización alguna, salvo los demás derechos que por ley le correspondan al trabajador.

La acción de visto bueno solicitada por el empleador, tal como prescribe el Art. 636 del Código del Trabajo prescribe en un mes. El cómputo del plazo para que opere la prescripción, debe hacerse por regla general a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.

En los casos del numeral tercero del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo debe computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de los hechos. En estos casos corresponde al empleador o a su representante probar que se enteró de los hechos, con posterioridad a la fecha en que ocurrieron.

En los casos de visto bueno el Inspector del Trabajo podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, tal como lo determina el Art. 622 del Código del Trabajo.

El trabajador al igual que el empleador puede dar por terminada la relación laboral mediante visto bueno siempre que lo fundamente en una de las causales del Art. 173 del Código de Trabajo.

“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueden dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 del Código de Trabajo.
2. Por disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir al empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52 del Código de Trabajo, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”

El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, previa la calificación de la misma y tal como lo determina el Art. 621 del cuerpo legal antes invocado, debe notificar al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno.

El Inspector del Trabajo deberá hacer constar los datos y motivos en que se funde la resolución.

En los casos de que el Inspector del trabajo conceda el visto bueno solicitado por el trabajador, éste adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente.

3. CONSULTA SOCIETARIA

CLASIFICACION DE LAS PYMES, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Parámetros de la CAN

El Programa Estadístico Comunitario de la CAN, Comunidad Andina de Naciones, adoptado mediante Decisión 488, define los preceptos básicos para elaborar las estadísticas comunitarias de las PYMES.

Este sistema estadístico regional establece que las PYMES comprenden a todas las empresas formales legalmente constituidas y/o registradas ante las autoridades competentes, que lleven registros contables y/o aporten a la seguridad social, comprendidas dentro de los umbrales establecidos en el artículo 3 de la Decisión 702.

El artículo 3 de la Decisión 702 de la CAN establece los parámetros de acuerdo a lo señalado a continuación:

- a) Las empresas comprendidas dentro de los siguientes rangos de personal ocupado y de valor bruto de las ventas anuales:

Variables (**)	Estrato I	Estrato II	Estrato III	Estrato IV
Personal ocupado	1 - 9	10 - 49	50 - 99	100 - 199
Valor bruto de las ventas anuales (US\$)*	≤ 100.000	100.000 - 1.000.000	1.000.001 - 2.000.000	2.000.001 - 5.000.000

(*) Margen comercial para las empresas comerciales

(**) Prevalecerá el valor bruto de las ventas anuales sobre el criterio del personal ocupado.

Así mismo, el artículo 5 de la Decisión 702 determina que los Países Miembros deberán elaborar y transmitir estadísticas comunitarias armonizadas sobre PYMES.

Clasificación nacional

VARIABLES	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Grandes Empresas
Personal ocupado	De 1 - 9	De 10 - 49	De 50 - 199	≥ 200
Valor bruto de ventas anuales	≤ 100.000	100.001 - 1.000.000	1.000.001 - 5.000.000	> 5.000.000
Monto de activos	Hasta US\$ 100.000	De US\$ 100.001 hasta US\$ 750.000	De US\$ 750.001 hasta US\$ 3.999.999	≥ 4.000.000

La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, mediante resolución, acogió la clasificación de pequeñas y medianas empresas, PYMES, de acuerdo a la normativa implantada por la Comunidad Andina en su Resolución 1260 y la legislación interna vigente, conforme al siguiente cuadro:

4. CONSULTA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN INTEGRAL AL USO Y CONSUMO DE DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS

En febrero de este año (2017), se expide el acuerdo interinstitucional entre la Secretaria Técnica de Drogas y el Ministerio de Trabajo; mediante este instrumento se establecen las directrices para el desarrollo e implementación del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados, a efectos de fomentar la salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, conforme las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización.

Este acuerdo establece las acciones que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con **diez o más trabajadores** deben adoptar para el desarrollo del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados, el cual será anexo del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En términos generales, este acuerdo indica:

- Que las acciones orientadas al desarrollo de actividades preventivas sobre el uso y consumo de alcohol y drogas, así como la implementación de prácticas saludables en las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, deberán observar los lineamientos del presente acuerdo y se regirán por la normativa vigente para el efecto.
- Que es la Secretaria Técnica de Drogas quien asesorará, coordinará, capacitará y gestionará con las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, el desarrollo e implementación del programa de prevención integral, a través de su personal especializado en la materia, para la realización de procesos de capacitación.
- Que el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de sus competencias, a través del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, Direcciones Regionales y Delegaciones Provinciales, realizará las inspecciones y actividades de control.

- Que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas que cuenten con personal responsable en materia de seguridad y salud ocupacional, médico o técnico de seguridad e higiene, conforme la normativa legal vigente, están facultadas para que estos profesionales sean los responsables del desarrollo del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados. Las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, que no cuenten con personal responsable en seguridad y salud ocupacional, podrán desarrollar las acciones preventivas del programa con personal que hiciere sus veces.
- Que para la ejecución del programa de prevención integral, el médico ocupacional de las empresas, las instituciones e instancias públicas y privadas, o el servicio médico que realiza la valoración preocupacional, realizará un diagnóstico del personal (en caso de no contar con una evaluación preocupacional previa).
- Que el programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados, contendrá el detalle de las actividades que desarrollarán los empleadores y trabajadores para la sensibilización y concientización sobre el uso y consumo de drogas.
- Que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, serán responsables de la socialización e implementación progresiva del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados, de acuerdo a su estructura interna, recursos disponibles y necesidades propias.
- Que el Ministerio del Trabajo y la Secretaría Técnica de Drogas, publicarán en sus páginas web institucionales, el formato estandarizado de implementación a través de instructivos y guías de desarrollo y monitoreo de estos programas.
- Que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, en los casos que fueran requeridos, incorporarán medidas de control relacionadas únicamente a los riesgos laborales que, por el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, deriven en accidentes de trabajo que puedan afectar al trabajador o terceros. Estas medidas deberán ser socializadas con todo el personal previo a su implementación y serán formuladas considerando las mismas como medidas preventivas que apoyan el control de los riesgos laborales que pueden ser ocasionados por el consumo de las referidas sustancias, por lo que deberán constar en los respectivos Reglamentos Internos. **Las medidas de control no podrán ser utilizadas como instrumento de vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores.**

Es importante resaltar que los controles y sanciones por parte del Ministerio del Trabajo empezarán el 01 de enero del 2018.

Fuente:

- ✓ Secretaria Técnica de Drogas y Ministerio del Trabajo. Acuerdo Interinstitucional SETED-MDT-2016-001-A. Directrices para el desarrollo e implementación del Programa de Prevención Integral al Uso y Consumo de Drogas en los espacios

laborales públicos y privados, Boletín Diario Segundo Suplemento Nro. 937 del 03 de
Febrero de 2017.