

Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

Mediante **Acuerdo MDT-2020-244** de noviembre 25 de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió el **protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo**, de acuerdo a lo siguiente:

1. Los empleadores tienen la obligación de adaptar su normativa interna a los preceptos establecidos en el protocolo, tendientes a **prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer** en los espacios de trabajo.
2. Los trabajadores que se sientan afectados por actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el ámbito laboral, así como aquellos que sean testigos de dichos actos, **podrán presentar la correspondiente denuncia**, por medio digital (Sistema Único de Trabajo – SUT) o físico (ventanillas de atención ciudadana de las Direcciones Regionales), cumpliendo los siguientes requisitos de admisibilidad:
 - a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);
 - b) Datos del denunciante;

- c) Nombre y RUC del empleador;
 - d) Nombres, apellidos y cargo de la persona contra quien se interpone la denuncia;
 - e) Narración clara y detallada de los hechos que motivan la denuncia;
 - f) Dirección de lugar en que se deberá notificar al denunciado;
 - g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
 - h) Correo electrónico del denunciante para recibir notificaciones.
3. Presentada la denuncia, se deberá observar el siguiente **procedimiento**:
 - a) La denuncia será conocida por el Inspector de Trabajo quien deberá calificarla dentro del término de 3 días. De no cumplir los requisitos señalados en el apartado anterior, el inspector dispondrá que se aclare o complete en el término de 2 días; caso contrario, ordenará su archivo.
 - b) Calificada la denuncia, se procederá a notificar al denunciado concediéndole el término de 3 días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo que considere pertinentes.

- c) Vencido el término para la contestación, se convocará a las partes a una audiencia que se deberá efectuar al quinto día hábil contado desde la fecha de la notificación.

La audiencia iniciará con una fase conciliatoria, a fin de que las partes lleguen a un acuerdo. De ser así, el inspector elaborará un acta y dispondrá el archivo de la denuncia.

En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, el inspector ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos. De determinarse la existencia de una agresión por parte del denunciado, se procederá a imponer la sanción que corresponda de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de iniciar el correspondiente trámite de visto bueno para la terminación de la relación laboral, bajo las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

- d) Si el empleador no participó en las agresiones, a fin de descargar su responsabilidad por omisión, deberá probar que: **i)** no tuvo conocimiento de los hechos denunciados; y, **ii)** ha implementado y ejecutado el Programa de prevención de riesgos psicosociales y el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- e) En el evento de que el empleador no haya implementado y ejecutado el protocolo y programa referidos en el literal anterior, el inspector de trabajo informará a la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para el empleador, cuya sanción será emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público

mediante resolución, en el término de 10 días contados desde la fecha de recepción del referido informe.

Lo anterior también ocurrirá en aquellos casos en que se haya determinado el cometimiento de actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer por parte del empleador.

- f) La sanción que se imponga al empleador, consistirá en una multa de mínimo 3 y hasta un máximo de 20 Salarios Básicos Unificados del trabajador en general (SBU 2020 = USD400 x 20 = USD8.000). Lo anterior, sin perjuicio de que la persona afectada pueda iniciar las acciones legales a las que tenga derecho.

4. Consideraciones generales:

- El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, deberán ser **registrados, implementados y reportados cada año por los empleadores**, en el formato y lineamientos que disponga el Ministerio del Trabajo.
 - Hasta **febrero 22 de 2021**, los empleadores deberán **expedir y notificar a sus trabajadores** con el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
5. Este acuerdo ministerial se encuentra vigente a partir de la fecha de su suscripción, esto es, **noviembre 25 de 2020**.

