



Resolución Vice-Ministerial N°

001-2012-MTPE/3

Lima, 03 de julio de 2012

VISTOS;

El Oficio N° 896-2012-MTPE/3/18 del 15 de mayo de 2012 de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo; el Informe N° 164-2012-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 8°, numeral 8.2 literal b) de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que en el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cumple entre las funciones compartidas con los gobiernos regionales el de establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional que permitan la promoción del empleo y la formación profesional, a través de la articulación de servicios que comprendan la capacitación para el trabajo, autoempleo, normalización y certificación de competencias laborales, reconversión laboral, intermediación laboral, el acceso a la información del mercado de trabajo, difusión en materia de promoción del empleo, investigación y estudios socio-laborales, promoción del empleo temporal, juvenil y de otros sectores vulnerables;

Que, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 001-2012-TR aprueba la creación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo como un mecanismo de promoción de empleo en el país;

Que, el artículo 70° literal b) del Decreto Supremo N° 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo formula y ejecuta las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de intermediación laboral pública y privada;

Con las visaciones de la Directora General del Servicio Nacional del Empleo, y de los Jefes de las Oficinas Generales de Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 26° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el numeral 13.3 del artículo 13° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;





SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva General N° 004-2012-MTPE/3/18, Directiva General "Pautas para la identificación de Ofertas de Empleo Discriminatorias", que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- La presente Resolución Viceministerial y el anexo al que se refiere el artículo precedente se publica en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe), siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.



Regístrese y comuníquese.

.....
EDGAR QUISPE REMÓN
Viceministro de Promoción del Empleo
y Capacitación Laboral

PAUTAS PARA LA IDENTIFICACION DE OFERTAS DE EMPLEO DISCRIMINATORIAS

DIRECTIVA GENERAL N° 004 -2012-MTPE/3/18

Formulado por: Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

Fecha: Junio 2012

I. OBJETIVO

Contar con una herramienta técnica normativa que brinde a los consultores de empleo las pautas para identificar las ofertas de empleo discriminatorias que se intermedian en sus oficinas.

II. FINALIDAD

Contar con directrices que contribuyan a la identificación de ofertas de empleo que cuenten con requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú, artículo 2º, inciso 24, literal b).
- 3.2 Convenio núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- 3.3 Ley N° 26772, dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.
- 3.4 Decreto Supremo N° 002-98-TR, "Normas reglamentarias de la Ley N° 26772 sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa".
- 3.5 Ley N° 27270, Ley contra Actos Discriminatorios, Artículo 1º.
- 3.6 Ley N° 28806, Ley General del Inspección del Trabajo.
- 3.7 Decreto Supremo N° 016-2006-TR, Reglamento de la Ley General del Inspección del Trabajo, artículos 25º y 31º.
- 3.8 Decreto Supremo N° 001-2012-TR, aprueban la creación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.
- 3.9 Resolución Ministerial N° 109-2012-TR, aprueba la Directiva General N° 02-2012-MTPE/3/18, Lineamientos para la atención de los usuarios de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.
- 3.10 Resolución Ministerial N° 276-2010-TR y su modificatoria R.M. N° 045-2011-TR, aprueba las Normas para la Formulación, Aprobación y Modificación de Directivas en el MTPE.

IV. ALCANCE

La presente Directiva General es de aplicación en todas las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales o en las dependencias administrativas que hagan sus veces, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y en las Oficinas de Empleo que en convenio con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se integran a la red de oficinas del Servicio Nacional del Empleo.



V. NORMAS

- 5.1. La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, es el órgano de línea, responsable de proponer, ejecutar, dirigir y evaluar la política y normativa en materia de intermediación laboral pública y privada. Asimismo, regula, coordina, ejecuta y supervisa la articulación de los servicios en materia de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se prestan a nivel nacional, regional y local.
- 5.2. La Ventanilla Única de Promoción del Empleo es un mecanismo de promoción del empleo en el país, que comprende la articulación física e informática, de los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento, cuya finalidad es la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles.
- 5.3 Se entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en un motivo prohibido que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación

El ordenamiento jurídico peruano otorga protección contra la discriminación en cualquiera de sus dos modalidades: directa e indirecta:

5.3.1 Discriminación directa:

Es la más evidente y se produce cuando un empleador efectúa un trato diferenciado intencionalmente -ya sea de modo explícito o encubierto-, sin justificación objetiva y razonable.

5.3.2 Discriminación indirecta:

Se produce cuando un empleador, sin intencionalidad, efectúa un trato diferenciado sobre la base de medidas de apariencia y significado neutrales (no se trata de un motivo prohibido), pero que tienen un efecto perjudicial e injustificable sobre uno o más colectivos protegidos.

- 5.4 Se entiende por Oferta de Empleo la solicitud realizada por las empresas a fin de cubrir un puesto de trabajo.

VI. MECANICA OPERATIVA

6.1 Procedimiento para la identificación de ofertas de empleo discriminatorias

6.1.1 El consultor de empleo, al recibir una solicitud de búsqueda y selección de personal, deberá identificar aquellas que consignen como requisito de acceso al empleo alguno de los motivos prohibidos señalados a continuación:

- Raza
- Color
- Sexo
- Religión
- Idioma



- Ascendencia nacional
- Origen
- Condición socio económica
- Opinión política
- Estado civil
- Responsabilidades familiares
- Edad
- Discapacidad
- Orientación sexual
- Sindicalización
- Ser portador del VIH/Sida.
- Procedencia educativa
- Otros de índole similar

Este listado es enunciativo, no taxativo, pues el concepto de discriminación es de naturaleza elástica y progresiva, evoluciona en el tiempo y, por ende, permite la incorporación de nuevos motivos prohibidos de acuerdo a los fenómenos sociales existentes.

Se trata de analizar los requisitos o criterios de la oferta de empleo que impliquen un trato diferenciado más allá de las calificaciones exigidas para el desempeño de un puesto de trabajo. Además, se debe tener en cuenta los siguientes factores:

- Ocupación requerida
- Profesión requerida
- Tareas a realizar

6.1.2 De encontrar en la oferta de empleo propuesta por la empresa algún requisito o requisitos que se consideren discriminatorios, el consultor de empleo invocará a la empresa solicitante para que adecúe su requerimiento a lo que determina la normatividad vigente sobre discriminación laboral y evitar ser sancionada por incurrir en actos de discriminación.

6.1.3 No se considera desigualdad de trato arbitraria, cuando la empresa utilice criterios objetivos, razonables y justificados en los requisitos indispensables para desempeñar el puesto de trabajo ofrecido (calificación ocupacional de buena fe).

6.2 Procedimiento para la difusión de la prohibición de ofertas de empleo discriminatorias

Como parte del desarrollo institucional, se debe considerar acciones de difusión de la normativa a los empleadores de la Región.

6.2.1 Se diseñará un cronograma anual de actividades de difusión dirigido a las empresas.

6.2.2 Se llevará a cabo al menos un evento (taller, seminario, etc.) sobre la igualdad de oportunidades y de trato dirigido exclusivamente a los empleadores. Para lo cual es necesario coordinar con los gremios empresariales regionales, organizaciones no gubernamentales interesadas en el tema y la cooperación internacionales con presencia en la Región.



VII. RESPONSABILIDAD

7.1 De la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo

La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo desarrollará acciones de capacitación, asistencia técnica, supervisión y monitoreo, con el fin propiciar la adecuada implementación de la presente directiva.

7.2. De las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana

Las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, son responsables del cumplimiento de la presente Directiva.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Asunto: Pautas para la Identificación de Ofertas de Empleo Discriminatorias

I. FUNDAMENTOS:

La Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como funciones del Sector, formular, evaluar, supervisar la política de empleo, formación profesional, capacitación, para el trabajo y reconversión laboral que se orienta a garantizar la igualdad de oportunidades especialmente de los grupos vulnerables como los jóvenes, personas con discapacidad y mujeres que trabajan.

El Decreto Supremo N° 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su artículo 70° literal b) dispone que la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, formula las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de intermediación laboral pública y privada, nacional y extranjera.

La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, es el órgano de línea, responsable de proponer, ejecutar, dirigir y evaluar la política y normativa en materia de intermediación laboral pública y privada. Asimismo, regula, coordina, ejecuta y supervisa la articulación de los servicios en materia de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se prestan a nivel nacional, regional y local.

La Ventanilla Única de Promoción del Empleo es un mecanismo de promoción del empleo en el país, que comprende la articulación física e informática, de los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento, cuya finalidad es la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles.

El Convenio N° 111 de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú, señala que los países deben formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación.

En ese marco, la Agenda Hemisférica 2006 – 2015 de la OIT señala que la “eliminación de la discriminación en el trabajo es central para lograr un crecimiento más eficiente y equitativo y un requisito para la consolidación de la democracia”¹. En efecto, la discriminación en el mercado de trabajo resulta ser un canal principal de la exclusión social, en ella interactúan factores de demanda y de oferta. La discriminación del empleador influye en la forma en que los trabajadores discriminados se perciben a sí mismos, lo cual a su vez afecta el grado en que ellos mismos buscan ciertos empleos y perciben su status y rol social²



¹ OIT. “Trabajo Decente en las Américas: Una Agenda Hemisférica, 2006-2015”. Pág. 47.

² Ñopo H., Saavedra, J., Torero M. y Moreno M. “Discriminación Etnica y de Género en el Proceso de Contratación en el Mercado de Trabajo de Lima Metropolitana”. BID. Washington DC. 2004

Se entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en un motivo prohibido que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación

De la definición antes enunciada, se desprende que la discriminación se configura por la presencia de tres elementos: un hecho, un motivo y un resultado.

- Un hecho: la existencia de una distinción, exclusión o preferencia, que puede provenir de una acción o de una omisión por parte del agente discriminador, y que constituye una diferencia de trato.
- Un motivo: que resulta determinante de dicha diferencia y que es calificado por el ordenamiento jurídico como un "motivo prohibido": raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, idioma, condición económica, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, orientación sexual, sindicalización, ser portador del VIH/Sida, u otro de índole similar.
- Un resultado: la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo.

La exclusión de las oportunidades laborales no sólo restringe la libertad del trabajador para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita sus expectativas y demandas. Las desigualdades en el acceso a las oportunidades laborales expresan diferencias en la calificación y en la capacidad productiva del trabajador, pero también suelen ser producto de criterios basados en características personales como la raza, el sexo, la edad, la contextura o el estado civil; esto es, un trato diferenciado más allá de las calificaciones exigidas para el desempeño de un puesto de empleo.

El ordenamiento jurídico peruano otorga protección contra la discriminación en cualquiera de sus dos modalidades: directa e indirecta:

- La discriminación directa, es la más evidente y se produce cuando un empleador efectúa un trato diferenciado intencionalmente -ya sea de modo explícito o encubierto-, sin justificación objetiva y razonable.
- La discriminación indirecta, se produce cuando un empleador, sin intencionalidad, efectúa un trato diferenciado sobre la base de medidas de apariencia y significado neutrales (no se trata de un motivo prohibido), pero que tienen un efecto perjudicial e injustificable sobre uno o más colectivos protegidos.

Por un lado, se trata de combatir todas las formas de discriminación que impiden el acceso en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo, y por otro lado, hacer frente a las políticas neutras que tienden a reproducir desigualdades; por este motivo las políticas de mercado de trabajo y las medidas de acción no discriminatoria son de gran importancia.

Como prácticas discriminatorias por parte de los empleadores, se verifica la existencia de avisos de ofertas de empleo en los medios de comunicación principalmente en diarios que generalmente contienen requisitos discriminatorios.



El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (DS N° 019-2006-TR) establece como infracción muy grave en materia de empleo y colocación, "la publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen, condición socio económica, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, orientación sexual, sindicalización, ser portador del VIH/Sida o procedencia educativa.

En ese contexto, resulta necesario contar con una herramienta técnico normativa que brinde a los consultores de empleo de las diferentes oficinas del Servicio Nacional del Empleo-Ventanilla Única de Promoción del Empleo, las pautas para orientar respecto a la identificación de ofertas de empleo discriminatorias.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO:

La aplicación de la presente directiva general, no demandará recursos adicionales del Tesoro Público.

III. IMPACTO DE LA PROPUESTA EN LA NORMATIVA VIGENTE:

La aplicación de la presente directiva general, busca brindar pautas para la identificación de ofertas de empleo discriminatorias, con lo cual los consultores de empleo permitirán enfatizar en la igualdad de oportunidades y de trato en los procesos de selección de trabajadores.

