

ENERO 2025

CONSULTA LABORAL:

PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Obligaciones del empleador

1. **De capacitación.-** Los empleadores, en coordinación con sus unidades de talento humano, llevarán a cabo capacitaciones virtuales, presenciales o mixtas, con una duración mínima de cuarenta (40) horas anuales, dirigidos a todos sus trabajadores y con la participación obligatoria de sus máximas autoridades, sobre los siguientes temas:
 - a) Derechos laborales de mujeres y hombres.
 - b) Igualdad de género.
 - c) Erradicación de violencia y no discriminación en una empresa o centro de trabajo.
 - d) Otros relacionados para establecer el trabajo de igual valor.
2. **De sensibilización.-** Los empleadores, en coordinación con talento humano, deberán realizar acciones que evidencien la sensibilización sobre el valor de los trabajos desde una perspectiva de igualdad de género y sin discriminación, dirigidos a todos sus trabajadores.
3. **De reporte de acciones.-** Los empleadores deberán reportar en enero de cada año, el cumplimiento de las acciones a las que están obligados, para lo cual el Ministerio del Trabajo implementará el sistema informático correspondiente.

Certificado de cumplimiento

Para acceder al certificado de cumplimiento de obligaciones para alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, deberá demostrarse al Ministerio de Trabajo, la efectiva ejecución de las acciones establecidas, en el año inmediatamente anterior.

Denuncias por discriminación salarial entre mujeres y hombres para el sector privado

Los trabajadores que presuman que son víctimas de discriminación salarial entre mujeres y hombres en una empresa o centro de trabajo podrán denunciarlo ante el Inspector del Trabajo que será el competente para conocer y tramitar la denuncia de acuerdo con el domicilio del trabajador.

Si las partes llegan a un acuerdo, y este fuera incumplido por el empleador, será sancionado por el Inspector de Trabajo, conforme a lo determinado en el Mandato Constituyente Nro. 8.

Adicionalmente, el trabajador podrá iniciar la acción judicial sin que se considere la denuncia por vía administrativa como un requisito previo. La autoridad jurisdiccional, mediante sentencia, será la competente para determinar la vulneración de derechos en el ámbito salarial, ordenar el pago retroactivo de la remuneración y fijar una nueva remuneración conforme a los criterios de trabajo de igual valor.

Fuente: Acuerdo MDT-2025-006 publicado en el Tercer Suplemento del RO. 729, de 24 de enero de 2025.