

## Resolución No. 02/2015 Sobre la Prohibición de Consulta Crediticia para Acceso y Permanencia en el Empleo



Por considerarlo de interés y relevancia, a continuación presentamos un breve resumen del contenido de la Resolución No. 02/2015, emitida por el Ministerio de Trabajo el pasado 3 de febrero del año en curso, sobre la Prohibición de Consulta Crediticia para Acceso y Permanencia en el Empleo (la "**Resolución No. 02/2015**"), la cual puede visualizar en su totalidad en el URL incluido a continuación:

[http://transparencia.mt.gob.do/index.php?option=com\\_content&view=article&id=236](http://transparencia.mt.gob.do/index.php?option=com_content&view=article&id=236)

Conforme atribuciones expresamente conferidas por el Artículo 421 del Código de Trabajo y fundamentándose en los Artículos 7, 44 y 62 de nuestra Constitución, los cuales consagran el respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la intimidad; en atención a las disposiciones del Principio Fundamental VII del Código de Trabajo, que prohíbe cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia para el acceso al trabajo; y en virtud de otros textos legales y tratados internacionales de los cuales la República Dominicana es parte, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución No. 02/2015, la cual prohíbe la práctica por parte de los empleadores de realizar consultas crediticias en los Buros de Créditos para determinar el acceso y permanencia de un trabajador en el empleo.

En este sentido, según el Artículo Primero de la referida Resolución 02/2015, se considerará como práctica discriminatoria para el acceso al empleo consultar los datos personales relativos al historial de créditos de los solicitantes de empleo y utilizar el mismo como criterio al momento de elegir a las personas para designarlas en un puesto de trabajo, así como de la persona que tiene un puesto de trabajo para fines de permanecer en el empleo, por considerarse la misma como una distinción, exclusión o preferencia que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el acceso al empleo, permanencia en el empleo u ocupación.

Igualmente, dicha Resolución ordena a la Dirección General de Empleo y a la Dirección General de Trabajo garantizar el cumplimiento efectivo de la misma, así como de cualquier otra disposición que tienda a proteger el derecho de las personas respecto a actos discriminatorios para acceder al empleo o permanecer en el mismo.

Cabe señalar que, de conformidad con lo ordenado en su Artículo Cuarto, las disposiciones de la Resolución No. 02/2015 entran en vigencia dentro de los dos (2) días de su publicación; léase, a partir de la fecha del presente documento, por lo que su cumplimiento es ya exigible.

Para las personas que tienen un puesto de trabajo, del texto de la Resolución No. 02/2015 se desprende que el incumplimiento de la misma constituiría una restricción a sus derechos o un incumplimiento de una obligación, como lo es el respeto a las disposiciones de la Resolución por parte del empleador, de conformidad con los Artículos 47.10 y 97.14 del Código de Trabajo, lo que pudiera ser alegado por un empleado como causal de dimisión, sin perjuicio de otras acciones que pueden estar disponibles bajo nuestro ordenamiento jurídico incluyendo reclamos por daños y perjuicios. Claro está, siempre prevaleciendo sobre el trabajador la obligación de probar sus alegatos ante un Juez, que formará su convicción en base a las pruebas aportadas y al análisis de las normas del derecho.