Ministerio de Trabajo y Previsión Social

UTZ SAMAJ

ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 277-2026
GUATEMALA, 27 DE MAYO DE 2026
LA MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el trabajo es un derecho y una obligación social, y que el régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO

Que el artículo 27, literales f) y m), de la ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, faculta a los Ministros de Estado para dirigir, coordinar y supervisar las actividades del Ministerio a su cargo, así como dictar los acuerdos y resoluciones necesarias para el buen funcionamiento de la administración pública.

CONSIDERANDO

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reconoce la importancia de adoptar un enfoque integral para abordar el acoso sexual, basándose en el respeto a los derechos humanos, toda vez que el acoso sexual constituye una forma de violencia contra las mujeres y hombres en los espacios laborales por ello es importante implementar acciones preventivas e intervenir oportunamente, garantizando la dignidad, seguridad, salud y bienestar de las posibles víctimas y los efectos en el desarrollo laboral.

POR TANTO

En el ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 194 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala; el artículo 27 literales a), f) y m) de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala; y con fundamento en lo dispuesto en el Reglamento de Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del Presidente de la República y demás disposiciones aplicables.

ACUERDA

EMITIR EL SIGUIENTE:

PROTOCOLO INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 1. Objeto. El presente Acuerdo tiene por objeto promover entornos laborales seguros y libres de violencia, implementando con un enfoque integral y además preventivo, acciones que resguarden la salud física y mental de las posibles víctimas de acoso sexual en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. El presente protocolo deberá ser observado y aplicado por todo el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incluyendo contratistas, funcionarios públicos

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial PBX: 2422-2500/01/02/03 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**

bajo cualquier régimen de contratación. También aplica a personas que participen en actividades laborales, culturales, informativas, formativas, de práctica, coordinación o similares, de carácter temporal o permanente, dentro del ámbito institucional. Todas las acciones aquí descritas están orientadas exclusivamente al ámbito laboral y tienen como finalidad la prevención y protección de las personas que interactúan en dichos espacios. El Ministerio se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar un entorno libre de acoso sexual, reafirmando su política de cero tolerancias hacia estas conductas.

Artículo 3. Marco conceptual. Para los efectos del presente Acuerdo, y con el propósito de garantizar una adecuada interpretación y aplicación del presente Protocolo, se establecen las siguientes definiciones y conceptos de conformidad con Oficio Circular 004-2024 Lineamentos del Organismo Ejecutivo para el Abordaje del Acoso Sexual contra las mujeres y *Guía Orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala, Seprem 2019:*

a) **Acoso**: Se entenderá como un conjunto de prácticas, actitudes y comportamientos reiterados por parte de uno(a) o varios(as) ofensores(as), que ejercen poder sobre otras personas con el objeto de causar dolor, humillar, degradar, enfadar, atemorizar y ejercer control hacia otras personas. Se puede manifestar de forma directa o indirecta, a través de estigmas y rumores, o de manera verbal o física, y puede ser presencial o virtual. Lo que incluye un trato vejatorio y descalificador hacia las víctimas y persigue además su desestabilización emocional.

b) **Acoso sexual**: Se entenderá por acoso sexual toda práctica, acción o comportamiento de índole sexual, realizado bajo la amenaza ejercida por sus superiores, subordinados o pares, sin su consentimiento; o bien, sin que tengan capacidad para otorgarlo debido a presiones, consumo de sustancias, estado emocional, condición de subordinación o dinámica laboral. Además, la violación a la privacidad o intimidad de las mujeres, así como cualquier disposición o norma sobre los tipos de vestuario y accesorios que deben usar las mujeres en el ámbito laboral y con connotaciones sexistas.

c) **Chantaje sexual:** Es el condicionamiento del acceso a la información, o cualquier otro aspecto relacionado con el trabajo, condición o mantenimiento de este a través de la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza sea explícita o implícita, incluso si ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

d) **Conducta de naturaleza sexual:** Hace alusión a diferentes comportamientos, expresiones, dicciones, insinuaciones, proposiciones, coacciones, imposiciones, influencias, o cualquier otro, así como también la insistencia para tener encuentros dentro y fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos; así como actos con fines sexuales o eróticos a otras personas, al agresor o así misma. También refiere a material, contenido, plataformas digitales, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas. De esa cuenta estamos frente a un caso de acoso sexual cuando la ocurrencia o el rechazo de esta conducta afecta de forma implícita o explícita el desempeño laboral del individuo, interfiere de forma injustificada con el desempeño laboral del individuo o genera un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

e) **Difusión de imágenes sin consentimiento**: Tomar, difundir o enviar fotografías o videos de índole sexual, sin autorización de la víctima.

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial PBX: 2422-2500/01/02/03 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**

f) **Violación a la intimidad sexual:** Quien, por cualquier medio sin el consentimiento de la persona, atentaré contra su intimidad sexual y se apodere o capte mensajes, conversaciones, comunicaciones, sonidos, imágenes en general o imágenes de su cuerpo, para afectar su dignidad.

g) **Hostigador(a):** Quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. Él (La) hostigador (a) ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima y las condiciones de vulnerabilidad de esta.

h) **Víctima:** Puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas o cualquier otra demanda identidad.

i) **Lenguaje o palabras con connotaciones sexuales:** Se entenderá como cualquier tipo de comunicación verbal, escrita, iconográfica, entre otros, sexualmente explícitas o sugerentes realizadas hacia cualquier persona ante la ausencia de consentimiento expreso. Lo anterior incluye tocamientos, comentarios sexuales, tomar, difundir o enviar fotografías o vídeos de índole sexual, sin autorización de la víctima; entrega de objetos o "regalos" no solicitados por la víctima en forma recurrente; exhibicionismo, solicitar favores sexuales, miradas o palabras lascivas y/o, con connotaciones sexistas.

j) **Negligencia:** Se entenderá como todas aquellas conductas realizadas por los servidores públicos respecto al acoso sexual, tales como la indiferencia, la falta de acción y atención en la aplicación de las garantías contenidas de las jefaturas, mandos medios o autoridades máximas institucionales. Incluye la falta de atención en la aplicación de las garantías contenidas en el presente protocolo; pudiendo ser la simulación de procesos, la evasión de responsabilidad directa, el retardo de procesos y toda acción que contribuya a la reincidencia y escalada de la problemática identificada.

k) **Solicitar favores sexuales:** Hace alusión a diferentes comportamientos, expresiones, insinuaciones, proposiciones, coacciones, imposiciones, influencias o cualquier otro, así como también la insistencia para tener encuentros dentro y fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos. También se refiere a material contenido en plataformas digitales, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.

l) **Violencia contra la mujer:** Se refiere a cualquier acción o conducta basada en su género que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. De conformidad con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, en armonización con lo establecido en la Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala.

Artículo 4. Principios rectores del Protocolo. El Protocolo se regirá bajo los principios rectores siguientes:

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial PBX: 2422-2500/01/02/03 www.mintrabajo.gob.gt
Síguenos como Ministerio de Trabajo

a) **Ambiente sano y seguro para la persona humana**: Se promoverá entornos laborales seguros y libres de violencia, implementando acciones que resguarden la salud física y mental de las mujeres trabajadoras, con el objetivo de garantizar su pleno desarrollo profesional y personal, promoviendo activamente la difusión de los canales de denuncia y los derechos de las personas usuarias a través de campañas informativas accesibles mediante redes sociales.

b) **Celeridad**: Los casos de acoso sexual deberán ser atendidos con urgencia y prioridad, considerando que se encuentran en riesgo la integridad, los derechos y el bienestar de las posibles víctimas. Se deberán cumplir con los plazos razonables para cada etapa del proceso, procurando una respuesta efectiva y oportuna ante cada denuncia presentada.

c) **Confidencialidad:** La información proporcionada por las personas involucradas en el proceso será tratada con estricta reserva, evitando su divulgación indebida. Esta confidencialidad deberá resguardarse durante todas las etapas, desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del caso, incluyendo cualquier medida de seguimiento. Se deberá capacitar al personal de la Oficina de Asuntos de Probidad, a la Sección de la Mujer Trabajadora de la Dirección General de Previsión Social y a la Dirección de Recursos Humanos, en el manejo sensible de la información, garantizando que actúen bajo un estricto deber formal de confidencialidad. Además, se implementarán medidas específicas de protección para las personas trabajadoras afectadas.

d) **Debida diligencia**: Toda denuncia deberá ser analizada con seriedad, profesionalismo y exhaustividad, por medio de una actuación efectiva, eficiente y sensible que evite la revictimización y proteja los derechos de las posibles víctimas. Las autoridades deben aplicar los procedimientos establecidos en este protocolo sin dilaciones ni omisiones.

e) **Derecho al proceso de denuncia**: La persona que presenta una denuncia de acoso sexual tiene derecho a ser orientada y considerada en todas las decisiones que le afecten durante el proceso. Asimismo, deberá ser informada de sus derechos, del procedimiento a seguir y de las medidas de protección disponibles, garantizando un enfoque de atención centrado en las posibles víctimas.

f) **Igualdad de oportunidades:** Se garantiza el acceso equitativo a los mecanismos y recursos establecidos en este protocolo para todas las personas trabajadoras del Ministerio. Esta garantía promueve el trato digno e igualitario, sin discriminación por razón de género u otra condición, en todo el ámbito institucional.

g) **Protección de represalias:** Se prohíbe y sanciona toda acción de represalia contra quienes presenten denuncias, participen como testigos o colaboren en el proceso. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá garantizar que las personas no sufran menoscabo en su situación laboral, emocional o física durante y después del proceso. De comprobarse actos de represalia, deberán adoptarse de inmediato medidas correctivas, y las personas responsables serán sancionadas conforme a la normativa vigente y demás responsabilidades civiles o penales que correspondan.

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial PBX: 2422-2500/01/02/03 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**

h) **Interpretación más favorable:** En todos los casos relacionados con acoso sexual, las normas y políticas internas de prevención deberán ser interpretadas y aplicadas de manera que resulte más favorable para la protección de los derechos de los afectados. Cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma, política o procedimiento, se deberá optar siempre por aquella que otorgue mayor amparo a la víctima y garantice su dignidad, indemnidad y seguridad. Se observará en todo momento los principios de igualdad y no discriminación, de acuerdo con los estándares internacionales en materia de derechos humanos, disposiciones constitucionales y legales que promuevan la protección contra todas las formas de violencia, asegurando siempre una perspectiva de equidad entre hombres y mujeres.

i) **No revictimización:** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social adoptará medidas específicas para que, durante el proceso de denuncia, se evite toda acción u omisión que lesione el estado físico, mental o psicológico de la posible víctima.

j) **Prevención de reincidencia**: Para evitar que se repitan actos de acoso sexual, se deberán implementar acciones preventivas como la capacitación y sensibilización del personal, y la difusión del contenido del presente protocolo. Esta garantía también contempla la atención de causas estructurales que normalizan estas conductas. En todos los casos, la Oficina de Asuntos de Probidad remitirá el expediente al jefe inmediato, para imponer la sanción administrativa correspondiente, sin perjuicio de las acciones legales aplicables.

k) **Protección de la dignidad, indemnidad y seguridad de la persona que denuncia:** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social adoptará un enfoque integral para abordar el acoso sexual, basándose en el respeto a los derechos humanos y en una perspectiva de género, reconociendo que este constituye una forma de violencia contra las mujeres y hombres en los espacios laborales. En consecuencia, se implementarán acciones preventivas, interviniendo de manera oportuna para evitar la escalada del acoso y se proporcionará apoyo para mitigar los efectos que este pueda tener en el desarrollo laboral de las posibles víctimas. Estas medidas incluyen la sensibilización del personal, la capacitación continua en temas de género y derechos humanos.

Artículo 5. Mecanismos de prevención. El objetivo de la ruta es prevenir toda forma de violencia sexual contra cualquier persona, así como cualquier manifestación de acoso sexual con énfasis en la violencia por razón de género, dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ello se detalla la siguiente ruta de prevención:

a) **De la capacitación constante**: Se deberá garantizar la capacitación continua y obligatoria del personal del Ministerio en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y prevención de la violencia y el acoso sexual en el trabajo. Las capacitaciones deben realizarse al menos tres veces al año y deben presentarse en un lenguaje inclusivo que facilite la comprensión de conceptos fundamentales. La Sección de la Mujer Trabajadora de la Dirección General de Previsión Social y la Dirección de Recursos Humanos serán responsables de diseñar, coordinar y ejecutar estas acciones formativas.

b) **Difusión del Protocolo:** Se deberá garantizar la difusión del protocolo a todo el personal del Ministerio, sin excepción. Para ello se promoverá una campaña permanente de

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial PBX: 2422-2500/01/02/03 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**

prevención del acoso sexual. Esta campaña será coordinada por la Sección de la Mujer Trabajadora de la Dirección General de Previsión Social y Comunicación Social, con el fin de informar a todas las personas trabajadoras sobre los mecanismos institucionales de prevención, atención, denuncia y protección.

Artículo 6. Ruta de denuncia. Ante la Política de cero tolerancias al acoso sexual, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social crea la siguiente ruta de denuncia, la cual se debe aplicar de inmediato, procurando en todo momento la no revictimización:

a) **Atención:** Todo el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, incluyendo contratistas, funcionarios públicos bajo cualquier régimen de contratación, pueden utilizar la ruta establecida en este protocolo o bien acudir directamente a mecanismos externos, incluyendo vías jurisdiccionales.

   La Oficina de Asuntos de Probidad será responsable de comunicar a la posible víctima la existencia de las distintas vías institucionales y extrainstitucionales para la atención del caso, entre las que se incluyen:

   a.1) Brindar información sobre cómo presentar una denuncia ante el Ministerio Público.

   a.2) Facilitar el contacto con el Instituto de la Víctima, si así lo solicita la persona afectada.

   a.3) No restringir el acceso a otras vías judiciales que coadyuven a la restitución de derechos vulnerados.

   La atención será brindada con enfoque de derechos humanos, garantizando en todo momento confidencialidad, respeto, protección y apoyo a la posible víctima.

b) **Denuncia:** La Oficina de Asuntos de Probidad al recibir la denuncia informa a la víctima de los derechos que le asisten con especial énfasis del derecho a interponer denuncia penal ante el Ministerio Público.

   Personal profesional de la Sección de Mujer Trabajadora da acompañamiento y apoyo emocional de conformidad con sus funciones.

   Si la posible víctima de manera libre, consiente y espontáneamente luego de conocer los derechos que le asisten solicita interponer en ese momento denuncia penal, personal de la Unidad de Asuntos de Probidad y personal profesional de la Sección Mujer Trabajadora ofrecerán el acompañamiento al modelo de Atención Integral de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia -IXKEM MAIMI- o Fiscalía del Ministerio Público que corresponda o a la más cercana al lugar en que ocurrieron los hechos.

c) **Procedimiento Administrativo:** Si la víctima de manera libre, consiente y espontáneamente luego de conocer los derechos que le asisten decide no presentar denuncia ante el Ministerio Público, o solicita presentarla el día posterior a aquel en el cual se ponga en conocimiento el posible acoso sexual, la Oficina de Asuntos de Probidad asentará razón, procederá a crear el

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial PBX: 2422-2500/01/02/03 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**

número de expediente, elaborará informe el cual remitirá al despacho ministerial para su análisis y posterior inicio del procedimiento administrativo correspondiente.

Por su parte la Sección de Mujer Trabajadora elaborará informe dirigido al despacho ministerial con las recomendaciones que estime procedentes de conformidad con sus funciones.

La Oficina de Asuntos de Probidad con copia de la denuncia presentada por la víctima de acoso sexual, crea el número de expediente y elabora informe dirigido al Despacho Ministerial para su conocimiento y que desde dicha instancia superior emane la instrucción para el inicio del procedimiento disciplinario administrativo correspondiente; así como las posibles medidas de mitigación entre las cuales luego del análisis correspondiente podría contemplarse el alejamiento de ambas personas involucradas para evitar el contacto entre la persona denunciante y la persona denunciada.

Por su parte personal profesional de la Sección Mujer Trabajadora con copia de la denuncia elaborará informe y las recomendaciones de conformidad con sus competencias al despacho ministerial.

Artículo 7. Sanción. El objetivo primordial de la sanción debe ser detener el acoso sexual, así como la reincidencia de este. El Procedimiento disciplinario y las sanciones que correspondan, se tramitaran de conformidad con lo establecido en la Ley de Servicio Civil y otras normas aplicables. En los casos de contratistas y otras personas que establece el artículo dos de este protocolo, los procedimientos o acciones que se ejecuten serán las establecidas en los contratos correspondientes o documentos que liguen a las personas a este ministerio.

Artículo 8. Seguimiento y monitoreo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Sección de la Mujer Trabajadora de la Dirección General de Previsión Social, con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos de Probidad, establecerá desde su ámbito de competencia mecanismos de seguimiento destinados a:

a) El cumplimiento de las medidas de protección recomendadas.

b) La ejecución de sanciones disciplinarias.

c) La reincidencia de casos en determinadas unidades o áreas.

d) La atención psicológica y legal brindada a las personas afectadas.

Artículo 9. Casos no previstos. Los casos no previstos se resolverán conforme a los principios de Derecho de Trabajo, por la Dirección de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos de Probidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 10. De la revisión y actualización: Este protocolo será revisado y actualizado, cuando sea pertinente hacerlo por la Sección de la Mujer Trabajadora de la Dirección General de Previsión Social, la Dirección de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos de Probidad o cuando exista alguna reforma normativa que así lo amerite.

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial PBX: 2422-2500/01/02/03 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**

Artículo 11. Vigencia. El presente Acuerdo entra en vigencia inmediatamente.

Artículo 12. Notifíquese a la Dirección General de Previsión Social, a la Dirección de Recursos Humanos y a la Oficina de Asuntos de Probidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los efectos correspondientes.

Miriam Catarina Roquel
Ministra de Trabajo y Previsión Social
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
REPUBLICA DE GUATEMALA, C.A.

Lic. Erwin Eduardo Velásquez Herrera
Secretario General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SECRETARIA GENERAL
GUATEMALA C. A.

7a. Avenida 3-33, zona 9, Edificio Torre Empresarial PBX: 2422-2500/01/02/03 www.mintrabajo.gob.gt

Síguenos como **Ministerio de Trabajo**