

RESOLUCIÓN MTESS N° 564/2026

POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026, DE FECHA 10 DE MARZO DE 2026 “POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019”. -----

Asunción, mayo de 2026.

VISTO: el Expediente Institucional N° 2026-12015001-006856 del 25 de mayo de 2026, de la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora, por el cual se eleva a consideración la propuesta de modificación parcial de la Resolución MTESS N° 195/2026, de fecha 10 de marzo de 2026 “Por la cual se aprueban los lineamientos de prevención, atención, investigación y respuesta ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo en el sector privado, y se deja sin efecto la Resolución MTESS N° 388/2019 del 18 de febrero de 2019”, a fin de precisar su alcance, delimitar el ámbito de aplicación de determinados conceptos y adecuar ciertas disposiciones relativas a la prevención, atención, investigación y respuesta ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en los espacios de trabajo en el sector privado; y -----

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Paraguay, en su artículo 4, reconoce el derecho de toda persona a la vida, a su integridad y a la seguridad, imponiendo al Estado el deber de protegerlas, lo que comprende la adopción de medidas orientadas a reducir la exposición de las personas trabajadoras a situaciones de violencia en el ámbito laboral. Por su parte, el artículo 9 garantiza la libertad y la seguridad de las personas, prohibiendo todo tipo de coacción o trato que menoscabe esos derechos. -----

Que, del mismo modo, la Carta Magna establece en el artículo 46 la igualdad de las personas en dignidad y derechos y prohíbe toda forma de discriminación; el artículo 86 reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, lo que exige relaciones laborales basadas en el respeto a la persona trabajadora y libres de violencia; el artículo 88 dispone la no discriminación en el empleo, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso y la permanencia en el trabajo; y el artículo 99 establece que el cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación. En ese sentido, la Ley N° 5115/13 creó el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como órgano de orden público al que corresponde la tutela de los derechos de los trabajadores. -----

Que, la Ley N° 213/1993, que establece el Código del Trabajo, y sus modificatorias, así como las demás normas legales que integran la legislación laboral nacional, regulan la relación laboral entre empleadores y trabajadores, estableciendo derechos, deberes,

RESOLUCIÓN MTESS N° 564/2026

POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026, DE FECHA 10 DE MARZO DE 2026 “POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019”. -----

Asunción, mayo de 2026.

obligaciones y sanciones ante incumplimientos normativos, incluyendo aquellos relativos al trabajo, la salud y la seguridad ocupacional, entre otros; y confiere al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como Autoridad Administrativa del Trabajo, la atribución y responsabilidad de aplicar y regular procedimientos eficaces para garantizar la vigencia real de tales derechos.-----

Que, el Código del Trabajo, en su artículo 9, consagra el principio de igualdad de trato y de no discriminación en el empleo, garantizando que las personas trabajadoras gocen de las mismas oportunidades y condiciones sin distinciones arbitrarias que afecten su acceso, permanencia o desarrollo en el trabajo. Esto se encuentra en consonancia con lo dispuesto en el artículo 15, que regula el principio de trabajo decente, al disponer que las condiciones de trabajo deben ser justas, equitativas y compatibles con la dignidad de la persona trabajadora, lo cual resulta incompatible con la existencia o tolerancia de situaciones de violencia o maltrato en el ámbito laboral. -----

Que, el artículo 62 del mismo cuerpo legal establece las obligaciones del empleador, entre ellas la de dispensar a las personas trabajadoras el debido respeto y trato digno, conforme al inciso k), así como la de velar por el mantenimiento de las buenas costumbres y la moralidad en el establecimiento, conforme al inciso n), lo que implica organizar y gestionar el trabajo de modo que no se toleren manifestaciones de discriminación, violencia, acoso o maltrato. Ello está alineado con lo regulado en el artículo 67 inciso e) del referido Código, que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a una existencia digna, compatible con condiciones de trabajo respetuosas de su integridad física, psíquica y moral. -----

Que, el Código del Trabajo, en los artículos 81 inciso w) y 84 incisos d) y e), dispone, entre las causales de despido justificado y de retiro justificado, diversas conductas vinculadas a la violencia y al acoso en el ámbito laboral, tales como agresiones físicas, malos tratos, amenazas, hostigamiento y acoso sexual, así como otras formas de violencia que afectan gravemente la integridad de la persona trabajadora, ya sea que provengan del empleador, de sus representantes o de otros trabajadores; lo cual pone de manifiesto que el ordenamiento laboral considera estas conductas como incumplimientos graves de los deberes esenciales de la relación de trabajo, incompatibles muchas veces con la continuidad del vínculo laboral y que justifican la adopción de sanciones disciplinarias y medidas de protección adecuadas. -----

RESOLUCIÓN MTESS N° 564/2026

POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026, DE FECHA 10 DE MARZO DE 2026 “POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019”. -----

Asunción, mayo de 2026.

- Que,** el Código del Trabajo, al regular las disposiciones de salud y seguridad ocupacional, en particular en los artículos 273 y 274, establece que la prevención de los riesgos laborales es una obligación esencial del empleador, quien debe identificar los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas preventivas para proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras; obligación que comprende también los riesgos psicosociales que puedan derivar de situaciones de violencia y acoso vinculadas con la prestación laboral, que pueden afectar tanto la salud física y mental como el clima laboral y la productividad. -----
- Que,** las disposiciones legales mencionadas establecen expresa e implícitamente obligaciones que el empleador debe cumplir en el marco de las relaciones laborales, incluida la obligatoriedad de adoptar medidas para la prevención, atención e investigación de situaciones que puedan configurar discriminación, violencia y acoso laboral. Siendo así, su inobservancia constituiría una infracción susceptible de aplicación de la sanción prevista en el artículo 385 del Código del Trabajo, conforme al procedimiento administrativo correspondiente. -----
- Que,** la Ley N° 5777/16 “De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia”, si bien tiene por objeto específico la protección de las mujeres frente a todo tipo de violencia basada en género, constituye, en el conjunto del ordenamiento jurídico, una norma relevante para la descripción y clasificación de distintas modalidades de violencia, y en específico en el ámbito laboral, al referirse a situaciones de violencia física, psicológica, sexual y económica en el contexto del trabajo; y que, aun cuando su ámbito se centra en la protección de las mujeres, sus definiciones y descripciones resultan relevantes para comprender y abordar la violencia laboral que puede afectar a las personas trabajadoras, en coherencia con el principio de igualdad del artículo 46 de la Constitución Nacional. -----
- Que,** la Ley N° 5804/17, que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 3° inciso a) establece que uno de los objetivos del Sistema es el de establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, entre los cuales se encuentran los riesgos físicos y psicosociales.-----

RESOLUCIÓN MTESS N° 564/2026

POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026, DE FECHA 10 DE MARZO DE 2026 “POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019”. -----

Asunción, mayo de 2026.

- Que,** la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de su mandato de promoción del trabajo decente, ha destacado que la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen una grave vulneración de derechos, una amenaza para la igualdad de oportunidades y un riesgo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, además de afectar negativamente la organización del trabajo, el clima laboral y la productividad; razón por la cual resulta necesario promover medidas de prevención, atención y respuesta frente a dichas conductas. -----
- Que,** la Resolución MTESS N° 195/2026 constituye un avance fundamental en la política laboral nacional, al actualizar el abordaje de la discriminación, la violencia y el acoso laboral en el sector privado, desplazando una respuesta predominantemente reactiva hacia un enfoque sustancialmente preventivo orientado a reducir riesgos, fortalecer entornos laborales respetuosos de la dignidad de las personas trabajadoras y promover relaciones laborales libres de violencia y acoso. -----
- Que,** en el marco de la implementación progresiva de la Resolución MTESS N° 195/2026, la aplicación adecuada de dicha normativa exige precisar determinados conceptos, delimitar su alcance y evitar interpretaciones extensivas que excedan el marco de la relación laboral, la competencia administrativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y las obligaciones razonablemente exigibles al empleador. -----
- Que,** la Ley N° 5115/2013 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”, en su artículo 11 numerales 6 y 7, establece como funciones generales de la Máxima Autoridad de esta Cartera de Estado las siguientes: “6) *dictar las normas reglamentarias generales relativas al ámbito de su competencia legal y fiscalizar su cumplimiento*”; “7) *adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia*”. -----

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones;

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

Art. 1° **MODIFICAR** parcialmente la Resolución MTESS N° 195/2026, de fecha 10 de marzo de 2026 “POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE

RESOLUCIÓN MTESS N° 564/2026

POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026, DE FECHA 10 DE MARZO DE 2026 “POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019”. -----

Asunción, mayo de 2026.

PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019”, en los términos establecidos en el considerando y la parte resolutive de la presente resolución, a fin de delimitar su alcance, precisar determinadas definiciones y ajustar disposiciones relativas a la prevención y mitigación de situaciones de violencia ejercida por terceros, así como la tramitación de denuncias. -----

Art. 2° **MODIFICAR** el punto 3 “De las definiciones”, inciso i), del Anexo I de la Resolución MTESS N° 195/2026, el cual queda redactado de la siguiente manera: -

“i. Espacio de trabajo: se circunscribe a los ámbitos vinculados con la prestación laboral, comprendiendo:

- i. las instalaciones del lugar de trabajo;*
- ii. los espacios destinados al descanso, alimentación o higiene de los trabajadores, cuando formen parte del establecimiento laboral o hayan sido provistos, habilitados o autorizados por el empleador en el marco de la prestación laboral;*
- iii. los desplazamientos, viajes o actividades organizadas o autorizadas expresamente por el empleador, en el marco de la relación laboral;*
- iv. las comunicaciones vinculadas directamente con el trabajo, incluidas las realizadas por medios telemáticos.*

Quedan excluidos los hechos, situaciones o conductas que no guarden relación directa, objetiva y verificable con la prestación laboral.”

Art. 3° **ESTABLECER** que, en todo el texto de la Resolución MTESS N° 195/2026 y sus anexos, la expresión “*mundo del trabajo*” deberá entenderse sustituida por la expresión “*espacio de trabajo*”, debiendo interpretarse esta última conforme a la definición establecida en la presente resolución y su considerando. -----

Art. 4° **MODIFICAR** el punto 16 “Prevención y mitigación de la violencia ejercida por terceros en el mundo del trabajo”, del Anexo I de la Resolución MTESS N° 195/2026, el cual queda redactado de la siguiente manera: -----

“16. Prevención y mitigación de la violencia ejercida por terceros en el espacio de trabajo.

RESOLUCIÓN MTESS N° 564/2026

POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026, DE FECHA 10 DE MARZO DE 2026 “POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019”. -----

Asunción, mayo de 2026.

El empleador promoverá la adopción de medidas razonables y proporcionales para prevenir y mitigar situaciones de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, usuarios o proveedores, cuando dichas situaciones:

- a. *se produzcan en el marco de la prestación laboral; y*
- b. *guarden relación directa con las condiciones de trabajo bajo control del empleador.*

El alcance de las obligaciones exigibles al empleador en el marco de la presente resolución se limitará a la adopción de medidas de prevención razonables, no pudiendo atribuirse incumplimiento de esta normativa por hechos de terceros que no sean previsibles, evitables o controlables en el marco de la organización del trabajo.

A tales efectos, se tendrá en cuenta que determinadas condiciones y modalidades de trabajo, así como la organización del trabajo y la interacción frecuente con terceros, pueden incrementar la probabilidad de este tipo de situaciones, por lo que se promoverá que dichos factores sean considerados en las acciones preventivas y, cuando corresponda, en la identificación de riesgos laborales y psicosociales”.

Art. 5° MODIFICAR el punto 17 “De la forma y el contenido de la Denuncia”, del Anexo I de la Resolución MTESS N.º 195/2026, el cual queda redactado de la siguiente manera: -----

“El trabajador afectado por hechos de discriminación, violencia y acoso en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, de manera presencial o electrónica, ante:

- a. *El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; o*
- b. *La empresa, a través de la persona o instancia designada por el empleador.*

La presentación de la denuncia ante una de las instancias previstas en los incisos a) o b) será excluyente respecto de la otra, mientras el procedimiento se encuentre en curso. No se admitirán denuncias simultáneas o paralelas sobre los mismos hechos ante las instancias mencionadas, salvo que se acredite la inacción o incumplimiento del procedimiento respectivo para el trámite de la denuncia.”

Tratándose de una denuncia dirigida contra el empleador, la máxima autoridad de la empresa o una persona que ejerza cargos de representación del empleador en los términos del artículo 25

RESOLUCIÓN MTESS N° 564/2026

POR LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026, DE FECHA 10 DE MARZO DE 2026 “POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019”. -----

Asunción, mayo de 2026.

del Código del Trabajo, la denuncia deberá presentarse directamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La denuncia deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y un medio de contacto (teléfono y/o correo electrónico).*
- b. Identificación de la persona o personas denunciadas y sus cargos.*
- c. Descripción del vínculo laboral entre la persona afectada y la persona denunciada.*
- d. Relato de los hechos que se denuncian, con indicación aproximada de fechas, lugares, formas de manifestación de la conducta y, cuando existan, posibles testigos u otros elementos relevantes de prueba.*

Las denuncias no podrán ser anónimas en el marco del procedimiento regulado en la presente resolución. En todos los casos se requerirá la identificación del trabajador presuntamente afectado y su voluntad de someterse al procedimiento de investigación.

Art. 6° **DISPONER** que las modificaciones introducidas por la presente resolución deberán ser incorporadas en los instrumentos, protocolos, modelos orientativos y documentos de difusión vinculados a la Resolución MTESS N° 195/2026, a fin de asegurar su correcta aplicación por parte de los empleadores alcanzados por dicha normativa. --

Art. 7° **MANTENER** vigentes las demás disposiciones de la Resolución MTESS N° 195/2026 que no hayan sido expresamente modificadas por la presente resolución. -

Art. 8° **ESTABLECER** que la fecha de la presente Resolución es la registrada en la firma electrónica de la Máxima Autoridad Institucional. -----

Art. 9° **COMUNICAR**, publicar por los canales correspondientes y, cumplido, archivar. ----

Secretaría General

Ministra