

INFORME APORTES CIUDADANOS 2025

1. Antecedentes

Mediante correo electrónico del 17 de marzo de 2026, con asunto “Rendición de Cuentas 2025: Informes Aportes ciudadanos”, el Coordinador de Planificación y Gestión Estratégica solicitó a la Subsecretaría de Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público lo siguiente:

¿Cuáles son los lineamientos, acciones internas y externas, procedimientos o instructivos que aplica el Ministerio del Trabajo para la implementación del Acuerdo Ministerial 93 cuando un ciudadano que trabaja en el sector público presenta una denuncia laboral? Asimismo, ¿cuántas denuncias relacionadas con este acuerdo fueron atendidas durante el año 2025, qué tipo de intervenciones realizó el Ministerio y cuáles fueron los resultados o soluciones emitidas en dichos casos?

2. Desarrollo

De conformidad con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, mediante el cual se expide la *Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Sector Público*, se establece que las denuncias deben ser conocidas y tramitadas por la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) de la institución empleadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la referida norma.

En los casos en que las denuncias ingresen al Ministerio del Trabajo y no se enmarquen en lo previsto en el artículo 18 —esto es, cuando no estén dirigidas contra la máxima autoridad, la autoridad nominadora o el titular de la UATH—, estas son puestas en conocimiento de la UATH institucional correspondiente, a fin de que continúe con el procedimiento administrativo respectivo.

Como parte de las acciones institucionales, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Control del Servicio Público, realiza el control formal y posterior del cumplimiento de la normativa por parte de las instituciones públicas, conforme a la Disposición General Quinta del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093.

En caso de evidenciarse incumplimientos, se procede de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, lo que incluye, de ser pertinente, la comunicación a los organismos de control correspondientes.

Adicionalmente, se efectúa un seguimiento periódico mediante reportes trimestrales gestionados por la Dirección de Seguimiento y Monitoreo del



Servicio Público, a través de los cuales las instituciones públicas informan al Ministerio del Trabajo sobre el estado de las denuncias, las acciones adoptadas, las medidas de protección implementadas y los resultados de los procesos administrativos.

En relación con el total de trámites ingresados a esta Subsecretaría y los traslados realizados conforme a la normativa vigente, en el Cuadro Nro. 1 se detallan las acciones ejecutadas por esta unidad.

Cuadro Nro.1

Tipo de Seguimiento	# de trámites ingresados al MDT
Error de aplicación de normativa	29
Seguimiento a trámites emitidos por la UATH	39
Traslados a la UATH institucional	206
Traslados a Sumarios Administrativos	128
TOTAL	402

Nota: El Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 entró en vigencia el 15 de agosto 2025.

Dirección de Recursos y Sumarios del Servicio Público.

La presente norma tiene por objeto establecer lineamientos claros y obligatorios para la prevención, atención y sanción de la discriminación, así como de toda forma de violencia y acoso en el ámbito laboral, incluyendo aquellos de carácter sexual o basados en razones de género. En este sentido, se configura como un instrumento esencial para garantizar entornos laborales seguros, dignos y respetuosos de los derechos fundamentales de las personas servidoras públicas.

En aplicación de estos lineamientos, se dispone la obligación de guardar absoluta confidencialidad durante todas las etapas del proceso, con el fin de proteger la identidad y la integridad de las personas intervinientes. Este deber constituye un pilar fundamental para generar confianza en los mecanismos institucionales de denuncia y evitar posibles represalias o afectaciones adicionales.

De igual manera, se observará de forma estricta el principio de no revictimización, garantizando que la presunta víctima no sea expuesta a



situaciones que puedan agravar su condición o generar nuevos daños de carácter psicológico, emocional o laboral. En este marco, se prohíbe expresamente cualquier forma de confrontación directa entre la presunta víctima y el supuesto agresor.

Asimismo, se debe garantizar la existencia de un canal de comunicación idóneo, seguro y especializado, que permita mantener un contacto oportuno, sensible y continuo con la presunta víctima, facilitando el seguimiento adecuado del caso y el acceso a medidas de protección.

El incumplimiento de los principios de confidencialidad y no revictimización por parte de cualquier servidor o servidora de la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) será considerado una falta al deber de ejercer sus funciones con lealtad, configurándose como una falta disciplinaria susceptible de las sanciones correspondientes conforme a la normativa vigente.

En cuanto a la protección de las personas involucradas, se deberán adoptar medidas de carácter inmediato y provisional, orientadas a salvaguardar la vida, la integridad física, psicológica y sexual, así como el derecho al trabajo de la presunta víctima y de los denunciantes. Estas medidas deberán ser oportunas, proporcionales y adecuadas a la gravedad de los hechos denunciados.

Cuando las medidas de protección contemplen acompañamiento psicológico o atención médica, estas se brindarán preferentemente a través de profesionales de la propia entidad pública; y, de no ser posible, mediante la articulación con profesionales de la Red de Salud Pública, garantizando así una atención integral y especializada.

Finalmente, en los casos en que la medida de protección implique la separación entre la presunta víctima o denunciante y el posible agresor, se priorizará el traslado de este último a otra unidad administrativa, con el fin de precautelar la integridad física, mental y social de la presunta víctima, evitando afectar sus condiciones laborales y su estabilidad.

3. Conclusiones

En conclusión, el Ministerio del Trabajo, en el marco del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, ejerce un rol de control, seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa, a través de mecanismos como el traslado de denuncias y la recepción de reportes trimestrales institucionales. No obstante, la gestión, sustanciación y resolución de las denuncias corresponde a las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de cada institución pública, garantizando la observancia del debido proceso y el respeto a la normativa vigente.

Durante el año 2025, conforme a la revisión de la base de datos institucional, se registraron 90 denuncias relacionadas con presunto acoso laboral. En la



totalidad de los casos se dispusieron medidas de protección de manera inmediata desde la presentación de la denuncia, en cumplimiento de los principios de prevención y tutela efectiva de derechos.

Del total de denuncias, aproximadamente el 80% ha sido resuelto, mientras que el porcentaje restante continúa en trámite conforme a los procedimientos administrativos establecidos. Cabe señalar que, de acuerdo con los informes emitidos por las Unidades de Talento Humano, más de la mitad de los casos analizados corresponden a conflictos interpersonales, lo que evidencia la necesidad de fortalecer acciones preventivas, mecanismos de mediación y estrategias de gestión del clima laboral en las instituciones públicas.

Aprobado por:	Carlos Rivadeneira H. Subsecretario de Seguimiento, Control, Recursos y Sumarios del Servicio Público	
Revisado por:	Carolina Carrera Ch. Directora de Seguimiento y Monitoreo del Servicio Público	
	Freddy Quiroz. Director de Recursos y Sumarios Administrativos del Servicio Público.	
Elaborado por:	María Flores Y. Experto de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano	