

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

MARTINEZ BURGOS Abogados

República del Paraguay

Documento que establece la declaración de tolerancia cero, las medidas de prevención y el procedimiento interno de atención e investigación de la discriminación, la violencia y el acoso en el espacio de trabajo, conforme a la Resolución MTESS N° 195/2026 y su modificatoria, la Resolución MTESS N° 564/2026.

Versión 1.0 — Julio/2026 — Aprobado por: Diego Martínez Burgos

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código: POL-PAL-01 Revision: 01
--	---	--

En **MARTINEZ BURGOS Abogados** reconocemos que toda persona tiene derecho a desempeñar sus tareas en un entorno digno, seguro y libre de toda forma de discriminación, violencia y acoso. El respeto entre las personas es condición esencial del ejercicio profesional y de la convivencia en el Estudio.

Nos comprometemos a prevenir, atender, investigar y sancionar toda conducta de acoso laboral, acoso sexual, violencia o discriminación en el espacio de trabajo, y a destinar los recursos y adoptar las medidas necesarias para la aplicación efectiva de esta Política.

La presente Política integra el sistema de integridad del Estudio, se incorpora como capítulo específico al Reglamento Interno de Trabajo y complementa el Manual de Ética, Compliance y Protección de Datos (MAN-ETP-01).



0. Marco normativo de referencia

La presente Política se dicta de conformidad con las siguientes normas nacionales:

- Constitución Nacional, en particular sus artículos 46 (de la igualdad de las personas), 86 (del derecho al trabajo) y 88 (de la no discriminación en el trabajo).
- Código del Trabajo (Ley N° 213/1993 y sus modificatorias), que impone al empleador el deber de guardar la debida consideración y respeto a la dignidad del trabajador y contempla los actos de acoso como causa justificada de terminación del contrato de trabajo (arts. 81 y 84).
- Ley N° 5777/2016 "De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia" y su Decreto reglamentario N° 6973/2017, que definen y sancionan la violencia laboral contra las mujeres.
- Código Penal (Ley N° 1160/1997 y sus modificatorias), que tipifica el acoso sexual (art. 133) y demás hechos punibles que pudieran configurarse.
- Resolución MTESS N° 195/2026, por la cual se aprueban los lineamientos para la prevención, atención e investigación de la discriminación, la violencia y el acoso laboral en el sector privado, que reemplaza a la Resolución MTESS N° 388/2019.
- Resolución MTESS N° 564/2026, que modifica parcialmente la Resolución N° 195/2026 y precisa, entre otros puntos, el alcance del concepto de "espacio de trabajo" y el carácter excluyente de las vías de denuncia.

Y, como referencias internacionales de buenas prácticas:

- El Convenio N° 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su Recomendación N° 206, como estándares técnicos de referencia.
- Los Convenios de la OIT N° 100 (igualdad de remuneración) y N° 111 (no discriminación en el empleo y la ocupación), ratificados por el Paraguay.

1. Objeto

Esta Política tiene por objeto:

- Formalizar la declaración de tolerancia cero del Estudio frente a la discriminación, la violencia y el acoso en el espacio de trabajo.
- Definir las conductas prohibidas y los conceptos aplicables, a fin de que todo el personal pueda identificarlas y denunciarlas.
- Establecer canales de denuncia accesibles, confidenciales y seguros.
- Regular el procedimiento interno de atención, investigación y resolución de denuncias, con garantías para todas las partes.
- Determinar las medidas de prevención, de resguardo, correctivas y disciplinarias aplicables.

2. Ámbito de aplicación

2.1 Ámbito personal

La Política se aplica a socios, abogados, empleados administrativos, pasantes, consultores y todo dependiente del Estudio (en adelante, "el personal"), con independencia del cargo, la antigüedad o la modalidad de contratación. Alcanza igualmente a las conductas de terceros —clientes, proveedores, contrapartes y visitantes— hacia el personal, respecto de las cuales el Estudio adoptará medidas razonables y proporcionales de prevención y protección.

2.2 Ámbito espacial: el espacio de trabajo

Conforme a la Resolución MTESS N° 564/2026, se entiende por espacio de trabajo los ámbitos directamente vinculados con la prestación laboral, incluyendo:

- Las instalaciones y oficinas del Estudio, y los lugares donde el personal preste servicios, incluidos juzgados, instituciones públicas y oficinas de clientes.
- Los lugares de descanso, alimentación e instalaciones sanitarias del Estudio.

- Los desplazamientos, viajes, eventos y actividades sociales o de capacitación autorizados por el Estudio.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por teléfono, correo electrónico, mensajería o cualquier otro medio digital.

3. Declaración de tolerancia cero y principios rectores

3.1 Declaración de tolerancia cero

MARTINEZ BURGOS Abogados declara su **tolerancia cero** frente a toda forma de discriminación, violencia y acoso en el espacio de trabajo. Ninguna persona que preste servicios en el Estudio está obligada a tolerar conductas de esta naturaleza, cualquiera sea la jerarquía o posición de quien las cometa, y ninguna razón de rendimiento, resultado profesional o relación con clientes justificará su encubrimiento.

3.2 Principios rectores

Toda actuación preventiva o de investigación bajo esta Política se regirá por los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** la identidad de las partes y la información del procedimiento se tratarán con estricta reserva, limitando su conocimiento a quienes deban intervenir.
- **No represalias:** se prohíbe todo acto de represalia contra quien denuncie de buena fe, testifique o colabore en una investigación.
- **Debido proceso y presunción de inocencia:** la persona denunciada será oída, podrá presentar su descargo y ofrecer pruebas antes de toda decisión.
- **Celeridad e imparcialidad:** las denuncias se atenderán sin dilaciones y por personas sin conflicto de interés con las partes.
- **No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y toda exposición de la persona afectada.

- **Perspectiva de género e igualdad:** la atención de los casos considerará las situaciones de desigualdad o vulnerabilidad, conforme a la Ley N° 5777/2016.
- **Protección de datos personales:** el tratamiento de los datos vinculados a denuncias se ajustará a la Ley N° 7593/2025 y a la Política de Protección de Datos del Estudio.

4. Definiciones

4.1 Violencia y acoso laboral

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, ejercidos en forma verbal, escrita, digital o física en el espacio de trabajo.

4.2 Acoso laboral (mobbing)

Hostigamiento sistemático o reiterado contra una persona en el espacio de trabajo, dirigido a menoscabar su dignidad, aislarla, desacreditarla o inducir su renuncia, tales como la asignación deliberada de tareas humillantes o imposibles, la exclusión injustificada, la descalificación pública o el vaciamiento de funciones. Puede ser:

- **Descendente:** ejercido por un superior jerárquico hacia una persona subordinada.
- **Horizontal:** ejercido entre compañeros de trabajo de igual o similar posición.
- **Ascendente:** ejercido por una o varias personas subordinadas hacia un superior.

4.3 Acoso sexual

Todo comportamiento de naturaleza sexual no consentido ni deseado —físico, verbal, gestual o digital— que afecte la dignidad de la persona, incluyendo

insinuaciones, comentarios, exhibición de material, contactos físicos indebidos o la solicitud de favores sexuales, en especial cuando se condicione a ella una decisión sobre el empleo, la promoción o las condiciones de trabajo.

4.4 Discriminación

Toda distinción, exclusión o preferencia sin justificación objetiva basada en motivos de sexo, género, edad, embarazo, estado civil, religión, opinión política, origen, condición social, discapacidad, apariencia, orientación sexual, afiliación sindical u otros motivos prohibidos, que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

4.5 Violencia por razón de género

La violencia y el acoso que se dirigen contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, conforme a la Ley N° 5777/2016.

4.6 Acoso digital

Las conductas descritas en los apartados anteriores cometidas a través de medios tecnológicos—correo electrónico, mensajería, redes sociales, plataformas de trabajo— vinculados a la relación laboral.

5. Conductas prohibidas y conductas que no constituyen acoso

5.1 Conductas prohibidas

Sin carácter taxativo, se encuentran prohibidas las siguientes conductas:

- Agresiones físicas o verbales, gritos, insultos, burlas, apodosos ofensivos o comentarios humillantes.
- Amenazas, intimidación o coacción, explícitas o veladas, vinculadas al empleo o a la carrera profesional.
- Descalificación reiterada del trabajo de una persona, sabotaje de sus tareas, ocultamiento de información necesaria o asignación de tareas vejatorias o manifiestamente inútiles.

- Aislamiento deliberado, exclusión de reuniones o comunicaciones de trabajo sin justificación objetiva.
- Insinuaciones o proposiciones sexuales no consentidas, contactos físicos indebidos, envío de material de contenido sexual y toda forma de acoso sexual.
- Difusión de rumores, imágenes o información privada de una persona, por cualquier medio, con aptitud para dañar su reputación o intimidad.
- Comentarios o actos discriminatorios por cualquiera de los motivos indicados en el apartado 4.4.
- Represalias contra denunciantes, testigos o personas que colaboren en una investigación.

5.2 Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituyen acoso laboral las exigencias razonables derivadas de la organización del trabajo, tales como la asignación y supervisión de tareas conforme al cargo, las evaluaciones de desempeño realizadas con criterios objetivos, las observaciones o llamados de atención formulados de manera respetuosa, los cambios organizativos dispuestos de buena fe y las medidas disciplinarias aplicadas conforme al Código del Trabajo y al Reglamento Interno.

6. Medidas de prevención

El Estudio implementará, como mínimo, las siguientes medidas preventivas:

- Difusión de esta Política a todo el personal al momento de su incorporación y, al menos, una vez al año, dejando constancia de su recepción.
- Capacitación periódica en prevención de la discriminación, la violencia y el acoso laboral, incluyendo a quienes ejerzan funciones de dirección o supervisión.
- Inclusión de esta Política en los contratos de trabajo y de una cláusula de conducta en los acuerdos con proveedores y terceros que interactúen con el personal.

- Identificación y evaluación periódica de los riesgos psicosociales del Estudio y adopción de las medidas de mitigación correspondientes.
- Designación de una persona responsable de la recepción y trámite de denuncias, con formación adecuada para el efecto.
- Exhibición de los canales de denuncia en lugares visibles y en los medios digitales internos del Estudio.

7. Canales de denuncia

7.1 Canal interno

Toda persona alcanzada por esta Política que se considere afectada por conductas de discriminación, violencia o acoso, o que tome conocimiento de ellas, podrá denunciarlas ante la persona designada como Responsable de la presente Política (el Encargado de Cumplimiento). La denuncia podrá presentarse por escrito —incluso por correo electrónico al canal habilitado— o verbalmente, en cuyo caso se labrará un acta con la firma de la persona denunciante.

Si la denuncia involucra a la persona Responsable, podrá presentarse directamente ante la Dirección del Estudio; si involucra al titular del Estudio, la denuncia deberá canalizarse directamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), conforme a la Resolución MTESS N° 564/2026.

7.2 Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener la identificación de la persona denunciante —no se admiten denuncias anónimas, conforme a la normativa vigente—, la descripción de los hechos con indicación de tiempo, lugar y personas involucradas, y los elementos de prueba disponibles o su indicación. La identidad de la persona denunciante será tratada con estricta confidencialidad.

7.3 Canal externo y carácter excluyente de las vías

La persona afectada podrá optar por presentar su denuncia directamente ante el MTESS. Conforme a la Resolución MTESS N° 564/2026, las vías interna y ministerial son excluyentes entre sí: no podrán promoverse denuncias simultáneas sobre los mismos hechos ante el empleador y ante el MTESS.

8. Procedimiento de atención e investigación

8.1 Recepción y registro

Recibida la denuncia, la persona Responsable la registrará en forma reservada, verificará su contenido y podrá mantener una entrevista inicial con la persona denunciante para precisar los hechos y evaluar la necesidad de medidas de resguardo inmediatas.

8.2 Notificación al MTESS e inicio de la investigación

Dentro de los **tres (3) días hábiles** de recibida la denuncia, el Estudio notificará su recepción al MTESS por los medios habilitados e iniciará la investigación interna, conforme a la Resolución MTESS N° 195/2026.

8.3 Medidas de resguardo

Durante la investigación, y sin que ello implique prejuzgamiento, podrán adoptarse medidas de resguardo proporcionales para proteger a la persona afectada y preservar la prueba, tales como la reorganización de tareas o espacios de trabajo, la limitación del contacto entre las partes, la modificación transitoria de horarios o modalidades de prestación, o el otorgamiento de licencias con goce de salario. Las medidas no podrán implicar menoscabo de las condiciones laborales de la persona denunciante.

8.4 Investigación

La investigación será conducida por el Oficial de Cumplimiento o por quien designe la Dirección, siempre que no tenga conflicto de interés con las partes, pudiendo encomendarse a un profesional externo cuando la naturaleza del caso lo aconseje. Se garantizará a la persona denunciada el conocimiento de los hechos que se le atribuyen y la oportunidad de presentar su descargo y ofrecer pruebas. Podrán recibirse testimonios, recabarse documentos y comunicaciones, y practicarse toda diligencia útil, preservando la confidencialidad y la dignidad de todas las personas involucradas.

La investigación deberá concluir en un plazo máximo de **treinta (30) días hábiles** desde su inicio.

8.5 Informe final y resolución

Concluida la investigación, se elaborará un informe final con la relación de los hechos, las pruebas producidas, las conclusiones sobre la existencia o no de las conductas denunciadas y la recomendación de medidas. La Dirección del Estudio resolverá en consecuencia, comunicará la decisión a las partes y remitirá al MTESS las conclusiones conforme a la normativa vigente.

8.6 Registro y documentación

Todas las actuaciones se documentarán y conservarán en un legajo reservado, bajo responsabilidad de la persona Responsable, con acceso restringido y por el plazo exigido por la normativa aplicable.

9. Medidas correctivas y sanciones

Acreditada la existencia de conductas prohibidas, el Estudio aplicará sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la falta, conforme al Código del Trabajo y al Reglamento Interno, que podrán consistir en apercibimiento escrito, suspensión sin goce de salario o terminación del contrato de trabajo por causa justificada (art. 81 del Código del Trabajo), sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan. Cuando los hechos pudieran configurar un hecho punible, se comunicarán al Ministerio Público.

Asimismo, se adoptarán las medidas correctivas y de reparación pertinentes respecto de la persona afectada, incluyendo el restablecimiento de sus condiciones de trabajo y el acompañamiento que resulte necesario.

La presentación de denuncias manifiestamente falsas, formuladas de mala fe, constituirá igualmente una falta pasible de sanción disciplinaria; la sola desestimación de una denuncia no hará presumir la mala fe de quien la formuló.

10. Protección contra represalias

Queda prohibida toda represalia —despido, sanción, postergación, hostigamiento, alteración injustificada de condiciones de trabajo o cualquier trato adverso— contra quien haya denunciado de buena fe, testificado o colaborado en

una investigación. Los actos de represalia serán considerados falta grave y sancionados conforme al apartado 9 de esta Política.

11. Confidencialidad y protección de datos personales

La información relativa a denuncias e investigaciones tiene carácter estrictamente confidencial. Los datos personales tratados en el marco de esta Política —incluidos los de denunciantes, denunciados y testigos— se limitarán a los necesarios para la finalidad del procedimiento, serán tratados conforme a la Ley N° 7593/2025 "De Protección de Datos Personales" y a la Política de Protección de Datos del Estudio (MAN-ETP-01), y se conservarán únicamente por el tiempo exigido por la normativa aplicable.

12. Difusión, capacitación y seguimiento

La persona Responsable velará por la difusión y aplicación efectiva de esta Política, mantendrá un registro estadístico anónimo de los casos atendidos, evaluará anualmente la eficacia de las medidas de prevención y propondrá a la Dirección las mejoras que correspondan. Los resultados del seguimiento se considerarán en la revisión periódica del sistema de integridad del Estudio.

13. Aprobación, vigencia y revisión

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Elaborado Por:	Aprobado por
1.0	1/07/2026	Emisión inicial del Manual		Diego Martínez Burgos

La presente Política ha sido aprobada por la Dirección del Estudio y entra en vigencia a partir de su comunicación al personal, en cumplimiento del plazo de adecuación previsto por la Resolución MTESS N° 195/2026. Será revisada al menos una vez al año, y toda vez que se modifique la normativa aplicable o la estructura del Estudio, dejándose constancia de las versiones en el encabezado del documento.

