



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

MEMORIA DE LABORES 2025-2026

SEGUNDA COSECHA







Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

MEMORIA DE LABORES 2025

GUATEMALA 2026

Producción editorial y coordinación técnica

Diseño, diagramación y fotografía

Unidad de Comunicación Social

Se permite la reproducción total o parcial de este documento, siempre y cuando que se alteren los contenidos ni los créditos de autoría y edición



Ministerio de Trabajo y Previsión Social
7.ª avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial
PBX: 2422-2500/01/02/03

Guatemala de la Asunción, febrero de 2026

“

La gestión institucional se centró en fortalecer la presencia del Ministerio en los territorios, ampliando y acercando los servicios públicos de empleo, previsión social e inspección del trabajo a la población.

Miriam Roquel

Ministra de Trabajo y Previsión Social

”



Autoridades

Miriam Roquel

Ministra de Trabajo y Previsión Social



Claudia Peneleu

Viceministra de Previsión Social y Empleo





Autoridades

Damarys Oliva

Viceministra de Administración de Trabajo



Karen Reyes

Viceministra Administrativa Financiera



Contenidos

01 ————— 17

Marco institucional

Marco legal y estratégico	18
Marco legal nacional e internacional	18
Marco estratégico	18
Estructura administrativa	20

02 ————— 25

Metas institucionales

Metas institucionales.....	26
Plan estratégico institucional.....	26
Programas presupuestarios	27
Prioridades estratégicas	28
Temas transversales estratégicos	28

03 ————— 31

Resultados y logros institucionales

Servicios proporcionados a la población guatemalteca y sectores	32
Promoción del empleo, formación y capacitación	35
Previsión Social	76
Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor (PAM).....	128
Derecho a la recreación de los trabajadores del Estado.....	136
Verificación de los derechos laborales	144
Política salarial y fijación del salario mínimo	158

Libertad sindical y negociación colectiva: avances en servicios, diálogo, instrumentos y compromisos internacionales	164
Fortalecimiento institucional	176
Ejes transversales	176
Áreas de apoyo operativo	200

04 — 209

Presupuesto

Presupuesto	210
Anexos	218



Presentación

La Memoria de labores correspondiente al año 2025 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene como propósito documentar, informar y transparentar las acciones estratégicas desarrolladas por la Cartera Ministerial en cumplimiento del mandato constitucional y legal, así como de las prioridades establecidas en la Política General de Gobierno 2024-2028 y en los instrumentos de planificación institucional del ejercicio fiscal respectivo.

El año 2025 representó para el Ministerio la consolidación y profundización de los avances alcanzados en el período anterior, orientando la gestión hacia la promoción del trabajo decente, el fortalecimiento de la previsión social y la verificación efectiva del cumplimiento de la legislación laboral, con un enfoque de derechos humanos, equidad, inclusión social y justicia laboral.

La gestión institucional se centró en fortalecer la presencia del Ministerio en los territorios, ampliando y acercando los servicios públicos de empleo, previsión social e inspección del trabajo a la población, con especial atención a los grupos históricamente excluidos o en situación de vulnerabilidad, entre ellos mujeres, jóvenes, pueblos indígenas, personas con discapacidad, personas trabajadoras del área rural, personas migrantes y personas mayores. La territorialización de los servicios continuó siendo un eje transversal de la acción institucional.

En materia de empleabilidad, se dio continuidad al fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo (SNE), y de los programas de intermediación laboral, formación y

capacitación técnica, así como a las estrategias de inclusión laboral. De manera complementaria, se avanzó en el proceso de consolidación de instrumentos de política pública orientados a responder a las dinámicas del mercado de trabajo y a los desafíos estructurales del empleo en Guatemala, así como la toma de decisiones con evidencia por medio del fortalecimiento de capacidades para la generación de productos estadísticos institucionales.

En el ámbito de la previsión social, el Ministerio continuó implementando acciones para garantizar la protección social de la población trabajadora y de los grupos en situación de mayor vulnerabilidad, destacando los esfuerzos orientados a fortalecer la transparencia, la cobertura y la sostenibilidad del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor (PAM), así como las acciones en materia de salud y seguridad ocupacional y protección de derechos laborales específicos.

El cumplimiento de la legalidad laboral se mantuvo como una prioridad central de la gestión. A través de la Inspección General de Trabajo, y de las unidades sustantivas correspondientes, se reforzaron las acciones de verificación, prevención, sensibilización y fomento de la observancia de la normativa laboral, promoviendo relaciones laborales más justas, equilibradas y respetuosas de los derechos fundamentales en el trabajo.

Asimismo, durante el año 2025 se fortaleció la participación del Ministerio en espacios de diálogo social y en mecanismos internacionales en materia laboral, reafirmando el compromiso del Estado de Guatemala con los estándares internacionales del trabajo y con la mejora continua de sus capacidades institucionales.

La Inspección General de Trabajo fue una de las prioridades para el fortalecimiento institucional, con el objetivo de ampliar

la cobertura y mejorar la atención en cuanto al cumplimiento de la ley en materia laboral.

Como parte del cumplimiento del mandato institucional, en el año 2025 se incrementó la atención de personas trabajadoras y jubiladas del Estado en los Centros Recreativos y Vacacionales, promoviendo el derecho a la recreación.

Esta Memoria de labores refleja los principales resultados, avances y desafíos del quehacer institucional durante el año 2025. También constituye un ejercicio de rendición de cuentas a la ciudadanía y un insumo para la toma de decisiones orientadas a consolidar políticas públicas que contribuyan al desarrollo integral del país, mediante la promoción de condiciones laborales dignas y el fortalecimiento de la protección social, en el entendido de que los avances son parte de la Segunda Cosecha que nos conducirá a tener frutos representativos para la población guatemalteca.

Miriam Roquel

Ministra de Trabajo y Previsión Social





Capítulo

01



Nab'ey tanaj

- Marco institucional

MARCO LEGAL Y ESTRATÉGICO

Marco legal nacional e internacional

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es responsable de cumplir con las funciones que le asigna la normativa nacional e internacional en relación con el derecho al trabajo y los derechos laborales. Dentro de esta normativa se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo y el Código de Trabajo.

Asimismo, lo establecido en convenios y tratados internacionales, incluyendo los convenios ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo, y en el Plan Estratégico Institucional 2021-2028 en su versión actualizada vigente.

Marco estratégico

Misión

Somos el ente rector de políticas para la generación de empleo digno y previsión social; así como, la promoción y verificación del cumplimiento de normativas en materia laboral, con enfoque de derechos y diálogo social tripartito.

Visión

Para el dos mil veintiocho (2028), ser el Ministerio eficiente, eficaz y transparente en la gestión e implementación de políticas públicas que impulsan el empleo digno, la previsión social y el cumplimiento de la normativa laboral, que contribuya al desarrollo socioeconómico de la población.

**Somos el ente rector
de políticas para
la generación de
empleo digno y
previsión social; así
como, la promoción
y verificación del
cumplimiento de
normativas en
materia laboral, con
enfoque de derechos
y diálogo social
tripartito.**



Objetivos institucionales

- a) Gestionar y coordinar la implementación de las políticas para el empleo digno y de previsión social;
- b) Promover y verificar el cumplimiento de normativas en materia laboral;
- c) Implementar programas de formación técnica y profesional, en el marco de su mandato;
- d) Promover el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional y previsión social; y,
- e) Generar el diálogo social tripartito.

Valores

- a) **Probidad:** Rectitud y moralidad a la que tiene que ajustarse la conducta humana en el ejercicio de la función pública, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- b) **Inclusión:** Tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que puedan participar, contribuir y beneficiarse de ella.
- c) **Justicia social:** Conjunto de pautas y criterios que procuran el equilibrio de la igualdad y la equidad social.
- d) **Integridad:** Forma de actuar de una persona de acuerdo con sus principios y

valores, en el desempeño honesto y leal de la función pública.

Principios

Los principios que rigen el quehacer institucional se basan en dos instrumentos básicos:

1. Los principios contenidos en el Acuerdo Gubernativo 62-2024, Código de Ética del Organismo Ejecutivo.



2. Los principios contenidos en el Acuerdo Ministerial número 307-2024, Código de Ética del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Funciones sustantivas

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con base en lo establecido en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo,

Decreto número 114-97, le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social. Tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a)** Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b)** Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c)** Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d)** Derogada por el Artículo 1 del Decreto Número 63-98 del Congreso de la República de Guatemala.
- e)** En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f)** Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g)** Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h)** Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i)** Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Estructura administrativa

En cumplimiento de su mandato como dependencia del Organismo Ejecutivo, mediante el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 215-2012, se establece la estructura administrativa de acuerdo con sus funciones sustantivas, administrativas, de apoyo técnico, de control interno y de coordinación.

Esta se amplía con el Acuerdo Gubernativo 76-2022, el Acuerdo Ministerial 284A-2012, el Acuerdo Ministerial 113-2014 y el Acuerdo Ministerial 74-2021.

El organigrama institucional vigente puede consultarse en el siguiente código QR.



**Probidad: Rectitud
y moralidad a la que
tiene que ajustarse
la conducta humana
en el ejercicio de la
función pública, con
preeminencia del
interés general sobre
el particular.**







TORRE EMPRESARIAL
7a. AVE. 3-33 ZONA 9

Ministerio de
Trabajo y
Previsión Social

Capítulo 02



Ruka'n tanaj



Metas institucionales

METAS INSTITUCIONALES

Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional, MINTRAB 2021-2028 (PEI) es el instrumento de planificación institucional que orienta y conduce los procesos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a largo plazo en beneficio de la población guatemalteca.

El PEI establece los lineamientos a largo plazo y establece resultados institucionales

en beneficio de la población, con base al mandato institucional. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la gestión actual ha encaminado sus esfuerzos a cumplir el mandato y funciones sustantivas a partir de cinco ejes estratégicos que constituyen las líneas de acción y de trabajo (ver Tabla 1).

Tabla 1

Ejes estratégicos, programas presupuestarios y responsables, Año 2025.

EJES	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	RESPONSABLES
Fortalecimiento Institucional	Programa 1: Administración Institucional	Unidades de Apoyo
Gestión de Asuntos Laborales y Previsión Social	Programa 11: Gestión de Asuntos Laborales	Dirección General de Trabajo Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral Dirección General de Previsión Social Dirección General de Empleo Oficina Nacional de la Mujer
Recreación de los Trabajadores	Programa 14: Recreación de los Trabajadores del Estado	Dirección de Recreación del Trabajador del Estado
Aporte al Adulto Mayor	Programa 16: Atención al Adulto Mayor	Dirección General de Previsión Social Programa de Apoyo Económico del Adulto Mayor
Inspección General de Trabajo y Empleo	Programa 17: Promoción de la Formalidad del Empleo	Inspección General de Trabajo Dirección General de Empleo

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2021-2028, MINTRAB, 2021.



Programas presupuestarios

Ilustración 1

Programas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Fuente: Plan Estratégico Institucional 2021-2028, MINTRAB, 2021.



Prioridades estratégicas

De cara a la necesidad de avanzar en el marco de resultados a mediano plazo, la gestión 2024-2028 se ha planteado prioridades estratégicas que permitan concretar resultados inmediatos en materia de:

1. Hacer cumplir la ley en materia laboral, siendo la Inspección General de Trabajo la pieza clave en esta prioridad.
2. Implementar acciones para fomentar la empleabilidad, siendo la Dirección General de Empleo, la unidad sustantiva que está a cargo de la materia.
3. Mejorar la calidad de vida de los trabajadores del Estado, garantizando su derecho humano a la recreación, a través de la gestión efectiva de los Centros Recreativos y Vacacionales, bajo las intervenciones de la Dirección de Recreación del Trabajador del Estado.

4. Transparentar el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, en cumplimiento del Decreto Número 85-2005 del Congreso de la República de Guatemala.

Temas transversales estratégicos

Las prioridades antes mencionadas se compaginan con intervenciones transversales, siendo: La probidad, información pública, comunicación social y los sistemas, los cuales son aspectos clave que, junto con la generación de datos y estadísticas para la toma de decisiones y la mejora de los controles internos, contribuyen a transparentar la gestión institucional, reforzar la rendición de cuentas, minimizar la discrecionalidad y mejorar la eficiencia.





MINTRAB

BUNN

Capítulo 03



Rox tanaj

⋮ Resultados institucionales



RESULTADOS INSTITUCIONALES

Los principales resultados institucionales 2025 se vinculan con el avance en el marco del cumplimiento del mandato y de las metas institucionales para el ejercicio fiscal antes indicado, a partir de las acciones y actividades impulsadas por las unidades sustantivas con el soporte de las administrativas, de apoyo técnico, de control interno y de coordinación de la institución.

Los resultados y logros institucionales se han organizado alrededor de dos grandes temas. El primero aborda los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la población guatemalteca y a los sectores con los que se interrelaciona conforme el mandato y funciones.

El segundo eje se centra en el fortalecimiento institucional para consolidar las intervenciones prioritarias de la actual administración, con un enfoque en la transparencia, rendición de cuentas y eficiencia. Para lograrlo, se abordarán ejes transversales como la probidad, información pública, comunicación social, así como la generación de datos y estadísticas para la toma de decisiones basadas en evidencia.

Servicios proporcionados a la población guatemalteca y sectores

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra comprometido con la promoción de las condiciones para la generación de empleo decente, así como el fomento y la verificación del cumplimiento de las normativas en materia laboral con enfoque de derechos y diálogo social tripartito.

Asimismo, es compromiso del Ministerio garantizar el cumplimiento de políticas y normativas de previsión social, así como las condiciones para que las personas trabajadoras desarrollen sus actividades laborales en espacios seguros y libres de accidentes a través de verificaciones enfocadas en velar por el cumplimiento de la normativa en salud y seguridad ocupacional.

En ese marco, este Ministerio ofrece servicios como orientación y bolsa de empleo a través de programas y actividades orientadas a acercar la oferta y la demanda laboral, por ejemplo, así como programas de capacitación para mejorar el perfil ocupacional de la población en edad de trabajar.

Se cuenta con servicios de capacitación, asesoría y protección en materia laboral a trabajadores y empleadores, con principal



énfasis en población en situación de vulnerabilidad como la niñez, juventud, mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, en situación de movilidad humana, entre otras.

Además, fomenta los derechos laborales, como el derecho a la recreación de las personas trabajadoras y jubiladas del Estado, a través de actividades recreativas, culturales y deportivas en los Centros Recreativos y Vacacionales.

Esta institución implementa servicios que se enfocan en la protección y regulación laboral a través de inspecciones y verificaciones, la homologación de pactos colectivos y la atención de grupos vulnerables, entre otros.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promueve activamente el diálogo tripartito entre el Gobierno, empleadores y trabajadores, como un elemento clave para fortalecer la justicia social y el trabajo decente. Esto se logra a través de espacios como la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (CNTRLLS), la Comisión Nacional del Salario (CNS) y otros foros para la búsqueda de acuerdos en materia laboral.

El Ministerio participa en espacios nacionales e internacionales que contribuyen a avanzar en el cumplimiento de los compromisos internacionales, a fortalecer las capacidades del Estado de Guatemala para afrontar los desafíos y a reforzar las acciones colectivas,

interinstitucionales e intersectoriales, en materia de trabajo.

Como responsable del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, el Ministerio ha desarrollado acciones para que este amplíe el alcance hacia las personas mayores en situación de pobreza extrema, con un enfoque territorial. Asimismo, con la implementación de medidas enfocadas en reducir los tiempos de espera para la incorporación de beneficiarios, a través de la atención de expedientes rezagados, fortaleciendo la atención personalizada y la transparencia.

En el 2025, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha fortalecido la estrategia de territorialización para desconcentrar y ampliar la red de programas y servicios públicos de empleo, acercarlos a las comunidades y a la población guatemalteca, a través de Direcciones Departamentales, Jefaturas Municipales, gestores ubicados en 21 sedes departamentales y 83 Ventanillas Únicas Municipales de Empleo (VUMES) a nivel nacional implementadas en alianza con gobiernos locales.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales, ha fortalecido la articulación, coordinación y supervisión de sus niveles desconcentrados, garantizando su adecuado funcionamiento y cumplimiento de las directrices ministeriales.

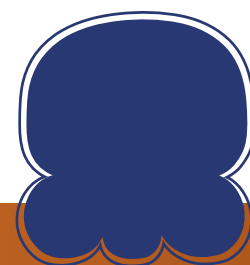
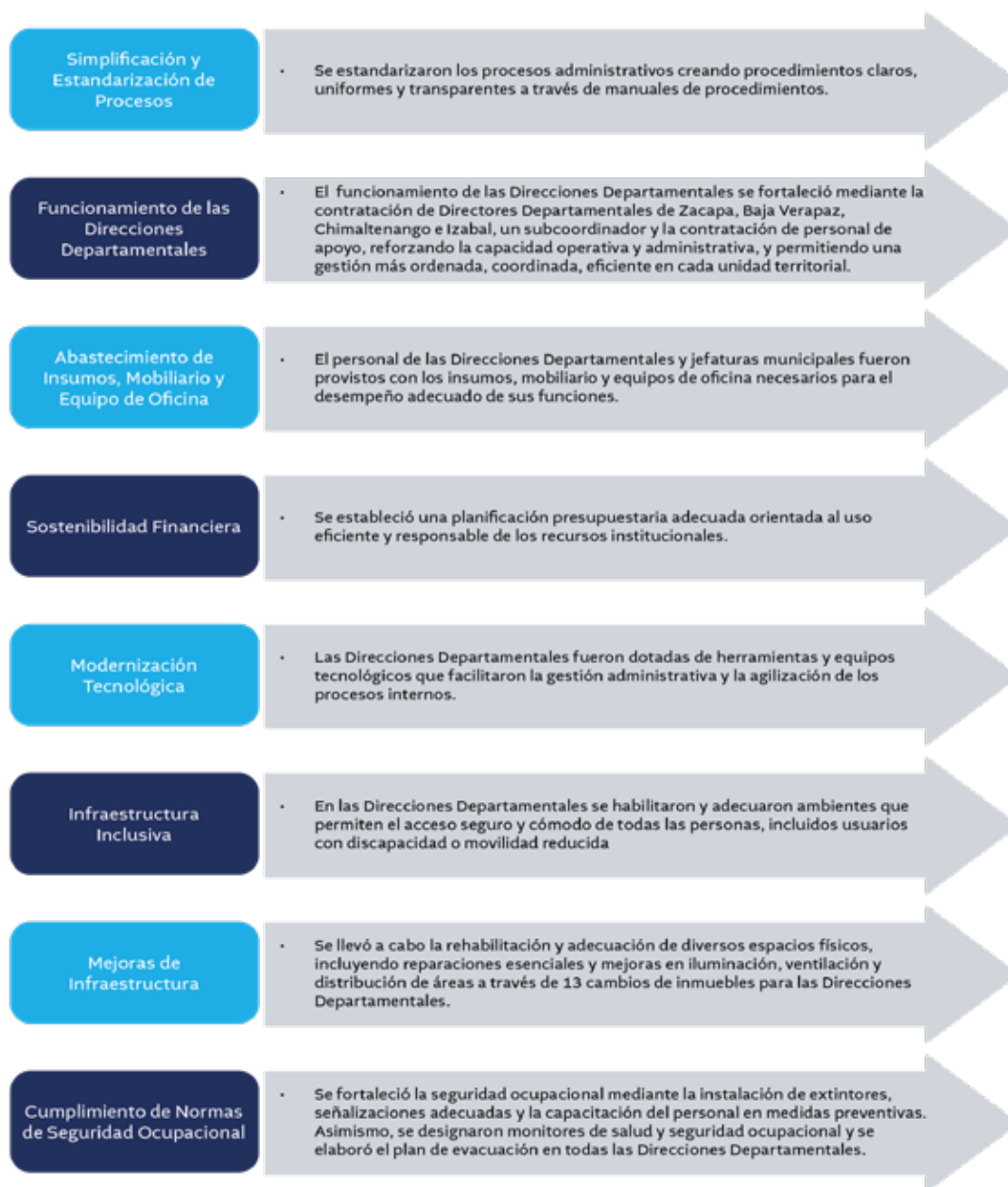


Ilustración 2

Resultados y logros de la Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales. Año 2025.



Fuente: Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales, MINTRAB, 2025.

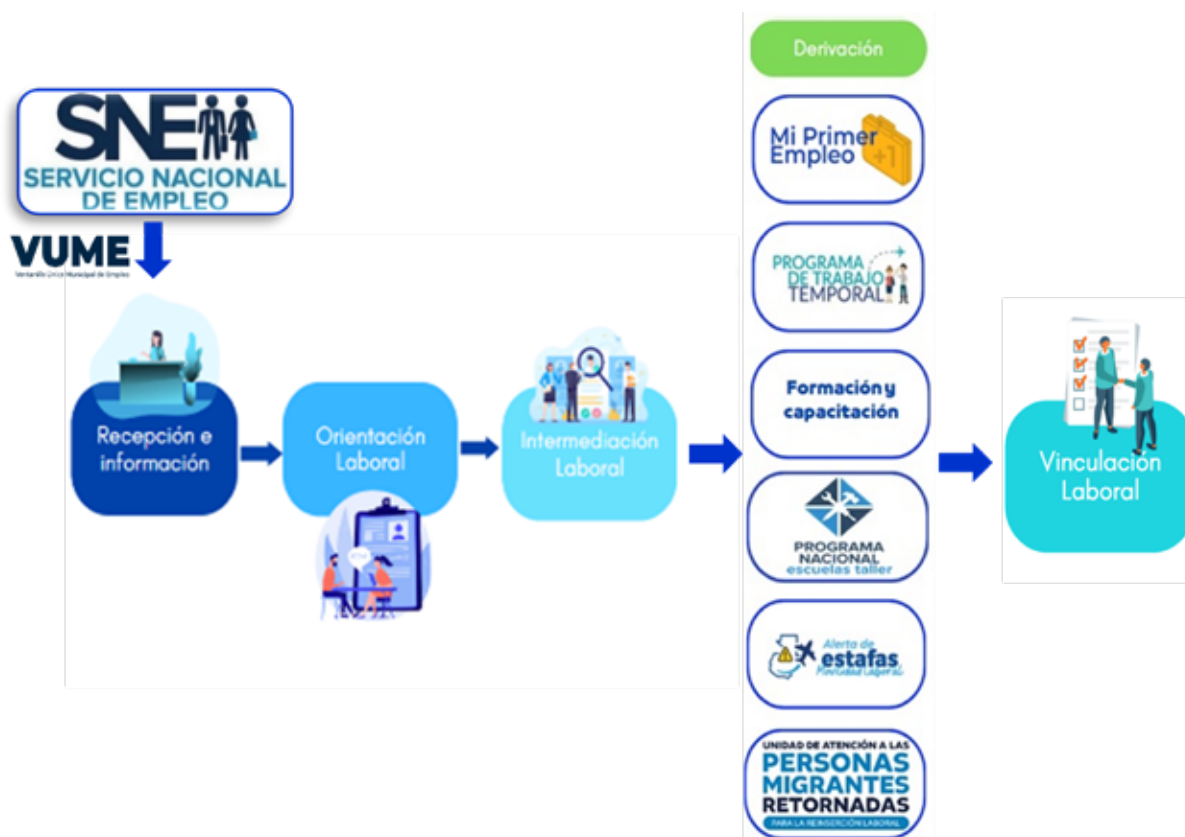
En 2025, se lograron importantes avances en el cumplimiento de las funciones y objetivos, lo que se traduce en servicios de mayor calidad y más accesibles para la población en los 22 departamentos del país, con un enfoque en la proximidad a las comunidades y la agilización de procesos.

En el apartado siguiente se describen algunos de los principales resultados y logros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en 2025, relacionados con los servicios e intervenciones que se prestan en todo el país.

Promoción del empleo, formación y capacitación

Ilustración 3

Funcionamiento del Servicio Nacional de Empleo (SNE)



Fuente: Dirección General de Empleo, MINTRAB, 2025.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como rector en materia laboral, proporciona servicios especializados de información, orientación, promoción e intermediación

laboral, para facilitar la inserción laboral de las y los guatemaltecos a nivel nacional e internacional por medio del Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero.

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) es una herramienta que facilita la intermediación entre las personas que buscan empleo y las oportunidades laborales, con el objetivo de contribuir a elevar los niveles de ocupación en todo el país. Como servicio público, el SNE ofrece orientación e intermediación para ayudar a los guatemaltecos a encontrar empleo y mejorar su empleabilidad.

Asimismo, el SNE orienta laboralmente a las personas económicamente activas para identificar sus capacidades y habilidades, con el fin de aumentar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral o derivarlos a otros programas que mejoren su potencial de empleabilidad.

El Servicio Nacional de Empleo cuenta con gestores en 21 sedes departamentales

que brindan asistencia personalizada en el proceso de registro y postulación. Además, dispone de 83 Ventanillas Únicas Municipales de Empleo (VUMES) distribuidas en igual número de municipios a nivel nacional, para ofrecer un acceso más amplio a nuestros servicios.

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) es una dependencia de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En 2025, a través de sus programas, proyectos y servicios, el SNE atendió a un total de **85,108 personas**, que fueron orientadas, intermediadas y registradas, distribuidas como se muestra en la siguiente gráfica 1.

En el periodo que se reporta, el Ministerio promovió el empleo decente como base fundamental para el desarrollo social de

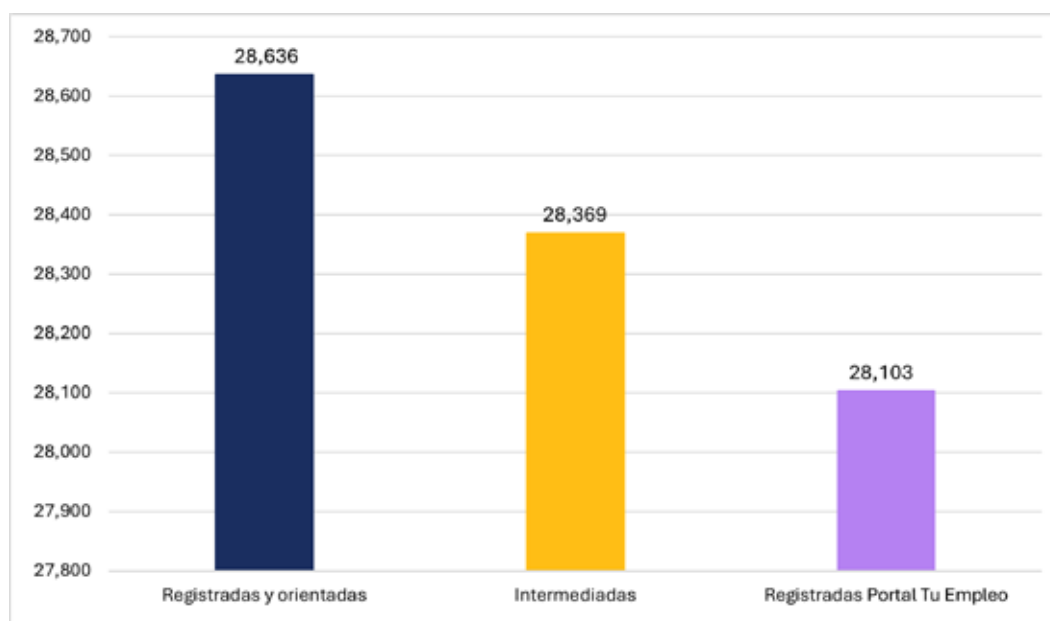


las personas, a través del fortalecimiento del perfil ocupacional de la población atendida y la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, como mujeres, jóvenes, pueblos indígenas, personas con

discapacidad y personas en situación de movilidad humana, entre otros. A través de los diversos servicios que presta, se lograron los resultados que se describen a continuación.

Gráfica 1

Personas orientadas, intermediadas y registradas. Año 2025.



Fuente: Reporte de Ejecución Física y Financiera 2025, SIGES, 2025.

Del total de personas que utilizó la Red Nacional de Programas y Servicios Públicos de Empleo, un 33.65% fueron orientadas laboralmente a través de esta red y un 33.33% fueron intermediadas. Además, un 33.02% de personas en búsqueda de

empleo se registraron a través del Portal Tu Empleo. En los mapas 1, 2 y 3 se observa el acumulado en 2025 de personas orientadas, intermediadas y registradas en los 22 departamentos del país.



Mapa 1

Personas orientadas por departamento. Año 2025.

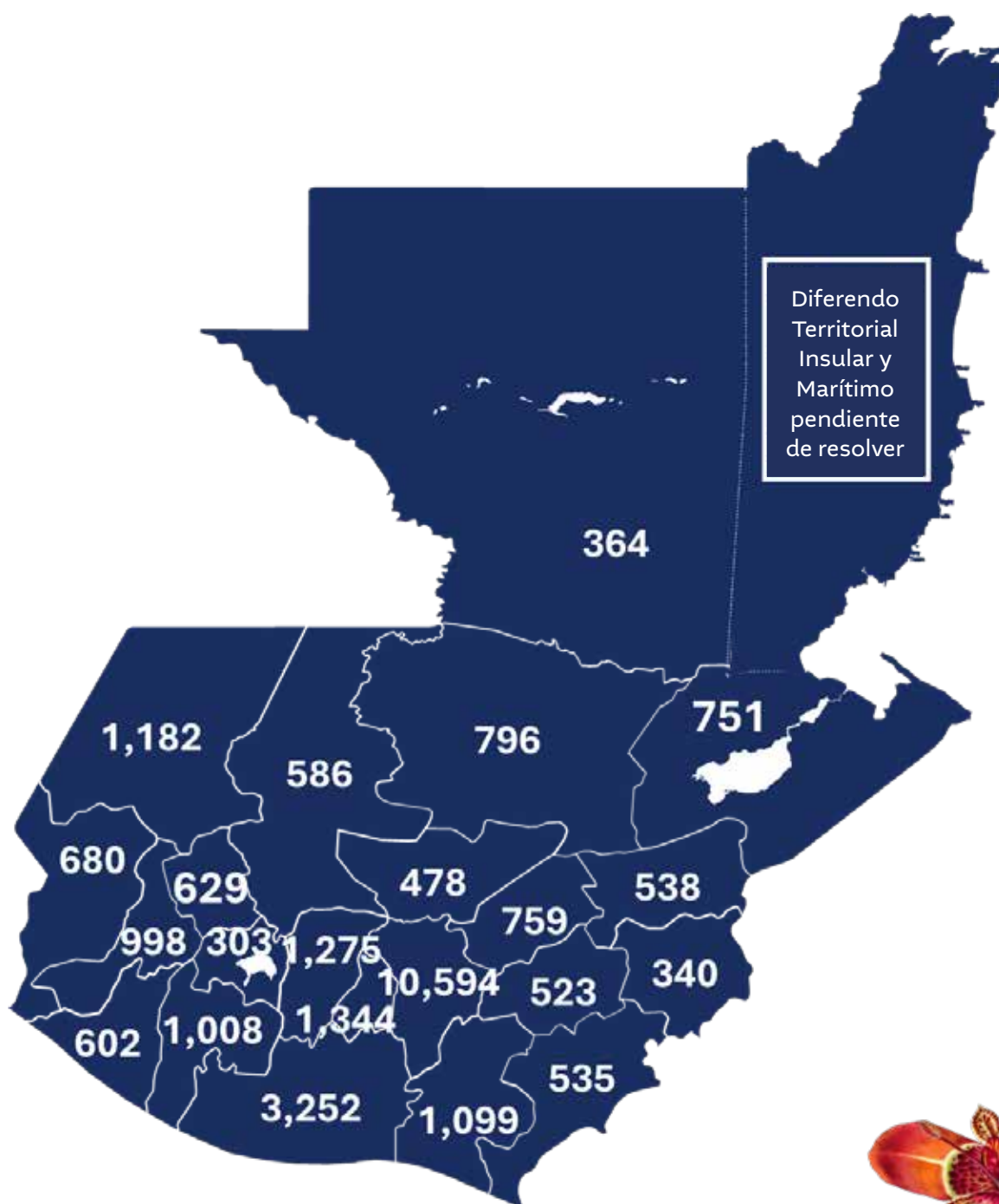
**Fuente:** SICOIN, Dirección General de Empleo, 2025.

Ilustración 4

Cantidad de empresas registradas y de plazas ofertadas en portal Tu Empleo. Año 2025.

■ **762 empresas registradas**

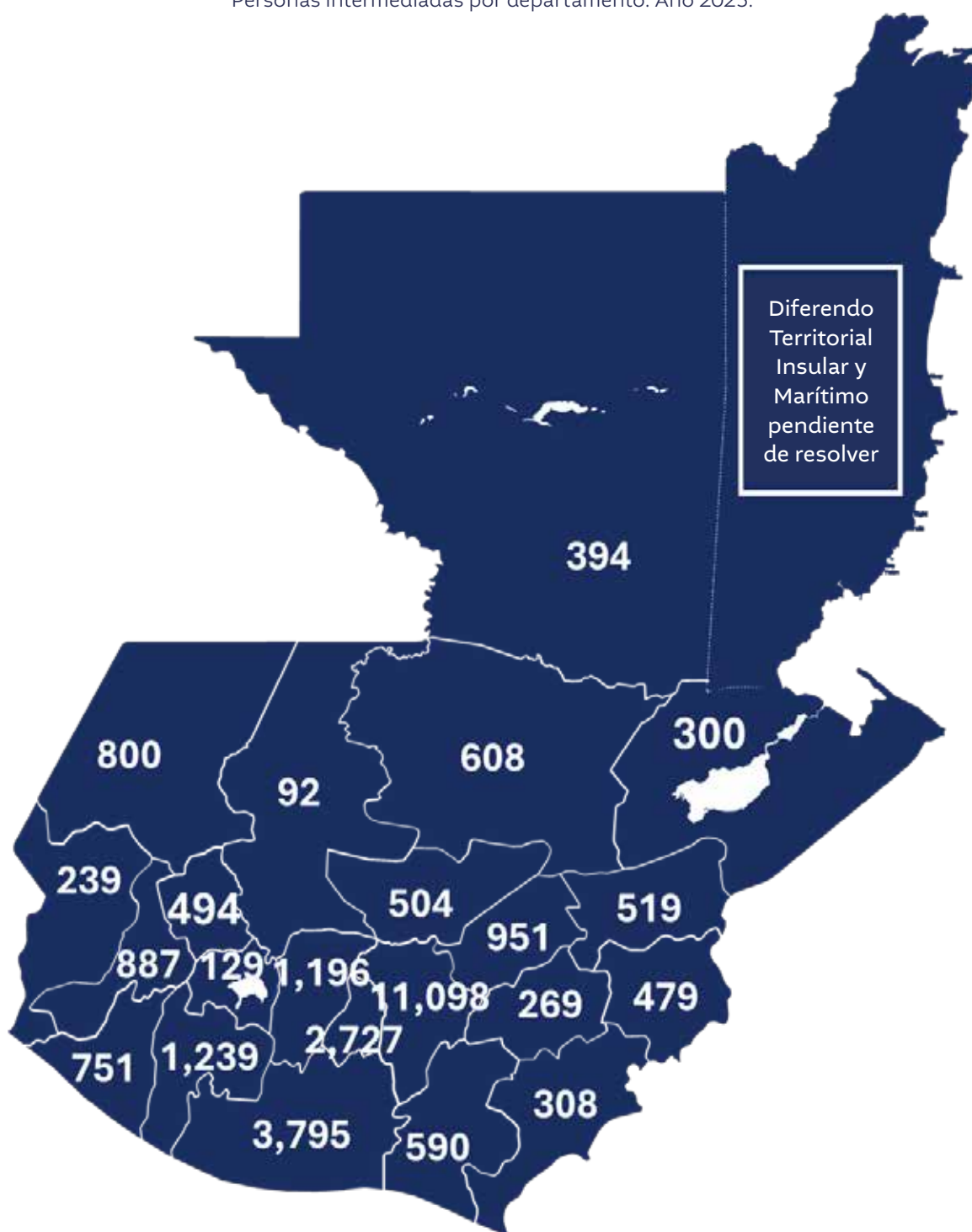
■ **70,431 plazas vacantes**

Fuente: Portal electrónico Tu Empleo, MINTRAB, 2025.



Mapa 2

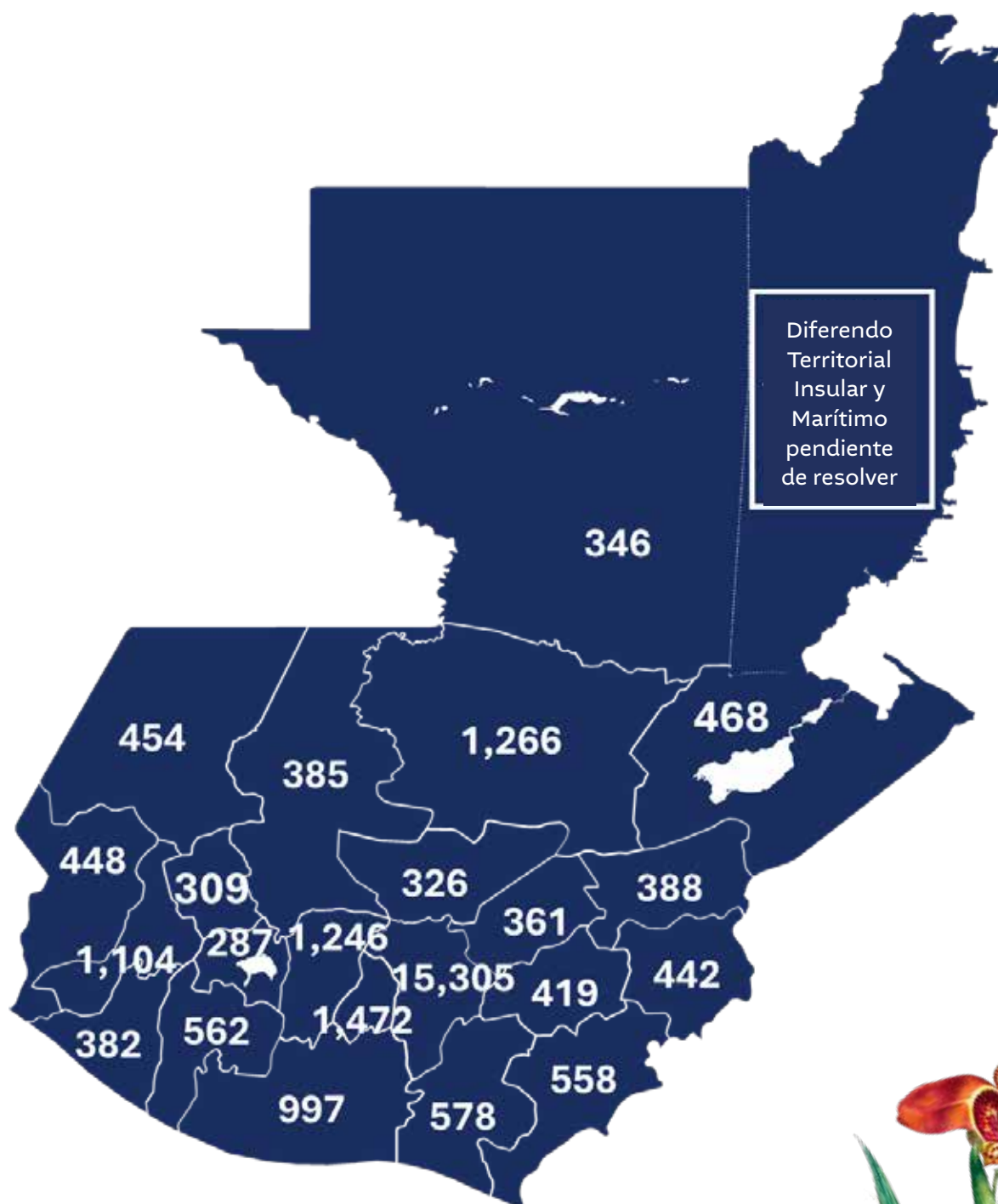
Personas intermediadas por departamento. Año 2025.

**Fuente:** SICOIN, Dirección General de Empleo, 2025.



Mapa 3

Personas en búsqueda de empleo registradas a través del Portal Tu Empleo. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Dirección General de Empleo, 2025.





La Dirección General de Empleo realizó 151 ferias y 398 kioscos de empleo durante 2025 en todo el territorio nacional, según datos del portal electrónico Tu Empleo.

LOGRO

151

ferias de empleo

398

kioscos de empleo





DGE
DIRECCIÓN GENERAL
DE EDUCACIÓN





En las ferias de empleo fueron atendidas **50,116 personas** y **2,075 empresas** ofertaron un total de **50,683 plazas** distribuidas en los 22 departamentos del país, tal como se muestra en la tabla 2.

En tanto que en los kioscos de empleo se atendió a un total de **12,490 personas**, así como a **413 empresas** que ofertaron un total de **8,761 plazas distribuidas** en los 22 departamentos del país, tal como se muestra en la tabla 3.

Tabla 2
Información de Ferias de Empleo, Servicio Nacional de Empleo. Año 2025

DEPARTAMENTO	NÚMERO DE FERIAS REALIZADAS	TOTAL DE PERSONAS PARTICIPANTES	EMPRESAS PARTICIPANTES	VACANTES DISPONIBLES
Alta Verapaz	6	1,501	76	1,690
Baja Verapaz	2	603	43	345
Chimaltenango	5	1,441	74	1,041
Chiquimula	6	1,204	69	967
El Progreso	2	776	33	910
Escuintla	35	10,389	304	7,378
Guatemala	13	19,865	518	20,972
Huehuetenango	9	1,482	140	1,809
Izabal	5	648	32	347
Jalapa	2	682	27	474
Jutiapa	3	478	28	640
Petén	4	1,053	84	1,324
Quetzaltenango	8	1,310	102	1,619
Quiché	5	562	80	1,103
Retalhuleu	4	644	65	866
Sacatepéquez	12	2,623	95	4,143
San Marcos	3	532	35	619
Santa Rosa	6	1,334	51	935
Sololá	3	355	49	828
Suchitepéquez	7	863	64	1,344
Totonicapán	3	726	36	536
Zacapa	8	1,045	70	793
Total general	151	50,116	2,075	50,683

Fuente: Plataforma Tu Empleo, Dirección General de Empleo, MINTRAB, 2025.



Tabla 3

Información de Kioscos de Empleo, Servicio Nacional de Empleo. Año 2025.

DEPARTAMENTO	NÚMERO DE FERIAS REALIZADAS	TOTAL DE PERSONAS PARTICIPANTES	EMPRESAS PARTICIPANTES	VACANTES DISPONIBLES
Alta Verapaz	7	171	11	86
Baja Verapaz	3	51	10	30
Chimaltenango	16	489	18	252
Chiquimula	10	77	8	51
El Progreso	11	414	12	157
Escuintla	14	304	4	118
Guatemala	89	7,204	132	3,492
Huehuetenango	35	408	43	644
Izabal	4	212	2	58
Jalapa	2	26	1	4
Jutiapa	8	67	1	20
Petén	5	111	14	130
Quetzaltenango	55	670	47	696
Quiché	22	88	17	253
Retalhuleu	19	537	21	1,068
Sacatepéquez	36	426	15	806
San Marcos	9	54	13	80
Santa Rosa	5	92	8	94
Sololá	11	73	6	133
Suchitepéquez	19	785	16	370
Totonicapán	11	165	12	205
Zacapa	7	66	2	14
Total general	398	12,490	413	8,761

Fuente: Plataforma Tu Empleo, Dirección General de Empleo, MINTRAB, 2025.

La estrategia Empléate Inclusivo promueve la inclusión laboral de grupos vulnerables mediante ferias de empleo inclusivas dirigidas a personas migrantes retornadas y otros grupos prioritarios. A través de esta estrategia, el Ministerio de Trabajo

y Previsión Social, en coordinación con diversos sectores, lleva a cabo acciones de orientación, intermediación laboral dirigidas a poblaciones vulnerables, como mujeres, pueblos indígenas, jóvenes sin experiencia laboral.

Asimismo, personas mayores, con discapacidad, refugiadas y solicitantes de refugio, en contexto de movilidad humana, LGBTIQ+, en proceso de reinserción socio-laboral (jóvenes en conflicto con la ley penal, mujeres víctimas de violencia, personas que fueron privadas de libertad, etc.) y personas con condiciones de salud crónicas (VIH, cáncer, insuficiencia renal), entre otras.

 **12 ferias de reclutamiento con empleadores extranjeros**

 **1,600 personas entrevistadas e informadas**



Ferias enfocadas en migrantes retornados

■ Huehuetenango
■ San Marcos
■ Quiché

■ Alta Verapaz
■ Escuintla
■ Chiquimula





Los eventos de intermediación laboral, como kioscos y ferias de empleo, han llegado a todos los departamentos del país a través de las Direcciones Departamentales y las Ventanillas Únicas Municipales de Empleo (VUME), que forman parte de la estrategia de territorialización del Ministerio para

acercar los programas y servicios públicos de empleo a las comunidades. En 2025, se suscribieron convenios con gobiernos locales y se implementaron 16 nuevas VUME entre mayo y diciembre, con lo que el total asciende a 83 en todo el territorio nacional.

Ilustración 5

VUME implementadas durante el año 2025, según mes y lugar

Mayo	Nueva Concepción, Escuintla; Aguacatán, Huehuetenango; San Pablo, San Marcos; Zaragoza, Chimaltenango.
Julio	Olintepeque, Quetzaltenango; Cantel, Quetzaltenango; San Francisco El Alto, Totonicapán; San Cristóbal Totonicapán, Totonicapán.
Agosto	San Raymundo, Guatemala.
Octubre	Totonicapán, Totonicapán; Santa Lucía La Reforma, Totonicapán; Santa María Chiquimula, Totonicapán; Tucurú, Alta Verapaz; Esquipulas, Chiquimula.
Noviembre	San Jerónimo, Baja Verapaz; Tajumulco, San Marcos.

Fuente: Dirección General de Empleo, MINTRAB, 2025.

Con el objetivo de fortalecer las capacidades técnicas del personal de la Red Nacional de Programas y Servicios Públicos de Empleo, se llevaron a cabo Congresos Regionales con gestores de empleo y técnicos municipales de las Ventanillas Únicas Municipales de Empleo (VUME), donde se intercambiaron experiencias y

buenas prácticas en la gestión y derivación a los programas y servicios públicos de empleo en las localidades, y se promovió la coordinación interinstitucional y la mejora continua en la atención a personas buscadoras de empleo y empleadores en los territorios.





Trabajo temporal en el extranjero

El Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cargo del Departamento de Movilidad Laboral de la Dirección General de Empleo, tiene como objetivo fundamental vincular a personas trabajadoras guatemaltecas con oportunidades de empleo decente en el mercado laboral extranjero, promoviendo la migración regular, ordenada, segura y circular.

Este programa trabaja en colaboración con empleadores internacionales y autoridades competentes para facilitar el acceso de

trabajadores guatemaltecos a empleos decentes en el exterior.

Brinda el servicio de intermediación laboral a través de la coordinación estratégica con otras dependencias del Estado de Guatemala, las embajadas y consulados de diversos países para vincular a los trabajadores guatemaltecos y los empleadores extranjeros interesados. Asimismo, apoya la gestión del proceso de otorgamiento y extensión de visas de acuerdo con la legislación de los países interesados.

Ilustración 6

Proceso de aplicación al programa de Movilidad Laboral.



Fuente: Dirección General de Empleo, MINTRAB.

La cantidad de personas trabajadoras colocadas en un trabajo temporal en el extranjero se ha mantenido bastante

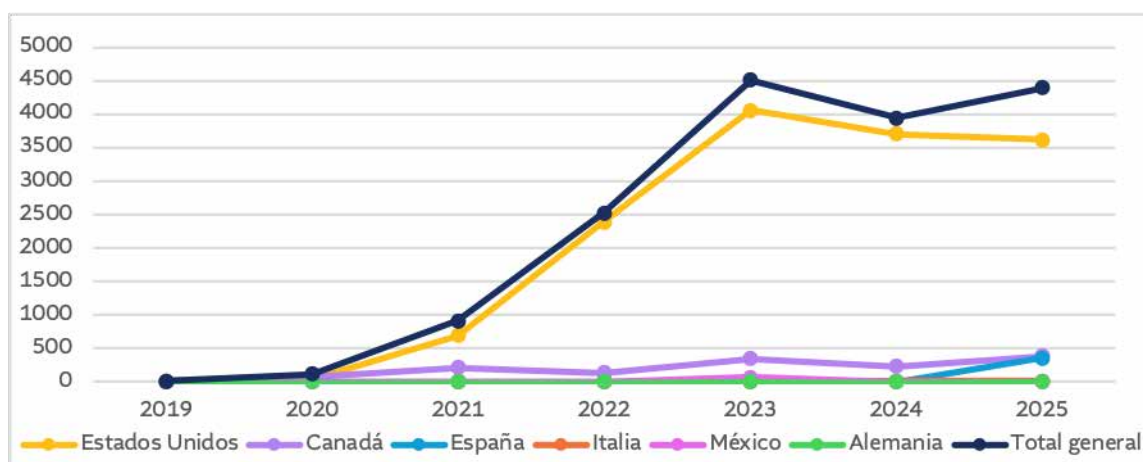
estable durante los últimos años (Gráfica 2). Además de los países que han sido destino en años anteriores o se mantuvieron en

2025 (Estados Unidos, Canadá, España, Italia, México, Alemania), se han estado explorando e iniciando nuevas rutas de movilidad como por ejemplo Costa Rica y en México, Quintana Roo. La plataforma

de registro de solicitantes de este tipo de oportunidades laborales ha facilitado y transparentado los mecanismos de perfilamiento y reclutamiento.

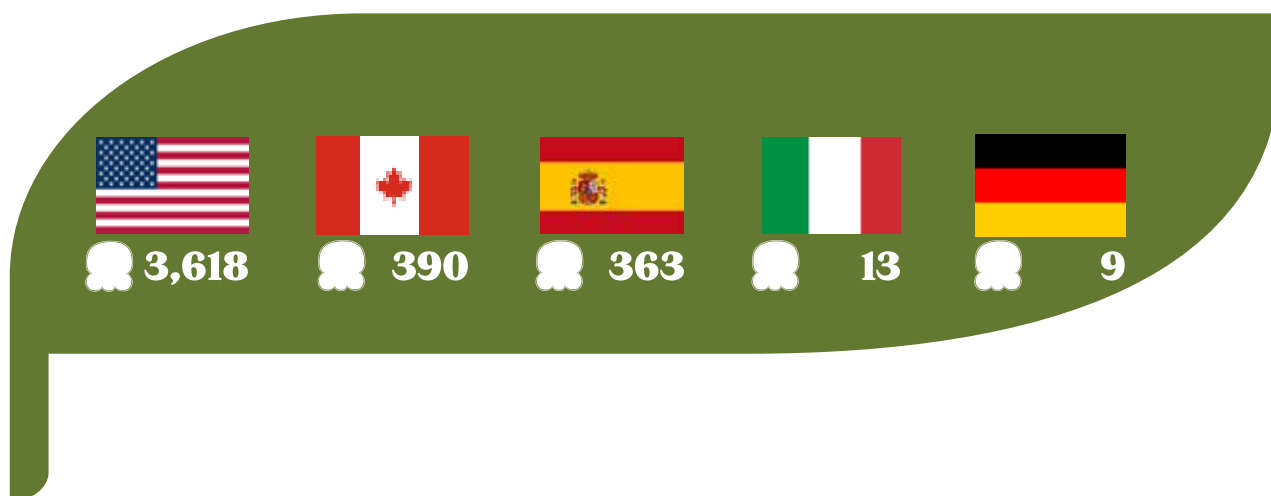
Gráfica 2

Personas colocadas en un trabajo temporal en el extranjero por país de destino. Años 2019 a 2025



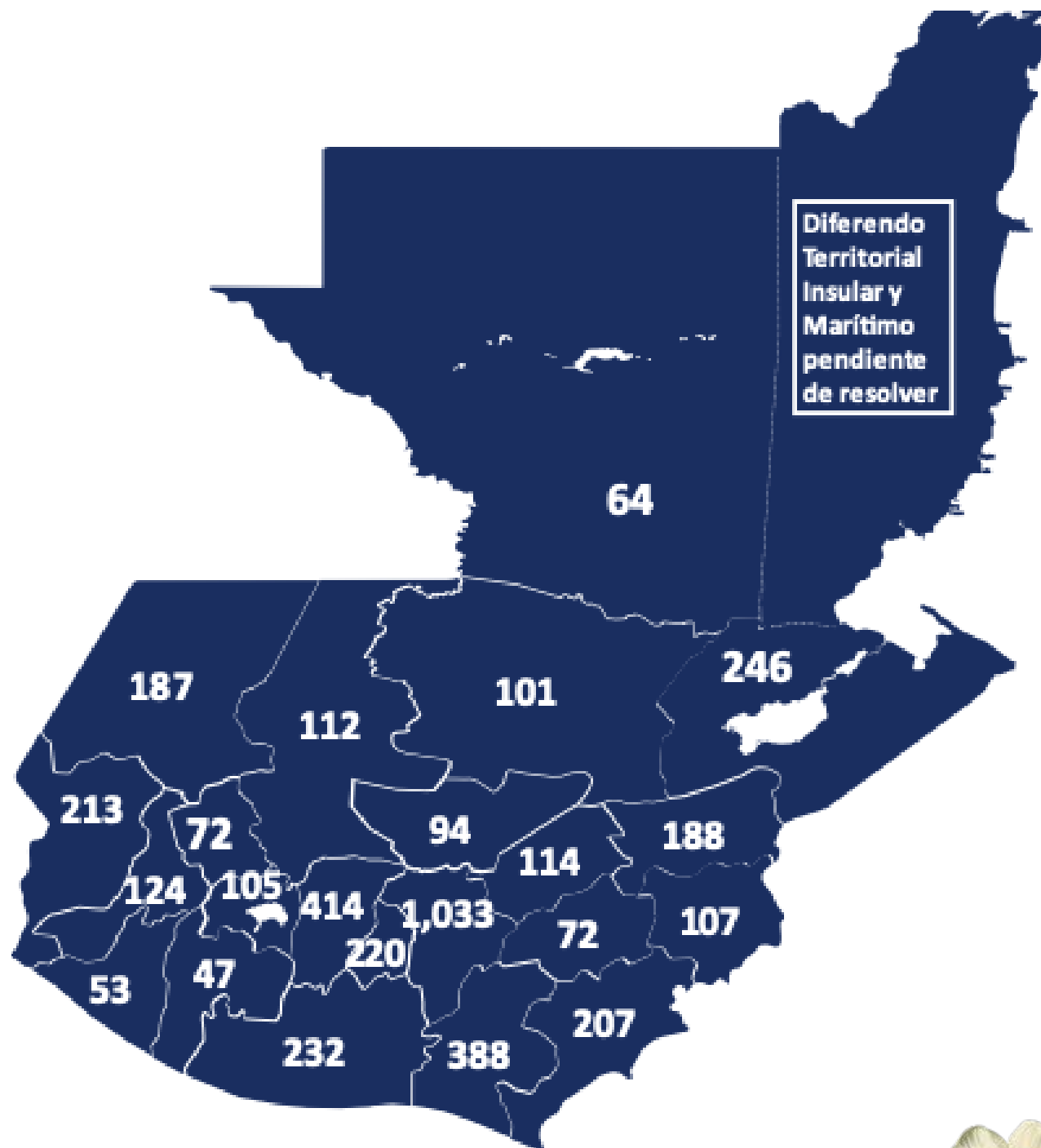
Fuente: Registro y Estadística, Departamento de Movilidad Laboral, DGE, MINTRAB. 2025.

En 2025, se beneficiaron **4,393** personas con un trabajo temporal en el extranjero, la mayoría en los Estados Unidos, pero también en países como Canadá, España, Italia y Alemania, con los siguientes resultados:



Mapa 4

Personas intermediadas por departamento. Año 2025.

**Fuente:** SICOIN, Departamento de Movilidad Laboral, DGE, MINTRAB, 2025.

El total de personas colocadas en un trabajo digno en el extranjero durante 2025 fueron personas provenientes de los 22 departamentos del país, tal como se muestra en el mapa 4. Las personas beneficiarias del programa recibieron por parte de las embajadas respectivas diversos tipos de visas, en su mayoría les fue otorgada la visa H2B, tal como se observa en la tabla 4, la cual muestra la

distribución de las personas trabajadoras por el tipo de visa otorgado. Es menester indicar que las visas otorgadas no son parte de las intervenciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, derivado que esta institución únicamente realiza la intermediación consular, es decir, apoya la gestión de la emisión de la visa de trabajo temporal que corre por cuenta de la embajada respectiva.

Tabla 4

Número de personas enviadas por el programa de trabajo temporal en el extranjero, por tipo de visa.

Tipo de visa	No. de personas
H2A	462
H2B	3,124
W1	390
D	363
C1/D	32
LAV/SUB MARITTIMI	13
ALEMANIA	9
TOTAL GENERAL	4,393

Fuente: Registro y Estadística, Departamento de Movilidad Laboral, DGE, MINTRAB, 2025.

El Ministerio ha fortalecido las acciones de transparencia, con el fin de que los beneficiarios reciban el servicio de manera gratuita, razón por lo cual en el 2025, se promovieron acciones para actualización de la plataforma electrónica para el registro de reclutadores, lo que ha permitido reforzar los controles en el sector de reclutadoras y evitar cobros a las personas trabajadoras por este tipo de servicios, así

como contar con la posibilidad de verificar las reclutadoras registradas y evitar estafas, como resultado del fortalecimiento de mecanismos de detección y denuncia.

Al cierre del año 2025, las reclutadoras privadas autorizadas por MINTRAB se enumeran en la tabla 5.

Tabla 5
Reclutadoras privadas autorizadas por el MINTRAB, al año 2025.

Reclutadoras privadas autorizadas
ASESORÍAS CA
ASESORÍAS SAN GABRIEL
AVODA
BALAM HUNTER
CIERTO GT
COMUGUATE, SOCIEDAD ANÓNIMA
EMPLEATE USA
FUNDACION JUAN FRANCISCO GARCIA COMPARINI
GLOBAL INNOVATION WORK, S.A.
GRUPO SIEMBRA, SOCIEDAD ANONIMA
HUMAN RESOURCE OUTSOURCING, HRO
MCS, SOCIEDAD ANÓNIMA
MOCI GUATEMALA
ONE GROUP CORPORATION
SALGUSA
SERTEGUA
SERVICIOS MATIAS-SEPULVEDA

Fuente: Registro y Estadística, Departamento de Movilidad Laboral, DGE, MINTRAB, 2025.





 **LOGRO**

4,393

personas colocadas para un trabajo
temporal en el extranjero

Atención a las personas migrantes retornadas

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social creó en el 2025 la Unidad de Atención a las Personas Migrantes Retornadas (UAPMR), bajo la responsabilidad de la Dirección General de Empleo, con el objetivo de promover la inserción laboral de este grupo de personas. Como parte de las acciones del Gobierno de Guatemala para la reintegración de las personas migrantes retornadas, se implementó el Plan Retorno al Hogar, en el cual el Ministerio participa en la Fase 3 de Nuevas Oportunidades, enfocada en la certificación de competencias y el acceso a un empleo decente. Esta Unidad especializada ofrece servicios de registro y seguimiento, asesoría, acompañamiento, orientación vocacional y laboral a través del Servicio Nacional de Empleo, que incluyen:

■ **Asistencia personalizada.** A través de Ventanillas de atención en Ciudad de Guatemala, San Marcos y Quetzaltenango y atención remota por vía telefónica (2422-2500 ext. 1013) para seguimiento, acompañamiento y orientación de los beneficiarios, asesoría en fortalecimiento del perfil ocupacional, e identificación de competencias y habilidades.

■ **Asistencia virtual.** Atención autogestionable a través de la Plataforma OportuGuate, implementada y adoptada por el Ministerio para conectar a personas migrantes retornadas

con oportunidades laborales, de formación y capacitación para el empleo, facilitando su reintegración económica y social.

■ **Derivación a programas.** A través de las intervenciones se ha brindado información a las personas interesadas y se les ha derivado a programas del Ministerio, entre ellos: El Servicio Nacional de Empleo, Programa Beca Mi Primer Empleo, Programa de Capacitación para el Empleo, Programa Nacional de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero, entre otros.

■ **Asesoría personalizada a empresas.** Sobre oportunidades de empleabilidad basadas en el análisis de perfiles de las personas retornadas, se ha facilitado el proceso de reclutamiento mediante el filtrado de perfiles e identificación de candidatos.

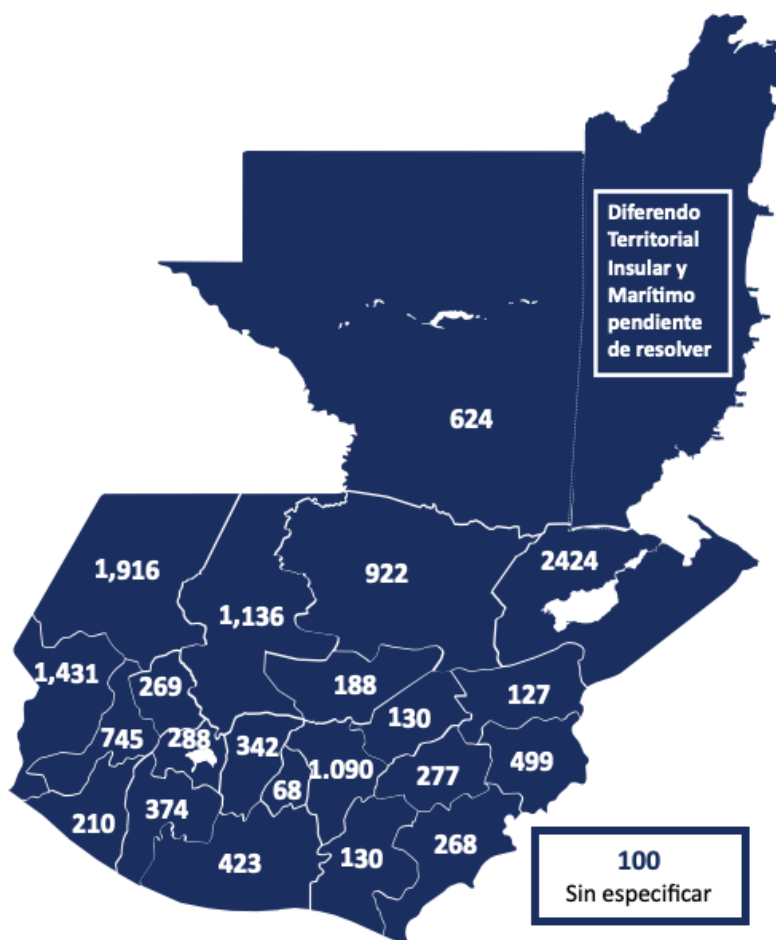
**El Ministerio creó
en el 2025 la Unidad
de Atención a las
Personas Migrantes
Retornadas (UAPMR),
con el objetivo de
promover la inserción
laboral de este grupo
de personas.**

En 2025, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) registró a **5,204** personas migrantes retornadas entre enero y diciembre de ese año, según datos de la Unidad de Atención a la Persona Migrante Retornada (UAPMR). Se brindó un total de **11,799** servicios a las personas migrantes retornadas registradas tanto por el MINTRAB como por el Instituto

Guatemalteco de Migración. Estos servicios fueron de orientación, intermediación laboral, colocación, derivación a programas y servicios del MINTRAB, así como derivaciones externas a instituciones como INTECAP, OIM, MINEDUC y MINECO. En el Mapas 5 y la Gráfica 5 se muestra la cantidad y el tipo de servicios brindados por departamento, respectivamente.

Mapa 5

Servicios brindados a las personas migrantes retornadas, por departamento. Año 2025.

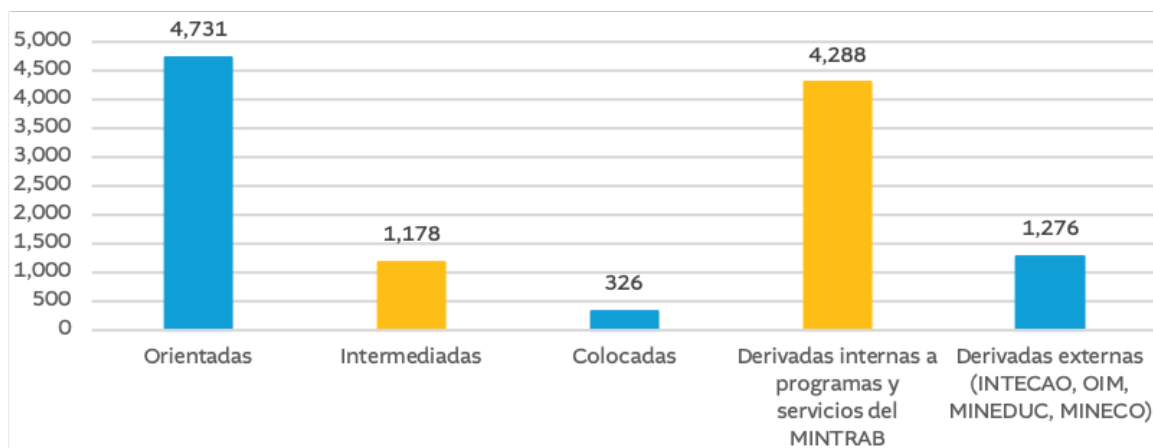


Fuente: Unidad de Atención a las Personas Migrantes Retornadas, DGE, MINTRAB, 2025.



Gráfica 3

Personas migrantes retornadas orientadas, intermediadas, colocadas y derivadas. Año 2025.



Fuente: Unidad de Atención a las Personas Migrantes Retornadas, DGE, MINTRAB, 2025.



 **LOGRO**
723

personas beneficiadas con beca de empleo
en actividades económicas diversas

Si eres persona
MIGRANTE RETORNADA
y buscas empleo



¡OportuGuate
ES PARA TI!

Regístrate en:

 oportuguate.mintrabajo.gob.gt/

Para más información comunícate al
2422 2500 Ext. 1013

Escanea el código QR e ingresa
directamente a la plataforma:



¡nuestros servicios son GRATUITOS

¡Si necesitas apoyo acércate a cualquiera de nuestras 22 sedes
nacionales o a la Ventanilla Única Municipal de Empleo más cercana!

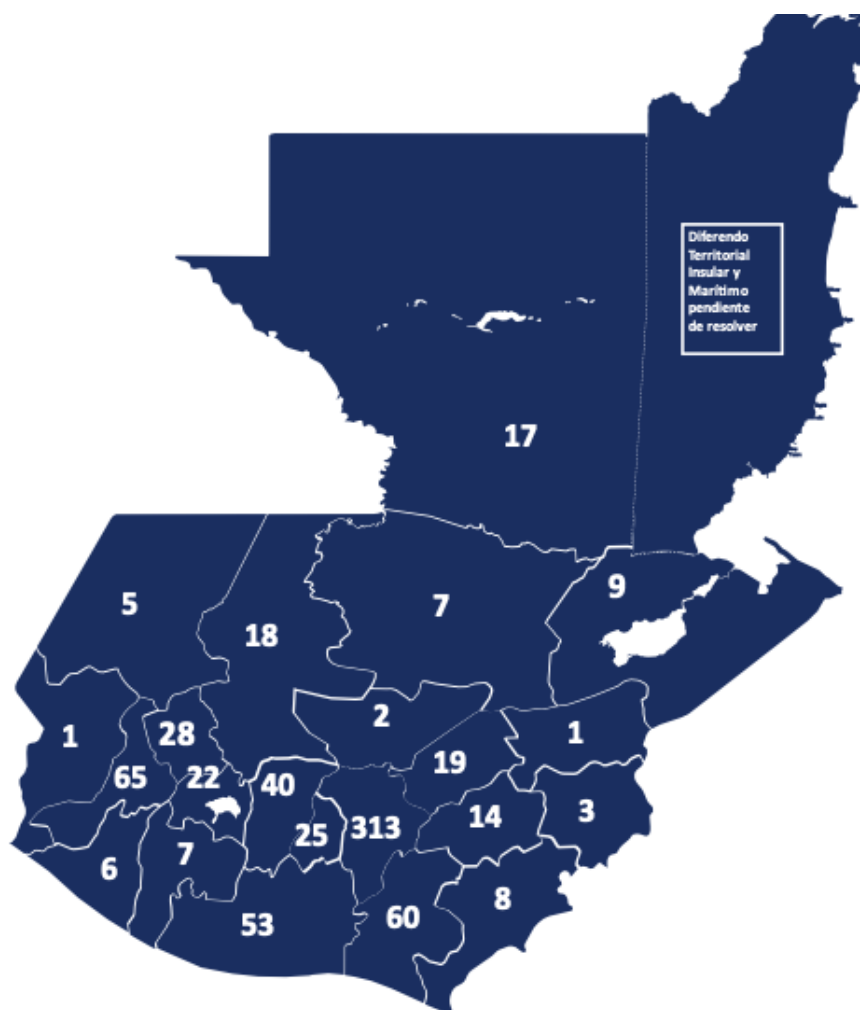
Programa Beca Mi Primer Empleo

El Ministerio de Trabajo y Previsión social promueve la empleabilidad juvenil a través del Programa Beca Mi Primer Empleo. En 2025, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social otorgó un total de **723** becas.

Gracias a la alianza con **92** empresas, se logró cubrir a un **6.64%** más personas jóvenes que en el año anterior, beneficiando principalmente a mujeres en los 22 departamentos del país, como se muestra en el mapa e ilustración siguientes.

Mapa 6

Jóvenes beneficiados con una beca Mi Primer Empleo, por departamento. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Programa Beca Mi Primer Empleo, MINTRAB, 2025.



Ilustración 7

Jóvenes beneficiados con una beca Mi Primer Empleo, por sexo. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Programa Beca Mi Primer Empleo, MINTRAB, 2025.



Formación y capacitación en competencias técnicas para el empleo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento de su mandato de diseñar políticas de capacitación técnica y profesional, ofrece servicios para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos en las personas trabajadoras guatemaltecas. Esto se logra a través del Programa de Capacitación Técnica para el Empleo, de la Sección de Formación y Capacitación Técnica para el Empleo (SECAFOR), y el Programa Nacional de Escuelas Taller y Talleres de Empleo (PNTTE), ambos a cargo de la Dirección General de Empleo.

El objetivo del Programa de Capacitación Técnica para el Empleo es potenciar las habilidades y competencias de la población guatemalteca para fortalecer su perfil ocupacional y mejorar su inserción en el mercado laboral formal, mediante becas para cursos técnicos que permitan disminuir la informalidad del empleo y aumentar los ingresos familiares.

En colaboración con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), se ofrecen los siguientes procesos formativos: Cursos técnicos, certificaciones internacionales en productos Microsoft, certificación en competencias laborales. El Ministerio de

Trabajo y Previsión Social también realiza acreditaciones a través de la Sección de Formación y Capacitación Técnica para el Empleo (SECAFOR) como encargado del registro de profesionales técnicos que no tienen formación universitaria, como: masajistas, naturópatas, quiroprácticos, acupunturistas, enfermeras auxiliares.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha establecido convenios con otras instituciones, como el Convenio de prestación de servicios con el Ministerio de la Defensa en el tema de Marino Mercante. Además, participa en la Mesa Técnica de Marino Mercante con el objetivo de fortalecer las capacidades de los trabajadores marítimos guatemaltecos y promover su inclusión en el mercado laboral internacional.

En 2025, se otorgaron 91 becas de Marino Mercante a personas guatemaltecas, lo que les permitió acceder a oportunidades laborales en la flota marítima mundial. De estas becas, 50 fueron otorgadas a mujeres y 41 a hombres.

Los resultados del Programa de Capacitación Técnica para el Empleo durante 2025 se muestran en las siguiente ilustración y las gráficas 6 y 7.



Ilustración 8

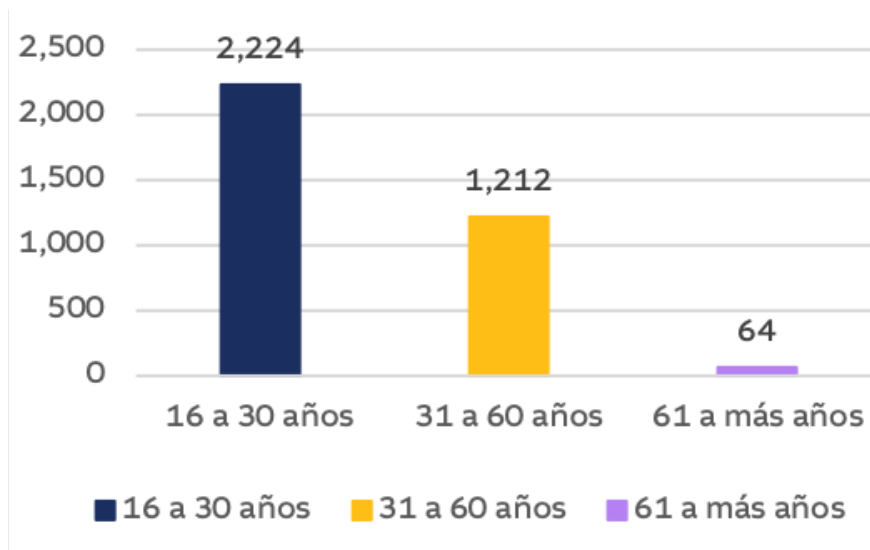
Personas beneficiadas por el Programa de Capacitación Técnica para el Empleo, cantidad total y por sexo. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Sección de Formación y Capacitación Técnica para el Empleo, DGE, MINTRAB, 2025.

Gráfica 4

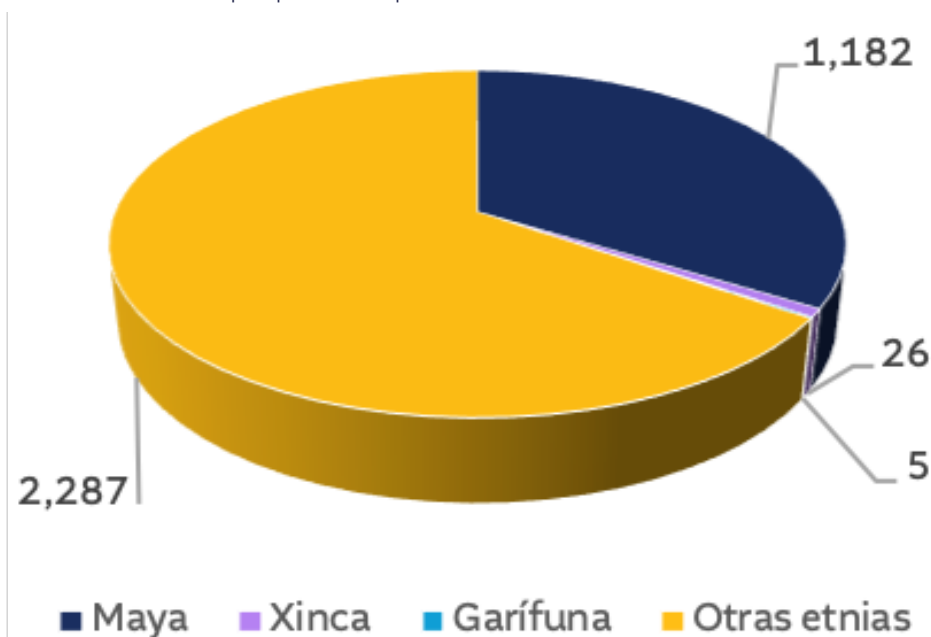
Personas atendidas por el Programa de Capacitación Técnica para el Empleo, por grupos de edad. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Sección de Formación y Capacitación Técnica para el Empleo, DGE, MINTRAB, 2025.

Gráfica 5

Personas atendidas por el Programa de Capacitación Técnica para el Empleo, por pueblo de pertenencia étnica. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Sección de Formación y Capacitación Técnica para el Empleo, DGE, MINTRAB, 2025.

Los cursos en los que se ha formado a las personas beneficiarias son diversos como se muestra en el Anexo A de este documento.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social también realiza acreditaciones a través de SECAFOR como encargado del registro de profesionales técnicos que no tienen un carácter universitario, como: masajistas, naturópatas, quiroprácticos, enfermeras auxiliares, acupunturistas.





LOGRO 4,200

personas formadas y certificadas en
competencias técnico-profesionales
para el empleo.



El Programa Nacional de Escuelas Taller y Talleres de Empleo

El Programa Nacional de Escuelas Taller y Talleres de Empleo continúa consolidándose como una estrategia clave para la formación técnica ocupacional en Guatemala, orientada a la empleabilidad, la inserción laboral y la generación de oportunidades para jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad. Este programa se implementa con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Su metodología basada en el enfoque de “aprender haciendo” permite que los participantes desarrollen competencias reales en ambientes de trabajo, combinando el 20% de teoría con el 80% de práctica, lo que incrementa la pertinencia y calidad de la formación. La apertura de nuevas Escuelas Taller ha permitido atender regiones con mayores brechas sociales, contribuyendo a la reactivación económica local y al desarrollo territorial.

El programa ha fortalecido también la articulación interinstitucional, trabajando en coordinación con municipalidades, cooperación internacional, instituciones educativas, organizaciones comunitarias y sectores productivos locales. Estas alianzas facilitan la ejecución de proyectos comunitarios, la práctica profesional supervisada y la vinculación temprana al mercado laboral.

En el ámbito institucional, el programa ha impulsado procesos de gestión eficiente de recursos, estandarización de informes, modernización administrativa y fortalecimiento de la transparencia, con el fin de asegurar que los servicios brindados respondan a criterios de calidad, equidad y oportunidad. Se han promovido también acciones para mejorar la capacidad de los instructores y enlaces administrativos mediante capacitaciones técnicas, pedagógicas y de gestión pública.



Investigación del mercado laboral

El MINTRAB, a través de la Dirección de Estadísticas Laborales (DEL) y el Observatorio del Mercado Laboral de la Dirección General de Empleo (DGE), implementó en 2025 un estudio sobre el mercado laboral en Guatemala con el propósito de contar con información útil para facilitar la inserción y movilidad laboral de la población guatemalteca.

En ese marco, se implementó la “Encuesta Empresarial de Demanda Laboral 2025 en empresas del sector industrial de Guatemala”, siendo un estudio estratégico a través del cual se recopiló información clave sobre las necesidades en este sector del mercado laboral para reconocer los requerimientos de capacitación y de la cantidad de personas trabajadoras que este requiere con el propósito de acompañar estas demandas por medio de las competencias de esta cartera.

La DEL desarrolló la metodología y las herramientas y el Observatorio las aplicó con apoyo del personal de esta misma dirección. El estudio se finalizó y al cierre de 2025, el documento se encontraba en proceso de revisión para su publicación. Se prevé replicarla posteriormente en los sectores económicos más relevantes de la economía guatemalteca como una encuesta a nivel nacional.

Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fortalece el Observatorio del Mercado Laboral a través de la delimitación de sus funciones para sentar las bases de un funcionamiento óptimo para la generación de estudios estratégicos como base para la toma de decisiones de esta institución y el desarrollo de políticas de gobierno a mediano y largo plazo.



Atención a personas extranjeras que residen en Guatemala

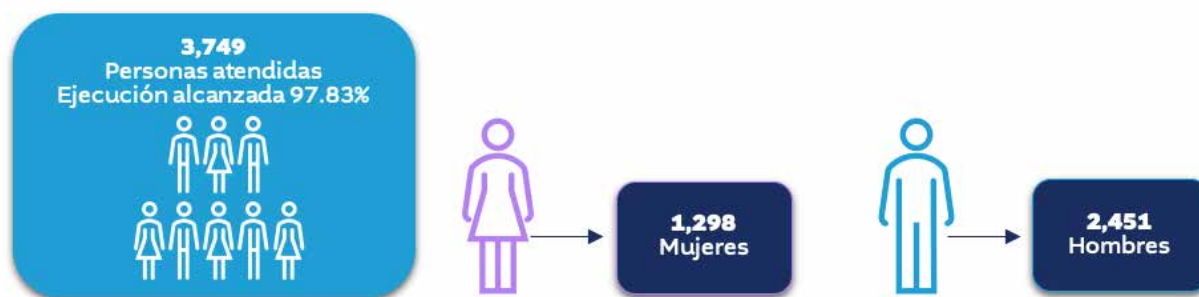
Dentro de las competencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social está la autorización de permisos de trabajo a las personas extranjeras que se encuentran en el país de forma regular. A través del Departamento de Permisos a Extranjeros, de la Dirección General de Empleo, se reciben, analizan y resuelven las solicitudes de personas extranjeras que ingresan a Guatemala legalmente y que prestan o prestarán sus servicios laborales, bajo

dependencia continuada. Estos permisos se solicitan, tramitan y extienden de forma digital a través de la plataforma <https://pex.mintrabajo.gob.gt>.

Como parte de los resultados de los servicios proporcionados a personas extranjeras que residen en Guatemala, de enero al cierre de diciembre del año 2025, se concretaron los resultados que se presentan en la siguiente ilustración.

Ilustración 9

Número de personas atendidas por el Departamento de Permisos Extranjeros, total y por sexo. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Sistema en línea del Departamento de Permisos a Extranjeros, DGE, MINTRAB, 2025.

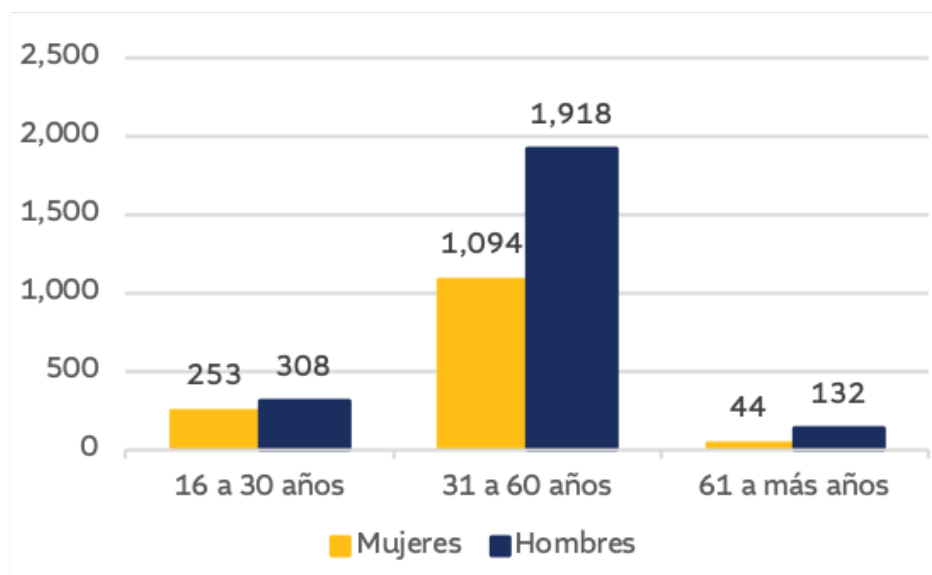
Entre las solicitudes atendidas, se incluyen las presentadas por empleadores que solicitaron autorización para contratar a extranjeros o extranjeras, de personas solicitantes de refugio, personas extranjeras con hijos guatemaltecos

menores de edad y/o casadas o unidas legalmente con una persona guatemalteca y reconocidas bajo el estatuto de refugiados. En la siguiente gráfica se incluyen datos por sexo y edad de las personas extranjeras atendidas.



Gráfica 6

Personas extranjeras autorizadas para laborar en Guatemala, por sexo y edad. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Sistema en línea del Departamento de Permisos a Extranjeros, DGE, MINTRAB, 2025..



Resultados y logros relevantes en materia de empleo

La Dirección General de Empleo, a través de sus distintas dependencias, concretó los resultados y logros relevantes en el año 2025 que se describen a continuación:

- Incremento de cobertura y participación en los procesos de formación técnica de jóvenes y adultos en condiciones de vulnerabilidad.
- Mejora de la calidad formativa y fortalecimiento de capacidades pedagógicas del cuerpo docente a través de la actualización curricular y alineamiento con el Sistema Nacional de Formación Laboral (SINAFOL), capacitaciones para instructores a partir de lineamientos de SINAFOL, fortalecimiento de la supervisión, estandarización de guías teóricas y prácticas, así como promoción de una ruta futura para la certificación docente bajo estándares nacionales.
- Fortalecimiento territorial del Programa Nacional de Escuela Taller y Talleres de Empleo con la reactivación y fortalecimiento de sedes en municipios clave como Huité, Salamá, Agua Blanca y Santa Catarina Mita, aumentando la oferta de talleres en oficios con alta demanda local proporcionando un acceso más equitativo a la población rural.
- Se impulsaron nuevos vínculos para apoyar la formación y la empleabilidad

de los participantes: Coordinación con municipalidades, sector privado y organismos de cooperación; gestión de proyectos colaborativos con instituciones nacionales e internacionales; ampliación de oportunidades para prácticas laborales, inserción y emprendimiento.

- Se incrementó la cantidad de participantes certificados en competencias técnicas, especialmente en talleres de Carpintería, Electricidad, Corte y Confección y Obra y Construcción, contribuyendo a brindar reconocimiento formal ante empresas.
- Fortalecimiento de la atención y asistencia personalizada brindada a usuarios que buscan oportunidades laborales o fortalecer su perfil ocupacional, así como la comunicación con personas migrantes retornadas para el seguimiento a través de llamadas telefónicas y de forma presencial y la coordinación interinstitucional para la vinculación de estas personas a servicios que brindan otras instituciones que integran el Plan Retorno al Hogar.
- Mejora a las herramientas y los canales de comunicación interna y externa, lo que permitió una coordinación más eficiente entre las Escuelas Taller, los instructores, los enlaces administrativos y las autoridades del Ministerio. Asimismo, facilitó la difusión de información oportuna sobre actividades, capacitaciones,



convocatorias y logros, contribuyendo a una mayor visibilidad del programa y una participación más activa de los beneficiarios y actores estratégicos.

- Las acciones de fortalecimiento al Programa Nacional de Escuelas Taller fueron determinantes para mejorar la gestión institucional, optimizar los procesos internos y elevar la calidad de los servicios brindados a la población beneficiaria.
- Lanzamiento y fortalecimiento de la Plataforma del Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero que permitió reforzar las áreas de Registro de solicitantes, Perfilamiento, Reclutamiento y Selección, Intermediación Consular, Apoyo y Seguimiento, Registro y Estadística, Promoción Internacional y Capacitación y Orientación.
- Propuesta de reforma del Acuerdo Gubernativo 50-2022, sobre el Registro de Reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obra fuera del territorio de la República de Guatemala.
- Implementación de dos planes piloto para la colocación de guatemaltecos trabajadores en el extranjero en los países de España y Alemania.
- Implementación y seguimiento de los acuerdos bilaterales con México y Costa Rica estableciendo una hoja de ruta de migración con México y un Protocolo de Actuación con Costa Rica, el cual



fue firmado por las autoridades de los Ministerios de Trabajo de ambos países.

- Fortalecimiento de la Unidad de Atención a las Personas Migrantes Retornadas que fue creada a principios de 2025 y cuyo equipo se conformó a inicios del mes de abril, a través del incremento de su recurso humano, la estructuración de un sistema de gestión para facilitar su funcionamiento y mejorar la adquisición del equipo de trabajo para las ventanillas de atención con el propósito de mejorar sus servicios y acompañamiento personalizado.
- Los cambios realizados a la plataforma Tu Empleo, que permitió que los solicitantes de la condición de refugio y refugiados pudieran registrarse en esta para poder acceder a oportunidades laborales en el país con el apoyo de la Dirección de Sistemas de Información (DISI) cambios a la plataforma en línea

con el objeto de viabilizar el Acuerdo Gubernativo 178-2025

- Aprobación del Acuerdo Ministerial Número 465-2025 que contiene el Manual de Procedimientos del Programa Beca Mi Primer Empleo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Participaciones en el Congreso de alcaldes y directores departamentales y en el Congreso de gestores y técnicos de VUMES en Ciudad de Guatemala, Quetzaltenango y Zacapa, así como en las ExpoCap 2025 realizadas por el Consejo de Atención y Protección (CAP), en los departamentos de Huehuetenango, Chiquimula, Alta Verapaz, Escuintla y San Marcos.
- Promoción de la Tarjeta de Visitante Temporal Fronterizo, capacitando a más de 100 trabajadores de la Dirección General de Empleo.





Previsión Social

En el marco del mandato relacionado con previsión social, el Ministerio, a través de la Dirección General de Previsión Social, implementa acciones dirigidas a la protección y la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, con énfasis en población en situación de vulnerabilidad, tal como mujeres trabajadoras, pueblos indígenas, personas trabajadoras con discapacidad, adolescentes trabajadores y personas mayores.

Asimismo, es la dependencia responsable de planificar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con la salud y seguridad ocupacional con el propósito de prevenir incidentes que afecten el bienestar físico, mental y laboral de los trabajadores de empresas e instituciones públicas y/o privadas a nivel nacional.





 **LOGRO**
12,200

Comités bipartitos de trabajadores y
empleadores atendidos con servicios
de asesoría en salud y seguridad
ocupacional.

Ejecución alcanzada: 100 %

Asesoría en Salud y Seguridad Laboral

Durante el año 2025, el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional consolidó acciones orientadas a fortalecer la cultura preventiva y el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo a nivel nacional.

Se desarrollaron diversas jornadas de capacitación y sensibilización que abordaron temas clave como la prevención de riesgos laborales, la normativa nacional de salud y seguridad ocupacional, los primeros auxilios, la gestión preventiva y la seguridad en trabajos de alto riesgo, beneficiando a trabajadores y empleadores de todos los sectores económicos del país.

Ilustración 10

Número de personas trabajadoras y empleadoras asesoradas y capacitadas en SSO. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, DGPS, MINTRAB, 2025.

Se fortaleció el registro y asesoramiento en materia de salud y seguridad ocupacional (SSO) a comités bipartitos. Los resultados reflejan un incremento

sostenido en la formalización y el cumplimiento de las obligaciones en esta materia. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.



Ilustración 11

Comités bipartitos registrados y otros resultados en materia de SSO. Año 2025.

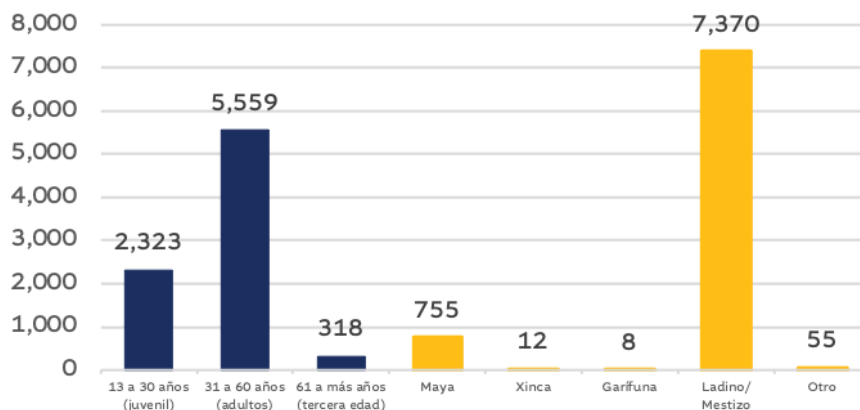


Fuente: SIGES, Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, DGPS, MINTRAB, 2025.

Se registraron Comités bipartitos en los 22 departamentos del país. En la gráfica se muestran un recuento de las personas beneficiarias de las jornadas de capacitación y sensibilización desagregadas por edad y por población con pertenencia étnica.

Gráfica 7

Personas trabajadoras y empleadoras capacitadas en normas de SSO, por grupos de edad y de pertenencia étnica. Año 2025.



Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, MINTRAB, 2025.

En 2025, se llevaron a cabo actividades estratégicas institucionales en salud y seguridad ocupacional que promovieron la formación de líderes locales en gestión preventiva. Estas actividades fortalecieron

las competencias y la sostenibilidad de la gestión preventiva en los centros de trabajo, fomentando trabajos decentes, el intercambio de buenas prácticas y la innovación.

Ilustración 12

Actividades institucionales estratégicas. Año 2005.

Conmemoraciones del Día Mundial de la Salud y Seguridad Ocupacional: 750 participantes del sector gobierno, empleador y trabajador.

Conferencias sobre Gestión Efectiva de la SSO en el Sector Construcción: 600 participantes, actores clave de este sector, en Guatemala y Huehuetenango.

Capacitación para monitores de SSO: 273 beneficiados de los sectores construcción, comercio y servicios con capacidades reforzadas en SSO.

VIII Expo Congreso Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional: 1,200 personas trabajadoras y empleadoras participantes de los sectores de la construcción, la industria, la maquila, el comercio y los servicios.

Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, MINTRAB, 2025.



Durante 2025 se fortaleció el sistema de registros en materia de salud y seguridad ocupacional, en cumplimiento al Acuerdo

Gubernativo 229-2014, artículo 11, inciso i, con los siguientes resultados acumulados de enero al cierre de diciembre de 2025:

Ilustración 13

Profesionales y empresas en materia de SSO registrados. Año 2025.



Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, DGPS, MINTRAB, 2025.

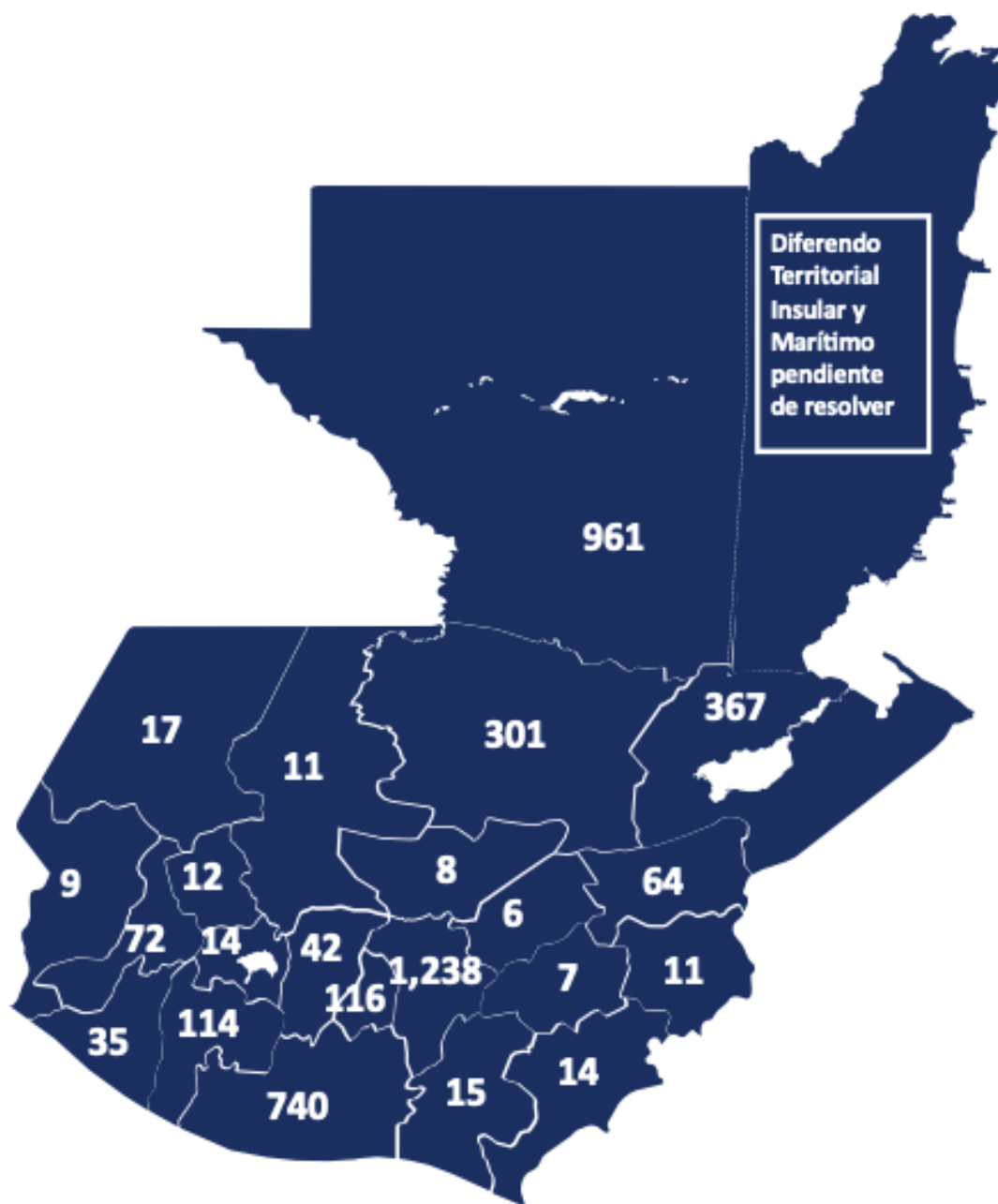
En 2025 se optimizó el sistema de información institucional mediante el reporte de accidentes laborales por parte de empleadores y su registro, en cumplimiento del Acuerdo Ministerial 191-2010. El registro permitió fortalecer la data para identificar patrones de riesgo y orientar acciones preventivas focalizadas, contribuyendo así a la toma de decisiones informadas para prevenir y reducir accidentes laborales a nivel nacional. Según datos del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO), de enero a

diciembre se reportaron **4,160** accidentes (ver mapa por departamento). Al menos el 81,47% de estos accidentes ocurrieron en las ramas de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y en la Industria.

La modernización digital facilitó la reducción de tiempos de respuesta, mientras que la capacitación del personal del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional fortaleció la calidad del acompañamiento y de la asesoría técnica brindados a empleadores y trabajadores.



Accidentes laborales reportados por empleadores al MINTRAB, por departamento. Año 2025.



Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, DGPS, MINTRAB, 2025.





 **LOGRO**
12,650

Población sensibilizada y capacitada
sobre derechos laborales de grupos
vulnerables.

Ejecución alcanzada: 100 %

 **LOGRO**
9,286

personas capacitadas sobre derechos
humanos de las mujeres.

Ejecución alcanzada: 93.80 %





**“La discapacidad
son las barreras
que la misma
sociedad nos
pone... Nosotros
simplemente
necesitamos
una oportunidad
para poder
desempeñarnos
y demostrarle
a la sociedad
que sí podemos
producir”**

Iris Lucas



Divulgación sobre derechos laborales en poblaciones vulnerables

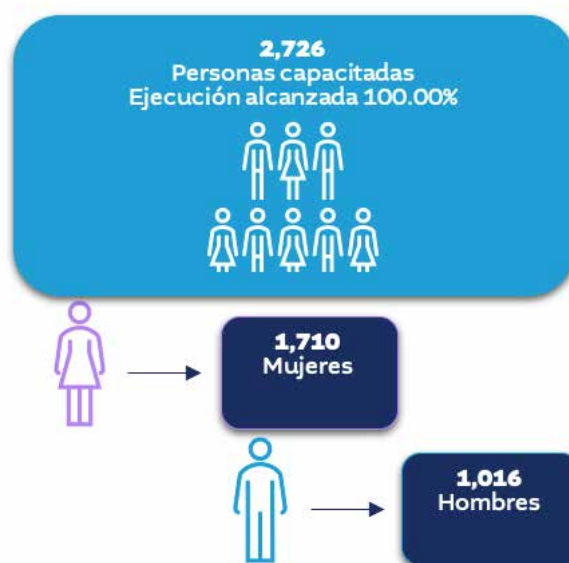
El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) es responsable de velar por la aplicación y el conocimiento de la legislación nacional e internacional en materia laboral en general y, en particular, en relación con poblaciones en situación de vulnerabilidad, entre ellas, mujeres, niñez, pueblos indígenas, juventud, personas con discapacidad, migrantes retornados, entre otros, en todo el territorio nacional.

En este marco, en 2025, el MINTRAB promovió el respeto y el cumplimiento de los derechos laborales específicos de las mujeres, los pueblos indígenas, la

adolescencia trabajadora y las personas con discapacidad, así como en la generación de igualdad de oportunidades en el mercado laboral y en el acceso a trabajo decente. A través de la Sección de Mujer Trabajadora, capacitó sobre los derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras con enfoque de género, y brindó atención, asesoría, orientación y acompañamiento especializado a mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales, obteniendo los resultados que se muestran en las ilustraciones, gráficas y fotografías incluidas a continuación.

Ilustración 14

Número de personas capacitadas sobre derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras. Año 2025.

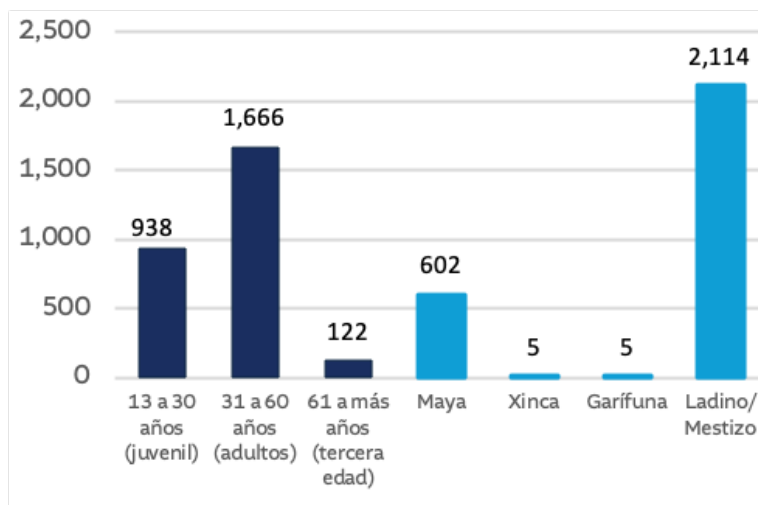


Fuente: Sección de Mujer Trabajadora, DGPS, MINTRAB, 2025.



Gráfica 8

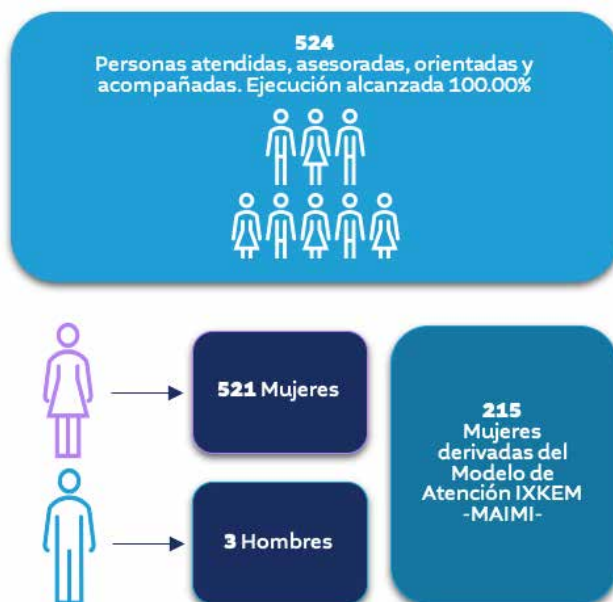
Personas capacitadas sobre derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras, por grupos de edad y de pertenencia étnica. Año 2025.



Fuente: Sección de Mujer Trabajadora, DGPS, MINTRAB, 2025.

Ilustración 15

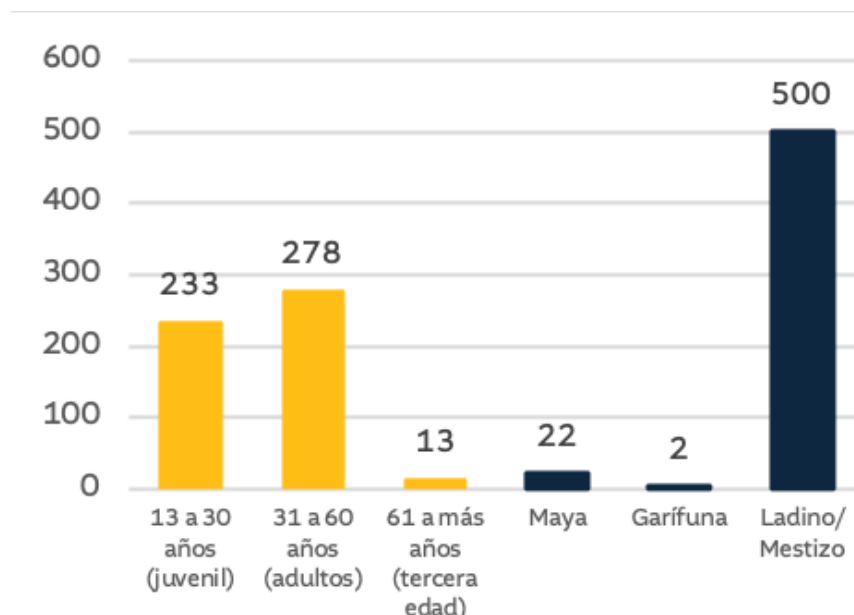
Número de personas capacitadas sobre derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras. Año 2025.



Fuente: Sección de Mujer Trabajadora, DGPS, MINTRAB, 2025.

Gráfica 9

Personas atendidas, asesoradas, orientadas y acompañadas, por grupos de edad y de pertenencia étnica. Año 2025.



Fuente: Sección de Mujer Trabajadora, DGPS, MINTRAB, 2025.

El MINTRAB ha sostenido esfuerzos dirigidos a fortalecer la Iniciativa de Espacios Amigos de la Lactancia Materna en alianza estratégica con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), reconociendo las buenas prácticas en esta materia.

A través de la Sección de Mujer Trabajadora, el MINTRAB en el 2025, continuó acompañando a instituciones para proteger, promover y apoyar la lactancia materna en los centros de trabajo, proveyendo y acondicionando un espacio adecuado en estos para las madres trabajadoras. En 2025 se concretaron 16

nuevos espacios para la lactancia materna en 12 entidades, tanto instituciones del sector público como entidades del sector privado, beneficiando a más mujeres madres trabajadoras, garantizando sus derechos y los de sus hijos e hijas.

Durante el mismo periodo se otorgó el reconocimiento a 7 mujeres indígenas de los pueblos maya, xinka y garífuna que se han destacado por su contribución en el campo laboral y al desarrollo económico, cultural, político, social y comunitario del país, con la entrega de la “Orden Ûtz Samaj”, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Indígena.



Ilustración 16

Entidades donde se concretaron nuevos espacios para la lactancia materna. Año 2025.

Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA), 11/03/2025.
Ingenio La Unión (primer ingenio azucarero), 26/03/2025.
Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC), 15/05/2024.
Denimville, S.A. (primera maquila), 22/05/2025.
IDEALSA, 02/06/2025.
Instituto de Fomento de Hipotecas Aseguradas (FHA), 09/07/2025.
Ministerio de Economía (MINECO), 20/08/2024.
Banrural (2 espacios de lactancia), 08/09/2025.
Seguros Universales, 09/09/2025.
Ministerio Público (2 espacios de lactancia), 08/10/2025.
Nacional Agro Industrial S.A. (2 espacios de lactancia), 13/10/2025.
Aiorica (2 espacios de lactancia), 27/11/2025.

Fuente: Sección de Mujer Trabajadora, DGPS, MINTRAB, 2025.





Durante el mismo periodo se otorgó el reconocimiento a 7 mujeres indígenas de los pueblos maya, xinka y garífuna que se han destacado por su contribución en el campo laboral y al desarrollo económico, cultural, político, social y comunitario del país, con la entrega de la “Orden Útz Samaj”, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Indígena.





Asimismo, se otorgó la “Orden de Excelencia Laboral”, en reconocimiento al buen desempeño de la mujer trabajadora, a 25 mujeres destacadas en las diferentes actividades económicas, en el marco del Día Internacional de la Mujer (ver Anexo B).





El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto a otras siete instituciones y con el liderazgo del Ministerio de Desarrollo Social, firmó un convenio interinstitucional para la creación de la Mesa de Cuidados como un pilar del Sistema Nacional de Protección que reconoce el cuidado como un derecho, una responsabilidad colectiva y un elemento esencial del desarrollo humano.

Este convenio, firmado el 18 de julio de 2025, busca la coordinación interinstitucional para la formulación y diseño de acciones a corto, mediano y largo plazo que permitan desarrollar -desde el enfoque de cuidados- la atención a la población en situación de vulnerabilidad, personas con necesidad de cuidados y personas cuidadoras, en cumplimiento del eje “Protección, Asistencia y Seguridad Social” contemplado en la Política General de Gobierno 2024-2028, en congruencia con las competencias y capacidades de las instituciones y de conformidad con el marco legal vigente.





En marzo, MINTRAB firmó un convenio de cooperación interinstitucional para la implementación de la Mesa Multisectorial por los Derechos de las Mujeres Trabajadoras Domésticas, del Hogar y de Casa Particular. Este se firmó junto con la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas Contra la Violencia (AMUCV), Asociación de Trabajadoras en el Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Maquila, Nexas y Conexas (SITRADOM).

A partir de la implementación de esta mesa se busca desarrollar acciones estratégicas para facilitar y promover el trabajo digno de las mujeres trabajadoras domésticas del hogar y casa particular.





A través de la Sección de Pueblos Indígenas, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social desarrolla acciones en materia de trabajo y previsión social y propone acciones para promover el cumplimiento del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.

En el marco de la Mesa Técnica de Pueblos Indígenas del Gabinete Específico de Desarrollo Social (GEDS) impulsó durante 2025 el seguimiento al cumplimiento de la sentencia contenida en expedientes acumulados 156-2013 y 159-2013 de la Corte de Constitucionalidad y el Auto Ejecutoria de fecha 1 de junio de 2022 de la Corte Suprema de Justicia, Consulta San Juan Cotzal. Asimismo, dio seguimiento a la implementación del Plan de Acción Nacional de Decenio Internacional de los Idiomas Indígenas de Guatemala 2022-2032 y al diseño de una ruta para el reconocimiento del Pueblo Afrodescendiente en Guatemala.

En la Comisión Gubernamental de Consulta (CGC) avanzó en el mismo período en la definición del presupuesto, hoja de ruta, cronograma de reuniones y mecanismo de seguimiento, en el marco del

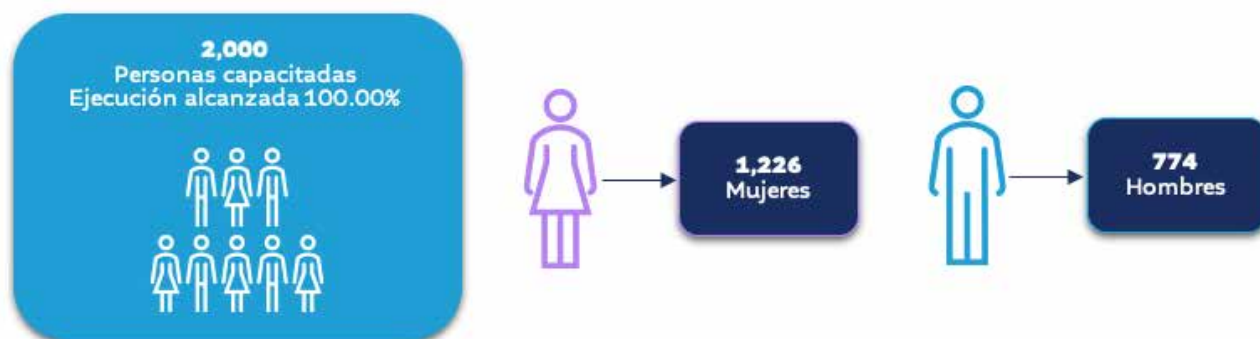
proceso de implementación de consulta con Autoridades Indígenas de San Juan Cotzal. En la Mesa Interinstitucional de seguimiento de compromisos de Agendas Territoriales participó y dio seguimiento a la conclusión del proceso de consulta CC Transnova, S.A. y a la promoción de la atención de Programas Sociales diferenciados para el Pueblo Garífuna, especialmente para personas mayores. Asimismo, a la promoción, orientación e intermediación laboral, la divulgación de información a programas de capacitación y certificación a los jóvenes del territorio Ch'orti', así como el acercamiento de la oferta de becas para jóvenes indígenas.

También se proporciona acompañamiento a los pueblos indígenas y se coordinan acciones en materia laboral enfocadas en la promoción y garantía de la plena efectividad de sus derechos e igualdad de oportunidades. En 2025, el MINTRAB proporcionó orientación y brindó el servicio de atención informativa sobre los derechos laborales de los pueblos indígenas a las personas usuarias que así lo requirieron. A continuación, se muestran los resultados relevantes en las ilustraciones, gráficas y fotografías incluidas.



Ilustración 17

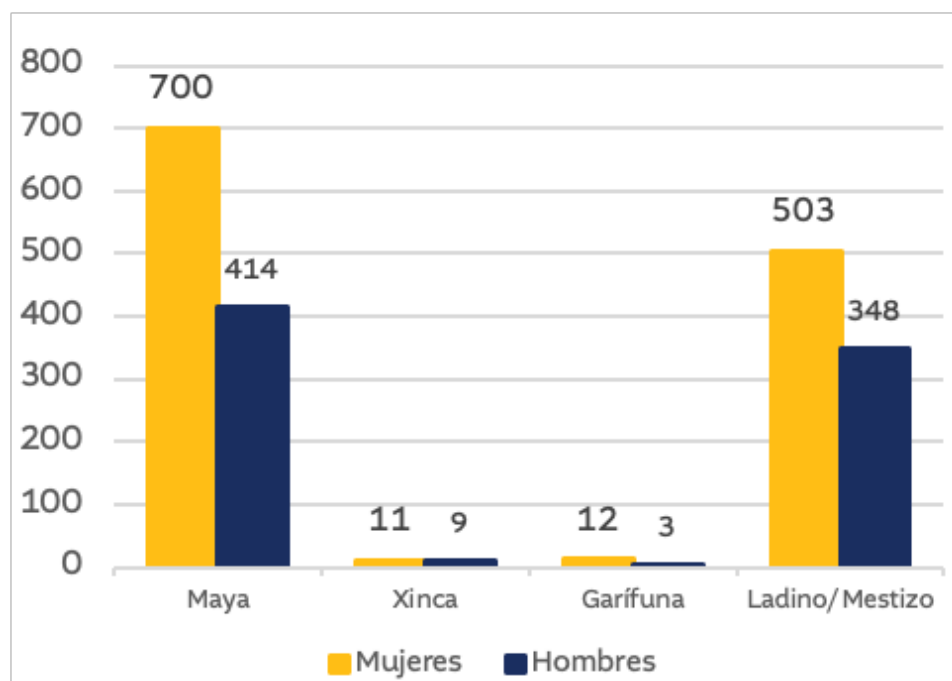
Personas capacitadas sobre derechos de los pueblos indígenas en el marco del Convenio 169 de la OIT, total y por sexo. Año 2025.



Fuente: Sección de Pueblos Indígenas, DGPS, MINTRAB, 2025.

Gráfica 10

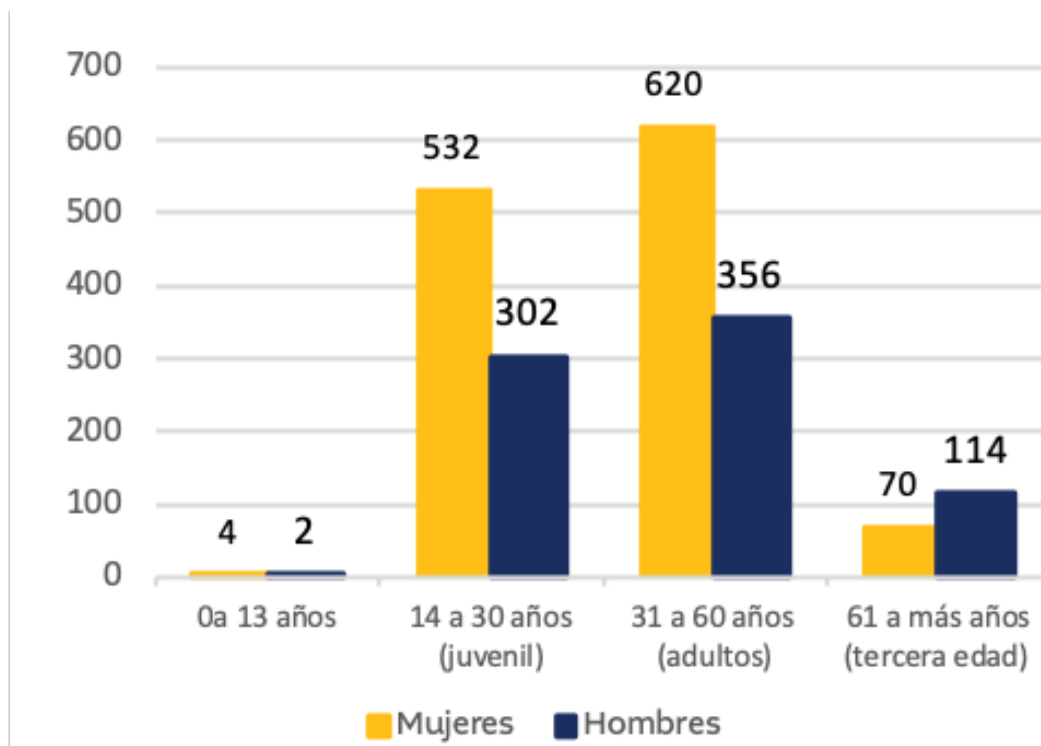
Personas capacitadas sobre derechos de los pueblos indígenas en el marco del Convenio 169 de la OIT, por grupos de edad y sexo. Año 2025.



Fuente: Sección de Pueblos Indígenas, DGPS, MINTRAB, 2025.

Gráfica 11

Personas capacitadas sobre derechos de los pueblos indígenas en el marco del Convenio 169 de la OIT, por pueblo de pertenencia étnica y sexo. Año 2025.



Fuente: Sección de Pueblos Indígenas, DGPS, MINTRAB, 2025.

Es importante destacar que a través de esta sección también se participa en la Coordinadora Interinstitucional Indígena del Estado (CIIE). En 2025, en este espacio se dio seguimiento a la revisión de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (PPCER); al Protocolo de Atención para el abordaje de la Violencia Sexual; la presentación y recopilación de insumos

para la actualización de la política pública de los Pueblos Indígenas y la política de Lugares Sagrados. Asimismo, de la socialización de la guía de diálogos interculturales en salud y seguimiento al Manual para la incorporación del derecho a la autoidentificación en las estadísticas oficiales y el estado de la situación del tema.



En el año 2025, se realizaron conversatorios, talleres, reuniones y encuentros para socializar, sensibilizar y divulgar información sobre los derechos y obligaciones laborales de los pueblos indígenas, individuales y colectivos contenidos en el Convenio sobre

Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes núm. 169 de la OIT. Dichas actividades fueron dirigidas a autoridades indígenas, organizaciones de mujeres indígenas, organizaciones sindicales, docentes y juventud (estudiantes del nivel diversificado).

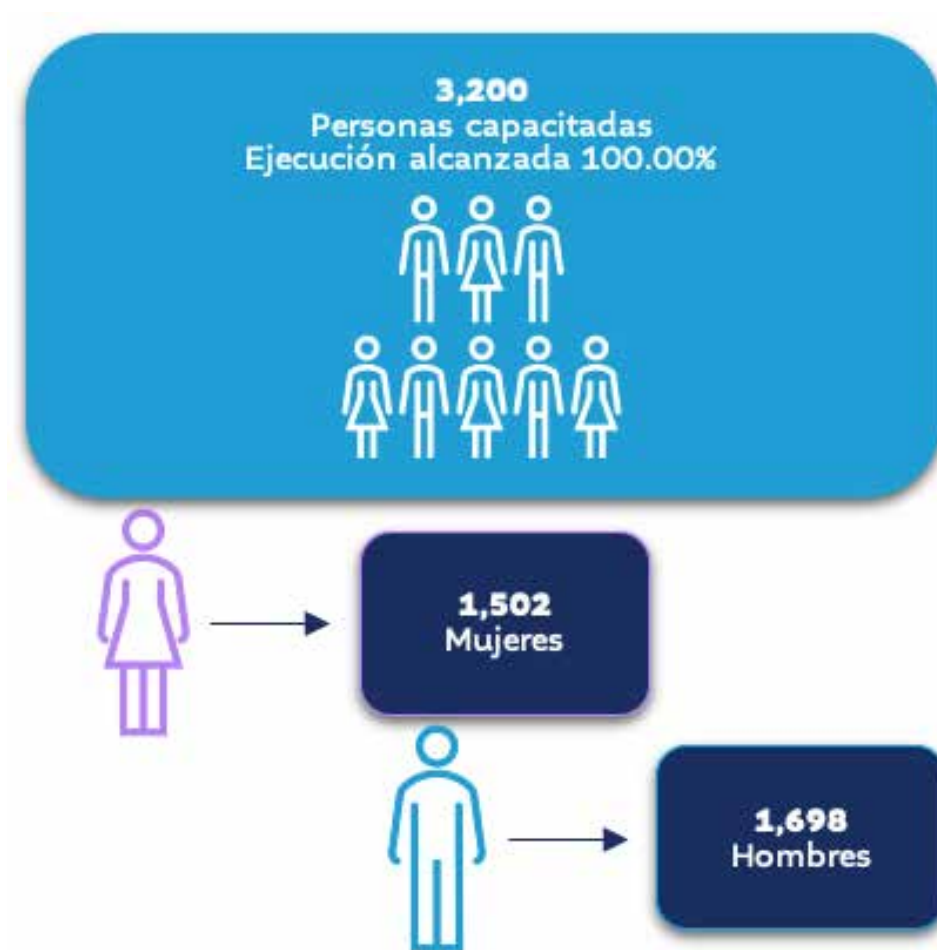


Por otra parte, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora (UPAT), realizó varias acciones en 2025 como parte de la estrategia para prevenir y erradicar el trabajo infantil, así como para

proteger a los adolescentes que trabajan. En ese marco, capacitó a personas adolescentes, a funcionarios y a empleados públicos, entre otros, sobre los derechos laborales de la adolescencia trabajadora, tal como se muestra a continuación.

Ilustración 18

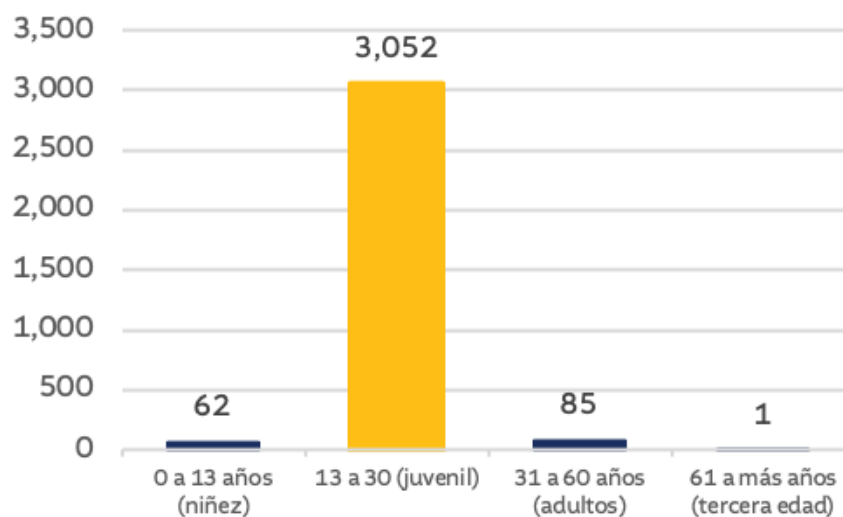
Personas capacitadas sobre derechos de la adolescencia trabajadora, total y por sexo. Año 2025.



Fuente: Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, DGPS, MINTRAB, 2025.

Gráfica 12

Personas capacitadas sobre derechos de la adolescencia trabajadora, por grupos de edad. Año 2025.



Fuente: Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, DGPS, MINTRAB, 2025.

Las capacitaciones son fundamentales para fortalecer las capacidades de las personas y empoderarse de sus derechos, lo cual contribuye a la prevención del trabajo infantil.

Se elaboró la “Guía Instruccional del microcurso virtual para adolescentes solicitantes de la constancia de edad mínima para la admisión al empleo en Guatemala”, con apoyo de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) en el marco del proyecto “Plataforma Virtual de Aprendizaje para Adolescentes”.

Un servicio que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ofrece a la población adolescente es la emisión y entrega de las Constancias de Edad Mínima de Admisión al Empleo, como documento oficial que certifica la edad mínima requerida para que una persona menor de edad pueda ser admitida a un empleo, aplicable a adolescentes de entre 15 y 17 años. Su emisión corresponde a la Inspección General de Trabajo y la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora (UPAT). En 2025, el MINTRAB alcanzó los resultados que se incluyen en la siguiente ilustración.

Ilustración 19

Número total de constancias entregadas a adolescentes. Año 2025.



Fuente: Inspección General de Trabajo, MINTRAB, 2025.



En el marco de la Mesa Técnica para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la implementación del Plan para la Prevención y Erradicación de todas las Formas de Trabajo Infantil y Protección a la Adolescencia Trabajadora, a través de la UPAT se coordinaron varios procesos que implicaron acciones institucionales, interinstitucionales y algunas multisectoriales durante el periodo que se reporta, algunos de ellos fueron:

- Elaboración de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación de todas las formas de Trabajo Infantil y la Protección de la Adolescencia Trabajadora.
- Creación e implementación de sello voluntario de empresas libres de trabajo infantil.
- Elaboración de Estrategia de campañas para la prevención y erradicación del trabajo infantil.
- Desarrollo del Diplomado en Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, Explotación y Trata de Personas como una de sus Peores Formas.
- Registro y atención en salud integral a niñas, niños y adolescentes en los municipios priorizados con alto riesgo de trabajo infantil.
- Implementación de Transferencias Monetarias Condicionadas TMC-Educación en los departamentos y municipios priorizados por el Modelo

de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI), en coordinación y bajo la responsabilidad del Ministerio de Desarrollo Social.

- Elaboración de Estrategia para la incorporación de niñas, niños y adolescentes (NNA) migrantes y retornados al Sistema Educativo Nacional.
- Sensibilización y concientización a empresas sobre trabajo infantil dirigido a alta gerencia y recursos humanos.
- Desarrollo de ferias informativas para dar a conocer a la población los derechos de los niñas, niños y adolescencia trabajadora.
- Desarrollo de talleres departamentales sobre medidas de salud y seguridad, así como la protección de los derechos de la niñez y adolescencia en la producción y manipulación en el sector de la pirotecnia, dirigidos a personal de las municipalidades responsables del otorgamiento del permiso temporal para la comercialización de estos productos.
- Implementación del Plan Educativo para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, como una estrategia del Eje de Cambio Social y de Comportamiento.
- Actualización del Modelo de Identificación del Riesgo del Trabajo Infantil (MIRTI) con el acompañamiento técnico de OIT.



- Respaldo a la figura del CODEPETI en el marco del GEDS.
- Actualización de la Guía de Funcionamiento con Pertinencia Cultural (CODEPETI).
- Revisión, análisis y actualización del Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y su Eliminación Inmediata.
- Firma del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objetivo del fortalecimiento en la prevención y erradicación del trabajo infantil a través de la educación extraescolar.

A continuación, se presentan algunas de las acciones más relevantes desarrolladas

por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la UPAT en 2025, en el marco del seguimiento de las coordinaciones de la Mesa Técnica y sus funciones:

El Ministerio desarrolló el proceso de formulación de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación de todas las formas de Trabajo Infantil y la Protección de la Adolescencia Trabajadora. Al cierre de 2025, se cuenta con una versión preliminar de esta estrategia.

En el marco de la creación e implementación del Sello Voluntario de Empresas Libres de Trabajo Infantil, el Ministerio coordinó acciones para obtener asesoría técnica y elaboró una propuesta de Hoja de Ruta para su implementación, la cual fue validada. Además, se formuló una estrategia de comunicación y divulgación para prevenir y erradicar el trabajo infantil.



En noviembre de 2025, lanzó la campaña interinstitucional para sensibilizar a la población sobre los riesgos de la participación de niñas, niños y adolescentes en la producción y manipulación de pirotecnia.

Con el objetivo de fortalecer la prevención y la erradicación del trabajo infantil a través de la educación extraescolar, la formación técnica y la certificación de competencias, se firmó el convenio de cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Educación.

Con asistencia técnica de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se elaboró el Informe de Trabajo Infantil en Guatemala a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2023, el cual fue entregado a actores clave durante una jornada en la que se realizó un análisis regional sobre el trabajo doméstico infantil en América Latina y el Caribe y se resaltó el papel fundamental de las instituciones públicas, la sociedad civil, y los sectores empleador y trabajador en esta causa común.







Se desarrolló el Diplomado en Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, Explotación y Trata de Personas dirigido a 103 agentes de la Policía Nacional Civil.

En abril 2025 se realizó el Encuentro Nacional para el Fortalecimiento Institucional en la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, con el objetivo de brindar herramientas técnicas y estratégicas que fortalezcan las gestiones a nivel territorial en esta materia. Se contó con la participación de 80 personas.

En 2025, se llevaron a cabo dos talleres sobre trabajo infantil y promoción de condiciones laborales adecuadas para la adolescencia trabajadora. El primer taller, realizado en mayo, estuvo dirigido a altos directivos de 14 empresas. El segundo taller, realizado en junio, se centró en gerentes de 17 empresas del sector agrícola.

En el marco de la Quinta Reunión Ordinaria del Gabinete Específico de Desarrollo Social (GEDS), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitó la aprobación de un respaldo legal del funcionamiento de los Comités Departamentales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CODEPETI),





con el fin de fortalecer la gestión y respuesta ante el trabajo infantil a nivel local. Dicha solicitud fue aprobada en el pleno del GEDS (Punto 6o. Acta 05—2025).

En el marco de la prevención de trabajo infantil, se desarrollaron varias ferias

informativas y festivales para sensibilizar a niñas y niños, docentes y asistentes, por medio de actividades lúdicas y stands informativos orientados sobre los derechos de la niñez y adolescencia en la prevención y erradicación del trabajo infantil:

Feria informativa “Que lo único que trabaje sea su imaginación”, 9 de julio, Santo Tomás Chichicastenango, Quiché, con 474 participantes.

Feria informativa “Las niñas y los niños a la escuela: Prevención del trabajo infantil”, 18 de septiembre, Camotán, Chiquimula.

Festival “Que lo único que trabaje, sea su imaginación”, 23 de octubre, Petén.

Stand informativo de prevención, en el marco del Día del Niño, 8 de octubre, parque La Paz de Carlos el Pescadito Ruiz, zona 21.

Stand informativo en la Feria de empleo para vacacionistas, 14 y 15 de octubre, centro cultural municipal, Palacio de Correos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social desarrolló talleres departamentales dirigidos a personal de las municipalidades responsables del otorgamiento del permiso temporal para la comercialización de productos de la pirotecnia sobre medidas de salud y seguridad, así como la protección de los derechos de la niñez y adolescencia en la producción y manipulación en el sector de la pirotecnia.

Se implementó el Plan Educativo para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, como estrategia del Eje de Cambio Social y de Comportamiento dirigido a 680 padres de familia de centros educativos de los municipios de San Juan Sacatepéquez, San Pedro Sacatepéquez y San Raymundo, del departamento de Guatemala. Dichos

municipios se establecieron como priorizados por considerarse en riesgo alto en la producción y comercialización de la pirotecnia.

Durante 2025 se desarrollaron reuniones ordinarias de los Comités Departamentales Para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CODEPETI) de al menos 19 departamentos del país, en las que se socializó la Guía de Funcionamiento con Enfoque de Pertinencia Cultural y la Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en Todas sus Formas y Protección al Adolescente Trabajador, 2022-2025 y el Informe de Trabajo Infantil en Guatemala a partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida -ENCOVI-2023, entre otros puntos.

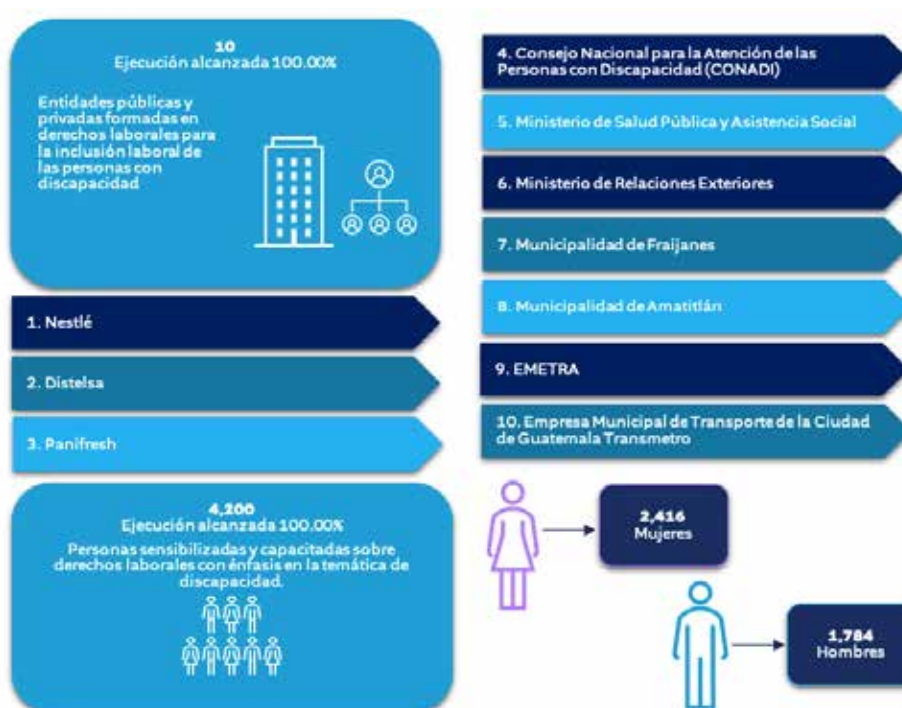


El MINTRAB, a través de la Sección Trabajador con Discapacidad, divulga, socializa y sensibiliza en derechos laborales de las personas con discapacidad y capacita, asesora y acompaña en esta

materia y en inclusión a las instituciones públicas y privadas. Según información del SICOIN y de la UPAT, de enero al cierre de diciembre de 2025 se obtuvieron los siguientes resultados:

Ilustración 20

Entidades públicas y privadas formadas y personas sensibilizadas y capacitadas sobre derechos laborales con énfasis en la temática de la discapacidad e inclusión laboral. Año 2025.

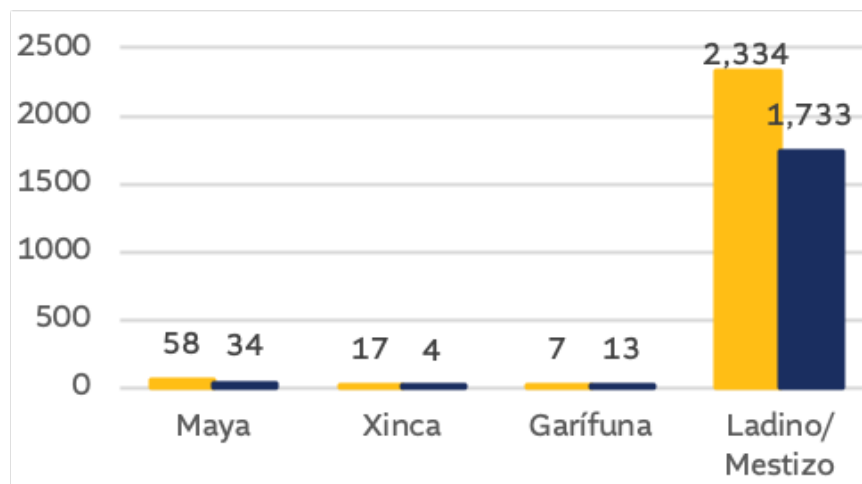


Fuente: Sección de Trabajador con Discapacidad, DGPS, MINTRAB, 2025.



Gráfica 13

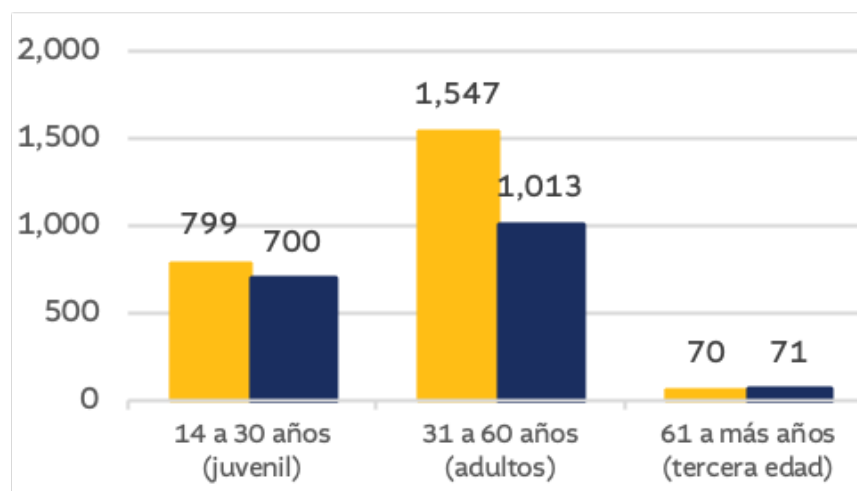
Personas de instituciones públicas y privadas capacitadas sobre derechos laborales con énfasis en discapacidad, por pertenencia étnica y sexo. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Sección de Trabajador con Discapacidad, DGPS, Mitrab, 2025.

Gráfica 14

Personas de instituciones públicas y privadas capacitadas sobre derechos laborales con énfasis en discapacidad, por grupos de edad y sexo. Año 2025.



Fuente: SICOIN, Sección de Trabajador con Discapacidad, DGPS, Mitrab, 2025.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como rector de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, implementa el Programa Empléate Inclusivo, el cual tiene como objetivo facilitar el acceso de las personas con discapacidad en Guatemala al empleo competitivo y al trabajo decente. En ese marco, el Ministerio desarrolla acciones para mejorar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad y fortalecer los servicios de intermediación laboral accesibles.

En el 2025, 50 personas con discapacidad participaron activamente en cursos técnicos de formación y capacitación

desarrollados por la Sección de Formación y Capacitación para el Empleo, SECAFOR.

Se desarrollaron capacitaciones dirigidas a empleadores y trabajadores de entidades públicas y privadas también, las cuales tuvieron como objetivo fomentar la creación de espacios laborales inclusivos para personas con discapacidad. A través de la Sección de Trabajador con Discapacidad, en 2025 se brindó el curso de Lengua de Señas (LENSEGUA) a 100 personas que conforman el personal de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Promoción de los derechos humanos y desarrollo integral de las mujeres

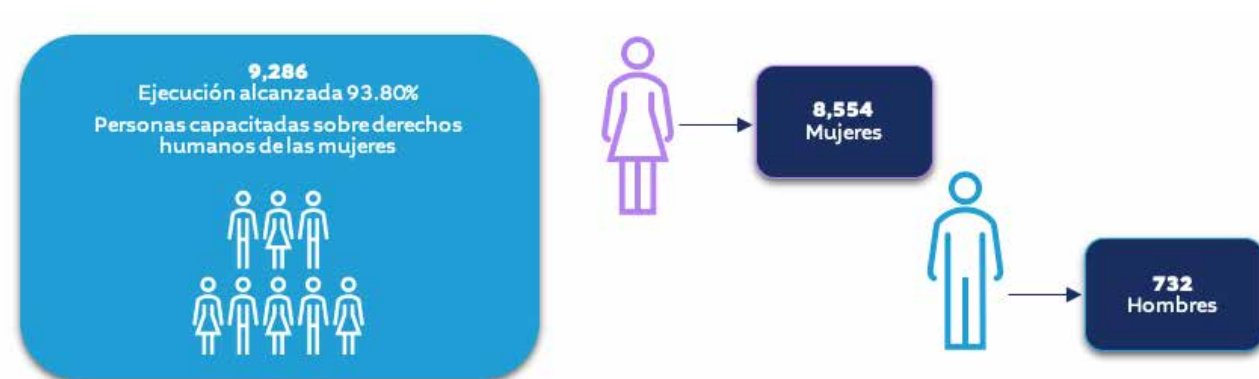
La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), como entidad técnica adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como objetivo impulsar la integración de las mujeres a los procesos de desarrollo integral del país, promoviendo, coordinando y ejecutando programas y proyectos enfocados en su incorporación.

Durante el período reportado, se fortaleció el proceso de capacitación en derechos humanos de las mujeres, abordando temas como liderazgo, autonomía económica y prevención de la violencia. Este logro contribuyó significativamente a la sensibilización y formación ciudadana, especialmente en comunidades rurales e indígenas.

En la siguiente ilustración se presentan los resultados relevantes de estos procesos:

Ilustración 21

Personas capacitadas sobre derechos humanos de las mujeres. Año 2025.



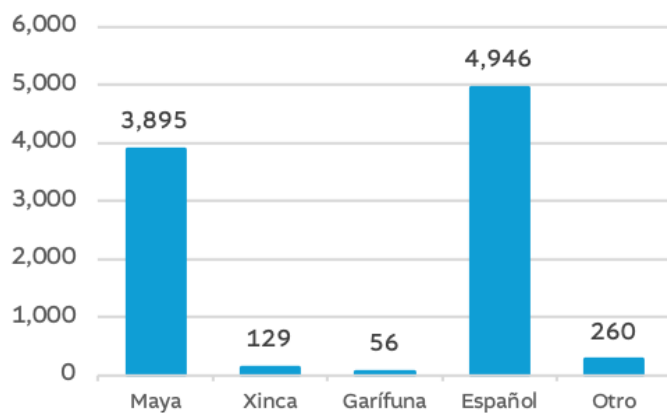
Fuente: SICOIN, Oficina Nacional de la Mujer adscrita al MINTRAB, 2025.

De las 9,286 personas capacitadas sobre derechos humanos de las mujeres, un 92.12% del total fue población femenina, y el 7.88% restante de los asistentes fueron hombres. En relación con la cantidad de personas capacitadas desagregada por grupo de edad y por pertenencia sociolingüística, en las siguientes gráficas 23 y 24 se muestran los datos.



Gráfica 15

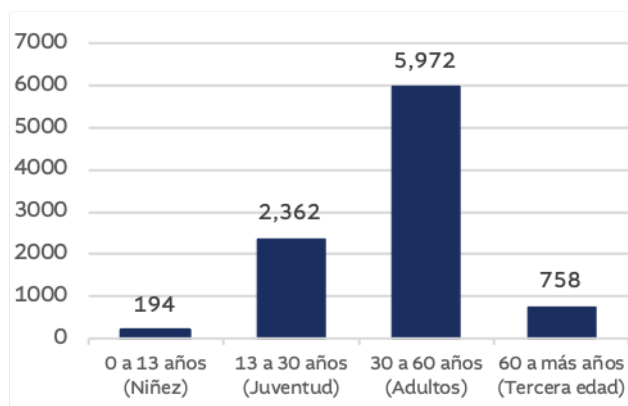
Personas capacitadas sobre derechos humanos de las mujeres, por pertenencia sociolingüística. Año 2025.



Fuente: Oficina Nacional de la Mujer, MINTRAB, 2025.

Gráfica 16

Personas capacitadas sobre derechos humanos de las mujeres, por grupos de edad. Año 2025.



Fuente: Oficina Nacional de la Mujer, MINTRAB, 2025.



En 2025, la ONAM logró consolidar su presencia territorial en siete departamentos del país, con los cuales ha alcanzado una cobertura efectiva en 80 municipios, lo cual refleja un avance significativo en la descentralización de las acciones institucionales. Las Coordinadoras Departamentales han desempeñado un papel clave en el fortalecimiento de la participación ciudadana de las mujeres, mediante procesos de formación, acompañamiento técnico y articulación con actores locales, contribuyendo al empoderamiento de lideresas comunitarias y al ejercicio pleno de sus derechos.

Se realizó la coordinación interinstitucional con las Direcciones Municipales de la Mujer (DMM) con el fin de posicionar las acciones de la ONAM en favor de

las mujeres a nivel local. Asimismo, se ha fortalecido la articulación con entidades gubernamentales, académicas y organizaciones sociales para ampliar el impacto de las acciones de esta Oficina, generando sinergias que fortalecen el trabajo en favor de las mujeres.

Durante el año 2025 se realizaron 3 eventos de promoción del desarrollo integral de las mujeres. En el marco del Día de la Mujer de las Américas, 18 de febrero, el MINTRAB y la ONAM homenajearon y reconocieron a nueve guatemaltecas con las medallas “Oficina Nacional de la Mujer”, “Julia Urrutia” y “Honor y Gloria” por su liderazgo y trabajo por las mujeres y su comunidad. Estas fueron entregadas por la Vicepresidenta, Karin Herrera, y la Ministra de Trabajo y Previsión Social, Miriam Roquel.





Las guatemaltecas que recibieron estos reconocimientos fueron:

Medalla Oficina Nacional de la Mujer

- 🌿 Gladys Tobar Aguilar
- 🌿 Hilda Rosaura Gramajo Mancilla
- 🌿 Marta Dominga Cux Yac
- 🌿 Alma Delia Pacheco Muñoz
- 🌿 Sebastiana Par Álvarez
- 🌿 Rosa Amelia Castillo Galindo

Medalla Julia Urrutia

- 🌿 Blandina Noet Perdomo López

Medalla Honor y Gloria

- 🌿 Ana Raquel Fuentes Portillo
- 🌿 Marilda Elizabeth García Monroy

En conmemoración del Día Internacional de las Mujeres Rurales, 8 de octubre, se desarrolló un conversatorio con lideresas rurales. En este espacio se reconoció el papel esencial de este grupo de la población en el desarrollo agrícola, la seguridad alimentaria y la promoción de la igualdad de género en Guatemala, y se visibilizaron los retos y los desafíos que ellas enfrentan en su territorio. Asimismo, se manifestó el compromiso del MINTRAB para impulsar acciones que promuevan un futuro más justo, equitativo y sostenible.





Durante 2025 se llevó a cabo el Diplomado Virtual sobre Derechos Humanos de las Mujeres como un esfuerzo conjunto entre la ONAM y el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala para fortalecer

las capacidades de servidoras públicas y actores sociales en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres en Guatemala. Un total de 57 personas concluyeron este diplomado en el mes de noviembre.

Otros logros relevantes en materia de previsión social

Además de la ejecución de las metas físicas, la Dirección General de Previsión Social, a través de sus distintas dependencias, concretó resultados y logros relevantes que contribuyeron directamente a enfrentar los desafíos operativos del año, optimizar la prestación de servicios a la población trabajadora y empleadora, así como a garantizar un acompañamiento técnico más sólido a empleadores y trabajadores. A continuación, se enumeran algunos de estos.

- Fortalecimiento del sistema nacional de gestión preventiva a través de la ampliación de la disponibilidad de personal competente y especializado, contribuyendo a la mejora de los servicios brindados a los empleadores y a garantizar una atención adecuada en la gestión de riesgos laborales con asesorías más eficientes y ajustadas a las necesidades de los sectores productivos.
- Mejora de la capacidad institucional para el análisis, la toma de decisiones y la eficiencia administrativa mediante la modernización tecnológica e información estadística confiable, a través del

fortalecimiento de la Plataforma Electrónica SSO, la automatización y eficiencia de procesos y la agilización de registros, la digitalización, la eficiencia en la gestión de monitores, planes y comités, la reducción de tiempos de respuesta y más transparencia.

- Descentralización de los servicios con la ampliación de cobertura territorial en materia de SSO a través de la designación de técnicos en regiones estratégicas, permitiendo una respuesta oportuna.
- Consolidación de los espacios estratégicos de diálogo, formación y sensibilización, a través de actividades estratégicas realizadas y una mayor articulación intersectorial y eficiencia de las intervenciones interinstitucionales.
- Implementación de acciones de formación, capacitación y sensibilización a través de las cuales se fortalecieron las capacidades técnicas de empleadores y trabajadores a nivel nacional, la cultura y la gestión preventivas en materia de SSO en las empresas y la vigilancia interna de riesgos.



- Mejora continua del servicio mediante el fortalecimiento de los técnicos de SSO a través de capacitación especializada en Manejo Seguro de Químicos, Riesgo Eléctrico, Riesgos Psicosociales e Investigación Científica en Gestión Integral del Riesgo de Desastres y otros.
- Se reforzó la comunicación institucional por medio de eventos nacionales, conferencias y actividades de sensibilización que promovieron la cultura de prevención, facilitando la difusión de la normativa y buenas prácticas en materia de SSO.
- En el marco de la implementación de la Mesa Multisectorial por los Derechos de las Mujeres Trabajadoras Domésticas, del Hogar y de Casa Particular se avanzó durante 2025 en la elaboración del Reglamento Interno de la Mesa y su Plan Operativo Anual. Se prevé iniciar el Diplomado para la Certificación de Niñeras con el fin de fomentar la formación profesional a las trabajadoras de casa particular con el involucramiento de la Secretaría de Bienestar Social, INTECAP y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Fortalecimiento de alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.
- Se contribuyó al empoderamiento de las mujeres trabajadoras sobre sus derechos y obligaciones laborales.
- Se fortaleció la promoción y divulgación de los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas, del hogar y casa particular en el marco del tema de la economía de los cuidados.
- Se produjo material promocional que buscan promover los derechos de las mujeres para los procesos de formación y capacitación.
- Se fortaleció el registro y gestión de las personas asesoradas y capacitadas por la Sección de la Mujer Trabajadora.
- Se reforzó la socialización y divulgación sobre el cumplimiento, respeto y promoción de la legislación laboral en relación con los derechos y obligaciones de las mujeres con enfoque de género a través de la Sección de la Mujer Trabajadora y la Unidad de Comunicación Social.
- Se contribuyó a fortalecer el conocimiento de los derechos específicos, individuales y colectivos de los Pueblos Indígenas, contenidos en el Convenio 169 de la OIT, al empoderamiento de actores indígenas en materia de derechos laborales de los pueblos indígenas y a la toma de conciencia de las personas beneficiarias como sujetos titulares de derechos, creando las condiciones para fortalecer su capacidad para demandar su cumplimiento.



- La Sección de Pueblos Indígenas participó en los espacios de incidencia y articulación institucional visibilizando y posicionando las temáticas relacionadas a las competencias institucionales, que permitió fortalecer el nivel de incidencia del Ministerio.
- Se fortaleció la coordinación de la institucionalidad pública que atiende a la población indígena.
- Se logró una mayor atención a las demandas de los pueblos indígenas al cumplimiento a sus derechos.
- Se implementó una base de datos para el registro de beneficiarios con quienes se coordinaron acciones que contribuyó a sistematizar los datos de participantes en las actividades y talleres para contar con información cuantitativa y estadística de manera desagregada por sexo, etnia, idioma y edad.
- Se logró que la institución de los Comités Departamentales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, así como los Centros de Atención Integral para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CAIPETI) cuenten con fundamento legal, lo que fortalece la implementación de acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil a nivel nacional.
- Se concretó la firma del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el objetivo de desarrollar acciones para erradicar el trabajo infantil y fortalecer la formación técnica.
- La UPAT fortaleció el área de actualización e implementación de estadísticas de trabajo infantil, las cuales tienen como objetivo ser la base para la actualización del Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI).
- A través de la ONAM se establecieron alianzas estratégicas que permitieron la sostenibilidad y optimización de recursos, generando un mayor alcance de población, principalmente mujeres con menos oportunidades y de lejanas áreas geográficas. Entre estas con organizaciones, Direcciones Municipales de la Mujer, entidades del Estado, entre otras que proveen servicios a la población como la que se atiende, generalmente mujeres que no han tenido acceso a educación, conocimiento sobre proyectos y programas dirigidos a su desarrollo integral, permitiendo beneficiar a mujeres que han sido capacitadas por esta Oficina.
- En 2025, la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) fue fortalecida a través de la implementación de diplomados y cursos especializados que mejoraron las competencias técnicas del personal y de las lideresas. Esto aseguró la pertinencia y calidad en la ejecución de programas, lo que a su vez permitió

ampliar la cobertura territorial y mejorar la atención en los procesos formativos.

Asimismo, la ONAM concretó una mejora en la eficiencia administrativa y en la rendición de cuentas, se actualizaron y ajustaron los procedimientos para la planificación y el seguimiento a la implementación mediante la actualización de protocolos internos, la implementación de sistemas digitales de control como un registro electrónico para el seguimiento de capacitaciones y actividades, la realización de sesiones quincenales con coordinadoras departamentales y la conformación de comisiones departamentales consolidaron la planificación estratégica y la rendición de cuentas.

La dotación de equipo de cómputo, proyectores, insumos de oficina y mobiliario a las sedes departamentales de la ONAM permitió mejorar las condiciones laborales y la operatividad, superando las limitaciones tecnológicas y logísticas que obstaculizaban el funcionamiento eficiente de estas sedes. Esto garantizó la continuidad de las actividades administrativas y técnicas.

En la ONAM también se ha fortalecido la comunicación interna a través de herramientas de comunicación lo cual ha permitido fortalecer la eficiencia organizacional, fomentar la colaboración y una cultura de trabajo más dinámica y conectada.

La implementación de procesos automatizados para la recopilación y análisis de datos ha sido un avance significativo en la gestión institucional de la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM). La creación de bases de datos consolidadas proporciona información confiable y actualizada, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas basadas en evidencia. Reduce la dependencia de procesos manuales y agiliza la generación de reportes estadísticos.

La gestión transparente de la información pública es fundamental para fortalecer la legitimidad institucional, promover la participación ciudadana y consolidar una cultura de probidad en la administración pública. En este sentido, la ONAM ha implementado la publicación periódica de reportes, fotografías y tablas informativas en portales oficiales, lo que constituye una práctica esencial para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas.





LOGROS

Q 3,012,784

Aporte económico entregado al adulto mayor.

Ejecución alcanzada: 98.11 %

87,751

Nuevos beneficiarios/as del PAM incorporados/as a nómina

288,981

Personas mayores beneficiadas por el PAM a diciembre de 2025





Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor (PAM)

El Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor (PAM) está a cargo de la Dirección General de Previsión Social. El PAM es responsable de proveer un aporte mensual de 500 quetzales a las personas mayores de 65 años en condiciones de pobreza extrema y que no cuentan con recursos económicos para cubrir sus necesidades mínimas, en cumplimiento del Decreto 85-2005, Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, reformado por el Decreto 4-2022.

Con las intervenciones del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor se promueve la dignidad y calidad de vida de miles de personas mayores, siendo un programa gratuito, transparente y que busca asegurar que los beneficiarios que no tienen pensiones e ingresos, reciban este apoyo para cubrir sus necesidades básicas. En 2025 fueron incorporadas al programa **87,751** nuevas personas mayores, siendo un logro histórico con relación a años anteriores. Al 31 de diciembre, se entregaron un



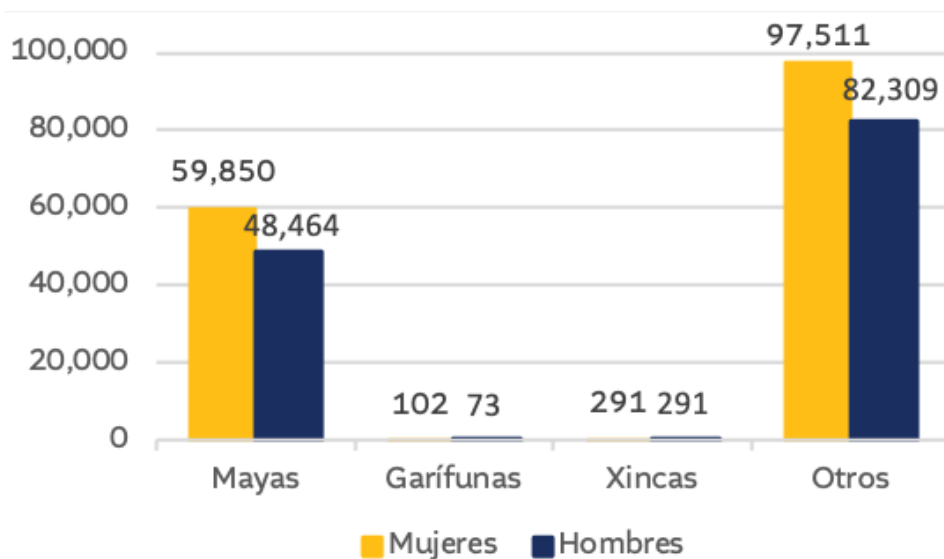


total de **3,012,784** aportes económicos; el acumulado total vigente de personas beneficiadas sumaba **288,891**, de los 22

departamentos del país, distribuidas como se muestra en las gráficas, ilustraciones y mapas incluidos a continuación.

Gráfica 17

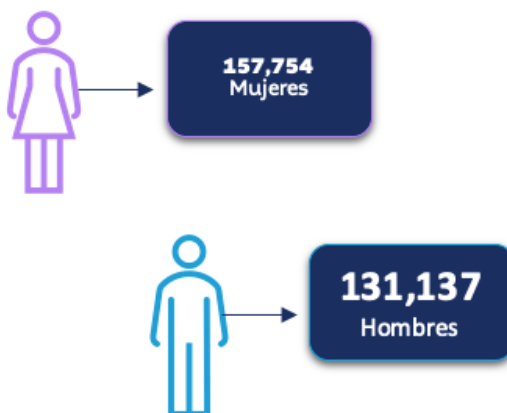
Acumulado de personas atendidas por el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, por pueblo de pertenencia étnica. Año 2025.



Fuente: Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, DGPS, MINTRAB, 2025.5.

Ilustración 22

Acumulado de personas atendidas por el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor por sexo. Año 2025.



Fuente: PAM, Dirección General de Previsión Social, MINTRAB. Enero al cierre de diciembre 2025.



Mapa 8

Acumulado de personas registradas en y atendidas por el PAM,

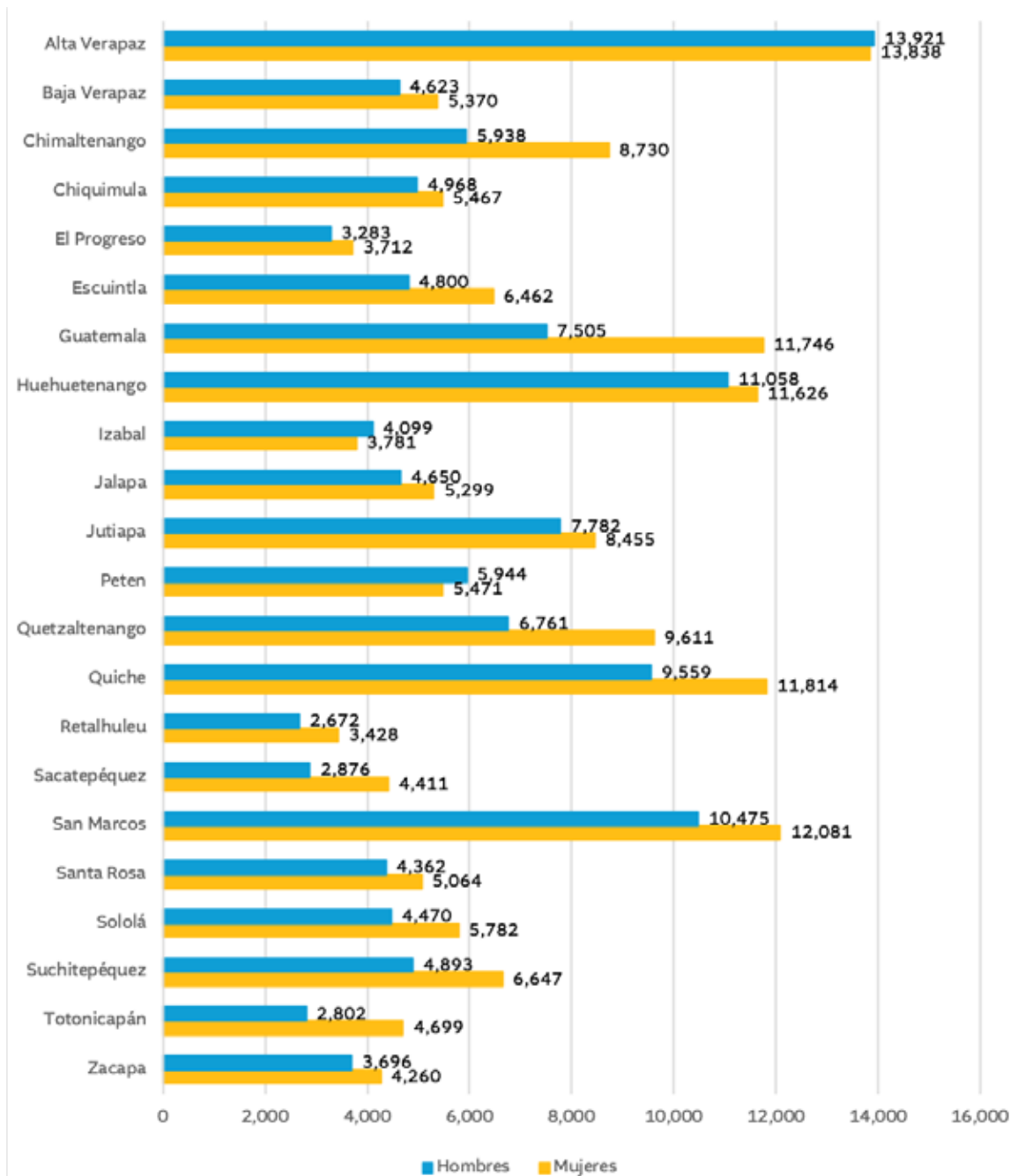


Fuente: Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, DGPS, MINTRAB, 2025.



Gráfica 18

Acumulado de personas registradas y atendidas por el PAM, por departamento. Año 2025.



Fuente: Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, DGPS, MINTRAB, 2025.



Del total de personas mayores incorporadas al programa en 2025, el 48.55% corresponde a solicitudes presentadas entre el año 2006 y 2023, anteriores a la actual administración. Además, un 16.77% corresponde a solicitudes ingresadas en 2024 y el 34.68% en 2025.

En el 2025, con el fin de mejorar la calidad y la cobertura, el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor (PAM) se fortaleció, orientando sus acciones a los territorios a través de un proceso de desconcentración y decisiones basadas en datos estadísticos, así como el fortalecimiento del equipo de trabajo. Producto de lo anterior, se logró:

- Una mayor cobertura y alcance territorial en 334 municipios del país, al garantizar la presencia del programa en los 22 departamentos, así como la coordinación y el fortalecimiento de las delegaciones departamentales, incidiendo en el diligenciamiento y la agilización de trámites.
- Incidir en la reducción de la pobreza, a partir de la incorporación de personas mayores al PAM a través de la priorización de la población beneficiaria del Programa, tomando en consideración la cantidad estimada de personas mayores según el Censo de Población 2018 y la atención de expedientes rezagados.

- La contratación de 76 profesionales, con el fin de agilizar los estudios socioeconómicos.
- La adquisición de vehículos que permitió reducir el tiempo de respuesta para la incorporación de los beneficiarios, haciendo más ágil y efectiva la cobertura.
- El fortalecimiento administrativo y operativo, incluyendo la capacidad de gestión y ejecución para mejorar el registro, el procesamiento y evaluación masiva de expedientes.

Las medidas de gestión institucional permitieron logros relevantes del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.

Ilustración 23

Visitas domiciliarias y estudios socioeconómicos.



Fuente: Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, DGPS, MINTRAB, 2025.



Con el enfoque integral con el que se fortaleció el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, se logró orientar las intervenciones en departamentos donde se concentran altos niveles de pobreza, mayor porcentaje de personas mayores y romper brechas históricas de atención, garantizando un servicio más efectivo, asegurando mecanismos de gestión que promuevan la transparencia, reflejando el compromiso y la voluntad política de este Ministerio con el desarrollo social y la lucha contra la pobreza, que también constituyen un eje de la Política General de Gobierno 2024-2028.

El Ministerio lidera la Mesa Técnica de Personas Mayores del Gabinete Específico de Desarrollo Social (GEDS), que reúne a 12 instituciones para implementar acciones y políticas públicas en beneficio de las personas mayores de sesenta años. También participa en el Comité Nacional de Protección a la Vejez (CONAPROV) y en la iniciativa Mano a Mano, a través de la cual se brindó atención a **6,274** personas mayores en 25 municipios priorizados mediante el PAM.





Derecho a la recreación de los trabajadores del Estado

La recreación es reconocida como un derecho para el desarrollo integral, el bienestar y la productividad del trabajador por la normativa nacional e internacional en materia laboral, que promueve el derecho al descanso, el tiempo libre, la limitación de la jornada laboral y el goce de vacaciones como parte de los derechos humanos de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Recreación del Trabajador del Estado, es

responsable de diseñar e implementar la política en materia de recreación de los trabajadores del Estado. Asimismo, de dar mantenimiento y administrar los servicios de los Centros Recreativos y Vacacionales a su cargo, coordinando también la implementación de actividades culturales, deportivas y artísticas en estos centros, contribuyendo a promover la recreación, la salud mental y el bienestar de los trabajadores del Estado que aportan al financiamiento de los programas de recreación.

Ilustración 24

Empleados públicos atendidos en centros recreativos y vacacionales. Año 2025.



Fuente: Dirección de Recreación del Trabajador del Estado, MINTRAB, 2025.

En 2025, se mejoró el servicio a las personas usuarias de los centros mediante la realización de jornadas de carnetización. Además, se mejoró la calidad de los servicios a través de procesos de mantenimiento y remozamiento en varios centros. A partir del 18 de diciembre, se inició la implementación de forma gradual el Sistema de Reservas para los Centros Recreativos y Vacacionales del Estado, en la primera fase se inició con la carga de información por parte de las instituciones públicas, descentralizadas y autónomas, en la segunda fase las

personas trabajadoras y jubiladas podrán realizar su registro, el nuevo sistema entrará en funcionamiento en 2026. Este sistema busca mejorar la eficiencia y la organización en la gestión de reservas.

La Dirección de Recreación del Trabajador del Estado se fortaleció con recurso humano capacitado y se adquirieron vehículos que permitieron mejorar la cobertura y el acceso.







**Durante 2025, los
Centros Recreativos
y Vacacionales con
mantenimientos
y reparaciones
concluidas fueron:
El Filón, Villa Nueva;
Atanasio Tzul,
Quetzaltenango;
Guayacán, Chiquimula.**





Ilustración 25

Cantidad de usuarios de los centros recreativos y vacacionales, por sexo. Año 2025.

- **74,633**
Mujeres
- **61,971**
Hombres

Fuente: Dirección de Recreación del Trabajador del Estado, MINTRAB, 2025.

Ilustración 26

Cantidad de usuarios de los centros recreativos y vacacionales, por grupo de edad. Año 2025.

- **30,303**
Menores de 13 años
- **35,595**
De 13 a 30 años
- **56,517**
De 30 a 60 años
- **14,189**
De 60 o más años

Fuente: Dirección de Recreación del Trabajador del Estado, MINTRAB, 2025.







LOGROS

30,129

Inspecciones para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral en beneficio de trabajadores y empleadores.

Ejecución alcanzada: 83.69 %

8,600

Servicios de verificación de lugares de trabajo para la prevención de riesgos laborales en materia de salud y seguridad ocupacional.

Ejecución alcanzada: 100 %

716,190

Registro y control de relaciones laborales y organizaciones sindicales a empleadores y trabajadores.

Ejecución alcanzada: 97.48 %





Verificación de los derechos laborales

La verificación del cumplimiento de la normativa laboral es una línea de trabajo fundamental del mandato del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que busca asegurar el ejercicio de derechos y corregir incumplimientos relacionados con los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, la protección de grupos de población en situación de vulnerabilidad, el cumplimiento de medidas preventivas y condiciones de trabajo, así como derechos específicos como el pago del aguinaldo, salarios, prestaciones, reinstalaciones, entre otros.

Servicios de Inspección Laboral

La verificación del cumplimiento de la legislación laboral se materializa a través de las actividades que realiza la Inspección General de Trabajo (IGT) y de las inspecciones que realizan las y los inspectores para velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social.

En el 2025 se fortalecieron los mecanismos de inspección y control para verificar el cumplimiento de la normativa laboral

mediante una planificación estratégica que consideró el contexto social, cultural y económico de cada departamento.

La orientación estratégica permitió realizar inspecciones focalizadas y ampliar la cobertura en 308 municipios de la república, equivalente al 91% del total del territorio del país. Asimismo, se incorporó la atención a nuevos sectores económicos.

30,129

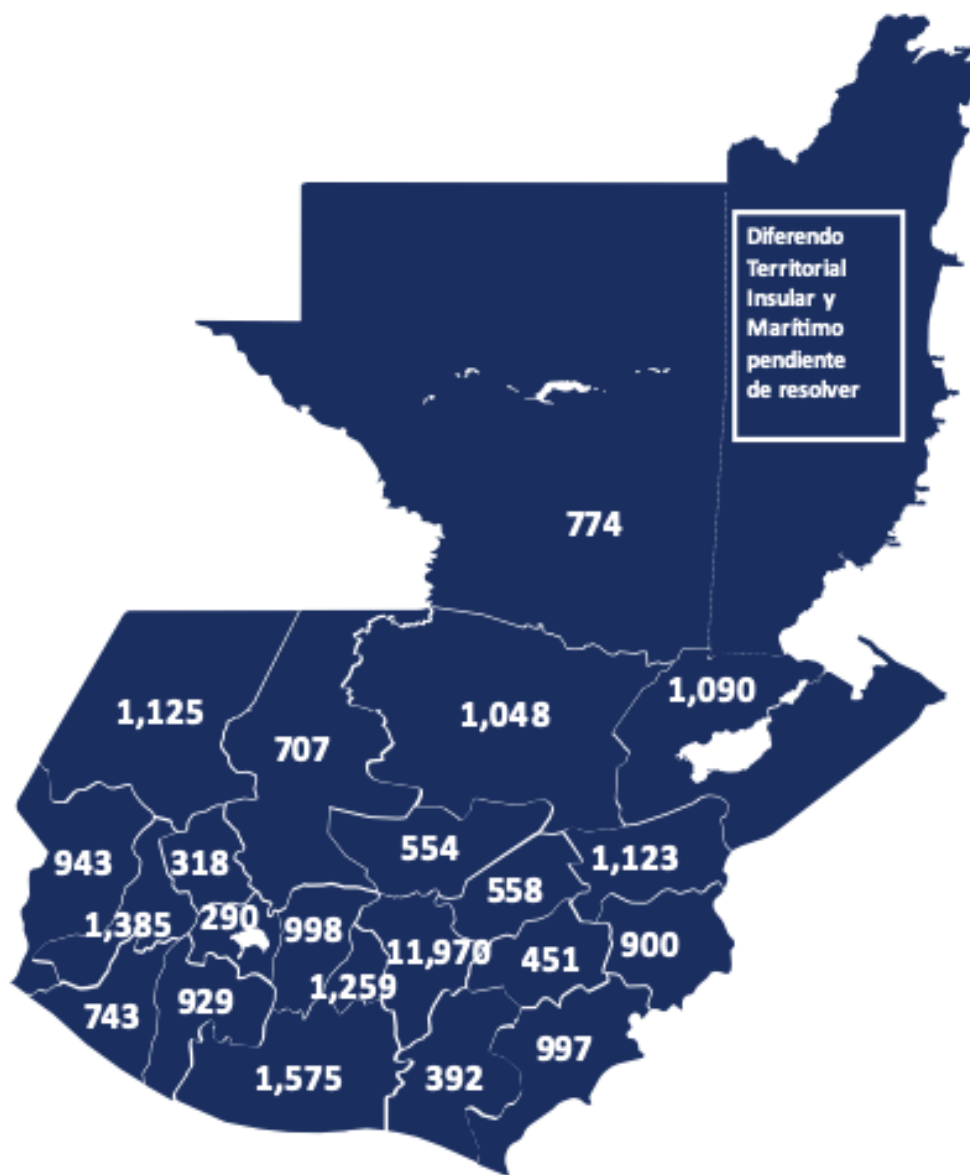
Inspecciones para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral en beneficio de trabajadores y empleadores.

Además, **36,254** trabajadores fueron beneficiados con la restitución de sus derechos laborales, **7,788** trabajadores y empleadores fueron beneficiados con la aprobación de instrumentos en materia laboral y **8,507** trabajadores fueron beneficiados con resoluciones en materia laboral.



Mapa 9

Inspecciones para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, por delegación. Año 2025.



Fuente: Inspección General de Trabajo, MINTRAB, 2025.

Desde la Inspección General de Trabajo, en el 2025 se abarcaron actividades económicas y se brindó el servicio a personas trabajadoras que no habían sido atendidas de manera individual en años anteriores. Con la focalización de las inspecciones, se logró orientar la cobertura, alcanzando municipios y centros de trabajo que anteriormente no habían sido objeto de verificación laboral, contribuyendo a una supervisión más equitativa y representativa.

En el 2025, se actualizó el Protocolo para la detección y derivación de casos de trata de personas. La revisión de este instrumento permite brindar una atención especializada y efectiva a víctimas de trata en el ámbito laboral, garantizando una intervención integral con el apoyo coordinado de instituciones competentes.

Se avanzó en la sistematización de la gestión documental en las 22 Delegaciones Departamentales, fortaleciendo los procesos internos y la trazabilidad de la información, lo cual también se traduce en mayor transparencia.

Por otra parte, conforme a lo establecido en el Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se elaboró y publicó el informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección a cargo de la IGT, correspondiente al año 2024.

Escanea el QR para descargarlo





Servicios de verificación de SSO

El Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, a cargo de la Dirección General de Previsión Social, cumple funciones de control y vigilancia de la seguridad ocupacional, SSO, en lugares de trabajo a través de la realización de comisiones para verificar las condiciones de SSO en lugares de trabajo con el propósito de prevenir riesgos laborales. En 2025 se llevaron a cabo un total de **8,600** visitas de verificación a nivel nacional, **1,231** en 16 departamentos del territorio nacional y **7,369** en el departamento de

Guatemala, tal como se muestra en el siguiente mapa 12.

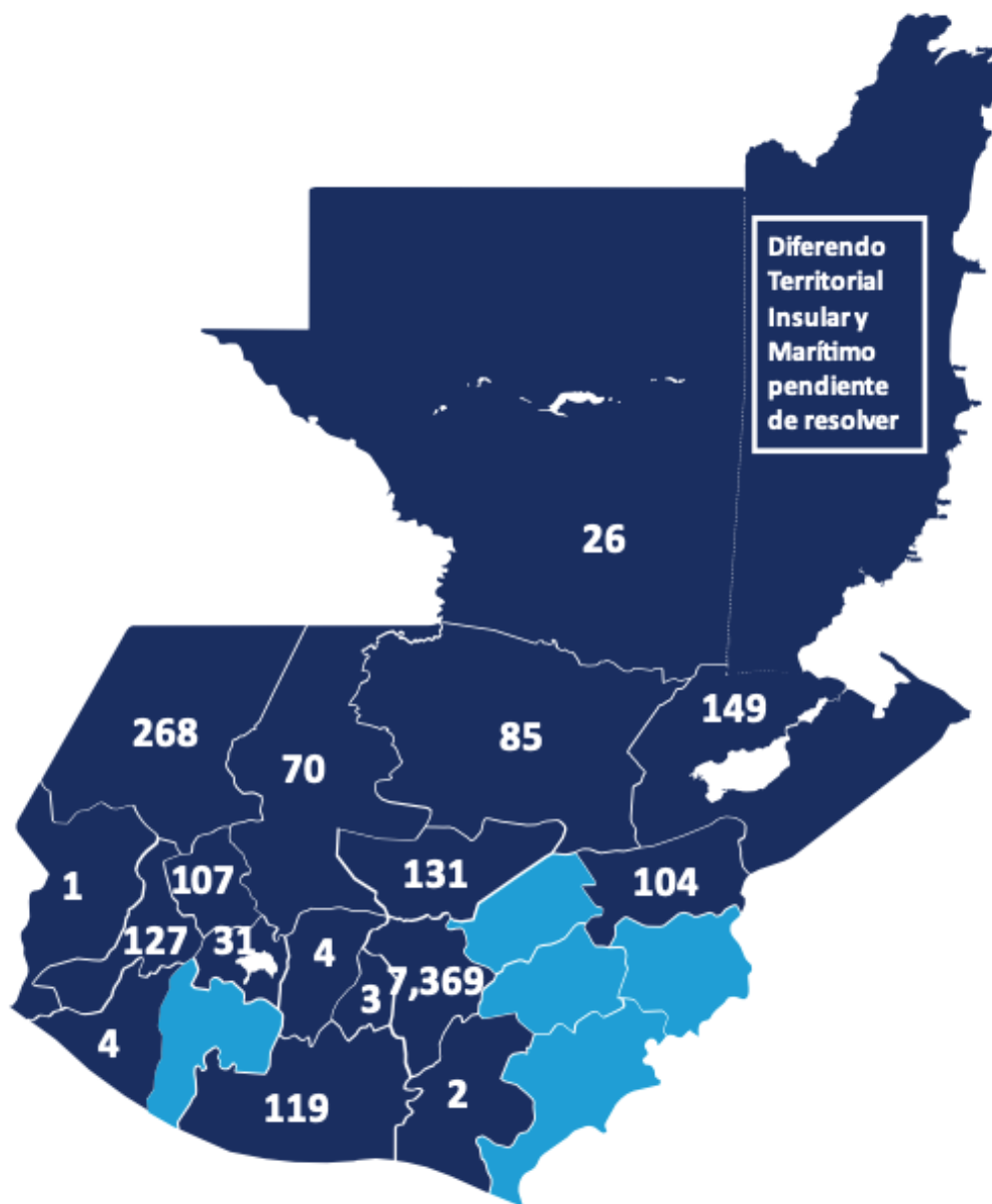
Se implementó un plan de desconcentración que implicó la contratación de recursos humano especializado, lo que fortaleció los procesos de capacitación de nuevos técnicos para una atención regionalizada.

El proceso de desconcentración hizo posible alcanzar una mayor cobertura y realizar un número mayor de visitas, así como brindar una respuesta oportuna a las necesidades de las empresas y trabajadores en los territorios.



Mapa 10

Verificación de lugares de trabajo para la prevención de riesgos laborales en materia de SSO, número de visitas por departamento. Año 2025.



Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, MINTRAB, 2025.



Además de la ejecución de las metas físicas, la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Previsión Social, a través de sus distintas dependencias, concretó otros logros relevantes que tuvieron un impacto directo en la mejora del servicio, orientados a la población trabajadora y en el fortalecimiento institucional, los cuales se enumeran a continuación:

- Se fortalecieron los mecanismos de erradicación de las peores formas de trabajo infantil y la prevención de trata de personas.
- Durante el año 2025, se fortaleció el recurso humano de la Inspección General de Trabajo, reforzando las áreas de verificación, de archivo y control de expedientes en todas las Delegaciones Departamentales, de sanciones administrativas y reglamentos interiores de trabajo. Esto contribuyó directamente al cumplimiento de los resultados institucionales y a la mejora en la prestación del servicio a la población, a través de la ampliación de la cobertura operativa de la IGT a nivel nacional; la mejora en la capacidad de supervisión: atención en territorio y respuesta oportuna a las denuncias laborales y planes operativos focalizados. Asimismo, se optimizaron los procesos internos de registro, clasificación y resguardo documental en las Delegaciones, agilizando la trazabilidad de la información y los tiempos de respuesta y mejorando la gestión administrativa. Además, se

incrementó la capacidad de análisis y emisión de resoluciones, el seguimiento de los procedimientos administrativos sancionatorios y se reforzó la emisión y aprobación de Reglamentos Interiores de Trabajo. En síntesis, se mejoró la eficiencia interna, la calidad en la atención y la capacidad institucional para brindar un servicio más oportuno, especializado y accesible a la población.

- Se fortaleció la Inspección General de Trabajo con la dotación de equipo, mobiliario, tecnología e insumos esenciales. Desde la unidad encargada del abastecimiento institucional, se aseguró la provisión oportuna y adecuada de recursos que mejoraron las condiciones laborales del personal y elevaron la eficiencia de los servicios brindados a la población. Esto contribuyó a mejorar la movilidad institucional, el orden administrativo, la capacidad técnica para realizar inspecciones y la calidad de la atención al usuario.
- Se logró reducir tiempos de respuesta, fortalecer la presencia institucional en territorio y brindar un servicio más eficiente, oportuno y digno a la población trabajadora y empleadora.
- Se implementó institucionalmente un control interno, cuyo objetivo es reducir tiempos de respuesta y análisis de los expedientes de sanción que se emiten en las Delegaciones Departamentales de la Inspección General de Trabajo.



- Se fortalecieron las capacidades del personal a través de capacitaciones especializadas.

- Se incrementó el número de las visitas de verificación de condiciones de salud y seguridad ocupacional.

Fomento a la Legalidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, brinda servicios de asesoría gratuita a personas trabajadoras de escasos recursos económicos a quienes se les han vulnerado los derechos laborales.

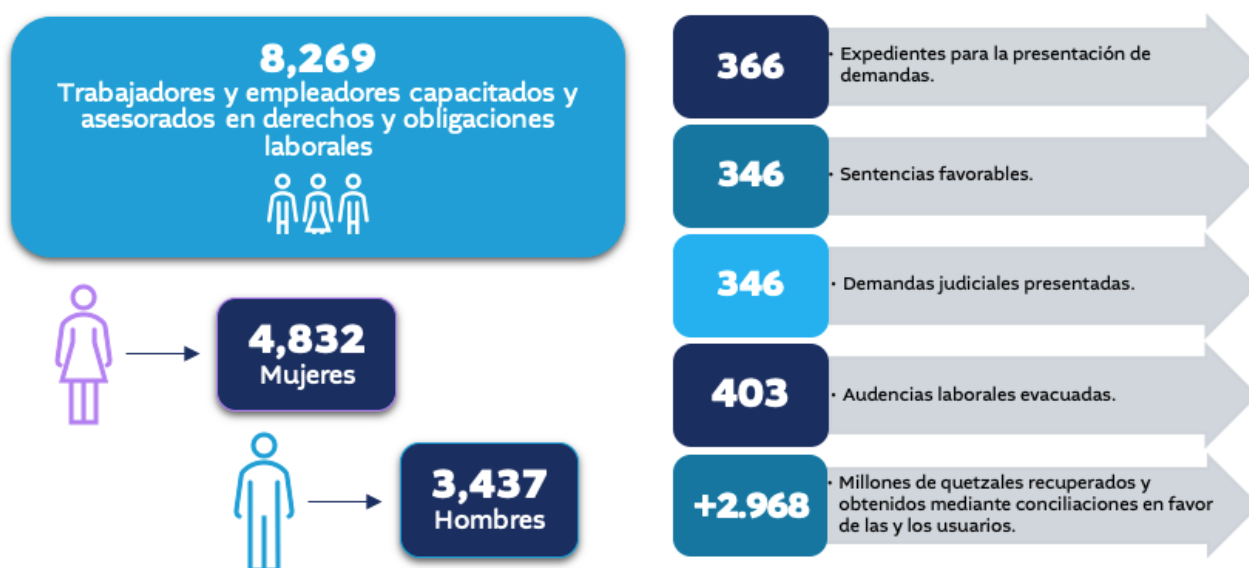
A través de intervenciones en la materia se promueve el debido cumplimiento y observancia de las leyes de trabajo, se apoya a las y los empleadores a fin de que cumplan sus obligaciones patronales

y se promueve la formalización de las y los empleadores.

Para promover la cultura de cumplimiento, el Ministerio, a través de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, realiza jornadas de capacitación y ferias de formalización laboral dirigidas a empresas sobre temas de derechos y obligaciones laborales, tanto a patronos como a trabajadores. En el 2025, se obtuvieron los resultados que se describen a continuación.

Ilustración 27

Resultados y logros de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Año 2025.



Fuente: SIGES, Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, MINTRAB, 2025.

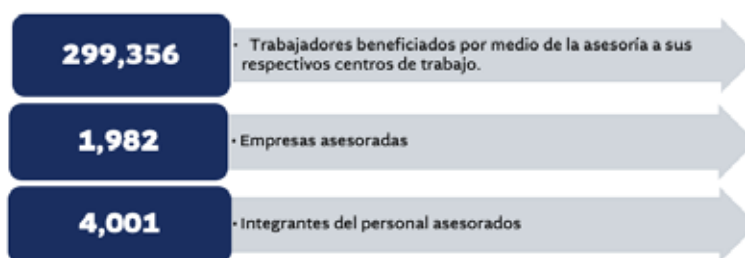


Los 338 expedientes gestionados incluyen demandas por despidos y reclamaciones de indemnización, prestaciones irrenunciables, reinstalaciones, reembolsos de gastos médicos ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reclamaciones de pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Las 327 sentencias favorables obtenidas se derivan de procesos de

invalidez, vejez y sobrevivencia, y por prestaciones laborales. La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral promueve la cultura de legalidad laboral, mediante jornadas de capacitaciones a empleadores y trabajadores para promover el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales de forma presencial y virtual. En 2025 se obtuvieron los siguientes resultados:

Ilustración 28

Cantidad de trabajadores beneficiados, de empresas y de personal asesorados. Año 2025.



Fuente: SIGES, Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, MINTRAB, 2025.

Las capacitaciones brindadas a trabajadores y empleadores fortalecen la prevención de conflictos laborales y promueven el conocimiento de los derechos y obligaciones, contribuyendo a ambientes de trabajo más seguros y respetuosos.

La Constancia de Buenas Prácticas Laborales es un mecanismo oficial del Estado de Guatemala que reconoce a empresas y empleadores que cumplen voluntariamente con la legislación laboral vigente. A través de un proceso de verificación y acompañamiento técnico, los empleadores que superan este proceso reciben una constancia que certifica su apego a la legalidad laboral y fortalece su prestigio y credibilidad.

Ilustración 29

Empresas participantes en la Constancia BPL. Año 2025.



Fuente: Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, MINTRAB, 2025.





Las 126 constancias de Buenas Prácticas Laborales fueron entregadas a igual número de empresas en el acto protocolario celebrado el 4 de diciembre de 2025, en el que el Ministerio reconoció las buenas prácticas empresariales en materia de cumplimiento de la legalidad laboral.

A partir de las acciones descritas previamente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, obtuvo los siguientes logros:

- Fortaleció la defensa jurídica laboral con la presentación de las nuevas demandas y la atención efectiva y oportuna a los casos de los usuarios.
- Concretó una recuperación económica significativa en beneficio de los usuarios, alcanzando una recaudación total de **2,968,911.71** quetzales de enero al cierre fiscal de 2025, reflejando una gestión eficiente en la protección de los derechos laborales.
- Alcanzó un alto desempeño procesal mediante la evacuación de 387 audiencias laborales, evidenciando una mayor eficiencia y capacidad de respuesta en los procesos judiciales y contribuyendo a la agilización de estos y al fortalecimiento del acceso a la justicia.
- Proporcionó una atención con calidad técnica de la representación jurídica y respaldo legal a los usuarios que

se evidencia en el alto índice de resoluciones favorables.

- Expandió el Programa de Buenas Prácticas Laborales que se refleja en el crecimiento de la participación de empresas comprometidas con el cumplimiento de la normativa laboral y la promoción de condiciones dignas de trabajo.
- Amplió el alcance en formación y sensibilización, a través de capacitaciones dirigidas a trabajadores y empleadores, contribuyendo al conocimiento de la legislación laboral y fomentando ambientes laborales seguros y respetuosos.
- Se fortaleció el área de atención al usuario y asesoría legal para brindar un servicio más rápido y eficiente a las personas que buscan asesoría en esta Dirección. Para lograrlo, se reforzó el recurso humano con cuatro contrataciones en áreas clave y 26 pasantías laborales, y se adquirió equipo de cómputo para optimizar el servicio y mejorar la atención al usuario.







LOGROS

5.5 %

Incremento al salario mínimo de las actividades económicas agrícolas

CE1 Circunspección Económica 1
(Departamento de Guatemala)
CE1 Circunspección Económica 2
(Todos los departamento, excepto Guatemala)

7.5 %

Incremento al salario mínimo de las actividades económicas no agrícolas

CE1 Circunspección Económica 1
(Departamento de Guatemala)
CE1 Circunspección Económica 2
(Todos los departamento, excepto Guatemala)

4.0 %

Incremento al salario mínimo de la actividad económica exportadora y de maquila

CE1 Circunspección Económica 1
(Departamento de Guatemala)
CE1 Circunspección Económica 2
(Todos los departamento, excepto Guatemala)





Política salarial y fijación del salario mínimo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es responsable de formular la política salarial del país, además de la laboral y de salud ocupacional (Decreto 114-97). La Comisión Nacional del Salario (CNS) es el ente técnico, consultivo y asesor, adscrito al Ministerio, cuya tarea principal es armonizar los salarios mínimos que regirán en Guatemala cada año. La CNS está integrada por representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores, y su presidencia está a cargo del Jefe del Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del MINTRAB.

En 2025, entre las actividades realizadas en la CNS, presidida por el Ministerio, se llevó a cabo una evaluación en que el sector gubernamental, con los datos disponibles, identificó efectos positivos, dentro de ellos el resultado del aumento al salario mínimo aprobado para 2025 durante el año anterior, en aspectos como la recuperación del poder adquisitivo, la estabilidad del empleo formal, una leve reducción en la informalidad y un aumento en el ingreso laboral promedio.

La Dirección de Estadísticas Laborales participa en la CNS como representante gubernamental suplente y en la elaboración del documento de Compendio Estadístico para las comisiones paritarias del salario mínimo. Esta Dirección brinda datos relevantes asociados a la recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135), que establece que la información que se debe tener en cuenta

para la determinación de salarios mínimos contempla: (i) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, (ii) el nivel general de salarios en el país, (iii) el costo de la vida y sus variaciones, (iv) las prestaciones de seguridad social y (v) los factores económicos. De acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (ver gráficas de la 27 a la 32), mostraron que:

- En 2025 se recuperó la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras dedicadas a actividades no agrícolas y agrícolas en el departamento de Guatemala (CE1), donde se concentra fuertemente la actividad económica y empresarial del país, así como el empleo asalariado formal. Asimismo, que la actividad económica crecía a un ritmo del 3.9% interanual a agosto 2025, superior al 3.3% del mismo mes del año anterior, y que el Banguat proyectaba que la tendencia se mantendría y el crecimiento económico alcanzaría el 4%.

Los datos revelaron que la reducción de la inflación anual permitía que el incremento salarial no se erosionara por el aumento de precios y que alcanzaba un 1.47%, muy por debajo del promedio del 2024, que se situó en un 3.8%. El Producto Interno Bruto trimestral también mostraba que el crecimiento económico había sido superior en el primer trimestre de 2025 en comparación con el último de 2024 en actividades agrícolas y no agrícolas. El crecimiento a julio de 2025 en un 5.2% del

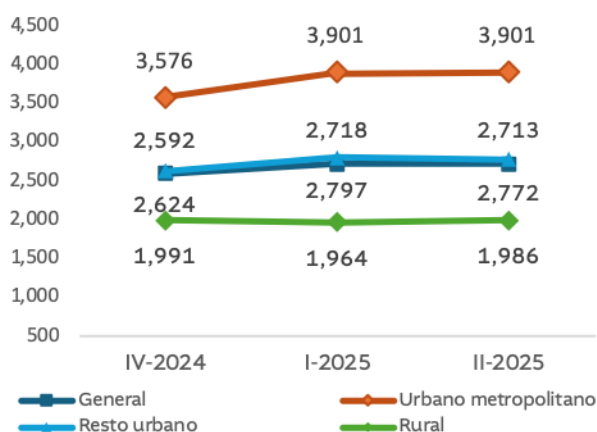


número de afiliados cotizantes al IGSS del sector privado en todas las actividades económicas reflejó generación de empleo formal, a un ritmo ligeramente menor que el registrado en 2024, cuando alcanzó un

8.1%, pero que se mantenía por niveles muy superiores a los de 2018 (2.4%) y 2019 (0.7%), años en los que no se incrementó el salario mínimo.

Gráfica 19

Ingreso laboral mensual promedio por persona, 2024-2025.



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con datos propios y del INE, MINTRAB.

Gráfica 20

Salario mínimo real mensual en actividades no agrícolas, 1995-2025. (A precios de 2024).

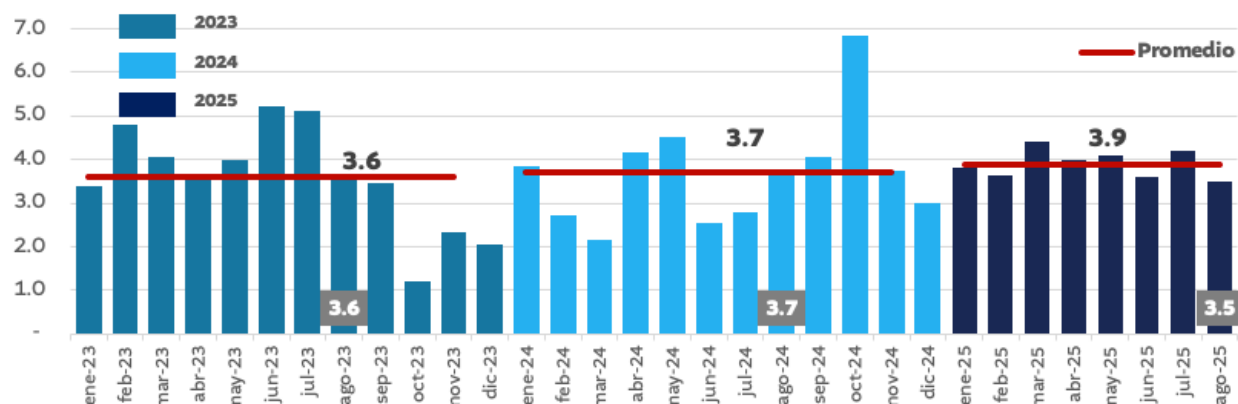


Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con datos propios y del INE, MINTRAB.



Gráfica 21

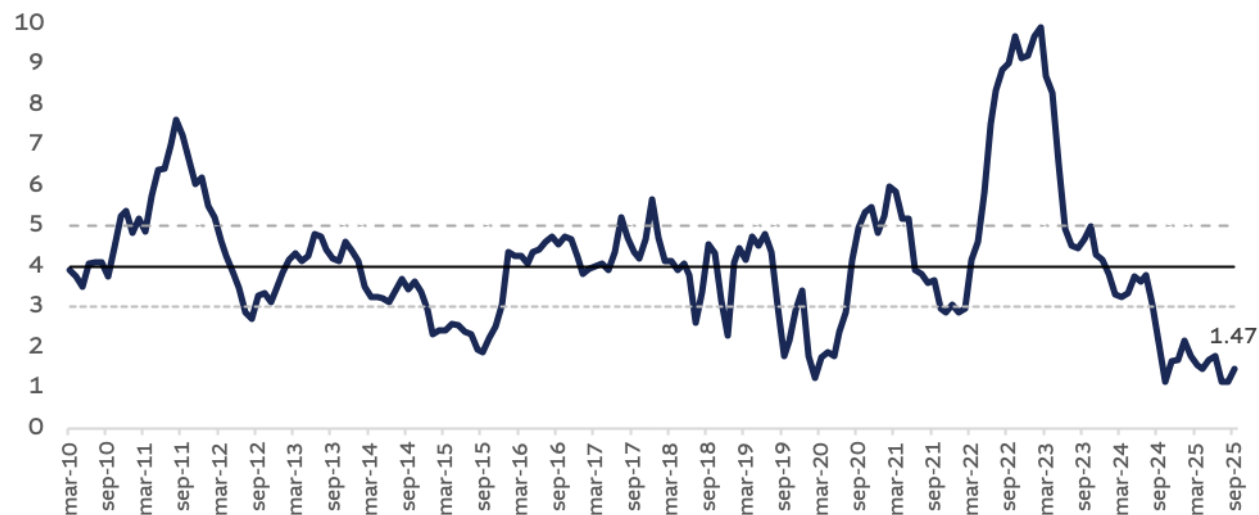
Índice mensual de la actividad económica (IMAE). (Variación porcentual interanual).



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con datos propios y del INE, MINTRAB.

Gráfica 22

Ritmo inflacionario. Enero 2010 a septiembre 2025.

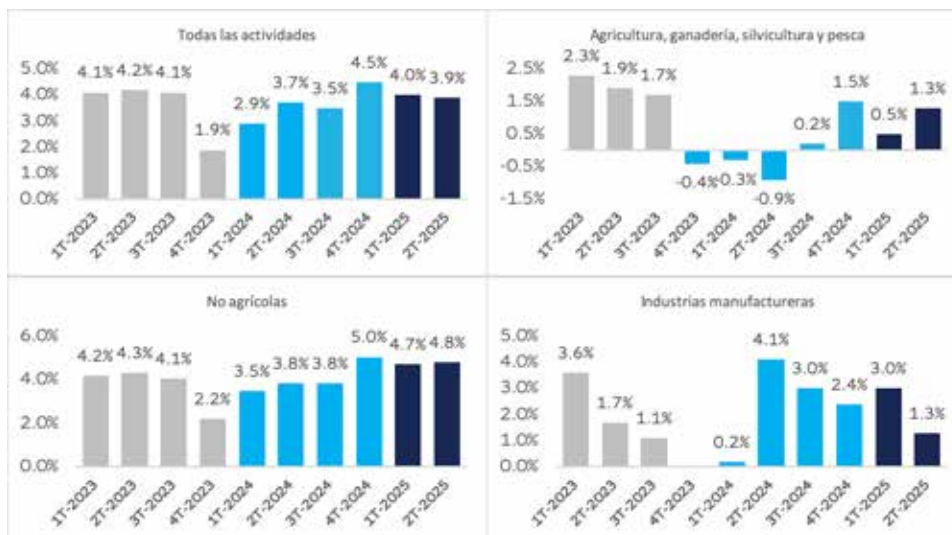


Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con datos del BANGUAT, MINTRAB.



Gráfica 23

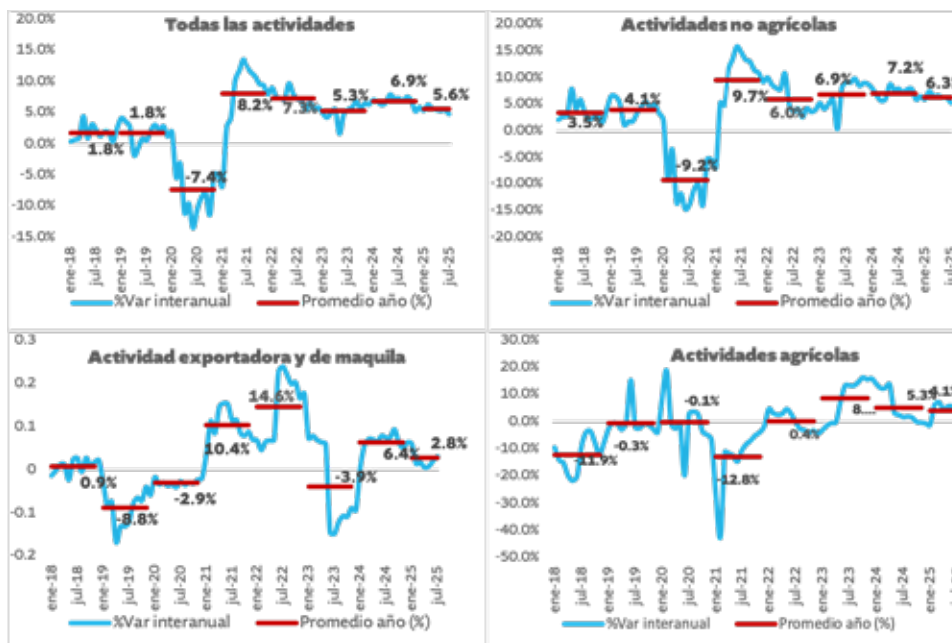
Producto interno bruto trimestral, 2023-2025.



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con datos del IGSS, MINTRAB.

Gráfica 24

Variación interanual de afiliados cotizantes al IGSS, sector privado según actividad económica, 2018-2025, (julio) 2025.



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con datos del IGSS, MINTRAB.



■ A partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (2025, pp. 2, 11), se estimó que la tasa de informalidad se redujo ligeramente de 66.7% a 66.1% entre el último trimestre de 2024 y el primero de 2025, y en el segundo permaneció estable en 66.2%. La misma fuente evidenció que el ingreso laboral promedio subió de **Q2,592** a **Q2,718** (+4.9%) entre el periodo octubre-diciembre de 2024 y el enero-marzo de 2025, siendo mayor en el área urbano metropolitana, pues pasó de **Q3,658** a **Q3,901**, es decir, un incremento de 9.1% (INE, 2025: p. 10).

La evaluación permitió contar con una base técnica para las discusiones tripartitas, Gobierno, trabajadores y empleadores, lo que condujo al siguiente paso, que consistió en conocer las posturas relacionadas con la fijación del

salario mínimo para 2026 en el marco de la Comisión Nacional del Salario (CNS), conforme a la normativa nacional e internacional en materia laboral.

Producto del diálogo tripartito para la fijación del salario mínimo, se realizaron las discusiones que corresponden a esta Comisión, quedando la decisión final sobre el ajuste del salario mínimo en el Presidente de la República de Guatemala.

A través del Acuerdo Gubernativo 256-2025, publicado en el Diario Oficial el 22 de diciembre de 2025, el Organismo Ejecutivo estableció el salario mínimo para las circunscripciones económicas (CE) 1 y 2, en las actividades agrícolas, no agrícolas, de exportación y maquila para el período del 1 de enero al 31 de diciembre del 2026, tal como se muestra en las siguientes tablas.

Tabla 6

Salario Mínimo 2026 CE1 Circunscripción Económica 1 (Departamento de Guatemala).

Actividad económica	Incremento mensual	Salario diario	Salario mensual	Bonificación incentivo	Salario total
Agrícolas	5.5%	Q. 124.64	Q. 3,791.20	Q. 250.00	Q. 4,041.20
No agrícolas	7.5%	Q. 131.58	Q. 4,002.28	Q. 250.00	Q. 4,252.28
Exportadora y de maquila	4%	Q. 112.10	Q. 3,409.73	Q. 250.00	Q. 3,659.73

Fuente: Acuerdo Gubernativo 256-2025.



Tabla 7

Salario Mínimo 2026 CE2 Circunscripción Económica 2 (Todos los departamentos excepto Guatemala).

Actividad económica	Incremento mensual	Salario diario	Salario mensual	Bonificación incentivo	Salario total
Agrícolas	5.5%	Q. 119.21	Q. 3,625.89	Q. 250.00	Q. 3,875.89
No agrícolas	7.5%	Q. 125.49	Q. 3,816.90	Q. 250.00	Q. 4,066.90
Exportadora y de maquila	4%	Q. 105.90	Q. 3,221.10	Q. 250.00	Q. 3,471.10

Fuente: Acuerdo Gubernativo 256-2025.

Cabe destacar que en la CNS los distintos sectores representados han analizado y propuesto de forma continua los elementos que son parte de una política salarial, en el marco del diálogo social y el consenso tripartito. La CNS, presidida por este MINTRAB, ha planteado recomendaciones al Organismo Ejecutivo que en su momento convocará a un diálogo más amplio sobre desarrollo productivo, planteando el desarrollo de esta política como pilar estratégico.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha reconocido el valor del diálogo social para la construcción de consensos, mostrando su disposición para fortalecerlo, y reafirmando la necesidad prioritaria y su compromiso para avanzar en una política salarial enfocada en la mejora de las condiciones laborales, la protección del poder adquisitivo de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas y la construcción de un desarrollo inclusivo y sostenible, como parte de una estrategia nacional.



Libertad sindical y negociación colectiva: avances en servicios, diálogo, instrumentos y compromisos internacionales

La libertad sindical, la negociación colectiva y el diálogo tripartito son pilares fundamentales de las relaciones laborales que posibilitan a las personas trabajadoras y empleadoras integrar organizaciones para defender sus intereses, establecer procesos para acordar las condiciones laborales mediante el diálogo entre representantes de ambos sectores y de consulta formal entre estos y el Gobierno para abordar políticas laborales y lograr acuerdos entre las tres partes, siendo cruciales para un desarrollo social justo y democrático.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General

de Trabajo (DGT), promueve y resguarda el derecho a la sindicalización en Guatemala, garantizando un trámite ágil de reconocimiento que cumpla con los plazos establecidos en ley y provea certeza jurídica a las inscripciones en el registro laboral. Es decir, autoriza e inscribe las personerías y personalidades de las organizaciones sindicales, estatutos y padrones y registra los contratos laborales y otras actividades conexas como el sellado y autorización de actas y acuerdos o registros de afiliados de estas o la habilitación de libros de salarios electrónicos. A continuación se describen los resultados obtenidos en 2025, según datos de SICOIN y de la Dirección General de Trabajo al cierre de diciembre 2025.





LOGRO 716,190

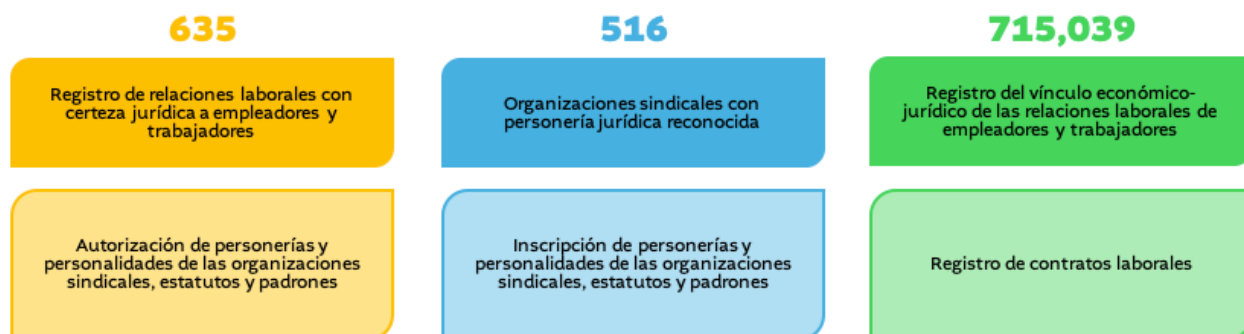
Registro y control de relaciones
laborales y organizaciones sindicales
a empleadores y trabajadores

Ejecución alcanzada: 97.48 %



Ilustración 30

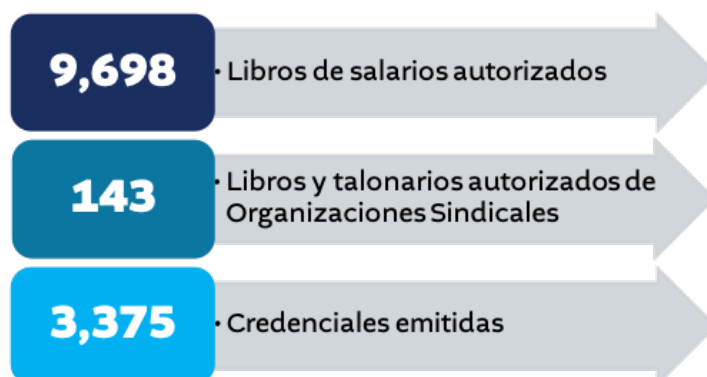
Resultados y logros de la Dirección General de Trabajo. Año 2025.



Fuente: SIGES, Dirección General de Trabajo, MINTRAB, 2025.

Ilustración 31

Otros resultados de la Dirección General de Trabajo. Año 2025.



Fuente: Dirección General de Trabajo.

Es importante destacar que durante el periodo que se reporta se realizaron talleres con las organizaciones sindicales más representativas del país con el objetivo de promover la Guía de Libertad Sindical y unificar criterios para evitar los obstáculos en las inscripciones en el registro público de sindicatos.

La importancia de este registro radica en la seguridad jurídica que otorga a las organizaciones sindicales para actuar legalmente, negociar colectivamente y gozar de derechos, asegurando la libertad sindical y la defensa de los intereses de las y los trabajadores sin temor a represalias, esencial para que empleadores y Estado reconozcan su personería jurídica y los fines organizativos. Además, se produjo



material audiovisual para promover la Libertad Sindical.

Durante 2025, también fueron logros relevantes concretados a través de la DGT los siguientes:

- Se eliminó la mora en el registro de contratos laborales a partir de la optimización del proceso interno de registro, ofreciendo un mejor servicio a los usuarios.
- Se configuró nuevamente la estructura organizacional de la Dirección General de Trabajo con la contratación de personal y se mejoró la ejecución de los procesos internos y externos.
- Se generaron las condiciones para iniciar con el proceso de digitalización de documentos históricos a fin de mejorar los tiempos de respuesta a los usuarios que atiende esta Dirección.

Otro aspecto fundamental en materia de libertad sindical, negociación colectiva y diálogo tripartito es la homologación de

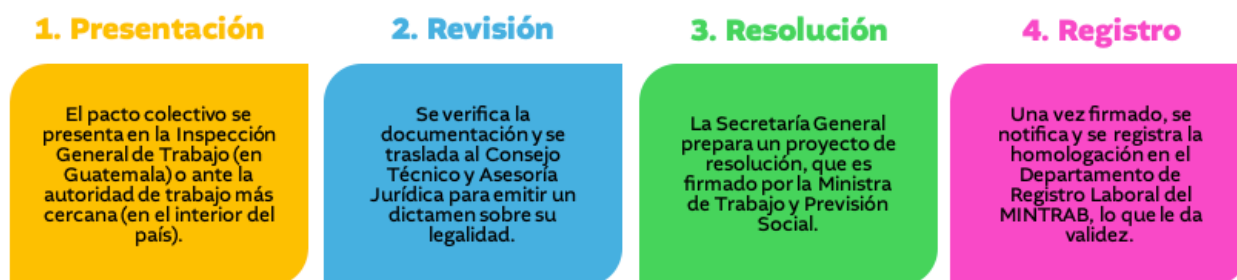
pactos colectivos como acto administrativo mediante el cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social revisa y aprueba un acuerdo entre sindicatos y empleadores, confirmando que cumple con la ley y la normativa vigente, lo cual le otorga validez legal y eficacia para regular las condiciones de trabajo, asegurando así que no vulnera derechos fundamentales y que se ajusta a estándares de equidad.

En ese sentido, es crucial para la libertad sindical al validar y dar fuerza legal a los acuerdos que mejoran las condiciones laborales, asegurando que los sindicatos puedan negociar, creando normas justas y protegiendo los derechos de los trabajadores, a la vez que proporcionan estabilidad a empleadores y al clima laboral al promover la participación y evitar conflictos.

El MINTRAB realiza la homologación de pactos colectivos a través de varias dependencias que se encuentran involucradas en el proceso, el cual se gráfica a continuación:

Ilustración 32

Proceso de homologación de pactos colectivos.



Fuente: Elaboración propia, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Durante el año 2025, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de

la Secretaría General, concretó los siguientes resultados:

Ilustración 33

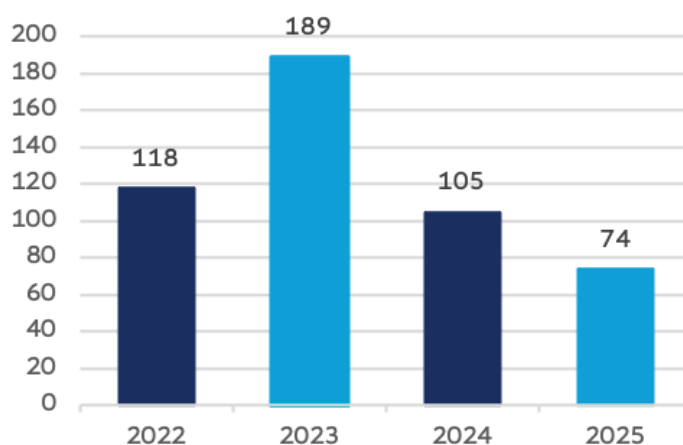
Resultados de la Secretaría General, MINTRAB. Año 2025.



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con información de Secretaría General, MINTRAB, 2025.

Gráfica 25

Comparación de tiempo de homologación de pactos colectivos. En días, años 2022 al 2025.



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con información de Secretaría General, MINTRAB, 2025.



Es de resaltar que el tiempo para la tramitación de la homologación de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo se redujo en 31 días en 2025 en comparación con el año anterior.

Durante el periodo también se avanzó en el proceso de elaboración de la Guía sobre Negociación Colectiva para el Sector Público, con el propósito de facilitar mayor comprensión sobre los alcances de la negociación colectiva y el trámite de homologación. Además, en el marco de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (CNTRLLS) se dio a conocer la elaboración de dos proyectos de reglamentos:

- Reglamento para la Denuncia y Homologación de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo gremiales, de empresa o centro de producción determinado, suscritos en el Sector Privado.
- Reglamento para la Presentación y Negociación de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo del Organismo Ejecutivo y para la Denuncia y Homologación de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo suscritos en el Sector Público.

Los proyectos de reglamentos para la homologación de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo estuvieron en fase de consulta durante el 2025. Se prevé que la aprobación se lleve a cabo a través de Acuerdo Gubernativo; se busca mejorar la claridad y el trámite de homologación

de estos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Alrededor de este tema también se sostiene una mesa de diálogo para la homologación de pactos colectivos de trabajo a fin de establecer un diálogo fluido entre el MINTRAB y las organizaciones sociales que asesoran estos procesos con el objeto de prevenir que sean objeto de previos o reservas .

La Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (CNTRLLS) se encarga de orientar las acciones necesarias para el cumplimiento de los indicadores clave de la Hoja de Ruta en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT. Esta Comisión está integrada por representantes del sector empleador, del sector de los trabajadores de manera representativa y equitativa, y del Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, durante el periodo, se abordaron varios aspectos de interés en el marco de la Mesa de Diálogo sobre Negociación Colectiva, Libertad Sindical y Homologación de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, como parte del diálogo social. Este espacio está integrado por la Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Secretaría General, el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica y la Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



El intercambio ha permitido una mejor comprensión de la legislación en materia laboral, del proceso de homologación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y de la negociación colectiva y libertad sindical de conformidad con lo establecido en la legislación y normativas establecidas, contribuyendo al acercamiento y diálogo con las organizaciones sindicales y con los compromisos internacionales en materia laboral ante la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y otras instancias.

Un hecho significativo en 2025 a nivel institucional, fue la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por parte de la Ministra de Trabajo y Previsión Social, Miriam Roquel, en un acto trascendental, negociado y suscrito con el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITRAPS), el Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SIGEMITRAB) y el Sindicato 20 de Octubre.

Este acto evidenció el compromiso de la actual administración de trabajar con enfoque de derechos humanos y bajo el lema de “puertas abiertas”, que implica el respeto irrestricto hacia las personas trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y usuarias de los servicios de esta institución, así como un trato digno, con calidad y calidez, tanto dentro de la institución como de esta hacia la población.

El diálogo social es crucial en materia laboral en el fomento de paz, la justicia y el desarrollo económico inclusivo: permite que gobiernos, empleadores y

trabajadores lleguen a consensos sobre políticas laborales, con el propósito de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, reducir desigualdades y crear soluciones sostenibles para los desafíos que se enfrentan vinculados con el ámbito del trabajo.

Durante 2025, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha realizado esfuerzos importantes para propiciar que, a través del diálogo social tripartito en espacios diversos, se logre alcanzar consensos y avances encaminados al pleno respeto de los derechos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, en el marco del cumplimiento de la Hoja de Ruta en materia de libertad sindical y negociación colectiva con el propósito de dar cumplimiento a los convenios 87 y 98 de la OIT.

La Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (CNTRLLS), como encargada de orientar las acciones necesarias para el cumplimiento de los indicadores de la Hoja de Ruta, aprobados de forma tripartita, a través de una evaluación objetiva de los avances concretados y de la toma de decisiones consensuadas sobre los puntos pendientes. En 2025 realizó 12 reuniones ordinarias y extraordinarias, se reunió con instituciones responsables del cumplimiento de la Hoja de Ruta y abordó las principales preocupaciones de los sectores en materia de libertad sindical y negociación colectiva, siendo muestra de un diálogo fluido.



Un evento de relevancia fue la visita de la Misión Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (SCI) a Guatemala, realizada entre el 19 y el 22 de agosto de 2025, con el objetivo de dar seguimiento a la ejecución de la Hoja de Ruta. Esta respondió a una invitación realizada

por el Estado de Guatemala en marzo del año en curso durante el Consejo de Administración y tuvo el objetivo de fortalecer los esfuerzos tripartitos del país en la implementación de la Hoja de Ruta antes mencionada, siendo un compromiso fundamental para garantizar los derechos laborales, afianzar un clima de confianza, coordinación y cooperación.



En el marco de esta misión, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social presentó los avances en el cumplimiento de la Hoja de Ruta y se sostuvieron reuniones con la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (CNTRLLS) y el sector empleador. La Misión también sostuvo reuniones con el Presidente de la República, Bernardo Arévalo, autoridades

del Ministerio de Gobernación, el Organismo Legislativo, la Corte Suprema de Justicia, la Procuraduría General de la Nación, el Ministerio Público, la Asociación Nacional de Municipalidades y representantes de los sectores trabajador y empleador. Otros avances relacionados con el fortalecimiento de este diálogo se vinculan con:

1. El aplazamiento a la 355.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT a noviembre 2025.

2. La coordinación de la presentación de resultados del cumplimiento de la hoja de ruta para esta reunión y para las acciones de cumplimiento de este instrumento.

3. La coordinación en el envío de informes al Consejo de Administración, al Comité de Libertad Sindical y a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

En su conjunto, estos avances aportan a la visión del Gobierno en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades internacionales del Estado de Guatemala.

Algunos de los desafíos que se han presentado en esta materia se vinculan con necesidades de formación y capacitación en solución de conflictos y negociación colectiva y en relación con los convenios 87 y 98 de la OIT en todos los niveles de la administración pública.

EL MINTRAB es responsable de conocer todos los asuntos relativos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras entidades que se relacionan con el ramo, así como la difusión de Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala y otros instrumentos en materia de trabajo. Esta labor la realiza a través de distintas dependencias del Ministerio, en particular, de la Unidad de Asuntos Internacionales del Trabajo.



A través de la Unidad de Asuntos Internacionales del Trabajo, el MINTRAB participa en una Mesa Interinstitucional con el Ministerio Público, el Ministerio de Gobernación y el Organismo Judicial. Con el propósito de dar seguimiento a estos compromisos internacionales, se coordinó la visita de la Misión y los acercamientos han permitido el establecimiento de enlaces técnicos para el intercambio de información y mantener la coordinación efectiva para el reporte de datos.

Otro evento significativo fue la participación de la Ministra de Trabajo y Previsión Social, Miriam Roquel, como parte de la delegación del Estado de Guatemala, en la 355.ª Reunión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrollada del 17 al 24 de noviembre de 2025 en Ginebra, Suiza. La delegación estuvo integrada también por representantes

del Ministerio de Relaciones Exteriores, el Organismo Judicial, el Congreso de la República y el Ministerio Público.

La Ministra Miriam Roquel presentó los avances en el cumplimiento de la hoja de ruta sobre libertad sindical, destacando logros alcanzados por el Estado guatemalteco en materia de trabajo decente y derechos laborales. En su intervención, también reiteró el compromiso de Guatemala con la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, a través del impulso de espacios de diálogo nacional que contribuyan a establecer prioridades y puntos de consenso para consolidar la libertad sindical y la negociación colectiva.

Junto a la delegación guatemalteca, la Ministra Roquel sostuvo reuniones con varias autoridades, abordando temas de interés mutuo, entre quienes destacan:

Autoridad	Temas abordados
1. Director General, señor Gilbert Hougbo	Desafíos de la OIT y los compromisos del Estado de Guatemala.
2. Directora de Normas, señora Corinne Vargha	Avances del Estado guatemalteco en el cumplimiento de la hoja de ruta sobre libertad sindical.
3. Organización Internacional de Empleadores	- Asistencia técnica brindada y visita al país realizada en agosto 2025. - Trabajo decente y desafíos del sector empleador en Guatemala.
4. Presidenta del Consejo de Administración	Avances de la hoja de ruta y acciones para el año 2026.



En el ámbito latinoamericano, autoridades institucionales participaron en la 20.ª Reunión Regional Americana (RRA) de la OIT realizada en Punta de Cana, República Dominicana, del 1 al 3 de octubre de 2025. La importancia de esta reunión radica en que ofrece un espacio de diálogo tripartito que reúne a los Ministros de Trabajo, representantes del sector empleador y trabajadores para abordar los principales desafíos laborales de la región y fortalecer los mecanismos de diálogo en los ámbitos nacional y continental.

La Ministra de Trabajo, Miriam Roquel, compartió un resumen de los avances en materia laboral y las acciones que el Gobierno de Guatemala implementa para promover el empleo digno y la justicia social, así como los avances concretados en los últimos siete años, en relación con 17 compromisos adoptados en la Declaración de Panamá, desde la 19.ª Reunión Regional, siete años atrás.

La RRA concluyó con la adopción de la Declaración de Punta de Cana como un compromiso tripartito para promover la justicia social, el trabajo decente, la democracia y el desarrollo inclusivo y sostenible en las Américas frente a los desafíos actuales. Esta declaración establece prioridades regionales clave en ambas materias, entre las que destaca garantizar la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo, entre otros, la libertad de asociación y la sindical, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil.

Asimismo, fortalecer la inspección laboral; avanzar en políticas públicas integrales, en materia de salud y seguridad ocupacional y de migración laboral segura, ordenada y circular; progresar hacia la formalidad del empleo, cerrar las brechas digitales e integrar la igualdad de género como eje transversal en todas las políticas laborales, entre otros.





Guido Ricci

Sector Empleador

Elliel Hasson

Ministro para el Centroamérica y República Dominicana,
FOMIL DIT (Asela de Mision)

Fortalecimiento institucional

El fortalecimiento institucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es crucial para garantizar que la institución sea moderna, eficaz y eficiente; mejorar sus capacidades para proporcionar servicios de más calidad a la población guatemalteca usuaria de estos; así como para transparentar la gestión, reforzar la rendición de cuentas y minimizar la discrecionalidad.

La visión de la gestión del Ministerio considera que se requiere del trabajo y refuerzo de áreas clave, consideradas transversales, tales como la probidad, la información pública que incluye la atención al ciudadano, la comunicación social, los sistemas para la modernización y digitalización que proporcionan herramientas para brindar servicios más eficientes y accesibles, la generación de datos y estadísticas para la toma de decisiones basadas en evidencia y la mejora de los controles internos. Estos son ejes transversales para la actual administración del MINTRAB.

Dicha visión establece que las unidades de apoyo deben facilitar las condiciones para que la institución pueda operar, mediante la innovación, la gestión eficiente, el fortalecimiento de las capacidades humanas y la disposición de recursos diversos, así como la planificación, la cooperación y coordinación intra e interinstitucional, sectorial y multisectorial para potencializar capacidades, intervenciones y recursos.

A continuación, se describen los principales logros alcanzados durante 2025, en el marco de las dependencias que aportan de manera transversal a la institución, así como aquellos propiciados por las actividades desarrolladas por las unidades de apoyo.

Ejes transversales

Transparencia y rendición de cuentas

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Oficina de Asuntos de Probidad (OAP), promueve e implementa acciones y procedimientos encaminados a prevenir, detectar o documentar actos o hechos que evidencian falta de probidad por parte de las personas que prestan servicios personales a la institución, en cualquier modalidad de contratación. Asimismo, diligencia ante las autoridades competentes las acciones que correspondan para deducir responsabilidades, de haberlas. Su quehacer es fundamental para la prevención y la lucha contra la corrupción.

En 2025, se fomentó la cultura de denuncia a través de la atención de usuarios, contribuyendo a la recuperación de la confianza de la población guatemalteca hacia el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, obteniendo los logros que se describen a continuación.



Ilustración 34

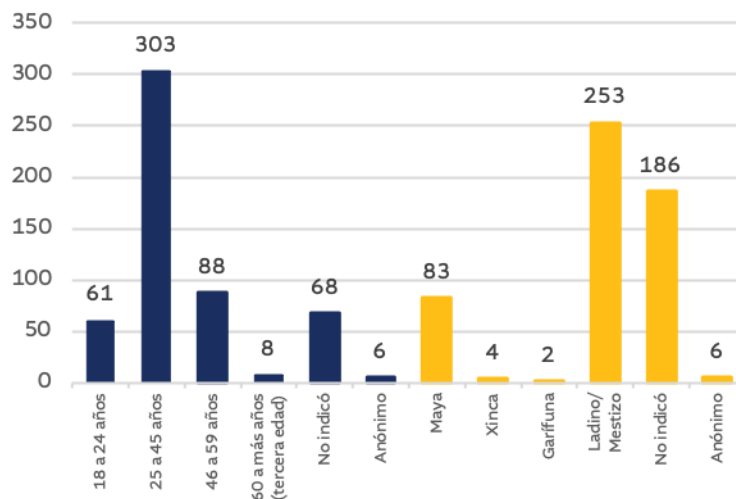
Resultados de la Oficina de Asuntos de Probidad. Año 2025.



Fuente: Oficina de Asuntos de Probidad, MINTRAB, 2025.

Gráfica 26

Personas atendidas por la OAP por casos de estafa de visas de trabajo, por edad y pertenencia étnica. Año 2025.

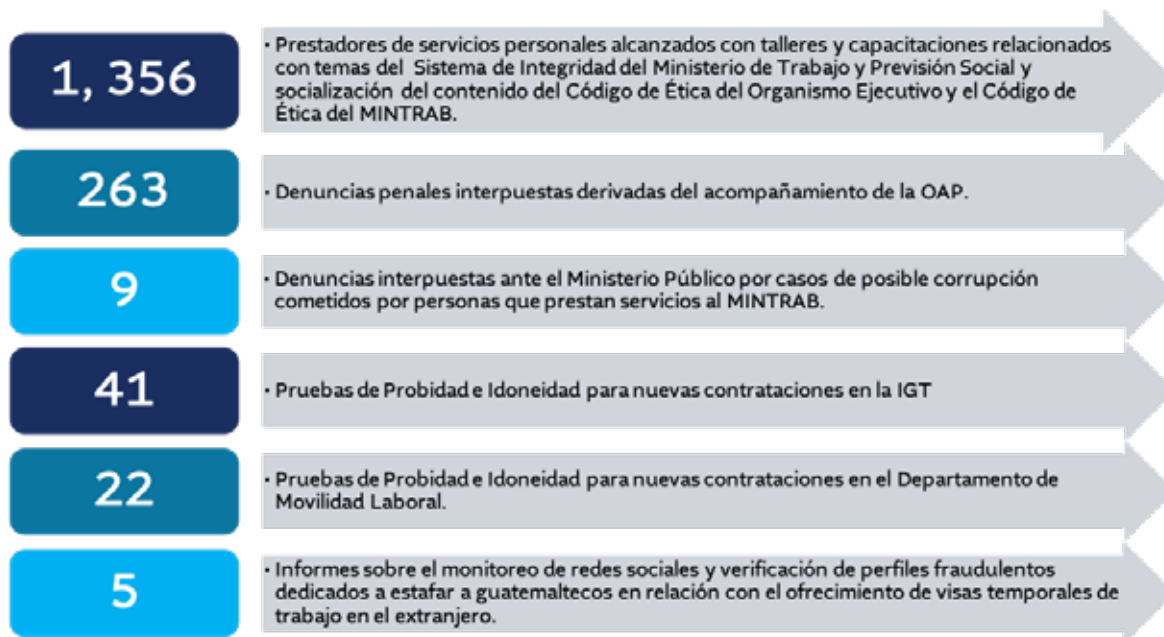


Fuente: Oficina de Asuntos de Probidad, MINTRAB, 2025.



Ilustración 35

Otros resultados obtenidos por la Oficina de Asuntos de Probidad. Año 2025.



Fuente: Oficina de Asuntos de Probidad, MINTRAB, 2025.

La OAP proporcionó en 2025 atención personalizada a usuarios que no pueden trasladarse a la sede central del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para interponer denuncias administrativas, acercándose a los departamentos. Personal de esta Oficina dio acompañamiento a diversas unidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de velar por el actuar transparente y ético de quienes prestan servicios personales para el Ministerio. Asimismo, dio seguimiento a un estudio situacional de la promoción laboral a través de acompañamiento a las Ferias de Empleo.

Además, mantuvo el monitoreo periódico de las redes sociales en la búsqueda de perfiles fraudulentos que se dediquen a estafar a guatemaltecos con el ofrecimiento de visas temporales de trabajo en el extranjero. El personal de la OAP también realizó visitas a usuarios que han proporcionado información por medio de los canales de denuncia como parte del seguimiento a posibles anomalías en los servicios brindados,

La OAP es parte de la Red de Integridad, establecida en el Acuerdo Gubernativo Número 149-2024, en el marco de la cual se asistió y participó en las reuniones ordinarias y extraordinarias de 2025,



donde se compartieron las buenas prácticas de liderazgo ético y compromiso, uno de los elementos clave del Sistema de Integridad.

El Sistema de Integridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se implementó a través del Acuerdo Ministerial 206-2025 del 9 de abril de 2025 como un mecanismo de prevención de actos de corrupción interna y fortalecimiento institucional.

A través de la OAP, como pionera de este proceso, se apoyó a otras instituciones para crear la Instancia de Asuntos de Probidad e implementar este sistema, compartiendo buenas prácticas para el seguimiento de investigación administrativa eficiente y eficaz, en cumplimiento de los lineamientos requeridos por la Comisión Nacional contra la Corrupción (CNC) como ente rector de la red de integridad.

Un espacio para reflexionar sobre los resultados 2025 del sistema fue un evento de socialización de avances en el marco del Día Internacional contra la Corrupción, evidenciando que esta es una herramienta clave para fortalecer la transparencia y promover la probidad en la institución.

Por otra parte, la Oficina de Asuntos de Probidad fortaleció los servicios que presta, mejorando el tiempo de respuesta y la calidad a través de la contratación de nuevo personal, actualizó su manual de procedimientos e implementó un nuevo control interno para el archivo de los expedientes y la documentación

relativa a las denuncias recibidas, lo cual ha mejorado el archivo y el resguardo de la información. Estos esfuerzos se encaminan al desarrollo y alcance de los resultados previstos, a la vez que evidencian el compromiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con una gestión pública ética y responsable, orientada al servicio de la población.

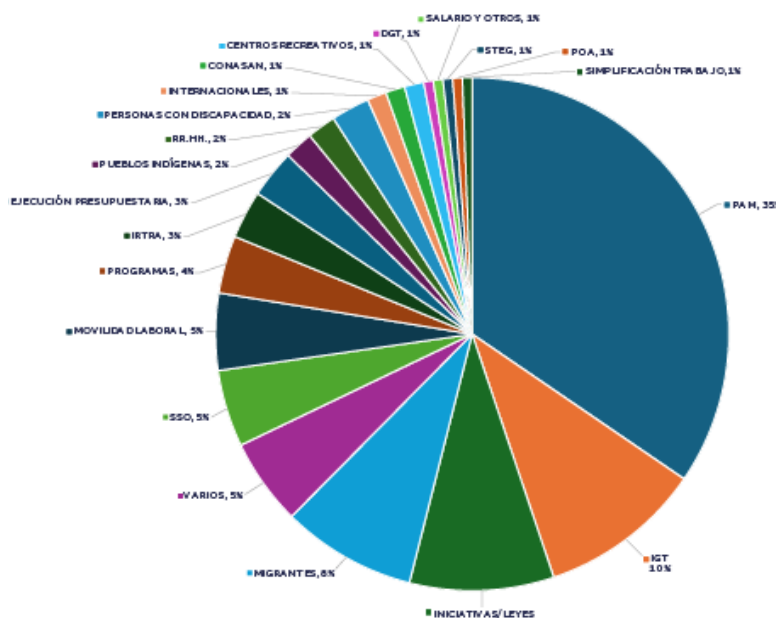
Un aspecto que formaliza la rendición de cuentas y el escrutinio público sobre la gestión de los recursos y las decisiones administrativas es el cumplimiento del mandato legal de hacer pública la información gubernamental. Un acto de transparencia es responder a las citaciones y los requerimientos del Congreso de la República para la evaluación de la administración y el uso de los recursos y en cumplimiento de la normativa vigente en relación con proporcionar información para garantizar la publicidad de los actos públicos.

En ese marco, durante 2025, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendió un total de 165 citaciones vinculadas con temas diversos, particularmente con el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, la Inspección General de Trabajo, iniciativas o leyes, migrantes, por mencionar algunos. En las siguientes gráficas se detallan las citaciones atendidas por tema, partido solicitante, los requerimientos por tema y por partido.



Gráfica 27

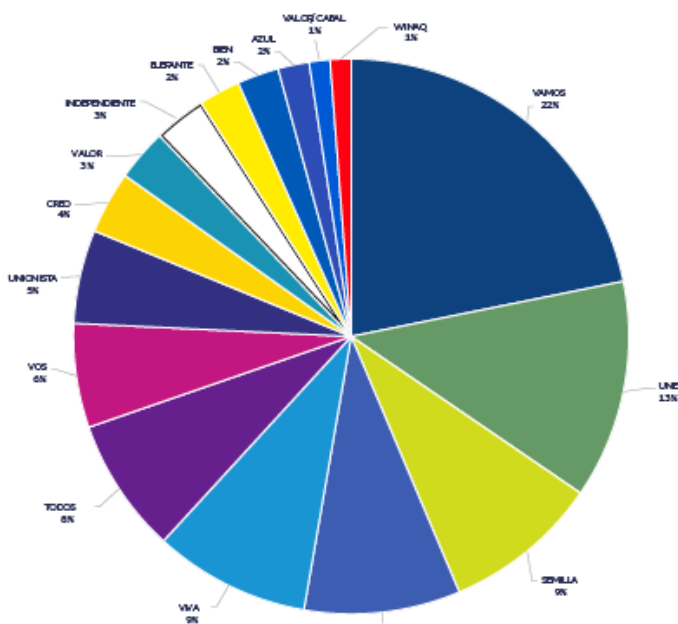
Citaciones del Congreso de la República de Guatemala al MINTRAB, por tema. Año 2025.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2025.

Gráfica 28

Citaciones del Congreso de la República de Guatemala al MINTRAB, por partido (en porcentaje). Año 2025.

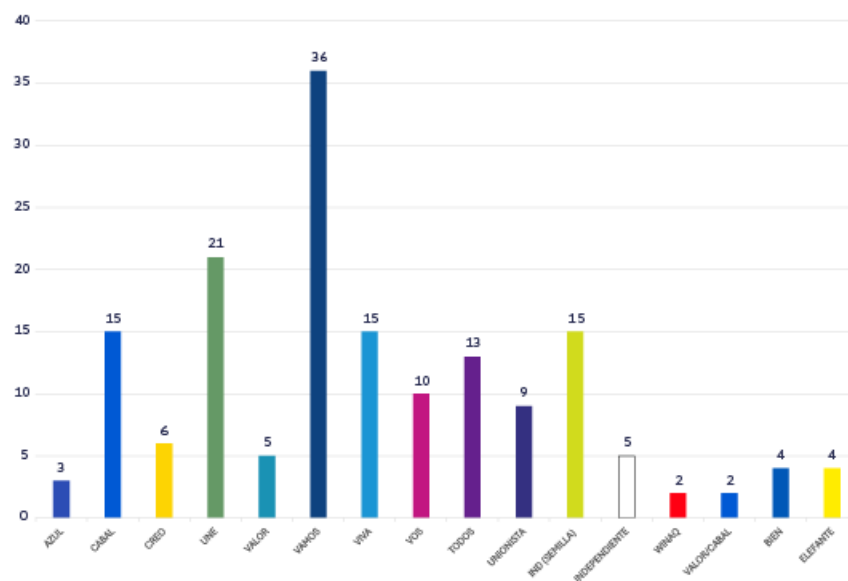


Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2025.



Gráfica 29

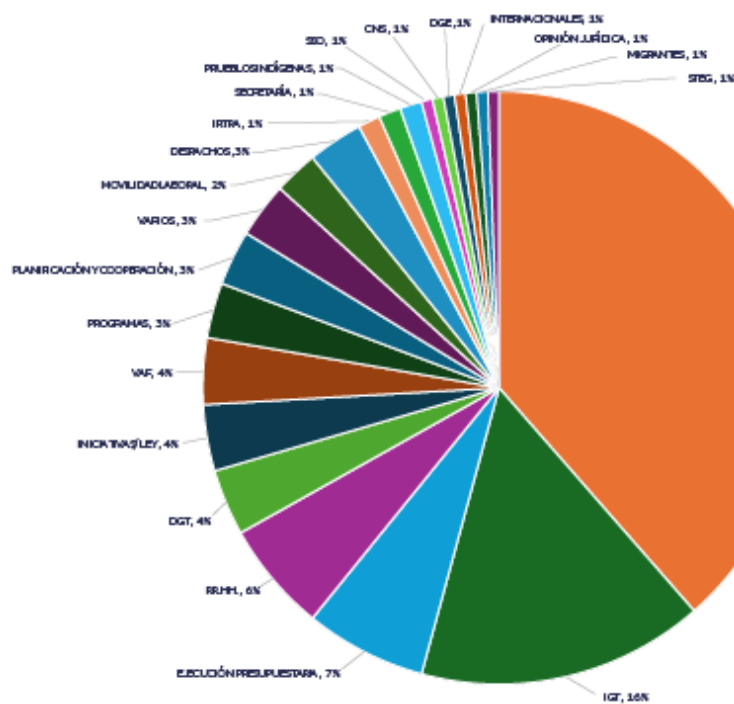
Citaciones del Congreso de la República de Guatemala al MINTRAB, por partido (en cantidad). Año 2025.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2025.

Gráfica 30

Requerimientos del Congreso de la República de Guatemala al MINTRAB, por tema. Año 2025.

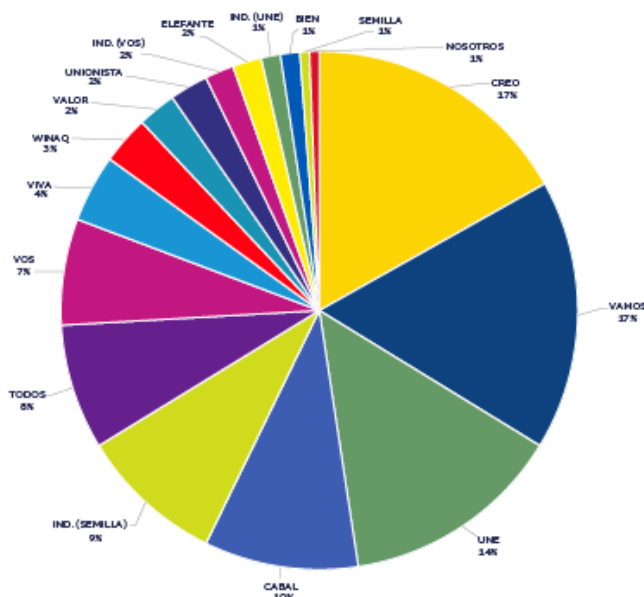


Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2025.



Gráfica 31

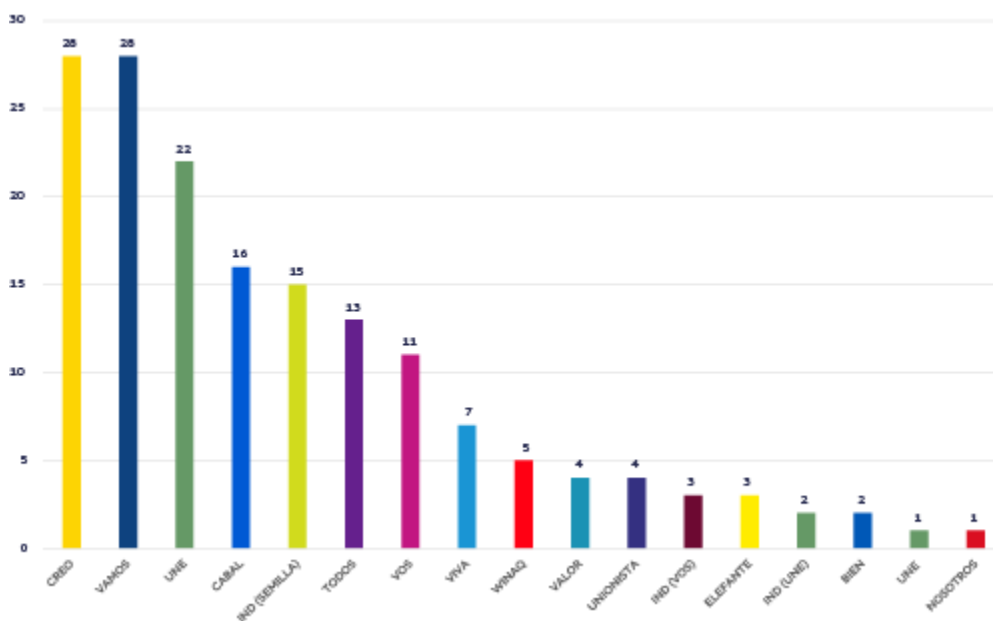
Requerimientos del Congreso de la República de Guatemala al MINTRAB, por partido (en porcentaje). Año 2025.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2025..

Gráfica 32

Requerimientos del Congreso de la República de Guatemala al MINTRAB, por partido (en cantidad). Año 2025.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2025.



Acceso a la información pública y comunicación social

A las acciones implementadas a través de la OAP se suman los esfuerzos de comunicación, acceso a la información pública y atención al ciudadano, con el objetivo de rendir cuentas a la población. Estas áreas contribuyen a la comunicación externa del quehacer del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo un principio fundamental del Estado de Derecho que exige la divulgación y la transparencia en la información, de las decisiones, procedimientos y

fundamentos de la administración pública con el propósito de que los ciudadanos e interesados puedan conocerlos y someterlos a auditoría social.

A través de la Línea 1511, a cargo de la Unidad de Comunicación Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social brinda servicios de consultas, recepción de denuncias colectivas y asesoría jurídico-laboral gratuita.

Ilustración 36

Servicios brindados a través de la Línea 1511. Año 2025.



Fuente: Oficina de Acceso a la Información Pública, UCS, MINTRAB, 2025 .

De esta manera, los trabajadores pueden informarse sobre sus derechos y presentar quejas laborales. En 2025, se tuvieron los resultados que muestran en la ilustración.

La línea 1511 se consolidó como un canal estratégico de atención directa a la población. En 2025 se reforzó la atención, enfocando la articulación y comunicación institucional con la Inspección General de Trabajo (IGT), optimizando los procesos de traslado, registro y seguimiento y contribuyendo a la atención más eficiente, confiable y oportuna para la ciudadanía.



La Oficina de Acceso a la Información Pública, adscrita a la Unidad de Comunicación Social del Ministerio, es responsable de gestionar y facilitar el acceso a la información pública a los ciudadanos, en cumplimiento del Decreto 57-2008, Ley de Acceso a la Información Pública, mediante la recepción, trámite y entrega de solicitudes y la actualización de datos en el portal web oficial de la institución. En la ilustración y la gráfica se muestran y describen algunos de

sus resultados durante 2025. Los datos evidencian una disminución progresiva en la cantidad de solicitudes de acceso a la información pública, lo cual ha sido producto de las acciones de fortalecimiento de la información institucional disponible en la plataforma oficial y en los distintos canales de comunicación, facilitando a la ciudadanía el acceso directo, oportuno y transparente a la información pública.

Gráfica 33

Solicitudes de Información Pública ingresadas por mes. De enero a diciembre 2025.



Fuente: Oficina de Acceso a la Información Pública, UCS, MINTRAB, 2025.

Como parte de las acciones estratégicas, se fortaleció la calidad y oportunidad de las respuestas, priorizando un enfoque de orientación ciudadana, producto de lo cual se reflejó en una mejora sustancial de la evaluación institucional por parte de la entidad rectora en materia de hacer cumplir el Decreto Número 57-2008, Ley de Acceso a la Información Pública,

Decreto siendo la Secretaría de Acceso a la Información Pública de la Procuraduría de los Derechos Humanos, al pasar de 76.92 puntos en noviembre de 2024 a 97.22 puntos en mayo de 2025, consolidando el desempeño del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Oficina de Información Pública en el cumplimiento

de los estándares de transparencia y la rendición de cuentas.

En ese marco, se implementaron capacitaciones dirigidas a enlaces institucionales en materia de derecho de acceso a la información pública, orientadas a mejorar la calidad de atención, la correcta orientación a las personas solicitantes y la protección de sus derechos. Una actividad relevante fue la realización del conversatorio sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública con funcionarios de este Ministerio y la participación de la Secretaría de Acceso a la Información Pública (SECAI) de la Procuraduría de los Derechos Humanos. El objetivo del evento fue sensibilizar al personal de la institución sobre la importancia de garantizar este derecho a la población.

La actividad antes mencionada fue desarrollada en el marco del 28 de septiembre, Día Internacional del Derecho de Acceso a la Información Pública, en la

cual la Ministra Miriam Roquel destacó que el acceso a la información constituye un derecho humano fundamental para garantizar la participación ciudadana y el acceso a otros derechos, resaltando su importancia y la contribución en el fomento de la transparencia del servicio público.

La Unidad de Comunicación Social cumple una función vital para vincular a este Ministerio con la sociedad, asegurando una comunicación fluida y transparente. Es responsable de gestionar la imagen institucional, planificar estrategias de comunicación, coordinar con medios de difusión, dar a conocer los servicios, avances, acciones y logros, entre otros. Asimismo, es una unidad de apoyo a todas las dependencias (direcciones, departamentos, unidades, entre otras).

En 2025, la Unidad de Comunicación Social obtuvo los logros y resultados que se describen en la siguiente ilustración.



Ilustración 37

Resultados de la Unidad de Comunicación Social. Año 2025.


Fuente: Unidad de Comunicación Social, MINTRAB, 2025.


Tal como se indicó anteriormente, a través de la Unidad de Comunicación Social se consolidó la producción audiovisual, fortaleció la gestión de prensa, mejoró el sitio web institucional, renovó el equipo, amplió el personal especializado, implementó el uso introductorio de la IA, fortaleció el monitoreo automatizado, desarrolló campañas territoriales más inclusivas y accesibles, profesionalizó procesos internos y amplió la capacidad técnica y humana disponible para brindar servicios comunicacionales de calidad, con mayor cobertura, velocidad de respuesta y calidad narrativa, con especial atención a poblaciones diversas en todo el país.

Adicionalmente, se implementó una plataforma interna que centraliza solicitudes y flujos de trabajo esenciales para el funcionamiento diario. En materia de comunicación interna, se fortaleció la Intranet Institucional para mejorar la gestión de comunicaciones internas, documentos, comunicados y normativas, ambos para el funcionamiento diario. Asimismo, se inició un mapeo de protocolos internos para estandarizar procesos y se modernizaron los métodos de archivo

físico y digital, incorporando procesos de respaldo y ordenamiento estructural.

Las herramientas de gestión han permitido fortalecer el desempeño, contar con cuadros, grupos y procesos internos para la operación más ágiles, estandarizados e integrados; mejorar la coordinación entre unidades y entre direcciones, reducir los tiempos de gestión y acelerar la respuesta institucional, así como fortalecer la seguridad y disponibilidad de la información del Ministerio, reduciendo riesgos de pérdida y duplicidad. La toma de decisiones se fundamenta en evidencia y análisis técnico.

Los logros y resultados fortalecen el mandato de transparencia, orientación ciudadana e identidad institucional, al consolidar una comunicación clara, coherente y accesible en todos los canales, lo que permite mejorar la presencia pública del Ministerio, el alcance territorial y la capacidad de informar oportunamente a la población, lo que genera confianza ciudadana y garantiza continuidad institucional.

Fortalecimiento estadístico para la toma de decisiones basadas en evidencia

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Dirección de Estadísticas Laborales, identifica y analiza las variables de los indicadores del mercado de trabajo; recopila, genera y difunde estadísticas generales e información oportuna para la orientación en la formulación, ejecución y monitoreo de las políticas públicas,

programas y proyectos en materia laboral para incrementar la eficacia de la intervención de los agentes económicos y del Estado en el mercado de trabajo.

En el año 2025, uno de los principales logros obtenidos fue la creación del Sistema de Información del Mercado Laboral en



Guatemala (SIMEL-GT), que permitirá consolidar la disponibilidad de datos del mercado laboral como un instrumento para la toma de decisiones en la materia. Esta se facultó mediante la aprobación del Acuerdo Ministerial 303-2025. Asimismo, se elaboró un documento de proyecto para la implementación de este sistema, validado por las Autoridades y equipo técnico de las instituciones participantes y un borrador de Plan Maestro de Indicadores, así como de Gestión y Gobernanza.

Otro logro fundamental durante el periodo fue la firma de un memorándum de entendimiento entre el Ministerio y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la asistencia técnica en la

implementación del SIMEL-GT. Estos logros no solo representan un avance significativo hacia la modernización de la gestión pública, sino que también posicionan a Guatemala en línea con las mejores prácticas internacionales promovidas por la OIT y a este Ministerio como referente de estadísticas del mercado laboral.

El acto de firma del memorándum se realizó en el marco de las acciones de fortalecimiento institucional al MINTRAB, contempladas en el Programa de Apoyo al Empleo Digno de Guatemala (MINECO), financiado por el Gobierno de Guatemala y la Unión Europea, para la implementación del Sistema de Información del Mercado Laboral en Guatemala.



El objetivo del SIMEL es contar con una herramienta esencial para centralizar, sistematizar y divulgar información que permita a los tomadores de decisiones, investigadores, empleadores y trabajadores para comprender la dinámica del mercado laboral y actuar en consecuencia.

En el evento se contó con la participación y el liderazgo de la Ministra de Trabajo y Previsión Social, Miriam Roquel, el Director de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Eliel Hasson, y el Director del Instituto Nacional de Estadísticas, Oscar Chávez, entre otros funcionarios de este Ministerio y actores clave. El proyecto es, sin lugar a duda, un paso crucial hacia el fortalecimiento del

mercado laboral nacional y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.

Como cada año consecutivo, se presentó en octubre de 2025 el Informe del Empleador y Nómina de Trabajo 2024, que responden a una obligación patronal contenida en el Código de Trabajo y con los decretos Decreto 65-89 Ley de Zonas Francas y Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, respectivamente. Su presentación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social permite recabar información relevante del mercado laboral y de las características del empleo formal en Guatemala.

Este constituye una herramienta valiosa que reúne datos de empleadores del



sector formal en todo el país. El informe del empleador visibiliza las condiciones laborales y la estructura del empleo formal en Guatemala. Proporciona información valiosa y ofrece una visión profunda de la realidad laboral de utilidad para la toma de decisiones informadas, el fortalecimiento de la institucionalidad y la orientación de las políticas públicas en esta materia, hacia un mercado laboral más justo y sostenible.

Destacó en este periodo el incremento en la cantidad de empresas que cumplieron con la entrega de esta información, que pasaron de un total de **28,785** empresas en 2023 a **33,817** en 2024. Durante la actividad, se destacó el potencial de los datos para políticas de formación y capacitación efectiva, así como para atraer inversiones al país. La Ministra Miriam Roquel reafirmó durante su intervención su compromiso con la generación y difusión de información confiable para políticas públicas efectivas.

Asimismo, en apoyo a los usuarios del sistema para la entrega del informe del empleador y nómina de trabajadores, se actualizó Guía para el usuario del Informe del Empleador y Nómina 29-89 con el propósito de orientar a los empleadores en la entrega de la documentación correspondiente y se realizaron los ajustes correspondientes al Manual de Procedimientos de la Dirección para formalizar los procesos vinculados y responder a los requerimientos de requisitos, trámites y procedimientos para la su recepción.

En el mes de julio se presentaron los principales hallazgos del “Informe Trabajo Infantil en Guatemala. A partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2023”, que fue elaborado por el MINTRAB junto a la OIT, así como la validación técnica del INE. El informe brinda luces para abordar el trabajo infantil de manera más efectiva, reconociendo la situación de las niñas, la niñez indígena y rural.

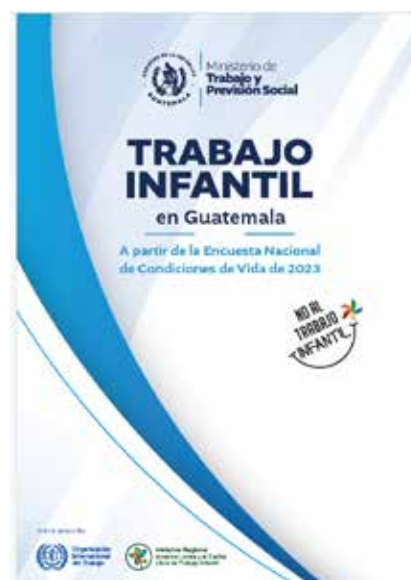
Este reporta una disminución, en la última década, del 20% del trabajo infantil y el 38% del trabajo infantil peligroso en el país. También que más de **800,000** niñas y niños trabajan, en muchos casos, en condiciones que limitan su derecho a la educación, a la salud y al desarrollo pleno. Brinda elementos que pueden permitir al país mejorar sus políticas, programas y acciones para la prevención y la eliminación del trabajo infantil. Con este esfuerzo, el MINTRAB reafirma su compromiso con la protección de los derechos de la niñez y adolescencia, y resalta la importancia del trabajo conjunto para avanzar en la erradicación del trabajo infantil.

Como parte de su mandato, la Dirección de Estadísticas Laborales del MINTRAB produjo boletines y estudios del mercado laboral, como información fundamental para la toma de decisiones en el marco de la política laboral. Entre los productos informativos elaborados en 2025, destacan los siguientes:



- Tablero dinámico sobre el salario mínimo nominal y real, el cual se actualiza mensualmente.
- Boletín 1-2025 Visitantes de centros recreativos y vacacionales del estado
- Boletín 2-2025 Inscripción de sindicatos y negociación colectiva recomendaciones.
- Boletín 3-2025 Estadísticas del Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero en 2024.
- Informe de trabajo infantil en Guatemala a partir de la ENCOVI 2023.
- Tablero dinámico de resultados sobre trabajo infantil
- Informe de caracterización del mercado laboral con apoyo de CEPAL.
- Cartilla estadística 1-2025 Población indígena, caracterización en el mercado laboral de Guatemala a partir de la ENEIC 1-2024
- Tablero dinámico sobre principales indicadores del mercado laboral
- Boletín 4-2025 Personas intermediadas por el Servicio Nacional de Empleo 2024 (en revisión del Vicedespacho Administrativo Financiero)
- Boletín 5-2025 Estadísticas de permisos de trabajo a refugiados y solicitantes de refugio en 2024 (en revisión del Despacho Ministerial)

El Informe de Trabajo Infantil en Guatemala elaborado por el MINTRAB junto a OIT y el Informe de Caracterización del Mercado Laboral elaborado en conjunto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han aportado información y recomendaciones valiosas sobre los estudios, fuentes de datos, la participación institucional en espacios que abordan normas internacionales sobre estadísticas de trabajo y sobre la generación de información y su relevancia.



Acceda a los informes escaneando el siguiente código QR:



Descarga el informe escaneando el código QR



La Cartilla Estadística “Población indígena, caracterización del mercado laboral. A partir de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continua 1-2024” se presentó en un evento en que se conversó con expertos sobre los avances y desafíos del acceso de

los pueblos indígenas al mercado laboral. La Cartilla tiene como objetivo visibilizar la realidad laboral de los pueblos indígenas, contribuyendo a comprender sus valiosos aportes y desafíos en la economía nacional de Guatemala.



El diálogo se desarrolló con representantes de instituciones públicas, sector privado y sociedad civil y se contó con la participación de la Viceministra de Educación Bilingüe Intercultural, Romelia Mó; con el Director General del IGM, Danilo Rivera; el Subgerente del INTECAP, Arnaldo Alvarado; y la Directora de Mujer CACIF, María Tuyuc.

Estos procesos demuestran las capacidades y protocolos de producción estadística fortalecidos instalados en el

equipo de Estadística de la institución, los cuales contribuirán a generar información valiosa para la toma de decisiones.

Durante el periodo que se reporta, la Dirección de Estadísticas Laborales también desarrolló el documento de proyecto “Oportunidades laborales para todos: Caracterización de la demanda laboral en Guatemala”, así como la guía institucional de encuestas empresariales con base en los resultados de una consultoría efectuada con la



Unión Europea y la guía metodológica de enfoque cualitativo para el diseño e implementación de encuestas de demanda laboral.

Asimismo, se acordó una carta de entendimiento bajo el mecanismo

de alianza para el desarrollo para promover diálogos con el sector privado para contribuir en estudios para la caracterización del mercado laboral y orientar políticas de formación para el empleo. Además, se implementó la Encuesta de Demanda Laboral en



Cobán, Alta Verapaz y, en coordinación con el Observatorio del Mercado Laboral, se llevó a cabo la fase piloto de encuestas empresariales en el sector industrial de Guatemala.

El impacto de la realización de estudios, en particular las caracterizaciones del mercado laboral generales y para grupos específicos, radica en su contribución para la toma de decisiones estratégicas en materia de política con base en evidencia. Además, la publicación de los tableros dinámicos permite la desagregación por sexo, grupos de edad, pueblos de pertenencia y área de residencia, lo cual

contribuye a que el Ministerio y otros actores interesados puedan contar con información actualizada sobre la situación de estos grupos en el mercado laboral.

Por otra parte, se planteó un Plan Estadístico Institucional con el propósito de contar con indicadores estadísticos para el monitoreo y evaluación de las acciones implementadas del Ministerio. Se elaboró un plan de trabajo para su conformación e implementación en tres fases, incorporando en cada una a más dependencias del Ministerio.





Se avanzó en la fase de diagnóstico de registros administrativos para su uso estadístico, de las dependencias priorizadas en la fase uno de acuerdo con el plan de trabajo propuesto. Se construyeron y presentaron tableros

dinámicos en apoyo a las Direcciones de Recreación del Trabajador del Estado e Inspección General de Trabajo y, en apoyo a otras dependencias del Ministerio y público en general. se desarrollaron los siguientes documentos guía:

a. Guía para la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos

Lo anterior es parte de las actividades incluidas en el Plan Estadístico Institucional, que implicó la revisión de registros administrativos con el propósito de caracterizarlos, identificar la oferta y demanda de información con fines

b. Guía de lineamientos editoriales

estadísticos y, con base en las brechas de información existente, proveer recomendaciones generales que permitan el desarrollo de documentos que regulen los procesos de generación estadística en el Ministerio.



Se fortaleció la Dirección de Estadísticas Laborales con la mejora del espacio físico de trabajo, la gestión en proceso de compra de mobiliario y equipo, así como con varias capacitaciones al personal técnico y profesional, cuyos temas se mencionan a continuación y que redundarán en la calidad de la producción de datos para la toma de decisiones.

- Aspectos conceptuales de las cuentas nacionales.
- Matrices de insumo producto y sus aplicaciones.
- Prospección laboral.
- Indicadores del mercado laboral.
- Uso de R.
- Uso de Excel.

En el marco del apoyo al fortalecimiento del MINTRAB en la implementación de la

Política Nacional de Empleo Digno (PNED), en 2025 se recibió asistencia técnica facilitada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que consistió en el desarrollo de metodologías y capacitaciones temáticas para el personal técnico y profesional de la Dirección de Estadísticas Laborales, tales como:

- Sistema Power BI desde el nivel básico al medio.
- Sistema estadístico R desde el nivel básico al medio (manejo de bases de datos de censos, encuestas a hogares y registros administrativos, importar datos de páginas web).
- Herramientas de apoyo de AI para el uso de R.
- Diseño de una encuesta empresarial continua, metodología y guía de aplicación para su desarrollo.



- Elaboración de una guía metodológica para el análisis del empleo a través del Sistema Nacional de Cuentas Nacionales, y capacitación sobre su diseño, implementación y réplica del proceso.
- Modelos básicos para el análisis de insumo-producto. Usos y aplicaciones para el caso de Guatemala.

En 2025, la Dirección de Estadísticas Laborales de este Ministerio mantuvo su participación en los siguientes espacios:

- Oficina Coordinadora Sectorial de Estadísticas (OCSE) de Empleo.** En este espacio participan las distintas entidades productoras de datos estadísticos vinculados con el mercado laboral, por lo cual reviste particular importancia para la implementación del Sistema de Información del Mercado Laboral en Guatemala (SIMEL-GT).
- Gabinete Específico de Desarrollo Económico.** Permite la articulación entre diversas instituciones en el monitoreo de acciones orientadas al empleo formal.
- Comisión Nacional del Salario.** Como representante gubernamental suplente y en la elaboración del documento de Compendio Estadístico para las comisiones paritarias del salario mínimo 2026, que brinda datos relevantes asociados a la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos.

- Coordinación técnica MINTRAB-IGSS.** Espacio de coordinación con el IGSS, SAT y MINECO. Su propósito es facilitar las gestiones y el flujo de información necesarios para la ágil respuesta a los requerimientos de los usuarios. Se avanza en la revisión de un convenio marco de coordinación que incorpora estos compromisos y permitirá contar con información actualizada y de fuente primaria para cumplir sus funciones, entre otros.
- Sistema Nacional de Formación Laboral (SINAFOL).** Participación en las reuniones interinstitucionales para la consolidación de este sistema, brindando aportes técnicos en el ámbito de competencia de la Dirección, para la generación de datos estadísticos.
- Grupo de Trabajo de Datos sobre Migración (GTDM).** Su propósito es crear un espacio de trabajo técnico que fortalezca la articulación y coordinación interinstitucional de recopilación, gestión y difusión de datos e información estadística vinculada a temas migratorios. Es importante para MINTRAB la construcción de estadísticas migratorias, en particular en el ámbito laboral como una de las determinantes de este comportamiento.



Sistemas informáticos

Los sistemas constituyen un tema transversal y fundamental para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por ser vitales para una administración moderna y orientada a resultados. Estos son cruciales para la institución porque mejoran la eficiencia, la transparencia y la calidad de los servicios al automatizar procesos, reducir costos y errores, así como facilitar el quehacer cotidiano, el acceso a la información para los ciudadanos y la rendición de cuentas, y la gestión basada en datos para la toma de decisiones.

Dentro del MINTRAB, la instancia responsable de los sistemas es la Dirección de Sistemas de Información (DISI), siendo la encargada de elaborar, implementar y vigilar el cumplimiento que en materia de informática, telecomunicaciones y desarrollos tecnológicos especiales deben observar las dependencias del Ministerio, para lograr el óptimo aprovechamiento y el uso correcto de los recursos tecnológicos de la institución.

En 2025, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la DISI, ejecutó una estrategia integral para modernizar su infraestructura tecnológica y transformar la gobernanza digital. Se abordaron problemas críticos como la falta de canales seguros de comunicación, la desconexión de las 23 oficinas departamentales y una deuda técnica en desarrollo de software.

Entre las principales acciones destacan la adopción de Microsoft 365 para estandarizar la comunicación institucional, la implementación de una red ministerial segura, la centralización de la telefonía IP y la incorporación de medidas avanzadas de ciberseguridad, incluyendo autenticación de doble factor y protección XDR. Estas inversiones sentaron bases sólidas para la operación segura y eficiente del Ministerio en todo el país.

Además, se instauró un nuevo modelo de gobernanza para el desarrollo de sistemas, que asigna corresponsabilidad entre el Ente Rector y la DISI, apoyado en una metodología de siete fases que garantiza procesos normativos claros y productos alineados a las necesidades reales. Gracias a este enfoque, se lograron avances significativos como los que se describen a continuación:

Entrega de cuatro sistemas estratégicos de gestión:

- Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor (PAM).
- Inspección General de Trabajo (IGT).
- Permisos para extranjeros (PEX).
- Reservas a los centros recreativos y vacacionales, Dirección de Recreación del Trabajador del Estado.
- Implementación de la intranet institucional y la consolidación de un modelo “cero papel”.



El desarrollo de los cuatro sistemas de gestión, para igual número de dependencias del MINTRAB, fue la prioridad No. 1 en la gestión. Los avances que se registran, sin descartar los desafíos estructurales pendientes, que permitirán ofrecer la calidad del servicio a la población a través de trámites ágiles, seguros y accesibles en todo el país. La conectividad nacional y los nuevos sistemas reducen burocracia, mejoran la transparencia y facilitan servicios clave como inspecciones,

permisos y reservas, fortaleciendo la confianza en la administración pública.

Estos resultados no solo redujeron riesgos y costos, sino que también impulsaron la madurez digital y un cambio cultural dentro de la institución, asegurando sostenibilidad y productividad para los próximos años. En este marco, se puede asegurar que los logros relevantes en materia de sistemas durante 2025 fueron los que se incluyen en la siguiente ilustración.

Ilustración 38

Logros relevantes concretados por la Dirección de Sistemas de Información. Año 2025.



Fuente: Dirección de Sistemas de Información, MINTRAB, 2025.

La gestión implementada transformó la operatividad de la Dirección de Sistemas de Información (DISI), enfocándose en la eficiencia y la seguridad. Los resultados obtenidos durante el periodo reflejan una transformación digital integral en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se logró la modernización de la infraestructura tecnológica con conectividad nacional, comunicación institucional segura y telefonía IP centralizada, reduciendo costos y riesgos.

En paralelo, se implementó e institucionalizó un nuevo modelo de gobernanza que no solo agilizó la atención a las solicitudes de los usuarios, sino que también estandarizó la provisión de servicios, mejoró la planificación, redujo ambigüedades en requerimientos y aseguró la calidad normativa de los productos entregados.

Además, habilitó nuevos mecanismos de comunicación segura (Microsoft Teams/365) para elevar la madurez digital del Ministerio y la creación de la intranet institucional para consolidar el modelo “cero papel”.

Estas acciones permitieron superar las dificultades históricas de conectividad y comunicación insegura, reduciendo riesgos operativos y costos; fortalecieron la seguridad, aumentaron la productividad y promovieron un cambio cultural que garantiza servicios más eficientes y confiables para la ciudadanía.

Todo esto se tradujo en servicios más ágiles y confiables para la población, especialmente en las 23 oficinas departamentales, donde ahora se atienden trámites sin interrupciones y con mayor seguridad.



Áreas de apoyo operativo

Planificación, cooperación, coordinaciones y alianzas

La Unidad de Planificación y Cooperación (UPC), como responsable de brindar acompañamiento técnico en materia de planificación estratégica y operativa,

políticas públicas y proyectos de la cooperación nacional e internacional, en el año 2025, concretó las acciones y los resultados que se describen a continuación.

Ilustración 39

Acciones y resultados concretados por la Unidad de Planificación y Cooperación. Año 2025.



Fuente: Unidad de Planificación y Cooperación, MINTRAB, 2025.



Es importante destacar que la Unidad de Planificación y Cooperación apoya en la coordinación, o bien en el

acompañamiento y asesoría técnica de los espacios colectivos que se mencionan en la siguiente ilustración.

Ilustración 40

Espacios que apoyó la Unidad de Planificación y Cooperación. Año 2025.



Fuente: Unidad de Planificación y Cooperación, MINTRAB, 2025.

Auditoría interna y controles

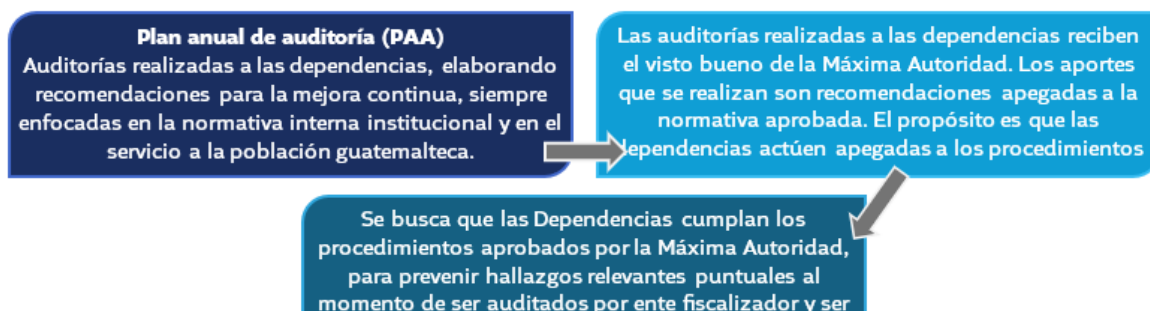
El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad de Auditoría Interna, evalúa la eficacia de los procesos administrativos, los sistemas integrados de administración y finanzas y el sistema de control interno establecido, con el fin de identificar y gestionar los riesgos y sus posibles efectos.

Además, apoya a los Viceministerios, Direcciones y Jefaturas a mejorar y agregar valor a las funciones en las operaciones del Ministerio, comunicando los resultados de las evaluaciones a la Ministra y los responsables, proponiendo recomendaciones que fortalezcan los controles internos, minimicen y promuevan una rendición de cuentas oportuna y transparente.



Ilustración 41

Procesos y seguimiento que involucra el Plan Anual de Auditoría. Año 2025.



Fuente: Unidad de Auditoría Interna, MINTRAB, 2025.

Durante 2025, esta Unidad concretó las acciones y resultados que se describen a continuación.

- Plan Anual de Auditoría 2025: 100% de cumplimiento alcanzado.
- Seguimiento a deficiencias al año 2025: 279 en total, siendo el estatus de 48 cumplidas, 217 en proceso y 14 incumplidas.
- Elaboración de dictámenes de auditoría para la baja de bienes: 9 elaborados en total durante el año.
- Seguimiento a hallazgos de la Contraloría General de Cuentas, según recomendaciones: 3 en total.
- Emisión de informes del avance obtenido del saneamiento de cuentas de la entidad: 2 informes en total.

Es importante destacar que el fortalecimiento institucional contribuyó

al cumplimiento de las metas planteadas mediante el uso de herramientas de comunicación y sistemas:

- Se implementaron canales internos más eficientes para la difusión de información y coordinación de actividades.
- Se establecieron controles internos que incluyen mecanismos estadísticos para el análisis de datos, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia.
- Se promovió el cumplimiento normativo, garantizando prácticas éticas en la gestión.
- La jefatura es responsable de socializar los informes realizados, para su publicación oportuna, contribuyendo a la transparencia y acceso ciudadano.

Adicionalmente, se fortalecieron los recursos y la gestión de la UDAI mediante:



- La adquisición de mobiliario ergonómico y adecuación de iluminación.
- Creación de un entorno seguro y funcional.
- Actualización de equipos informáticos e implementación de sistemas de respaldo eléctrico para garantizar la continuidad operativa.

Estas acciones permitieron optimizar la organización del archivo y agilizar los procesos internos, incrementando la eficiencia administrativa. Además, se promovió el bienestar del recurso humano al ofrecer condiciones laborales más cómodas y seguras.

Coordinación y gestión administrativa, jurídica y de apoyo técnico

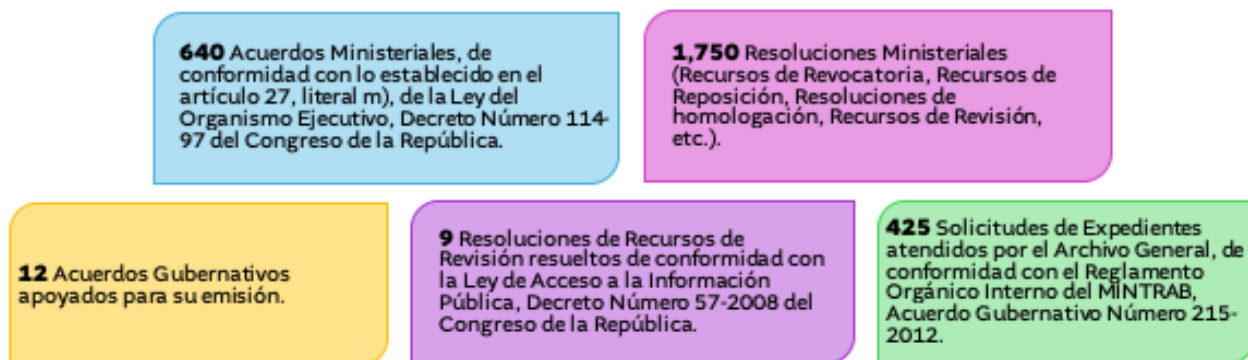
La Coordinación, dirección y supervisión de las funciones administrativas, jurídicas y de apoyo técnico del Ministerio de Trabajo

y Previsión Social se desarrollan a través de la Secretaría General que tiene bajo su responsabilidad la correcta gestión documental, la legalidad de las actuaciones administrativas, la comunicación institucional efectiva y el cumplimiento de la normativa vigente, a fin de contribuir al adecuado funcionamiento y fortalecimiento de la gestión pública laboral y de previsión social, la eficiencia en los procesos y la adecuada coordinación interinstitucional.

Adicionalmente a sus logros y resultados en relación con la negociación colectiva, la libertad sindical y homologación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, ya abordados en el apartado respectivo de este documento, la Secretaría General es responsable de apoyar la emisión de Acuerdos Gubernativos, Acuerdos y Resoluciones Ministeriales, de la Coordinación del Comité de Simplificación de Trámites del MINTRAB y del Archivo General. En el marco de estas funciones, los principales resultados de 2025 se describen en la siguiente figura.

Ilustración 42

Resultados de la Secretaría General del MINTRAB. Año 2025.



Fuente: Secretaría General, MINTRAB, 2025.



En relación con las Solicitudes de Expedientes Atendidos durante 2025, el total se distribuyó como se describe en la siguiente tabla.

Tabla 8
Solicitudes de Expedientes Atendidos. Año 2025.

Solicitudes de expedientes atendidos durante el año 2025	Cantidad
Secretaría General	151
Dirección de Recursos Humanos	118
Departamento de Registro Laboral	38
Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor	110
Inspección General de Trabajo	1
Unidad de Auditoría Interna	2
Otras dependencias y solicitudes de información	5
TOTAL	425

Fuente: Secretaría General, MINTRAB, 2025.

La Secretaría General, como unidad coordinadora del Comité de Simplificación de Trámites del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejecutó actividades en cumplimiento del proceso, destacando las siguientes: 1) Representar al Ministerio en mesas interinstitucionales de trabajo relacionadas a la Simplificación de Trámites; 2) Coordinar, gestionar y dirigir el Comité de Simplificación de Trámites del Ministerio; y 3) Organizar y actualizar el marco legal, los formularios y plataformas electrónicas de los trámites administrativos del Ministerio. De las acciones realizadas, se reportan los siguientes datos cuantitativos:

- 47 trámites administrativos identificados
- 19 trámites administrativos con sistema electrónico implementado
- 5 formularios electrónicos implementados
- 10 sistemas de control interno implementado
- 12 acuerdos gubernativos en diligenciamiento
- 2 acuerdos gubernativos aprobados

Es importante destacar que hubo una agilización de las notificaciones por la implementación del Casillero Electrónico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, la Dirección Administrativa del MINTRAB es responsable de administrar

los bienes muebles e inmuebles de los que dispone la institución, así como asegurar el suministro y uso racional de insumos, combustibles y cualquier otro material para su funcionamiento, siendo sus resultados para el 2025 los siguientes:

- Incremento en la ejecución de procedimientos de compras para abastecimientos de bienes y servicios que demandan las unidades del Ministerio. **215** compras directas más que el ejercicio fiscal anterior y adquisición de **56** vehículos para las dependencias que prestan servicios a la población.
- Instauración de un centro de monitoreo de cámaras en el primer nivel del edificio central para fortalecer la seguridad y vigilancia del personal y usuarios, así como control y conexión de 102 cámaras de vigilancia a los edificios del área metropolitana desde la sede central.
- Instalación de naves (galeras industriales) en el predio de la zona 13, donde se resguardan los vehículos propiedad del Ministerio.



Recursos Humanos

La gestión del personal interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del diseño y de la evaluación de las políticas respectivas y de la administración del Programa de Evaluación del Desempeño, es responsabilidad de la Dirección de

Recursos Humanos. Además, tiene a su cargo la formulación y el desarrollo del Plan Anual de Formación y Capacitación, entre otros. Durante el año 2025, esta Dirección obtuvo los resultados que se describen a continuación.

- Creación de puestos de jefaturas y Subdirecciones.
- Capacitación de habilidades blandas a las Direcciones Departamentales y Centros Recreativos y Vacacionales.
- Creación de 50 puestos de inspectores de trabajo, nombramiento de 25 y formación.
- Incremento de contrataciones para programas sustantivos y administrativos para mejorar la atención.
- Ampliación de los programas de bienestar laboral.
- Conformación de Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional en Sede Central y Anexos.
- Capacitación e inscripción de monitores de salud y seguridad ocupacional en las Direcciones Departamentales y Centros Recreativos y Vacacionales.
- Capacitación y formación de brigadas de emergencia en sede central.
- Ampliación de atención en clínica médica (medicina general).
- Mejoramiento de las instalaciones del Centro de Cuidado Infantil.

Algunos logros y cambios relevantes que la Dirección de Recursos Humanos concretó fueron los siguiente:

- Se fortaleció la estructura organizacional del Ministerio, la formación y mejoramiento del bienestar del personal, así como

del cuidado del entorno donde desarrolla sus funciones.

- Modificación del Reglamento Orgánico Interno para la inclusión de la Dirección de Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.



- Fortalecimiento institucional del personal con la convocatoria de puestos permanentes.
- Descentralización de ciertos aspectos de Administración de Personal a las Direcciones Departamentales para un mejor control.
- Traslados presupuestarios para ordenar la estructura de puestos.
- Convocatorias internas para fortalecer e incentivar la carrera administrativa.
- Compra de equipo de cómputo, lo cual permite llevar de una manera más eficiente la gestión del personal y la contratación de servicios técnicos o profesionales.
- Cambio en las instalaciones que ocupa el personal, permitiendo que desarrollen sus actividades en mejores condiciones.
- Fortalecimiento al área de nóminas, para mejorar el pago de tiempo

extraordinario, aplicación de personal, para la actualización de los manuales de organización y funciones, capacitación y desarrollo para la formación del personal y relaciones laborales para mejorar las actividades de bienestar laboral e incentivos no dinerarios, para que este se sienta comprometido y a gusto, así como fortalece la atención y el servicio a la población.

- Se mejoró en la socialización de circulares relacionadas con capacitaciones, jornadas médicas y actividades recreativas y culturales, utilizando la herramienta de Infornet y comunicación interna.

Es importante destacar que esta Dirección participa en la Comisión Nacional Multisectorial de Organizaciones que velan y trabajan en la prevención de ITS/VIH/SIDA como un espacio de articulación para la protección de los trabajadores, evitar la discriminación y el estigma social en contra de las personas por su estado serológico, real o supuesto, promoviendo acciones para su prevención y atención.



Capítulo 04



Rukaj tanaj

• Ejecución presupuestaria

Presupuesto

Con base en el Decreto Número 36-2024 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el ejercicio fiscal 2025, y Acuerdo Gubernativo Número 271-2024, Distribución Analítica del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el ejercicio fiscal 2025, el presupuesto vigente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es de **Q.1,876,418.00** para el ejercicio fiscal 2025.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejecución presupuestaria al 31 de diciembre del 2025. Montos en quetzales (cifras expresadas en Quetzales)

Asignado	Vigente	Ejecutado	Saldo por devengar	Ejecución %
2,414,418,000.00	1,876,418,000.00	1,786,468,303.86	89,949,696.14	95.21%

Fuente: Unidad de Administración Financiera, MINTRAB, 2025.

Las siguientes tablas describen la ejecución de presupuesto alcanzado al 31 de diciembre del 2025, ejecutado por programa, por fuente de financiamiento, por grupo de gasto y por dependencia, evidenciando que, en promedio, el porcentaje de ejecución global fue alto. Sin embargo, hay programas, grupos de gasto, dependencias o fuentes de financiamiento en los que los niveles de ejecución pueden fortalecerse en el futuro próximo.

Presupuesto Ejecutado por Programa (cifras expresadas en Quetzales)

Programa	Concepto	Vigente	Devengado	Saldo	Ejecución %
01	Administración Institucional	102,467,289.00	90,462,091.16	12,005,197.84	88.28
11	Gestión de Asuntos Laborales	34,432,547.00	25,114,204.24	9,318,342.76	72.94
14	Recreación de los Trabajadores del Estado	76,236,350.00	56,936,122.56	19,300,227.44	74.68
16	Atención al Adulto Mayor	1,580,019,500.00	1,542,701,230.41	37,318,269.59	97.64



Programa	Concepto	Vigente	Devengado	Saldo	Ejecución %
17	Promoción de la Formalidad del Empleo	81,639,621.00	69,807,252.51	11,832,368.49	85.51
99	Partidas no Asignables a Programas	1,622,693.00	1,592,983.14	29,709.86	98.17
TOTAL		1,876,418,000.00	1,786,613,884.02	89,804,115.98	95.21

Fuente: Unidad de Administración Financiera, MINTRAB, 2025.

Programa 01 Administración Institucional.

Al 31 de diciembre de 2025, este Programa alcanzó una ejecución presupuestaria de **Q 90,462,091.16**, correspondiente al 89.07% del presupuesto vigente, distribuidos en 10 actividades administrativas. El presupuesto total vigente de este Programa asciende a

Q 101,563,344.00, principalmente para gastos de funcionamiento. Es importante indicar que las Direcciones y/o Unidades que pertenecen al Programa 01 son de apoyo a las actividades sustantivas de este Ministerio.

Programa 11 Gestión de Asuntos Laborales.

El Programa 11, al 31 de diciembre del 2025, alcanzó una ejecución presupuestaria de **Q 25,114,204.24**, equivalente al 73.89% del presupuesto vigente. Este Programa está integrado por 7 actividades, a través de las cuales se promueven todos los asuntos relacionados con el tema laboral a nivel

nacional; todas concentran sus funciones en la sede central del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a excepción de la Oficina Nacional de la Mujer, que cuenta con 8 sedes a nivel nacional, incluyendo las oficinas centrales.

Programa 14 Recreación de los Trabajadores del Estado.

De conformidad con lo establecido en el Decreto No. 81-70 del Congreso de la República de Guatemala, el Programa de Recreación de los Trabajadores del Estado administra los Centros Recreativos y Vacacionales, con el objeto

de ejecutar programas de recreación para los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas autónomas y semiautónomas, para el mejor aprovechamiento de su tiempo libre, así como el fomento a la cultura, el arte



y la educación física, moral e intelectual. El presupuesto vigente del Programa 14 asciende a la cantidad de **Q 76,236,350.00;**

Programa 16 Atención al Adulto Mayor

Este Programa tiene como objeto otorgar el Aporte Económico del Adulto Mayor (PAM). Está dirigido a personas mayores de 65 años en condiciones de extrema pobreza, con la finalidad de que el Estado garantice a este sector de la población la atención a sus necesidades mínimas, en cumplimiento del Decreto Número 4-2022 del Congreso de la República de Guatemala que reforma el Decreto Número 85-2005, Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.

al 31 de diciembre del presente año ejecutó **Q 56,936,122.56**, equivalente al 74.68%.

El Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor cuenta con sedes a nivel nacional en las que se trabaja en conjunto con personal que realiza comisiones al interior del país para hacer los estudios socioeconómicos que permitan la inscripción de adultos mayores al programa.

Al 31 de diciembre se alcanzó una ejecución por la cantidad de **Q 1,542,701,230.41**, equivalente al 97.64% del presupuesto. Su asignación presupuestaria vigente asciende a la cantidad de **Q 1,580,019,500.00.**

Programa 17 Promoción de la Formalidad del Empleo.

En pro del desarrollo económico y competitividad del país, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social desarrolla información sobre el mercado laboral orientado a la formación para el trabajo, con el fin de incrementar la empleabilidad y competencia laboral de los guatemaltecos, a través de los siguientes servicios: Servicios de capacitación y formación para el trabajo, servicios de colocación e intermediación laboral, servicios de investigación de mercado laboral y servicios de inspección laboral.

Dentro de este programa se encuentran la Dirección General de Empleo y la Inspección General de Trabajo, que

cuentan con sedes a nivel nacional en las que se gestiona todo lo relacionado con temas de empleo.

El Programa Nacional de Escuelas Taller y Talleres de Empleo cuenta con sedes en San Lucas del Departamento de Sacatepéquez; Santa Catarina Mita y Agua Blanca del Departamento de Jutiapa y Camotán del Departamento de Chiquimula; Salamá del Departamento de Baja Verapaz; Gualán y Huité del Departamento de Zacapa, con personal asignado para la atención de la población en dichas sedes.

Con relación a la Inspección General de Trabajo, cuenta con personal en las sedes



departamentales y, a la vez, se realizan comisiones por parte del personal de la sede central al interior del país con el fin de cumplir con los objetivos de la unidad y las políticas ministeriales.

Programa 99 Partidas no asignables a programas

En este Programa se encuentran las Transferencias Corrientes y de Capital de los siguientes entes receptores:

Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con una asignación de **Q.23,000.00**.

Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 20 de octubre con una asignación de **Q.23,000.00**.

Este programa, con un presupuesto vigente de **Q.82,967,621.00**, al 31 de diciembre, alcanzó una ejecución de **Q.69,807,252.51**, equivalente al 84.14%.

Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITRAPS) con una asignación de **Q.23,000.00**.

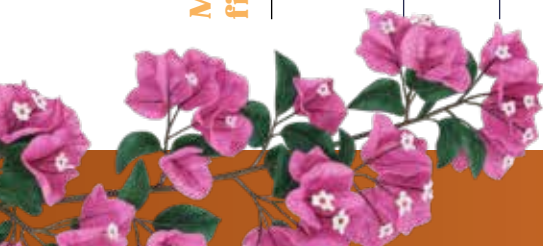
Organización Internacional del Trabajo (OIT) con un presupuesto vigente de **Q.1,622,684.33.00**.

En este programa se alcanzó una ejecución correspondiente a los aportes a sindicatos signatarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejecución presupuestaria al 31 de diciembre del 2025. Fuente de financiamiento (cifras expresadas en Quetzales)

Programa	Concepto	Asignado	Vigente	Vigente	Devengado	Saldo	Ejecución %
11	Ingresos corrientes	120,000,000.00	-	-	103,410,816.37	16,589,183.63	86.18
12	Disminución de caja y bancos de recursos del tesoro	625,000,000.00	-	-	618,382,609.81	6,617,390.19	98.94
21	Ingresos tributarios IVA PAZ	11,849,000.00	-	-	9,616,734.58	2,232,265.42	81.16
31	Ingresos Propios	96,569,000.00	-50,668,045.00	45,900,955.00	34,381,331.97	11,519,623.03	74.90
32	Disminución de caja y bancos de ingresos propios	70,000,000.00	9,393,209.00	79,393,209.00	62,129,710.41	17,263,498.59	78.26
41	Colocaciones internas	1,491,000,000.00	-951,124,500.00	539,875,500.00	536,260,532.00	3,614,968.00	99.33
51	Colocaciones externas	-	451,124,500.00	451,124,500.00	421,694,475.00	29,430,025.00	93.48
61	Donaciones externas	-	3,274,836.00	3,274,836.00	737,673.88	2,537,162.12	22.53

Fuente: Unidad de Administración Financiera, MINTRAB, 2025.




Presupuesto ejecutado por Grupo de Gasto (cifras expresadas en Quetzales)

Grupo de gasto	Concepto	Vigente	Devengado	Saldo	Ejecución %
000	Servicios Personales	215,809,049.00	181,238,806.96	34,570,242.04	83.98
100	Servicios No Personales	46,859,199.00	39,620,275.45	7,238,923.55	84.55
200	Materiales y Suministros	21,357,560.00	15,456,799.35	5,900,760.65	72.37
300	Propiedad, Planta, Equipo e Intangibles	30,702,194.00	24,455,425.47	6,246,768.53	79.65
400	Transferencias Corrientes	1,554,460,738.00	1,518,688,417.58	35,772,320.42	97.70
800	Otros Gastos	142,260.00	136,616.77	5,643.23	96.03
900	Asignaciones Globales	7,087,000.00	7,017,542.44	69,457.56	99.02
TOTAL		1,876,418,000.00	1,786,613,884.02	89,804,115.98	95.21

Fuente: Unidad de Administración Financiera, MINTRAB, 2025.



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejecución presupuestaria al 31 de diciembre del 2025. Dependencia
(cifras expresadas en Quetzales)

Nombre de Entidad o Dependencia	Presupuesto Asignado	Modificado	Presupuesto Vigente	Presupuesto Ejecutado	Saldo	% Ejecución
Despacho Ministerial	26,535,033.00	4,051,161.00	30,586,194.00	26,960,300.05	3,625,893.95	88.15%
Dirección Superior	18,386,057.00	2,366,941.00	20,752,998.00	18,625,234.79	2,127,763.21	89.75%
Unidad de Planificación y Cooperación	2,789,454.00	244,505.00	3,033,959.00	2,896,514.95	137,444.05	95.47%
Unidad de Auditoría Interna	2,108,136.00	436,046.00	2,544,182.00	2,376,787.38	167,394.62	93.42%
Unidad de Comunicación Social	3,251,386.00	1,003,669.00	4,255,055.00	3,061,762.93	1,193,292.07	71.96%
Vicedespacho de Administración de Trabajo	54,171,044.00	5,433,282.00	59,604,326.00	50,510,688.11	9,093,637.89	84.74%
Inspección General de Trabajo	46,788,124.00	3,611,200.00	50,399,324.00	43,965,593.25	6,433,730.75	87.23%
Dirección General de Trabajo	3,928,897.00	792,393.00	4,721,290.00	3,584,750.21	1,136,539.79	75.93%
Dirección de Fomento a la Legalidad	3,454,023.00	1,029,689.00	4,483,712.00	2,960,344.65	1,523,367.35	66.02%
Vicedespacho de Previsión Social y Empleo	2,133,868,973.00	-496,498,686.00	1,637,370,287.00	1,587,111,999.15	50,258,287.85	96.93%
Dirección General de Previsión Social	10,242,286.00	1,248,279.00	11,490,565.00	9,815,912.99	1,674,652.01	85.43%
Dirección General de Empleo	42,004,450.00	1,743,667.00	43,748,117.00	32,912,522.16	10,835,594.84	75.23%
Oficina Nacional de la Mujer -ONAM-	1,932,737.00	179,368.00	2,112,105.00	1,682,333.59	429,771.41	79.65%



Nombre de Entidad o Dependencia	Presupuesto Asignado	Modificado	Presupuesto Vigente	Presupuesto Ejecutado	Saldo	% Ejecución
Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor	2,079,689,500.00	-499,670,000.00	1,580,019,500.00	1,542,701,230.41	37,318,269.59	97.64%
Vicedespacho Administrativo Financiero	199,842,950.00	-50,985,757.00	148,857,193.00	122,030,896.71	26,826,296.29	81.98%
Dirección Administrativa	15,144,482.00	597,414.00	15,741,896.00	15,018,433.79	723,462.21	95.40%
Unidad de Administración Financiera	4,802,012.00	15,852.00	4,817,864.00	4,212,826.11	605,037.89	87.44%
Dirección de Recursos Humanos	32,133,394.00	-14,607,377.00	17,526,017.00	15,890,011.00	1,636,006.00	90.67%
Dirección de Sistemas de Información	8,600,508.00	1,054,824.00	9,655,332.00	6,328,694.05	3,326,637.95	65.55%
Dirección de Estadísticas Laborales	1,384,690.00	1,058,562.00	2,443,252.00	1,987,514.05	455,737.95	81.35%
Coordinadora Nacional de Direcciones departamentales	22,041,514.00	-1,248,725.00	20,792,789.00	20,064,312.01	728,476.99	96.50%
Dirección de Recreación del Trabajador de Estado	114,236,350.00	-38,000,000.00	76,236,350.00	56,936,122.56	19,300,227.44	74.68%
Entes receptores (Organización internacional de Trabajo y Sindicatos Signatarios)	1,500,000.00	143,693.00	1,643,693.00	1,592,983.14	50,709.86	96.91%
TOTAL	2,414,418,000.00	-538,000,000.00	1,876,418,000.00	1,786,613,884.02	89,804,115.98	95.21%

Fuente: Unidad de Administración Financiera, MINTRAB, 2025.



ANEXOS

A. Sección de Formación y Capacitación Técnica para el Empleo (SECAFOR), cursos brindados

Tabla 9

Cursos de capacitación brindados en el marco de la SECAFOR. Año 2025.

Nombre del curso
Albañilería
Bordado a mano
Buenas Prácticas Agrícolas
Carnes y guarniciones navideñas
Certificación en Instalador de Sistemas Fotovoltaicos
Chocolate Artesanal y Bombonería
Cocina Básica
Cocina Evolutiva, Técnica y Tendencia
Comida Saludable
Competencias básicas para atención de servicios turísticos y servicios Hoteleros en idioma inglés
Corte y Confección de Prendas Básicas
Corte y Confección y Manejo Básico de Coser
Crianza de Aves de corral
Diseño de Cuello para Güipiles
Dulces Típicos
Elaboración de Bebidas a Base de Expreso
Elaboración de Bebidas a Base de Expreso Grupo Dos
Elaboración de Embutidos Crudos
Elaboración y Conservación de Productos Cárnicos
Electricidad
Electricista Domiciliar
English Journey Adventure A1.1 (Fast) Fase 1, English Journey Adventure A1.1 (Fast) Fase 2
English journey adventure A1.1, 5 Grupos
Etiqueta y Protocolo
Excelencia en el Servicio al Cliente
Gastronomía
Gastronomía Guatemalteca





Nombre del curso
Herramientas Básicas para Marketing Digital Empresarial
Hidroponía
Idioma Inglés en modalidades presenciales y virtuales, 6 grupos
Inclusión Digital
Jardinería
Jardinería Básica
Jardinería Vertical y Sintética
Manejo de herramientas de marketing para empresas Turística
Manejo de Ms Excel Inicial
Mantenimiento Básico de Motocicletas y Mantenimiento Básico del Sistema Eléctrico y Electrónico de Motocicletas
Marinos Mercantes
Masaje relajante manual por presión
Postres al Plato
Postres y Pasteles Internacionales
Prácticas de Gestión de Habitaciones y Áreas Generales de Hoteles
Preparación de Bebidas Básicas
Preparación para la certificación de Microsoft Excel
Procedimientos básicos de administración y finanzas en empresas turísticas
Programación y Diseño Web
Protocolos para la organización de eventos sociales
Reparación de Celulares
Repostería
Repostería Básica
Servicio al Cliente y Ventas con Enfoque en Ferretería
Servicio y Atención al Cliente Metodología Disney
Sistema de Información Geográfica
Tabla Yeso
Técnico en Reparación y Soporte de Sistemas Informáticos
Tecnología Culinaria
Tejido en Telar de Cintura

Fuente: Sección de Formación y Capacitación Técnica para el Empleo, MINTRAB, 2025.



B. Entrega de Orden Útz Samaj y Orden de Excelencia Laboral

Tabla 10

Lista de guatemaltecas reconocidas con la Orden Utz Samaj y la Orden de Excelencia Laboral. Año 2025.

Nombres según reconocimiento recibido
ORDEN ÚTZ SAMAJ
Margarita Rosa Castro Ordóñez, Asociación Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP)
Rosa Marina Chex Sotz, Asociación Guardianas del Movimiento Nacional de Abuelas Comadronas Nim Alaxik
Milvian Aspuac Cón, Consejo de Tejedoras Chi Xot
María Susana Villagréz López, Coordinación de Organizaciones Comunitarias de Mujeres (COMAM)
María Everarda Tista De León, Coordinadora Nacional de Viudas de Guatemala (CONAVIGUA)
Iris Cecilia Brito Ramírez, Coordinadora de Mujeres Ixiles
Karen Elisa Guadalupe Tay Vásquez, Red de Mujeres de Occidente (RMO)
ORDEN DE EXCELENCIA LABORAL
Sector Privado
Norma Alvarado
Laura Rodríguez
Josefina Pontaza Álvarez
Angélica Estrada
Andrea Antón
Yessica Corado
Ana Ovalle
Luisa Fernanda Díaz
Sindy Barrera
Olga Anleú
Sector Público
Raymunda Villamar
Nitzia Montejo
Gioiosa Alejandra Hernández
Ruty Yool
Jackeline Vásquez
Ada Barrientos
Rhonda Bolaños
Karla Suret Hernández



Nombres según reconocimiento recibido

Olga Xicará

Auraaguay

Silvia González

Sonia Rivera de Araujo

Fuente: Inspección General de Trabajo, MINTRAB, 2025.

C. Homologación de pactos

Tabla 11

Pactos colectivos de condiciones de trabajo homologados y en proceso. Año 2025.

.No	Documento Aprobado por Resolución Ministerial	Fecha de Ingreso	Fecha Homologación	Con Reserva / Sin Reserva
1	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA LUCÍA COTZUMALGUAPA, DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA "STMSLC" Y LA MUNICIPALIDAD DE SANTA LUCÍA COTZUMALGUAPA, DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA	14/03/2023	6/02/2025	Con reservas
2	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA ENTIDAD CARNES PROCESADAS, SOCIEDAD ANÓNIMA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CARNES PROCESADAS S.A. SITRABREMEN	19/03/2024	18/02/2025	Sin reservas
3	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA Y EL SINDICATO CENTRAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES	22/11/2024	18/06/2025	Con reservas
4	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL BANCO DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO DE GUATEMALA S.T.B.G.	4/12/2024	27/02/2025	Sin reservas
5	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CRISTÓBAL DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ S.T.M.S.C.A.V Y LA MUNICIPALIDAD DE SAN CRISTÓBAL VERAPAZ, DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ	17/12/2024	5/03/2025	Con reservas
6	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO negociado y suscrito entre LA MUNICIPALIDAD DE VILLA CANALES DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA CANALES, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, SITRAMVCG	27/12/2024	24/03/2025	Sin reservas





No	Documento Aprobado por Resolución Ministerial	Fecha de Ingreso	Fecha Homologación	Con Reserva / Sin Reserva
7	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMBOTELLADORA CENTRAL S.A., EMBOCEN Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA CENTRA, S.A. EMPRESAS ANEXAS Y CONEXAS CON LAS CUALES CONFORMAN UNA MISMA UNIDAD ECONOMICA -STECSA-	21/02/2025	24/06/2025	Con reservas
8	ADENDA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA ENTIDAD SERVICIOS GFLG Y COMPAÑÍA LIMITADA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GFLG Y COMPAÑÍA LIMITADA SITRAGFLG	12/03/2025	1/07/2025	Sin reservas
9	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE ESTANZUELA, DEPARTAMENTO DE ZACAPA, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ESTANZUELA -SINTRAMEST- ZACAPA	13/03/2025	24/04/2025	Con reservas
10	ADENDA AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA ESCUELA NACIONAL CENTRAL DE AGRICULTURA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE AGRICULTURA -S.T.E.N.C.A.-	30/05/2025	23/07/2025	Sin reservas
11	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA (SAT) Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, SAT SITRASAT	13/06/2025	30/04/2025	Sin reservas
12	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA ENTIDAD BAYER, S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA BAYER DE GUATEMALA	27/05/2025	29/07/2025	Sin reservas
13	SOLICITUD DE HOMOLOGACIÓN DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO GUATEMALTECO DE TURISMO -INGUAT- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE TURISMO -STIGT-	11/03/2025	5/08/2025	Con reservas
14	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE CHUARRANCHO, DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHUARRANCHO 3 DE MAYO "STMCH3DEMAYO"	20/12/2024	26/09/2025	Con reservas
15	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ PINULA, DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ PINULA, DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA "SINTRAMUNSJ"JP"	26/05/2025	18/08/2025	Con reservas
16	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE EL ORGANISMO JUDICIAL DEL ESTADO DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL "S.T.O.J."	9/06/2025	19/08/2025	Sin reservas





.No	Documento Aprobado por Resolución Ministerial	Fecha de Ingreso	Fecha Homologación	Con Reserva / Sin Reserva
17	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA ENTIDAD INDUSTRIAS ALIMENTICIAS KERN'S Y COMPAÑÍA, SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS ALIMENTICIAS KERN'S Y CÍA. S.C.A. ANEXOS Y CONEXOS -SITREMKANCO-	5/08/2025	26/09/2025	Sin reservas
18	PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIADO Y SUSCRITO ENTRE LA ENTIDAD COMPAÑÍA DE DESARROLLO BANANERO DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANÓNIMA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES BANANEROS DE IZABAL "SITRABI"	2/09/2025	8/10/2025	Sin reservas
19	SOLICITUD DE HOMOLOGACIÓN DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL CRÉDITO HIPOTECARIO NACIONAL DE GUATEMALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CRÉDITO HIPOTECARIO NACIONAL DE GUATEMALA "STC"	26/08/2025	En Proceso...	
20	SOLICITUD DE HOMOLOGACION DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE FOMENTO MUNICIPAL -SITRAINFOM-	24/09/2025	En Proceso...	
21	SOLICITUD DE HOMOLOGACIÓN DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA COMERCIALIZADORA Y PRODUCTORA DE BEBIDAS LOS VOLCANES, SOCIEDAD ANÓNIMA, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA COMERCIALIZADORA Y PRODUCTORA DE BEBIDAS LOS VOLCANES, SOCIEDAD ANÓNIMA -SITRACOPROVOL-	29/10/2025	En Proceso...	Con reserva

Fuente: Secretaría General, MINTRAB, 2025.



Glosario de Acrónimos y siglas

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AGEXPORT	Asociación de Exportadores de Guatemala
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BPL	Buenas Prácticas Laborales
CAIPETI	Centro de Atención Integral para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CNC	Comisión Nacional contra la Corrupción
CNTRLLS	Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical
CONADI	Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad
CONADUR	Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural
CONED	Comisión Nacional de Empleo Digno
COREDUR	Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural
DGE	Dirección General de Empleo
DISI	Dirección de Sistemas de Información
DNC	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social





IGT	Inspección General de Trabajo
INE	Instituto Nacional de Estadística
INGUAT	Instituto Guatemalteco de Turismo
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
Ixkem-MAIMI	Modelo de Atención Integral para Mujeres Víctimas de Violencia
MIRTI	Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil
MTPI	Mesa Temática de Pueblos Indígenas
NNA	Niñas, niños y adolescentes
OAP	Oficina de Asuntos de Probidad
OCRET	Oficina de Control de Áreas de Reserva del Estado
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ONAM	Oficina Nacional de la Mujer
PAM	Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos
PEI	Plan Estratégico Institucional
PLANEA	Mesa Plan Nacional de la Prevención de Embarazos en Adolescentes
PNED	Política Nacional de Empleo Digno
REDVET	Red Departamental contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas



SCEP	Secretaría de Coordinación de la Presidencia de la República de Guatemala
SECAFOR	Sección de Capacitación y Formación Técnica para el Empleo
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SIMEL	Sistema de Información del Mercado Laboral
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
SVET	Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas
UDAI	Unidad de Auditoría Interna
UNAM	Universidad Autónoma de México
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPC	Unidad de Planificación y Cooperación
USDOL	Departamento de Trabajo de Estados Unidos
VAMR	Ventanilla de Atención al Migrante Retornado
VUME	Ventanillas Únicas Municipales de Empleo





Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**