

INFORME DE GESTIÓN

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2025

AUTORIDADES

Santiago Peña

Presidente de la República del Paraguay

Mónica Recalde

Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Verónica López

Viceministra de Empleo y Seguridad Social

César Segovia

Viceministro de Trabajo

José Cogliolo

Director General del Servicio Nacional de Promoción Profesional

Alfredo Mongelós

Secretario Técnico del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

Coordinación

Dirección General de Gabinete

Elaboración

Fernando Ovando

Anahí Carballo

Diseño y Diagramación

Dirección de Difusión de la Información Institucional

Informes

Teléfono: +595 21 7290100

Avda. Herrera y Paraguari

Asunción – Paraguay

ÍNDICE DE CONTENIDOS

MENSAJE DE LA MINISTRA	6
FORMALIZACIÓN LABORAL	7
Nueva Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025–2028	7
Dinámica positiva del mercado de trabajo con cifras récord	8
Crecimiento histórico del Empleo Formal: más de 800 mil cotizantes a la Seguridad Social	9
Hambre Cero: alimentación escolar, empleo digno y protección social	10
Fuerte impacto en el empleo femenino	11
Líder en generación de empleo formal en América Latina, según la OIT	12
Incremento de las inscripciones patronales y fortalecimiento del REOP	13
Capacitaciones para la formalización y modernización de la gestión laboral	14
Sensibilización e información clara para fortalecer la cultura de la seguridad social	15
TRABAJO DECENTE, DIÁLOGO SOCIAL Y PROTECCIÓN DE DERECHOS	16
Fortalecimiento de la fiscalización laboral y protección de derechos	16
Diálogo Social para la resolución de conflictos	17
Suspensión temporal de contratos para proteger el empleo en el Programa Hambre Cero	17
Inspecciones laborales propiciaron la protección de los derechos de más de 17.500 trabajadores	18
Consolidación de la atención laboral integral a mujeres trabajadoras	19
Avance en la regulación para la prevención y atención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	20
Diálogo tripartito para la igualdad sustantiva en el trabajo y aprobación de la Estrategia de Equidad Laboral	21
Articulación para la construcción de nuevas estrategias nacionales de protección de los derechos laborales	22
Salud y Seguridad Ocupacional: avances estructurales en prevención, regulación y contro	23
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	24
Capacitación y formación para el fortalecimiento del capital humano	24
Inclusión formativa para la equidad y el crecimiento económico de beneficiarios de programas sociales	25
Alianza SNPP – Taiwán ICDF marca un precedente histórico en capacitación de vehículos eléctricos	26
Formación profesional de calidad y adecuada a las demandas del mercado laboral	27
Fortalecimiento de capacidades para el emprendedurismo y la inserción productiva	28
Dignificación de la mano de obra paraguaya	28
Valioso impulso con SINAFOCAL Emprende	28
Emplea Py Joven: una política pública histórica para transformar el empleo juvenil en Paraguay	29
Plataforma Digital Emplea Py: innovación y resultados concretos en la intermediación laboral	30
Consolidación de las Expo-Empleos	30

EQUIPATE: Un camino seguro de la capacitación al empleo formal en todo Paraguay	32
Empleo Circular Paraguay–España: movilidad laboral regulada y fortalecimiento de capacidades	33
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	34
Nuevas normativas para la modernización y simplificación de la gestión laboral	34
Transformación tecnológica para un MTESS moderno y eficiente	35
Sistema unificado de denuncias	35
Información Estratégica para el Mercado de Trabajo: SIMELpy	36
Implementación del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias	37
Modernización de la infraestructura institucional para una atención ciudadana de calidad	38
Modernización de infraestructura edilicia y tecnológica de la Formación y Capacitación Profesional	39
Fortalecimiento del capital humano institucional	40
Posicionamiento internacional activo del Paraguay en materia laboral y de seguridad social	41
Presidencia de la OISS (2025–2029)	41
Rol protagónico en el debate sobre el futuro de la seguridad social en Iberoamérica	42
Paraguay consolida su liderazgo en la OIT con la coordinación de GRULAC	42
Reunión Regional americana	42
Cooperación técnica para el desarrollo de capacidades institucionales	43
Integración a redes iberoamericanas de cooperación en empleo y fiscalización laboral	43
DESAFÍOS ESTRATÉGICOS PARA EL 2026	44



Mensaje de la Ministra

El año 2025 cierra con una señal clara: Paraguay está avanzando hacia un mercado de trabajo con más empleo formal, mayor protección social y un Estado que asume con seriedad su responsabilidad frente a las personas trabajadoras y a los empleadores. Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social hemos trabajado con un objetivo constante: que el crecimiento económico se traduzca en derechos efectivos, salarios registrados y seguridad social para más paraguayas y paraguayos, en especial jóvenes, mujeres y trabajadores de sectores históricamente precarizados. Esa ha sido, desde el inicio de mi gestión, la prioridad que orienta nuestras decisiones y alianzas.

En este informe presentamos los principales resultados de un año de trabajo marcado por avances concretos. En materia de formalización, se consolidó un aumento histórico de personas cotizando a la seguridad social y se demostró que es posible vincular las políticas sociales con la creación de empleo de calidad, como lo evidencia el Programa Hambre Cero, que hoy no solo garantiza alimentación escolar sino también puestos de trabajo formales a lo largo de toda su cadena de provisión. La Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025–2028, el fortalecimiento de la inspección laboral y la simplificación de los procesos de inscripción patronal aportan una hoja de ruta clara para seguir reduciendo la informalidad.

Al mismo tiempo, reforzamos el trabajo decente, diálogo social y protección de derechos, consolidando el rol del Ministerio como articulador de soluciones frente a conflictos laborales y garante de la aplicación de la normativa. La prevención de paros y huelgas mediante la mediación tripartita, la atención especializada a mujeres trabajadoras, el avance en la actualización de las regulaciones sobre violencia y acoso en el trabajo y el fortalecimiento de instancias como la CTIO, la CONAETI y la CONTRAFOR muestran que el diálogo social sigue siendo el camino más eficaz para equilibrar intereses y proteger derechos fundamentales.

En formación y capacitación laboral dimos pasos importantes para alinear la oferta formativa con las demandas del mercado de trabajo, fortalecer la certificación de competencias y apoyar el emprendedurismo como una vía real de generación de ingresos dignos. La labor conjunta del SNPP y el SINAFOCAL permitió ampliar la cobertura de cursos, actualizar perfiles profesionales y utilizar mejor herramientas que integran tecnología y servicios públicos para acercar oportunidades de empleo formal a todo el país.

Todo esto fue posible gracias a un proceso sostenido de fortalecimiento institucional. A ello se suma un activo posicionamiento internacional: la Presidencia de la OISS, la coordinación del GRULAC ante la OIT y la participación en redes iberoamericanas de empleo e inspección laboral dan a Paraguay una voz más fuerte en la construcción de agendas regionales de trabajo decente y seguridad social.

Estos logros son el resultado del esfuerzo de los funcionarios del MTESS, de las organizaciones de empleadores y trabajadores, de las instituciones aliadas y del compromiso del Gobierno Nacional con el empleo formal y la protección social. El desafío hacia adelante es claro: sostener y profundizar esta trayectoria, crear más y mejores empleos formales y seguir construyendo un país donde cada puesto de trabajo venga acompañado de derechos, protección y dignidad. Con ese compromiso presentamos este informe de gestión, como una rendición de cuentas y, al mismo tiempo, como una base sólida para las acciones que emprenderemos en 2026.

FORMALIZACIÓN LABORAL

Nueva Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025-2028

En este contexto, y con el objetivo de consolidar una política de Estado en materia de formalización, el Gobierno Nacional dio un paso fundamental con la promulgación del Decreto N° 4.416/2.025, “Por el cual se aprueba la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025-2028 y se conforma la Comisión Interinstitucional de Formalización del Empleo”. Este instrumento establece un marco estratégico nacional orientado a promover el empleo formal, reducir progresivamente la informalidad y mejorar las condiciones de trabajo en el país, dotando al MTESS de una hoja de ruta integral para los próximos años.

Este año, se inició el proceso de operacionalización de la Estrategia con el fin de traducir sus lineamientos en acciones concretas y medibles. Para ello, se desarrollaron espacios de trabajo destinados a precisar las líneas de acción previstas en el Decreto, definir acciones operativas, identificar metas preliminares, asignar dependencias responsables dentro del MTESS y establecer los mecanismos de articulación con otras instituciones vinculadas a la formalización.



La estrategia tiene como objetivo consensuar y desarrollar acciones que actúen sobre los mecanismos del empleo informal, creando entornos favorables para la generación de empleo, el cumplimiento de los derechos laborales, el aumento de la productividad y el monitoreo del proceso de transición hacia la formalización.

El Decreto además crea la Comisión Interinstitucional de Formalización del Empleo, instancia técnica, articuladora y de acompañamiento responsable de facilitar la coordinación interinstitucional y promover el diálogo social en torno a la implementación de la estrategia.



Dinámica positiva del mercado de trabajo con cifras récord

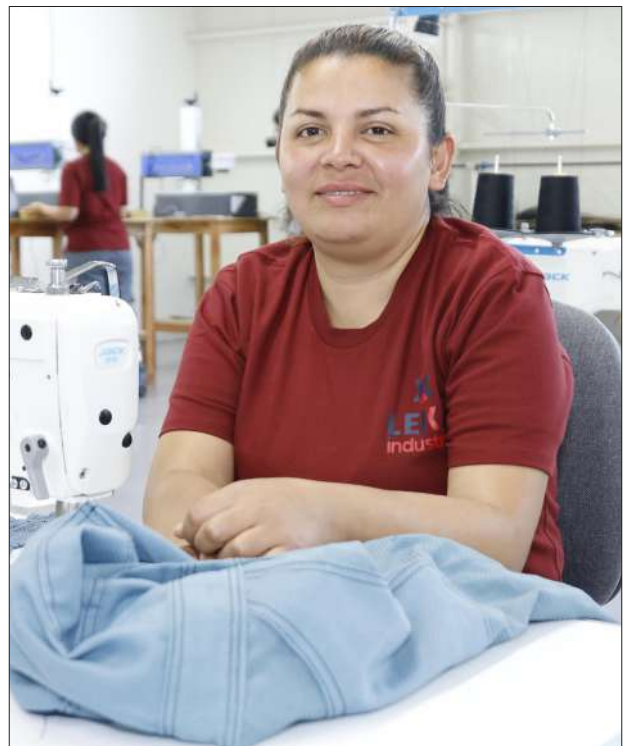
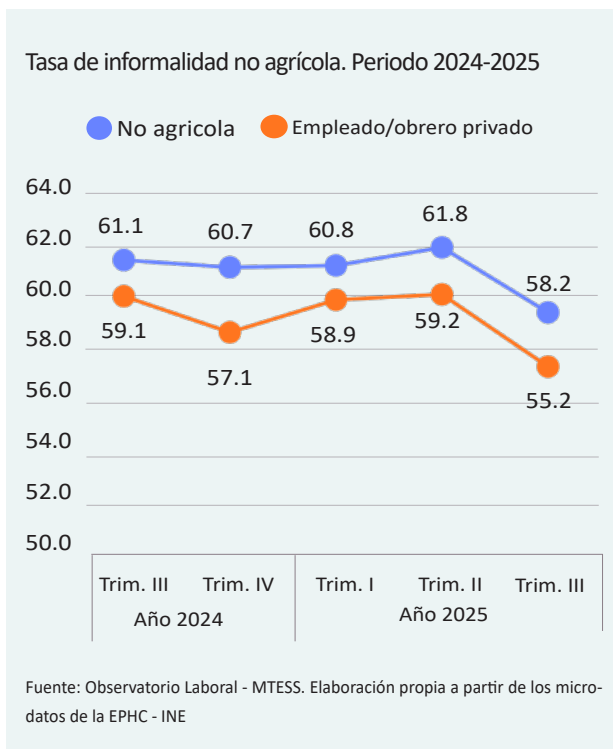
El despliegue de las acciones normativas, técnicas y operativas comienza a reflejarse en mejoras concretas en el desempeño del mercado laboral. La combinación de fiscalización, simplificación administrativa, articulación interinstitucional y un marco estratégico claro ha contribuido a crear un entorno más favorable para el empleo formal y para la incorporación efectiva de trabajadores al sistema de protección social. Este esfuerzo coordinado se traduce en señales positivas en los principales indicadores laborales, con mayor dinamismo en la ocupación, reducción de la desocupación y una tendencia sostenida a la baja en los niveles de informalidad.

En el tercer trimestre de 2025, la fuerza de trabajo creció en más de 139 mil personas en términos interanuales y en 69 mil de manera intertrimestral. La ocupación aumentó en más de 146 mil personas respecto al mismo trimestre del año anterior y en más de 71 mil personas respecto al segundo trimestre de 2025. Como resultado, la tasa de desocupación se redujo a 4,9%, el nivel más bajo de los últimos ocho años para un tercer trimestre, reflejando un mayor dinamismo de la demanda laboral.

La tasa de informalidad mantiene una trayectoria descendente desde el tercer trimestre de 2024, tanto para el total de ocupados no agrícolas como



para los empleados y obreros del sector privado. En términos interanuales, la informalidad total se redujo en -2,8 puntos porcentuales, mientras que en el segmento de empleados/obreros privados disminuyó en -3,9 puntos porcentuales. Intertrimestralmente, la reducción fue de -3,6 p.p. en el total y de -4,0 p.p. en el empleo asalariado privado.

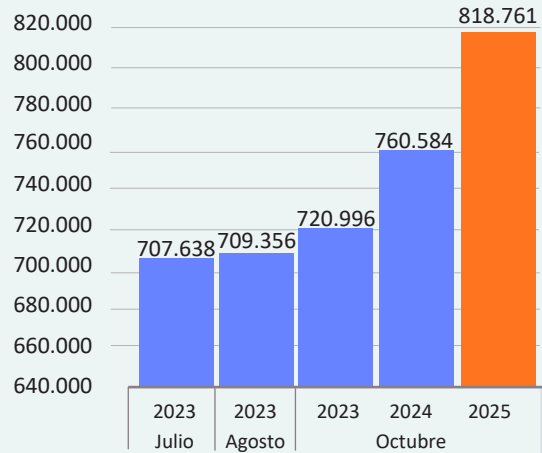


Crecimiento histórico del Empleo Formal: más de 800 mil cotizantes a la Seguridad Social

La reducción observada en las tasas de informalidad se encuentra en línea con la evidencia que muestran los registros administrativos de la seguridad social. El empleo formal registrado en el régimen del IPS muestra un crecimiento sostenido y acelerado en los últimos dos años, con un aumento 111.123 cotizantes entre julio de 2023 y octubre de 2025.



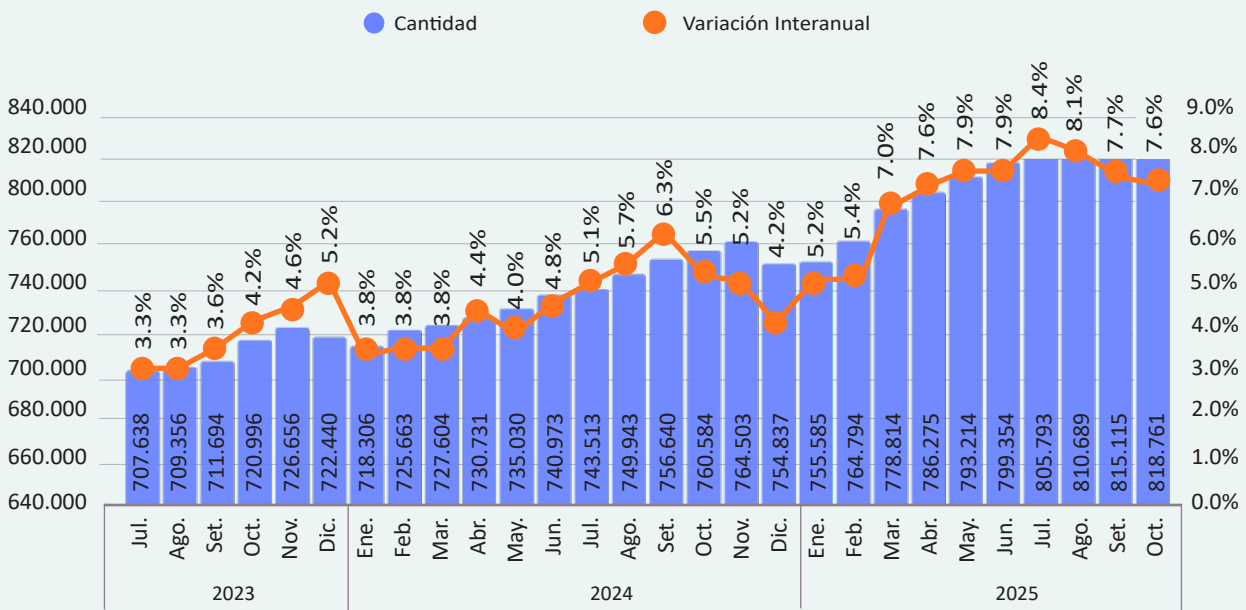
Cantidad de empleos formales registrados en el régimen general del IPS. Periodo: Jul 23 – Oct 25



Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los datos publicados por el observatorio institucional del IPS.

Las tasas de variación interanual pasaron de niveles moderados en 2023 (entre 3% y 5%) a tasas en torno a 8% en 2025, reflejando un dinamismo inédito en la incorporación de nuevos cotizantes al seguro social de IPS. Entre octubre de 2024 y octubre de 2025, la cantidad de trabajadores cotizantes en el régimen general del IPS se incrementó de 760.584 a 818.761, lo que equivale a más de 58 mil nuevos empleos formales en un año.

Cantidad y variación porcentual de empleos formales registrados en el régimen general del IPS. Periodo: Jul 23 – Oct 25



Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los datos publicados por el observatorio institucional del IPS

Hambre Cero: alimentación escolar, empleo digno y protección social

Un ejemplo concreto de cómo las políticas estatales pueden generar efectos integrales y sostenidos es el Programa “Hambre Cero en Nuestras Escuelas y Sistema Educativo”, que, si bien tiene como eje central la garantía del derecho a la alimentación escolar, ha demostrado un impacto decisivo en la generación de empleo formal y en la ampliación de la protección social en el país. La implementación de esta política pública no solo permitió mejorar las condiciones nutricionales de niñas, niños y adolescentes, sino que también impulsó la formalización de miles de puestos de trabajo vinculados a la prestación de los servicios de alimentación en el ámbito educativo.

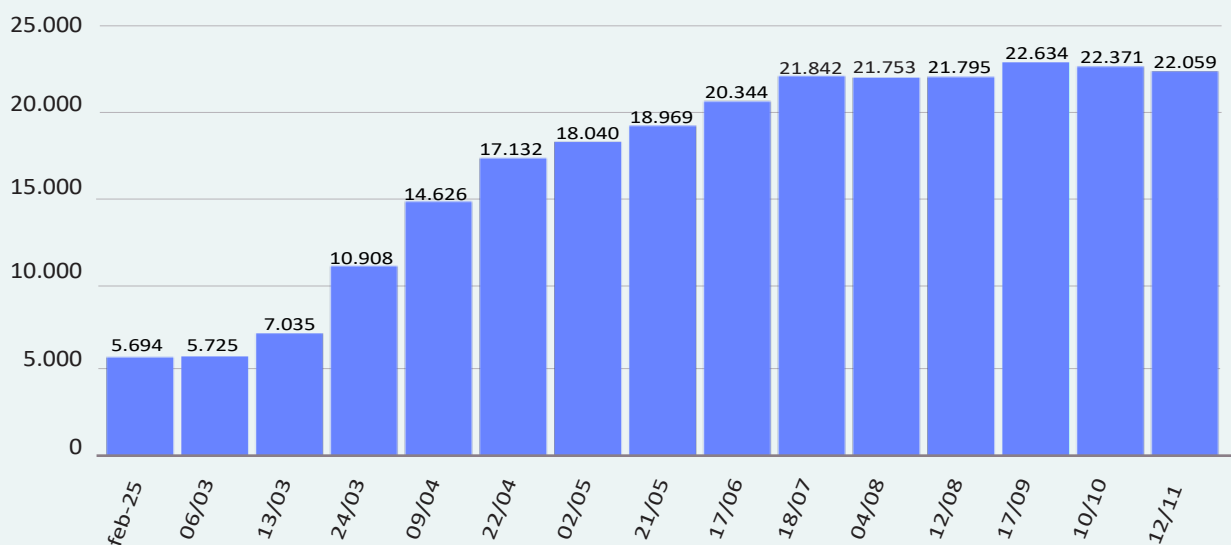
En este contexto, el Ministerio de Trabajo llevó adelante un operativo nacional de verificación de condiciones laborales en 1.098 instituciones educativas de todo el territorio nacional, en estrecha coordinación con el Ministerio de Desarrollo Social (MDS) y las Gobernaciones, en su carácter de administradores de los contratos para la provisión de los servicios de alimentación escolar.

Este trabajo articulado permitió supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, promover la regularización de las relaciones de trabajo y acompañar a las empresas prestadoras en los procesos de adecuación a los estándares legales.



Los resultados del operativo evidenciaron una tendencia progresiva de mejora por parte de las empresas a medida que avanzaba el proceso de verificación y acompañamiento institucional. En términos de cobertura previsional, los trabajadores asegurados en el Instituto de Previsión Social (IPS) pasaron de alrededor de 5.000 personas en marzo de 2025 a más de 22.000 trabajadores y trabajadoras en noviembre del mismo año, reflejando un crecimiento acelerado del empleo formal en el marco del Programa. Esta expansión del aseguramiento constituye un indicador clave del impacto positivo de la política pública sobre la formalización laboral.

Trabajadores activos registrados en IPS en el marco del Programa Hambre Cero. Año 2025



Fuente: MTESS. Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Previsión Social (IPS)

Fuerte impacto en el empleo femenino

Asimismo, la generación de empleo formal asociada al Programa se caracteriza por un fuerte componente de inclusión social y de género. Más del 90% de las personas incorporadas al empleo formal son mujeres, con una amplia participación de madres cocineras provenientes de las comunidades educativas, lo que fortalece el arraigo territorial, dinamiza las economías locales y genera un impacto comunitario directo y sostenible. De este modo, la política alimentaria se convierte también en una herramienta de empoderamiento económico para miles de hogares.

El crecimiento acelerado del aseguramiento en el IPS confirma el potencial de las políticas públicas articuladas para expandir la protección social. La tendencia evidencia que, cuando se combinan esfuerzos de verificación laboral, coordinación territorial y mecanismos de apoyo institucional, se generan condiciones favorables para que más trabajadoras y trabajadores accedan a derechos y a empleos formales. Este avance marca un punto de inflexión en la incorporación de nuevos asegurados y demuestra la capacidad del Estado para promover, de manera sostenida, la inclusión laboral y previsional.



Líder en generación de empleo formal en América Latina, según la OIT

Paraguay se consolidó en 2025 como el país con mayor dinamismo en la generación de empleo asalariado privado en América Latina, de acuerdo con el Panorama Laboral 2025 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En un contexto regional marcado por desafíos estructurales en los mercados laborales, el país registró un crecimiento acumulado del 15,9 % del empleo asalariado formal en los últimos dos años, el más alto de la región.

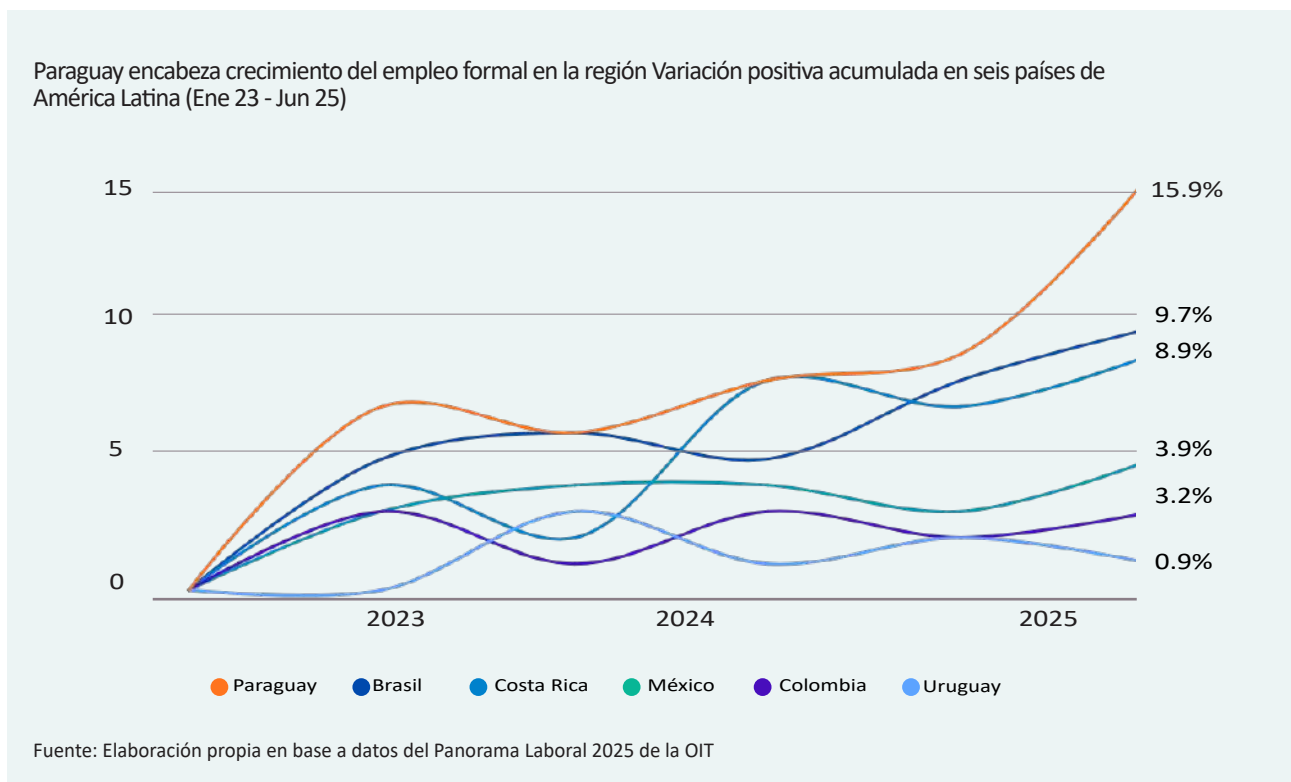
Este desempeño posiciona a nuestro país como referente regional en la creación de empleo formal, evidenciando un proceso sostenido de expansión del trabajo con derechos y protección social. La magnitud del crecimiento resulta especialmente significativa al tratarse de empleo asalariado privado, considerado un indicador clave de formalización y calidad del empleo.

Asimismo, Paraguay ocupó el segundo lugar entre 14 países de América Latina y el Caribe en crecimiento del número total de personas ocupadas, con una variación interanual positiva del 2,9 % en el primer semestre de 2025. El avance del empleo estuvo

impulsado principalmente por el incremento de los trabajadores asalariados del sector privado (+5,9 %), acompañado por un crecimiento más moderado del trabajo por cuenta propia (+1,2 %), lo que refuerza la tendencia hacia una estructura ocupacional más formal.

Estos resultados se inscriben en un contexto macroeconómico favorable, con proyecciones que ubican al país entre las economías con mayor expansión en la región.

La combinación de crecimiento económico sostenido y expansión del empleo formal configura un escenario propicio para profundizar las políticas públicas de empleo, formación profesional e inclusión laboral, orientadas a consolidar un mercado de trabajo más dinámico, inclusivo y con mayores niveles de protección social. En este sentido, los resultados difundidos por la OIT respaldan las acciones impulsadas desde el Ministerio de Trabajo en materia de formalización, intermediación laboral y fortalecimiento de las capacidades técnicas a lo largo del territorio nacional.



Incremento de las inscripciones patronales y fortalecimiento del REOP

Los avances registrados en materia de formalización laboral durante 2025 no solo se reflejan en el aumento histórico de cotizantes en el Instituto de Previsión Social (IPS), sino también en el crecimiento sostenido de las inscripciones patronales en el Registro Obrero Patronal (REOP). Este proceso, a cargo de la Dirección Obrero Patronal del MTESS, constituye un componente central de la formalización, ya que habilita la incorporación regular de trabajadores al sistema de seguridad social y ordena la relación laboral desde el inicio del vínculo empleador–empleado.

La inscripción patronal es el punto de partida para que una empresa pueda contratar trabajadores bajo las normas laborales vigentes. El fortalecimiento de este proceso en coordinación con el IPS y otras instituciones permitió avanzar en la simplificación administrativa, la digitalización de trámites y la automatización de registros, especialmente tras la entrada en

vigencia del Decreto N.º 1989/2024, que habilitó la inscripción patronal automática mediante la interoperabilidad entre los sistemas del MTESS y del IPS. Estas mejoras se complementaron con la modernización del sistema REOP, que pasó de ser un mecanismo de comunicación unilateral a una plataforma interactiva, integrada al Sistema Emplea Py y a las bases de datos del IPS y de la DNIT.

Los resultados obtenidos evidencian el impacto de estas transformaciones. Desde el inicio del periodo de gobierno, en agosto de 2023, se observó un crecimiento significativo de las inscripciones patronales, alcanzando en 2024 un récord histórico de 21.153 registros, más del doble de lo registrado en 2023 (9.077). En 2025, con datos disponibles hasta noviembre, se contabilizaron 13.592 nuevas inscripciones patronales, cifra que confirma la consolidación de un proceso dinámico de incorporación de empleadores a la formalidad.

Inscripciones patronales mensuales. Año 2025



Fuente: Dirección de Registro Obrero Patronal (DROPE), MTESS

El incremento en las inscripciones patronales tiene efectos directos sobre el mercado laboral y la protección social. Más empleadores registrados implica mayor capacidad para generar empleo formal, mejores condiciones laborales, ampliación de la cobertura previsional y fortalecimiento de la competencia empresarial en condiciones equitativas.

En conjunto, el crecimiento sostenido del Registro Obrero Patronal durante 2025 constituye una evidencia clara del avance de la política de formalización

liderada por el MTESS. La integración tecnológica, la simplificación de trámites y el trabajo articulado con el IPS consolidaron un mecanismo más eficiente, transparente y accesible, que facilita la regularización de empleadores y contribuye de manera directa al fortalecimiento del empleo formal en el país.

Capacitaciones para la formalización y modernización de la gestión laboral

El MTESS desarrolló un programa integral de capacitaciones orientado a mejorar el cumplimiento normativo, estandarizar prácticas administrativas y acompañar la transición hacia la gestión laboral digital impulsada por las nuevas disposiciones del Ministerio de Trabajo.

Estas capacitaciones constituyen un componente clave de la política de formalización, al facilitar que las empresas adopten correctamente los procesos documentales, contractuales y de comunicación obligatoria, reduciendo infracciones, previniendo conflictos laborales y contribuyendo al cumplimiento de las obligaciones en el Instituto de Previsión Social y en el Registro Obrero Patronal. Asimismo, el programa se alinea plenamente con las competencias establecidas por la Ley N.º 5115/23, que mandata al Ministerio regular, fiscalizar, educar y promover el empleo formal, la igualdad de oportunidades y la protección social.

Durante el periodo enero - diciembre de 2025 se realizaron 29 eventos de capacitación, alcanzando a 4.274 participantes entre empleadores, contadores, responsables de recursos humanos, funcionarios públicos, cámaras empresariales, estudios jurídicos, organizaciones sectoriales y estudiantes universitarios. Las capacitaciones se organizaron en tres áreas principales:

- (i) aplicación normativa y nuevas disposiciones administrativas,
- (ii) gestión laboral vinculada a programas públicos como Hambre Cero y EmpleaPy Joven, y
- (iii) articulación con gremios empresariales, asociaciones profesionales y direcciones regionales del MTESS.

Los temas abordados incluyeron documentación obligatoria, comunicaciones digitales, reglamento de inscripción patronal, liquidaciones salariales electrónicas, certificado laboral, obligaciones para proveedores del Programa Hambre Cero y aplicación de la Resolución MTESS N° 991/2024. El mayor volumen de participación se concentró en las capacitaciones sobre documentación y comunicaciones digitales, con 2.167 asistentes, y las vinculadas a recibos elec-



trónicos, certificado laboral y reglamento interno, que sumaron 1.667 participantes, lo que evidencia el alto interés del sector privado en adaptarse a los procesos de modernización administrativa promovidos por el Ministerio.

Este alcance masivo incide directamente en la formalización laboral. Al mejorar el conocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones legales y los procesos digitales disponibles, se facilita la regularización de vínculos laborales, la correcta inscripción en el IPS y el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Registro Obrero Patronal. Además, la capacitación contribuye a fortalecer los derechos de las personas trabajadoras al promover prácticas más transparentes y estandarizadas en materia de contratos, liquidaciones, jornadas y licencias.



Sensibilización e información clara para fortalecer la cultura de la seguridad social

Durante el presente ejercicio se desarrolló un conjunto amplio de actividades de capacitación, que incluyó charlas presenciales, seminarios especializados, talleres técnicos, participación en congresos y webinarios nacionales e internacionales. Estas acciones formaron parte de la estrategia de sensibilización impulsada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), orientada a fortalecer la cultura de la seguridad social, promover el acceso efectivo a derechos sociolaborales y acompañar el proceso de formalización del empleo en Paraguay. Las jornadas fueron diseñadas con el propósito de acercar información clara y actualizada sobre derechos laborales, obligaciones patronales, beneficios del aseguramiento y mecanismos de protección social, promoviendo una ciudadanía informada y consciente de la importancia de la formalización. De manera complementaria, estos espacios permitieron difundir programas institucionales, promover buenas prácticas laborales y generar instancias de diálogo con diversos actores sociales y productivos.

Las capacitaciones alcanzaron una cobertura territorial que abarcó Capital, Central, Caaguazú, Presidente Hayes e Itapúa, logrando beneficiar a 3.770

personas. La población participante estuvo conformada por estudiantes de nivel medio y universitario, a quienes se brindaron herramientas para comprender sus derechos y obligaciones al incorporarse al mercado laboral; docentes y directivos académicos, promoviendo la inclusión de contenidos sociolaborales en ámbitos educativos; representantes del sector empresarial, fortaleciendo el cumplimiento normativo y las prácticas de formalización; emprendedores y trabajadores independientes, que accedieron a información clave para la protección social y la regularización de sus actividades; y público en general, incluyendo jóvenes en búsqueda de empleo, trabajadores del sector privado y ciudadanía interesada en temas laborales y previsionales.

Estas acciones reafirman el compromiso institucional con la educación sociolaboral, la promoción del trabajo decente y el fortalecimiento del sistema de seguridad social, contribuyendo a la construcción de una cultura laboral basada en el respeto de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones como elementos centrales de la formalización del empleo.



TRABAJO DECENTE, DIÁLOGO SOCIAL Y PROTECCIÓN DE DERECHOS

Fortalecimiento de la fiscalización laboral y protección de derechos

En materia de fiscalización laboral, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social alcanzó este año niveles de ejecución sin precedentes. Entre enero y diciembre se realizaron 1.577 inspecciones y verificaciones laborales, lo que representa un incremento del 87% en comparación con las 843 acciones efectuadas durante todo el año 2024. Este desempeño permitió superar ampliamente la meta anual establecida de 1.000 fiscalizaciones, alcanzando un grado de cumplimiento del 158 % al cierre del periodo.

Un factor clave de este avance fue la reorientación estratégica de la política inspectiva hacia los proveedores del Programa “Hambre Cero en Nuestras Escuelas”. De las 1.577 verificaciones realizadas en el año, 1.098 corresponden a instituciones educativas vinculadas al programa, lo que equivale al 69% del total. Este enfoque permitió asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales en un sector de alto impacto social, contribuyendo tanto a la protección de derechos como al fortalecimiento de la seguridad social.

Los resultados de esta intervención fueron significativos. La verificación en las instituciones vinculadas al programa derivó en la formalización de 22.059 trabajadoras y trabajadores activos en el Instituto de Previsión Social, frente a una base inicial de 5.694 personas registradas en febrero de 2025. Esto supone un incremento neto de 16.365 nuevos cotizantes en apenas nueve meses, constituyéndose en uno de los avances más relevantes de los últimos años en materia de protección social asociados a la implementación de una política pública.

La labor de fiscalización también abarcó otros sectores estratégicos de la economía. En el mismo pe-

Desglose de fiscalizaciones y verificaciones realizadas. Año 2025

DETALLE DE LA ACCIÓN	TOTAL 2025	% DEL TOTAL
Verificación del Programa Hambre Cero (PHO)	1.098	69,63%
Orden de Inspección y Fiscalización (Oficio/Denuncia)	185	11,73%
Control a Empresas de Transportes y Pasajeros	179	11,35%
Verificaciones Feriado Pago Doble	115	7,29%
TOTAL	1.577	100%

Fuente: Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo

riodo se realizaron 185 inspecciones por oficio o por denuncia, 179 controles en empresas de transporte y 115 verificaciones vinculadas al cumplimiento del pago doble en días feriados. Estas acciones beneficiaron a empleadores y trabajadores de todo el país, con especial incidencia en los sectores de comercio, transporte, construcción y servicios de alimentación.





Diálogo social para la resolución de conflictos

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social consolidó su rol como articulador clave en la prevención y resolución de conflictos laborales, priorizando el diálogo tripartito y la mediación como herramientas fundamentales para resguardar la estabilidad laboral y la continuidad de los servicios esenciales.

Uno de los hitos más relevantes del periodo fue la mediación que permitió evitar el paro de transporte público anunciado por 72 horas, una medida que hubiera afectado gravemente a más de 300.000 personas en Asunción y el área metropolitana, en su mayoría trabajadores que dependen de este servicio para trasladarse a sus puestos de trabajo. La intervención directa del MTESS, en coordinación con otras instituciones del Poder Ejecutivo, permitió alcanzar un acuerdo entre los gremios empresariales involucrados en el marco de la Mesa de Diálogo Tripartita. La negociación se llevó a cabo aplicando los mecanismos legales e institucionales disponibles, priorizando el interés general y garantizando que el servicio de transporte operara con normalidad desde la fecha prevista, evitando la interrupción de un servicio esencial para la ciudadanía.

Este resultado refleja la efectividad de la política de diálogo social implementada por el MTESS, que durante el periodo intervino en numerosos conflictos colectivos, alcanzando acuerdos en la gran mayoría de ellos y previniendo paros que podrían haber afectado sectores estratégicos de la economía y el bienestar de la población.

Suspensión temporal de contratos para proteger el empleo en el Programa Hambre Cero

En el marco de las acciones orientadas a salvaguardar el empleo formal y la protección social, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dispuso la suspensión temporal de los contratos laborales de más de 22.000 trabajadoras y trabajadores vinculados al Programa Hambre Cero durante el receso escolar de invierno.

Mediante la Resolución N° 670/2025, se estableció que esta medida no implica la pérdida del vínculo laboral ni del acceso a los beneficios del Instituto de Previsión Social (IPS), asegurando la reincorporación inmediata del personal una vez reiniciado el periodo lectivo. Esta disposición evitó desvinculaciones innecesarias y garantizó la continuidad de los derechos laborales y de la cobertura de seguridad social para un segmento clave de la fuerza laboral del país.

La decisión también permitió asegurar que, al reanudarse las clases, estuviera garantizada la provisión de alimentos para más de 1.000.000 de estudiantes beneficiarios, preservando así el funcionamiento de un programa social fundamental.

Esta medida constituye un ejemplo concreto de cómo la gestión laboral y la normativa pueden articularse para proteger simultáneamente el empleo, la seguridad social y la prestación de servicios esenciales, fortaleciendo la formalización y la estabilidad en sectores estratégicos para el desarrollo nacional.

Inspecciones laborales propiciaron la protección de los derechos de más de 17.500 trabajadores

Los procesos inspectivos desarrollados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social permitieron detectar y corregir incumplimientos a la normativa laboral que afectaron a más de 17.500 trabajadores en distintos puntos del país, entre 2023 y noviembre de 2025. Estas acciones constituyen una herramienta clave del Estado para garantizar el respeto de los derechos laborales y promover relaciones de trabajo justas y formales.

Las fiscalizaciones realizadas en diversos establecimientos evidenciaron que aún persisten prácticas contrarias al Código del Trabajo. Como resultado de estas actuaciones, y en el marco del debido proceso, se aplicaron sanciones administrativas que superaron los G. 20.000 millones, orientadas a desincentivar conductas irregulares y reforzar el cumplimiento de la ley.

Entre las infracciones más frecuentes se identificó el incumplimiento de la jornada laboral efectiva y la falta de pago de horas extraordinarias, presentes en el 80,3% de las inspecciones realizadas. Asimismo, en el 56,1% de los casos se constató la falta de entrega de recibos de salario, una práctica que afecta la transparencia en la relación laboral y coloca al trabajador en una situación de vulnerabilidad documental. De igual manera, las inspecciones permitieron detectar irregularidades relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el 40,1% de los casos se verificó la falta de provisión de ropas de trabajo y equipos de protección personal. Finalmente, se identificó con especial preocupación la práctica de descuentos indebidos, detectada en el 33,8% de los establecimien-

tos inspeccionados. Este incumplimiento afectó a trabajadores que han sufrido reducciones salariales por conceptos no contemplados en la legislación vigente.

Principales irregularidades detectadas en controles laborales

NORMATIVA APLICADA	MULTA APLICADA	CANTIDAD DE TRABAJADORES
ART. 194 Y ART. 234 C.T. CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO EFECTIVA Y PAGO HORAS EXTRAS	7.184.630.290	6.687
ART. 235 FALTA DE OTORGAMIENTO DE RECIBO DE SALARIO	2.460.843.470	2.377
ART. 272. C.T. FALTA DE ENTREGA Y/O PROVISIÓN DE ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN	1.505.185.570	1.447
ART. 275. C.T. NO REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICO OBLIGATORIOS	1.474.860.540	1.424
ART. 63 Y 240 DEL C.T. DESCUENTOS INDEBIDOS (cobro de uniformes, inventario, faltante de caja y otros)	1.214.044.950	1.149
ART. 243 C.T. NO OTORGAMIENTO DE RECIBO DE PAGO DE AGUINALDO	1.111.514.790	976
ART. 228 Y 257 C.T. CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE	1.107.716.910	371
ART. 220 Y 222 C.T. FALTA DE RECIBO Y CONSTANCIA DE COMUNICACIÓN DE VACACIONES	672.936.810	693
ART. 7 DECRETO 8304/17. DOCUMENTOS DE TENENCIA OBLIGATORIA	612.310.520	662
ART. 208 Y 209 C.T. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO	579.371.420	562
ART. 234 C.T. RECIBO DE PAGO DE HORAS NOCTURNAS	569.408.690	535
OTROS CONCEPTOS	1.578.706.580	642
TOTAL GENERAL	20.071.530.540	17.525

Fuente: Observatorio Laboral-MTESS. Elaboración propia a partir de los registros proporcionados por el Departamento de Sumarios Administrativos Laborales de la Dirección General de Asesoría Jurídica



Consolidación de la atención laboral integral a mujeres trabajadoras

Durante el periodo enero – diciembre de 2025, la política de atención laboral dirigida a mujeres trabajadoras se consolidó como la instancia especializada del MTESS para la protección reforzada de los derechos laborales de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, trabajadoras domésticas y aquellas expuestas a discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo. Este servicio opera en el marco de los tres marcos normativos que regulan la protección de estos sectores y se ejecuta con enfoque territorial, extendiendo su cobertura a todas las direcciones regionales del Ministerio, lo que asegura acceso efectivo, oportuno y técnicamente fundamentado a la justicia laboral administrativa en todo el país.

Entre 2023 y 2024 se inició un proceso de ordenamiento y estandarización, cuyo fortalecimiento permitió que en 2025 el servicio alcanzara un nivel superior de coherencia operativa, con criterios homogéneos de actuación, procedimientos revisados, registros depurados y mayor articulación institucional. El orden progresivo logrado durante estos años, caracterizado por registros digitalizados más rigurosos y criterios de análisis más consistentes, constituyó la base técnica sobre la cual se diseñó posteriormente el Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias (SUAD), permitiendo que su construcción se apoyara en una experiencia consolidada de tratamiento de casos.

Durante el periodo analizado, el servicio brindó 7.965 asesoramientos, que constituyen el principal mecanismo de resolución temprana de conflictos laborales. El análisis de estos datos demuestra que solo el 12% de las consultas iniciales (983 casos) derivó en la presentación formal de una denuncia, lo que confirma la relevancia del asesoramiento técnico legal como instrumento preventivo, capaz de orientar a las trabajadoras, aclarar situaciones y evitar la escalada de conflictos que, de otro modo, podrían generar litigios administrativos o la afectación prolongada de derechos.

De las 983 denuncias formales, cuyo tratamiento requirió un análisis jurídico especializado acorde con la naturaleza del incumplimiento, el 64,3% de los casos (519) alcanzó una resolución positiva, ya sea mediante conciliación laboral u otros mecanismos de restitución de derechos previstos en la normativa vigente. Este desempeño constituye un indicador de

eficacia institucional particularmente relevante, en tanto demuestra la capacidad del servicio para resolver más de la mitad de los conflictos laborales sin necesidad de derivación a fiscalización o apertura de procedimientos administrativos más complejos, asegurando soluciones oportunas y proporcionales al nivel de gravedad del incumplimiento.

La combinación de asesoramiento preventivo, tratamiento especializado de denuncias y mecanismos eficaces de resolución de conflictos reafirma el rol de este servicio especializado de en el MTESS como pilar dentro de la política pública de igualdad sustantiva en el mundo del trabajo, al ofrecer un servicio técnico, accesible y orientado a la protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras. Asimismo, el nivel de ordenamiento y coherencia alcanzado permitió preparar adecuadamente la transición del servicio hacia su integración al SUAD, en el marco del proceso de modernización institucional del MTESS.

Atención a mujeres trabajadoras. Año 2025

INDICADOR	CANTIDAD DE PERSONAS
Asesoramientos brindados	7.965
Denuncias recibidas	983
Casos resueltos positivamente	334

Fuente: Dirección General de Promoción de la Mujer Trabajadora (DGPMT)



Avance en la regulación para la prevención y atención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

En 2025, el MTESS inició un proceso de revisión y actualización de las disposiciones administrativas vinculadas a la prevención y atención de la violencia y el acoso en el mundo laboral. Las nuevas regulaciones, que entrarán en vigencia en el primer trimestre del 2026, marcarán un cambio sustantivo en la política laboral sobre violencia y acoso, reemplazando un marco normativo limitado y predominantemente reactivo por una política preventiva moderna, coherente y ajustada a estándares internacionales. De esta manera se establece un nuevo paradigma en el cual la anticipación, la gestión temprana de riesgos y la construcción de ambientes laborales seguros se convierten en ejes centrales para la protección de derechos, dejando atrás un enfoque centrado únicamente en la respuesta posterior a la denuncia.

Este cambio se materializará con la incorporación de criterios homogéneos de actuación que todas las empresas deberán aplicar, independientemente de su tamaño o sector. Por primera vez, se establecerán lineamientos claros para los procesos de prevención, atención, investigación y respuesta, eliminando la dispersión y la discrecionalidad que caracterizaban al régimen anterior. Con ello, se asegura que los empleadores cuenten con un marco común que ordene sus intervenciones y garantice que cada situación sea abordada con proporcionalidad, objetividad y trazabilidad, reforzando la seguridad jurídica y la protección de la dignidad de las personas trabajadoras.

El proceso de construcción de esta nueva regulación se apoyó en el acompañamiento técnico de la OIT, que aportó solidez conceptual y metodológica en el marco de las regulaciones del Convenio 190, e integró aprendizajes del intercambio de experiencias con el Ministerio de Trabajo de Chile. Esta cooperación permitió incorporar enfoques internacionales avanzados en materia de gestión de riesgos psicosociales, prevención de conductas que afectan la integridad en el trabajo y promoción de culturas organizacionales basadas en el respeto y el buen trato.

Además de ordenar las obligaciones de los empleadores, la regulación fortalece y clarifica el rol del MTESS en la materia. La autoridad administrativa contará con un marco mucho más preciso para orientar a las empresas, supervisar el cumplimiento de sus obligaciones, verificar la adecuación de los protocolos internos y requerir medidas oportunas y proporcionales según cada caso. Esta definición más clara de competencias contribuirá a un sistema de intervención estatal más coherente, previsible y eficaz, y refuerza la capacidad del Ministerio para promover condiciones de trabajo seguras y libres de violencia.

Con la actualización de estas regulaciones, el país avanzará hacia una política pública preventiva, articulada y moderna, que permite anticipar riesgos, reducir la ocurrencia de hechos que puedan vulnerar derechos fundamentales y promover ambientes laborales más seguros, igualitarios y respetuosos.





Diálogo tripartito para la igualdad sustantiva en el trabajo y aprobación de la Estrategia de Equidad Laboral

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social consolidó su liderazgo en la promoción del diálogo social tripartito como eje central para la construcción de políticas laborales consensuadas, sostenibles y alineadas con los principios del trabajo decente. El fortalecimiento de estos espacios de participación permitió avanzar en agendas estratégicas vinculadas a la igualdad en el mundo del trabajo, la protección de la niñez y la adolescencia, así como en la formulación de políticas públicas orientadas a la prevención del trabajo infantil y la promoción del empleo protegido.

En este marco, se alcanzó uno de los hitos más relevantes en materia de igualdad sustantiva: la consolidación plena de la Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO) y la finalización de la Estrategia Tripartita de Equidad Laboral 2025–2030. Tras seis años de inactividad, la CTIO fue reactivada en 2023, fortalecida institucionalmente en 2024 y alcanzó plena operatividad en 2025, con reuniones sostenidas de 15 organizaciones de los sectores gubernamental, empleador y trabajador, y el acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este proceso permitió ordenar el debate, construir diagnósticos compartidos y consolidar un mecanismo activo de gobernan-

za laboral orientado a la generación de acuerdos y a la reducción de las brechas de género en el empleo. De manera complementaria, se concluyó la Estrategia Tripartita de Equidad Laboral 2025–2030, el primer instrumento de largo plazo elaborado por consenso entre los tres sectores.

La estrategia define ejes prioritarios, orientaciones de política y compromisos verificables, alineados con los principios de igualdad, no discriminación y trabajo decente. Para asegurar su efectiva implementación, en 2025 se elaboró el Plan Operativo 2026, que traduce los lineamientos estratégicos en acciones calendarizadas, medibles y con responsabilidades claramente asignadas. Los once encuentros de trabajo realizados durante el año reflejan la solidez del proceso y la capacidad del MTESS para sostener una agenda técnica y política de mediano plazo.





Articulación para la construcción de nuevas estrategias nacionales de protección de los derechos laborales

En este periodo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fortaleció los mecanismos de diálogo social orientados a la protección de derechos fundamentales en el mundo del trabajo, impulsando de manera coordinada los procesos de actualización de las estrategias nacionales vinculadas a la prevención del trabajo infantil y del trabajo forzoso. Este esfuerzo permitió articular, en un mismo espacio territorial, a la Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescente (CONAETI) y a la Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso (CONTRAFOR), consolidando un enfoque tripartito integral para la definición de políticas públicas de mediano plazo.

La CONTRAFOR, espacio tripartito encargado de orientar las acciones nacionales en materia de trabajo forzoso, inició en noviembre de 2025 el proceso de construcción de la III Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Forzoso 2026–2030. El primer Taller Tripartito de Consulta Territorial se llevó a cabo el 18 de noviembre en Filadelfia, Departamento de Boquerón, constituyéndose en un punto de partida para la identificación de prioridades, problemáticas y desafíos específicos del territorio chaqueño. La actividad reunió a representantes de trabajadores, —con una presencia destacada de miembros de comunidades indígenas de la región—, empleadores y autoridades públicas, permitiendo un análisis

contextualizado de las dinámicas productivas, la dispersión territorial y las barreras de acceso a servicios públicos que inciden en la vulnerabilidad ante el trabajo forzoso.

En este mismo espacio territorial, la CONAETI participó de manera simultánea para dar inicio al proceso de construcción de la III Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 2026–2030. Las discusiones desarrolladas permitieron identificar desafíos comunes, compartir información de base y recoger aportes desde una perspectiva tripartita y territorial, asegurando que ambos procesos estratégicos se elaboren con criterios de coherencia, complementariedad y pertinencia local.

La articulación entre CONAETI y CONTRAFOR en un mismo territorio generó sinergias técnicas e institucionales que fortalecen la cohesión de las políticas públicas orientadas a la protección de derechos fundamentales en el trabajo.



Salud y Seguridad Ocupacional: avances estructurales en prevención, regulación y control

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social impulsó de manera sostenida la política de salud y seguridad en el trabajo durante el último año, consolidando avances normativos, técnicos y operativos orientados a prevenir riesgos laborales y garantizar ambientes laborales seguros. Un hito central fue la aprobación de la Resolución MTESS N.º 904/2025, que aprueba el Manual de Procedimiento para la Declaración de Insalubridad o Peligrosidad en los centros de trabajo, estableciendo por primera vez un procedimiento técnico-administrativo uniforme para la evaluación de estas condiciones. En el marco de su implementación, se notificó a 10 entidades públicas para su adecuación al nuevo régimen y se registró la primera declaración oficial de actividad insalubre en una institución del Estado, fortaleciendo la seguridad jurídica y la gestión preventiva a nivel nacional.

En paralelo, se intensificaron las acciones de formación y difusión dirigidas a empresas, trabajadores y organismos públicos. Entre enero y diciembre de 2025 se realizaron 38 capacitaciones a empresas en temas y normativas legales de salud y seguridad en el trabajo, alcanzando a 1.635 participantes, así como 7 capacitaciones internas que permitieron actualizar conocimientos de 146 funcionarias y funcionarios del propio Ministerio. A ello se suman dos seminarios internacionales realizados en el marco del Día Mundial

de la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la Ley N.º 5.630/2016, consolidando al Ministerio como referente técnico en la materia.

La gestión preventiva también se fortaleció dentro de los centros de trabajo mediante el registro y reconocimiento de Comisiones Internas de Prevención de Accidentes. Desde enero y diciembre de 2025 se registraron y reconocieron 38 Comisiones Internas de Prevención de Accidentes, lo que permitió ordenar procedimientos, estandarizar la documentación y ampliar la participación de las personas trabajadoras en la identificación y gestión de riesgos.

Finalmente, se reforzó el control estatal en salud y seguridad ocupacional mediante intervenciones directas en los lugares de trabajo. Entre enero y diciembre de 2025 se llevaron a cabo 14 inspecciones y fiscalizaciones especializadas en salud y seguridad en el trabajo, priorizando sectores y empresas de mayor riesgo, y se acompañó la realización de 3 simulacros de evacuación en empresas y organismos públicos desde 2023 hasta diciembre de 2025, con el objetivo de verificar planes de emergencia y mejorar la capacidad de respuesta ante incidentes críticos.

Estas acciones se complementaron con 5 campañas nacionales de promoción y comunicación en salud y seguridad en el trabajo desplegadas entre 2024 y diciembre de 2025, orientadas a difundir obligaciones legales, buenas prácticas preventivas y el uso adecuado de equipos de protección personal.



POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Capacitación y formación para el fortalecimiento del capital humano

La capacitación y la formación profesional constituyen pilares estratégicos para fortalecer la empleabilidad, impulsar el desarrollo económico y promover la inclusión social en Paraguay. Con un enfoque innovador y adaptado a las demandas reales del mercado, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), ha logrado ampliar significativamente su alcance y su impacto en todo el territorio nacional.

El SNPP, como instituto nacional de formación y capacitación laboral, desarrolla directamente acciones formativas a través de su red de unidades operativas distribuidas en todo el país, contando con infraestructura e instructores propios. Su misión es brindar servicios de capacitación accesibles y de calidad, lo que se refleja en el alto volumen de acciones formativas desarrolladas. De este modo, consolida su papel estratégico en el fortalecimiento del capital humano del país, desplegando una oferta formativa diversificada y ajustada al mercado productivo a través de más de 60 Unidades Operativas en todos los departamentos de la República.

Hasta noviembre de 2025 se han desarrollado 6.956 acciones formativas, con un total de 113.539 egresados (86.447 personas únicas), se prevé cerrar el año con 130 mil egresados en todo el país. En el ámbito de la certificación ocupacional, 1.359 trabajadores empíricos de ocho Departamentos validaron sus saberes prácticos en distintos oficios, otorgando reconocimiento formal a competencias adquiridas en la experiencia laboral y fortaleciendo su inserción en el mercado de trabajo.



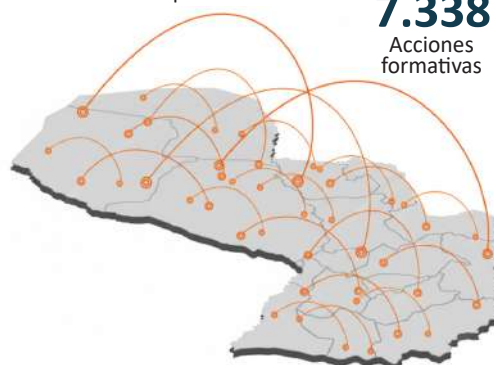
Por su parte, SINAFOCAL como el ente rector de la formación y capacitación laboral, coordinando, articulando y supervisando políticas y programas en alianza con instituciones públicas y privadas —incluido el SNPP— asegura que la oferta formativa sea pertinente, de calidad y alineada con las necesidades del sector productivo y las políticas nacionales de empleo y desarrollo. En este sentido, SINAFOCAL financió y ejecutó 382 acciones formativas dirigidas a oficios, al fomento de la cultura emprendedora, al desarrollo de competencias digitales y transversales para la empleabilidad. En estas 382 acciones formativas se emitieron un total de 7.046 certificaciones.



137.046
Egresados en todo el país



7.338
Acciones formativas



Inclusión formativa para la equidad y el crecimiento económico de beneficiarios de programas sociales

El SNPP, a través de una estrategia de formación y capacitación inclusiva y orientada a la equidad, ha consolidado un modelo formativo que fortalece las oportunidades de grupos vulnerables y beneficiarios de programas sociales.

En este marco se llevaron adelante 403 Acciones Formativas que alcanzaron a 3.241 participantes pertenecientes a sectores vulnerables. Entre ellos se encuentran personas con discapacidad, población privada de libertad, y jóvenes de entre 15 y 17 años en situación de riesgo, quienes participaron en programas de Entrenamiento Laboral Protegido.

A ello se suma la contribución del SNPP al Programa Hambre Cero, mediante la formación en gastronomía orientada a la seguridad alimentaria. Se llevaron adelante 92 acciones formativas de “Cocina Básica en el marco del Programa Hambre Cero en las Escuelas”, con 5.261 personas certificadas, además de la elaboración de 1 fascículo de Cocina Básica que alcanzó a 127 personas certificadas. Paralelamente, se desarrollaron 328 acciones formativas adicionales en el área de Gastronomía, con 5.118 certificaciones emitidas hasta la fecha.

Asimismo, en el marco de las Mesas de Protección Social, el SNPP priorizó la atención en 26 distritos, logrando la participación de 18.974 personas en cursos de formación y capacitación hasta noviembre, de las



cuales 14.088 culminaron exitosamente como egresados. En este contexto, se ejecutaron 1.055 acciones formativas que refuerzan el compromiso institucional con la inclusión y la protección social.

Este esfuerzo ha generado un impacto significativo en la empleabilidad y en la capacidad de emprendimiento de grupos históricamente marginados, contribuyendo a su integración social y laboral y fortaleciendo sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.



Alianza SNPP–Taiwán ICDF marca un precedente histórico en la capacitación en vehículos eléctricos

El SNPP, en alianza con el Fondo de Cooperación y Desarrollo Internacional de Taiwán (Taiwán ICDF), llevó a cabo en Asunción del 9 al 23 de septiembre de 2025 el Primer Curso Internacional de Formación Profesional en Mantenimiento y Operación de Vehículos Eléctricos, constituyéndose en un hito histórico al ser la primera capacitación que Taiwán ICDF organiza fuera de su territorio. El programa reunió a 70 participantes provenientes de instituciones públicas, universidades, empresas de transporte y talleres privados vinculados al ecosistema emergente de movilidad eléctrica en Paraguay, quienes recibieron formación teórica y práctica sobre operación, mantenimiento, componentes clave, normativas ambientales y sistemas de recarga, impartida por docentes de prestigiosas universidades taiwanesas. Como resultado, egresaron 67 profesionales con certificación internacional conjunta del SNPP y Taiwán ICDF, validando sus competencias en electromovilidad, y además se formaron 20 instructores del SNPP, quienes replicarán estos conocimientos en futuras capacitaciones, asegurando la multiplicación del impacto hacia miles de alumnos en todo el país.



Formación profesional de calidad y adecuada a las demandas del mercado laboral

Durante el año 2025, el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral fortaleció de manera sostenida la calidad y pertinencia de la oferta formativa, mediante procesos de actualización técnica, articulación interinstitucional y mejora continua. En coordinación con representantes del sector empresarial, trabajadores y el Ministerio de Educación y Ciencias, se aprobaron 12 perfiles profesionales que actualizan las competencias requeridas en áreas estratégicas como agropecuaria, automotores, comercio y marketing, construcción, hospitalidad y mecánica y metales. Estos perfiles sirven de referencia para la certificación de competencias laborales, el diseño de itinerarios formativos y el reconocimiento oficial de los procesos de formación.

En paralelo, se actualizaron 75 mallas curriculares, que constituyen la base de 220 acciones formativas en ejecución a nivel nacional. Este proceso permitió mejorar la coherencia entre contenidos, metodologías y necesidades del mercado laboral. Asimismo, se consolidó el sistema de supervisión de acciones formativas, alcanzando 1.005 supervisiones en instituciones públicas y privadas de todos los departamentos del país. Las supervisiones metodológicas representaron el 33 % del total y se orientaron



a acompañar la implementación del enfoque de Formación Basada en Competencias y a fortalecer la calidad pedagógica de los instructores.

Como parte del aseguramiento de la calidad, se otorgaron 80 acreditaciones a instituciones de formación en seis familias profesionales, garantizando estándares mínimos para el desarrollo de programas formativos. En el ámbito de la mejora de capacidades docentes, 604 instructores completaron la formación en Docencia en Educación y Formación Técnica Profesional, mientras que 355 instructores reforzaron sus competencias en Metodologías Activas de Enseñanza-Aprendizaje. Además, se implementó la formación vinculada al perfil de Tutoría y Acompañamiento a la Gestión Educativa y de Formación Técnica Profesional, dirigida a instructores que requieren competencias especializadas en acompañamiento pedagógico.

Estos avances contribuyen a consolidar un sistema de formación y capacitación laboral alineado a las demandas del mercado, con estándares de calidad homogéneos y una oferta formativa orientada a mejorar la empleabilidad y fortalecer la competitividad del país.





Fortalecimiento de capacidades para el emprendedurismo y la inserción productiva

La Dirección de Emprendedurismo desarrolló un conjunto de acciones orientadas a mejorar las capacidades técnicas y de gestión de emprendedores y microempresarios en todo el país. En este periodo se ejecutaron 784 actividades formativas, que incluyeron cursos, talleres y webinaros, alcanzando un total de 23.724 certificados emitidos. De manera complementaria, 1.053 emprendedores recibieron asistencia técnica especializada y 950 iniciativas accedieron a acompañamiento en branding y fortalecimiento de imagen comercial.

La estrategia incorporó también un componente de apoyo a la formalización, mediante el cual 1.151 emprendedores fueron asesorados en registros y cumplimiento de requisitos básicos para operar en el mercado formal. Asimismo, se promovieron espacios de comercialización que permitieron dinamizar la producción local. Entre agosto de 2023 y noviembre de 2025 se realizaron 2.757 ferias presenciales, con una recaudación acumulada de G. 2.932.695.880, beneficiando a más de 4.000 feriantes. En la comparación 2024–2025, la facturación aumentó un 14%, superando los G. 1.200 millones, lo que evidencia una mejora en la capacidad de venta y posicionamiento de los participantes.

Dignificación de la mano de obra paraguaya

Desde el 2023, el SINAFOCAL impulsa la institucionalización de los procesos destinados a reconocer la experiencia y las habilidades de las personas trabaja-

doras, independientemente de la forma en que fueron adquiridas. En 2025, este esfuerzo permitió reconocer y revalorizar las competencias laborales de casi 1.400 personas en distintos departamentos del país, en el marco de 15 perfiles profesionales establecidos.

El reconocimiento formal de la experiencia laboral y de los saberes adquiridos a lo largo de la vida ofrece nuevas oportunidades de mejora en el empleo, ascensos y movilidad laboral, además de abrir puertas a nuevos ámbitos de desempeño. Este proceso contribuye directamente a la dignificación de las personas trabajadoras, al otorgarles una certificación oficial que valida sus competencias.

Valioso impulso con SINAFOCAL Emprende

Durante el año 2025, el programa SINAFOCAL Emprende se consolidó como una herramienta estratégica para fortalecer el ecosistema emprendedor y apoyar el desarrollo económico en distintos sectores productivos del país. A través de este programa, se brindó acompañamiento técnico y formación especializada a 3.086 emprendedores y microempresarios, con el objetivo de mejorar sus capacidades de gestión y promover la formalización de iniciativas económicas emergentes.

Las capacitaciones ofrecidas abarcaron temas clave como elaboración de planes de negocio, marketing digital, gestión administrativa, costos, atención al cliente y requisitos para la formalización. Este enfoque integral permitió que los participantes accedan a conocimientos prácticos y actualizados para mejorar la gestión de sus emprendimientos.

Emplea Py Joven: una política pública histórica para transformar el empleo juvenil en Paraguay

Con la promulgación del Decreto N.º 3822/2025, Paraguay implementó una de las políticas más innovadoras y focalizadas en la historia reciente de su mercado laboral: el Programa Emplea Py Joven. Esta medida tiene como objetivo principal facilitar la incorporación de jóvenes de 18 a 29 años al empleo formal, especialmente de aquellos que ingresan por primera vez al sistema y que provienen de contextos de vulnerabilidad socioeconómica.

El programa introduce un mecanismo de incentivo directo a la contratación, subsidiando gran parte del aporte obrero y patronal al Instituto de Previsión Social (IPS) durante doce meses de vínculo laboral. Esto implica que el Estado cubre el 14 % de la contribución patronal (16,5%) y el 4 % de la contribución obrera (9%), generando un ahorro mensual de hasta Gs. 521.829 por trabajador contratado para la empresa y Gs. 6.261.944 de forma anual. Las empresas participantes pueden destinar hasta el 20 % de su planilla laboral a jóvenes beneficiarios del programa, maximizando el alcance del incentivo.

Su diseño estratégico contempla procesos simplificados de postulación, validación y registro, con la

participación activa del sector privado, gremios empresariales y formación para el trabajo a través del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) y el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), de manera a articular la oferta de mano de obra calificada con las demandas reales del aparato productivo. De esta forma, se eliminan barreras estructurales que históricamente han limitado el acceso juvenil al mercado formal, al mismo tiempo que se promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo de competencias laborales.

La implementación del Emplea Py Joven posiciona al MTESS como referente regional en la aplicación de políticas activas de empleo juvenil, combinando incentivos económicos con un enfoque de desarrollo humano y sostenibilidad laboral. El Programa tiene un potencial financiero para la generación de 10 mil empleos. Desde su reciente puesta en marcha se han adherido 116 empresas en el Programa y se realizaron más de 200 intermediaciones laborales de jóvenes. Su impacto esperado abarca no solo la creación de nuevas oportunidades para la juventud paraguaya, sino también el fortalecimiento de la competitividad empresarial y la consolidación de un mercado laboral más inclusivo y dinámico.





Plataforma Emplea Py: innovación y resultados concretos en la intermediación laboral

Durante el periodo agosto 2023 – noviembre 2025, el MTESS consolidó a Emplea Py como el principal ecosistema digital de intermediación laboral del Paraguay, integrando innovación tecnológica y coordinación con el sector privado. La plataforma, desarrollada con el acompañamiento del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC), evolucionó desde su lanzamiento en 2023 hacia un sistema consolidado, ampliamente utilizado por la ciudadanía y reconocido por empresas como un canal más confiable para la búsqueda y selección de talento.

En 2025, la plataforma registró 41.399 nuevos usuarios, cifra que demuestra su creciente adopción y la consolidación de su uso a nivel nacional. La herramienta permitió gestionar 15.609 ofertas laborales formales en 2025 y facilitó 27.560 intermediaciones laborales digitales. Paralelamente, el número de empresas activas en la plataforma aumentó significativamente hasta alcanzar 775 firmas, lo que representa un crecimiento del 33,6% respecto al año anterior. Adicionalmente, se realizaron 68 convocatorias técnicas orientadas a sectores específicos, a través

de las cuales se gestionaron 2.790 puestos de trabajo y se evaluaron 3.561 personas, aplicando criterios de selección más rigurosos y ajustados a la demanda empresarial.

Consolidación de las Expo-Empleos

Las ferias de empleo se consolidaron como una estrategia efectiva para vincular de manera directa a los buscadores de empleo con las empresas, facilitando encuentros presenciales que acortan distancias y agilizan los procesos de selección. Estos espa-



cios permiten a las personas conocer oportunidades laborales concretas, recibir orientación y postularse en igualdad de condiciones, mientras que las empresas acceden a un amplio universo de talentos en un mismo lugar.

Entre 2023 y diciembre de 2025 se realizaron 30 grandes Expo Empleo a nivel nacional, reflejando un esfuerzo sostenido del Estado para promover el acceso al trabajo decente. En ese periodo, el alcance acumulado fue de 77.845 personas atendidas, lo que evidencia la alta demanda de estos espacios y la confianza de la ciudadanía en esta herramienta de intermediación laboral.

Asimismo, a través de estas ferias se gestionaron 21.287 vacancias, poniendo de manifiesto el rol clave que cumplen como puente entre la oferta y la demanda de empleo. La articulación con el sector privado y la presencia de múltiples rubros productivos fortalecieron la efectividad de las Expo Empleo, adaptándose a las necesidades del mercado laboral en cada región.

Solo en 2025 se registró la participación de 49.641 postulantes en 13 ferias nacionales, un dato que confirma el impacto de esta política pública. Las ferias

de empleo no solo acercan oportunidades laborales a las comunidades, sino que también contribuyen a eliminar barreras de acceso, promoviendo una inserción laboral más inclusiva y equitativa para las personas en búsqueda de empleo.





EQUIPATE: Un camino seguro de la capacitación al empleo formal en todo Paraguay

El programa “EQUIPATE con el SNPP: de la Capacitación a la Formalización”, lanzado en 2025 por el MTESS y ejecutado a través del SNPP, acompaña a los egresados de la formación y capacitación profesional en su transición hacia el empleo formal y el emprendimiento sostenible. La iniciativa combina la certificación en áreas estratégicas —como construcción, electricidad, electrónica, metalmecánica, refrigeración y TICs— con la entrega de herramientas y maquinarias que permiten iniciar proyectos productivos propios, además de brindar orientación para la formalización de los emprendimientos y su integración al mercado laboral digno.

En su implementación ya se han entregado 128 equipamientos a egresados y 39 equipamientos a instructores para uso pedagógico. Asimismo, se han iniciado 107 cursos en especialidades como instalación de acondicionadores de aire tipo split monofásico, instalación eléctrica domiciliaria, auxiliar de seguridad y salud en el trabajo, herrería de obras y fontanería, con la participación de 2.402 personas (1.972 hombres y 430 mujeres). De estos, 31 cursos ya culminaron, con un total de 603 egresados, cifra que seguirá creciendo conforme avancen los demás cursos en desarrollo. Actualmente, las acciones alcanzan a

50 distritos, y la meta es llegar a 400 cursos en 240 distritos para 2026, con el objetivo de lograr una cobertura del 100% del territorio nacional en 2027, consolidando un puente entre la formación técnica y la generación de oportunidades reales de trabajo y emprendimiento formal en todo Paraguay.



Empleo Circular Paraguay–España: movilidad laboral regulada y fortalecimiento de capacidades

En el marco de las políticas activas de empleo y la inserción laboral internacional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social concretó, en julio de 2025, la suscripción de un Memorándum de Entendimiento en materia de migración circular laboral con el Reino de España. Este acuerdo constituye un avance estratégico que facilita el acceso de trabajadores paraguayos a empleos temporales en sectores específicos de la economía española, bajo condiciones plenamente legales, seguras y con retorno garantizado.

El instrumento establece un mecanismo de selección de trabajadores en origen a través del Servicio Público de Empleo de Paraguay, asegurando procesos transparentes, gratuitos y en igualdad de oportunidades. La iniciativa vincula de manera directa la formación técnica con oportunidades reales de trabajo en el exterior, fortaleciendo el desarrollo profesional de los participantes y respondiendo a la demanda de mano de obra calificada en España.

La implementación del Programa de Empleo Circular también refuerza las capacidades institucionales del Ministerio en materia de gestión migratoria

laboral, incorporando procedimientos que garantizan la coordinación con autoridades extranjeras para la tramitación ágil de permisos de residencia y trabajo, y previniendo situaciones de explotación o permanencia irregular.

Con una vigencia inicial de un año y posibilidad de prórroga, este acuerdo consolida una política innovadora de movilidad laboral internacional, que genera beneficios mutuos, contribuye al crecimiento económico y amplía las oportunidades para la fuerza laboral paraguaya. Su puesta en marcha reafirma el compromiso del Ministerio con el empleo decente, la protección de derechos laborales y la diversificación de oportunidades de empleo, posicionando a Paraguay como referente regional en la implementación de esquemas de migración circular.



FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Nuevas normativas para la modernización y simplificación de la gestión laboral

El Ministerio de Trabajo avanzó de manera significativa en la actualización normativa y la modernización de los procedimientos administrativos vinculados a la gestión laboral, la formalización del empleo y el funcionamiento del Registro Obrero Patronal (REOP). Estas nuevas disposiciones fortalecen la seguridad jurídica, ordenan los procesos internos y facilitan el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de empleadores y trabajadores, contribuyendo a una administración más ágil, transparente y alineada con los principios de modernización institucional.

Las resoluciones aprobadas durante el periodo responden a tres ejes principales: simplificación de trámites e inscripciones patronales, digitalización de documentos y comunicaciones laborales, y actualización de procedimientos administrativos clave. Entre las medidas más relevantes destacan las regulaciones vinculadas al régimen de sanciones y plazos administrativos (Resoluciones N.º 75/2025, 69/2025,

650/2025 y 776/2025), la implementación de servicios electrónicos y la reducción del uso de papel en la gestión documental laboral (Resoluciones N.º 324/2025 y 1163/2025), así como la modernización de reglamentos esenciales para la relación de trabajo, como la expedición del certificado laboral y la homologación del reglamento interno (Resoluciones N.º 781/2025 y 976/2025). Estas medidas se complementaron con la modificación del reglamento de inscripción patronal y comunicaciones laborales (Resolución N.º 915/2025) y con disposiciones específicas vinculadas a la suspensión temporal de contratos (Resolución N.º 744/2025).

Este paquete normativo representa un avance sustantivo en la consolidación de un sistema laboral más eficiente, moderno y orientado al servicio. La automatización de procesos, la interoperabilidad con otras instituciones, la estandarización de requisitos y la formalización de procedimientos administrativos contribuyen a fortalecer la capacidad institucional del MTESS y a mejorar la experiencia de los usuarios del sistema laboral.



Transformación tecnológica para un MTESS moderno y eficiente

En el 2025, la institución avanzó de manera decisiva en la modernización de su infraestructura tecnológica y de sus sistemas de gestión interna, consolidando un proceso de transformación institucional orientado a mejorar la eficiencia operativa, la transparencia administrativa y la calidad del servicio público. A través de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación, se implementaron herramientas y plataformas que fortalecen la capacidad estatal para administrar datos, procesar trámites, gestionar denuncias y sostener la operación diaria del Ministerio bajo estándares modernos de seguridad y disponibilidad.

Uno de los hitos más trascendentes del periodo fue la incorporación de un Data Center propio, que otorga al MTESS autonomía tecnológica, mayor seguridad en el resguardo de información crítica y continuidad operativa 24/7, reduciendo la dependencia de infraestructuras externas y permitiendo la expansión futura de los servicios institucionales. Este avance mejora la capacidad del Ministerio para sostener auditorías, garantizar trazabilidad y cumplir con normativas nacionales en materia de seguridad informática.

La implementación del dominio institucional acompañado de 500 licencias corporativas marcó otro paso relevante hacia la estandarización y profesionalización de la identidad digital del Ministerio. Esta medida permite unificar la comunicación oficial, mejorar la trazabilidad de las actuaciones administrativas, optimizar la colaboración interna y elevar los niveles de ciberseguridad mediante herramientas avanzadas de autenticación, monitoreo y gestión centralizada.

Sistema Unificado de Denuncias

El fortalecimiento institucional también se expresó en la puesta en marcha de sistemas clave para la gestión laboral y administrativa. El Sistema Unificado de Denuncias (SUAD) centraliza los reclamos laborales y permite un seguimiento más transparente y eficiente de cada caso. Asimismo, la emisión automática del Certificado Laboral eliminó la intervención manual de áreas operativas, reduciendo tiempos y aumentando la digitalización.

	
	
	
	
Sistema 100% integrado con IPS, reducción de trámites y costes laborales para MIPYMES	Toda la información del Mercado laboral integrado en un solo sistema
	
Nuevo sistema de solicitudes para registro de profesionales SSO	Sistema de ordenes de inspección y de seguimiento integrado de incumplimientos laborales
	
Nuevo sistema de política cero papel para trámites internos y externos del MTESS	Portal Digital de búsqueda de Empleo para jóvenes a nivel nacional

En tanto, la implementación del Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) integra información que permite un mejor análisis y diseño de políticas para el mercado de trabajo.

Igualmente, la disponibilidad de copias de seguridad fuera de la infraestructura del MTESS elevó los estándares de resguardo y recuperación de datos.

La implementación del Sistema de Gestión del Reglamento Interno de Trabajo, en cumplimiento de la Resolución MTESS N.º 976/2025, modernizó el procedimiento de presentación, validación y registro de los Reglamentos Internos de Trabajo.



Información estratégica para el mercado de trabajo: SIMELpy

En el marco de las políticas orientadas a fortalecer la transparencia, la planificación y la toma de decisiones basadas en evidencia, el MTESS puso en funcionamiento el Sistema de Información del Mercado Laboral de Paraguay (SIMELpy): <https://simel.mtess.gov.py/>, una herramienta digital estratégica diseñada para la integración y difusión de estadística laborales. Este fortalecimiento permitió mejorar la articulación interinstitucional, ampliar la disponibilidad de indicadores y garantizar un acceso más transparente a la información pública.

El SIMELpy surge de una cooperación técnica entre el MTESS, el Instituto Nacional de Estadística y la Organización Internacional del Trabajo. Su puesta en marcha responde a la necesidad de armonizar y articular diversas fuentes estadísticas oficiales, incluyendo datos provenientes de encuestas nacionales, registros administrativos y estudios especializados, con el objetivo de brindar una visión integral y comparativa de la dinámica y principales características del mercado laboral paraguayo.

El sistema facilita el acceso a indicadores clave organizados en ocho dimensiones de trabajo decente, que abarcan oportunidades de empleo, seguridad social, ingreso adecuado y trabajo productivo, así como el contexto económico y social, entre otros ámbitos. Esta estructura permite monitorear de manera integral las tendencias y características del mercado laboral nacional. La información generada constituye un insumo esencial para el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas orientadas a promover el trabajo decente, fortalecer el diálogo social y apo-

yar las estrategias de formalización laboral, capacitación profesional y protección de derechos.

Asimismo, el SIMELpy se declara como servicio público de acceso abierto mediante la Resolución MTESS N.º 787/2025, lo que garantiza su disponibilidad a todos los sectores interesados, desde tomadores de decisión institucionales hasta organizaciones sociales, académicas y la ciudadanía en general. Esta disposición institucional subraya el compromiso del Ministerio con la transparencia, la gobernanza basada en evidencia y la participación social en la construcción de políticas laborales eficientes y pertinentes.

La puesta en marcha del SIMELpy representa un paso decisivo hacia la modernización del sistema nacional de información laboral, consolidando una base técnica sólida para la formulación de estrategias que promuevan un mercado de trabajo más inclusivo, dinámico y competitivo. Al centralizar en una sola plataforma datos confiables y actualizados, Paraguay acelera su capacidad para diseñar políticas públicas informadas, responder oportunamente a los desafíos del empleo y fortalecer la interlocución tripartita con datos robustos y accesibles.



Implementación del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias

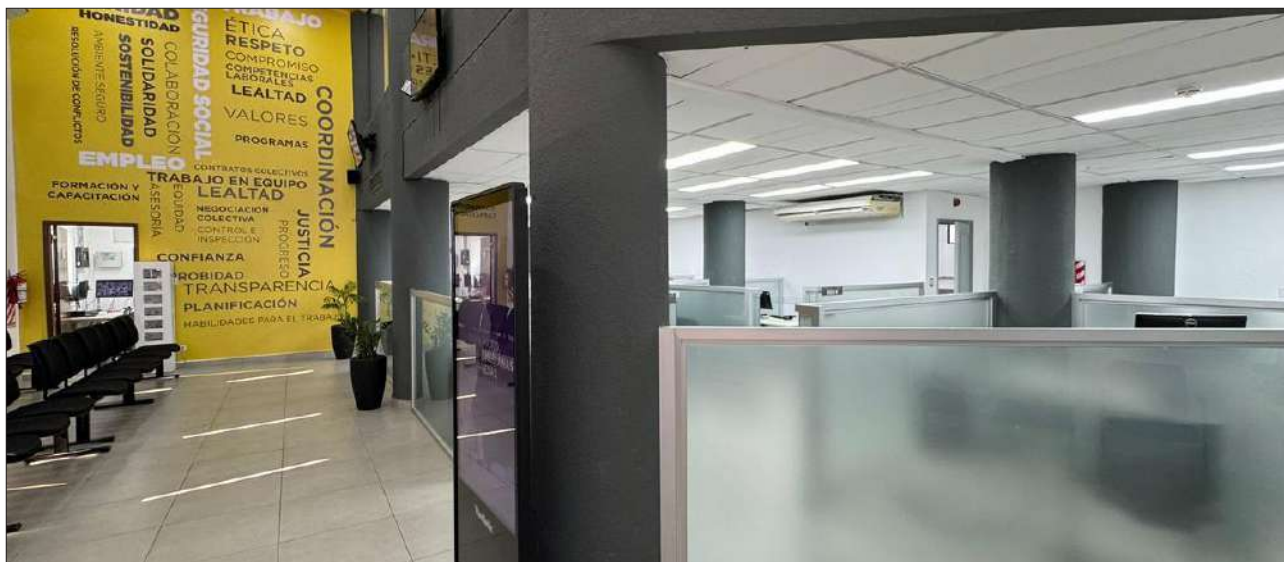
La implementación del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias (SUAD) mediante la Resolución MTESS N° 1146/2025 constituyó en 2025 una de las innovaciones institucionales más relevantes del MTESS, al configurar una herramienta de gestión interna que ordena, estandariza y moderniza la forma en que el Ministerio administra los servicios de atención laboral. Con su adopción, se dejó atrás un esquema fragmentado de registros y criterios dispares, para avanzar hacia un modelo único de actuación, basado en información sistemática y procedimientos claros.

El SUAD reorganiza la gestión de asesoramientos, denuncias, conciliaciones y derivaciones sobre la base de una herramienta de ponderación de incumplimientos, que clasifica cada caso según su gravedad y define una actuación predeterminada por parte del MTESS. Esta lógica de ponderación permite diferenciar, por ejemplo, entre consultas que solo requieren orientación jurídica, incumplimientos que ameritan conciliación laboral, y situaciones de mayor gravedad que exigen la intervención inmediata de la fiscalización laboral.

La incorporación de esta matriz de ponderación transforma la gestión interna del MTESS en varios planos. En primer lugar, introduce un criterio objetivo y homogéneo para valorar la gravedad de los hechos, lo que ordena la respuesta administrativa y evita diferencias injustificadas en el tratamiento de casos similares. En segundo lugar, permite que las derivaciones hacia las distintas dependencias se realicen conforme a parámetros previamente definidos, lo que agiliza los tiempos de respuesta y mejora la oportunidad de la intervención estatal. En tercer lugar, fortalece la previsibilidad y la transparencia, ya que cada caso sigue un flujo lógico que puede ser reconstruido y verificado en cualquier momento.

El funcionamiento del sistema se apoya en el registro electrónico de todas las actuaciones, lo que asegura trazabilidad desde el primer contacto hasta la conclusión del caso. Cada asesoramiento, denuncia, derivación o conciliación queda documentado en un expediente electrónico, asociado al nivel de gravedad determinado por la herramienta de ponderación y a la actuación correspondiente. Esta estructura permite al MTESS contar con información consolidada, confiable y actualizada, indispensable para evaluar el desempeño institucional, identificar patrones de incumplimiento, orientar operativos de fiscalización y diseñar políticas públicas basadas en evidencia.





Modernización de la infraestructura institucional para una atención ciudadana de calidad

Durante el año 2025, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejecutó un conjunto de mejoras edilicias en su edificio central, orientadas a fortalecer la atención brindada a trabajadores, empleadores y ciudadanía en general. Estas intervenciones forman parte del proceso de modernización institucional impulsado por el Ministerio y buscan asegurar instalaciones accesibles, funcionales y adecuadas para la gestión administrativa y la resolución de conflictos laborales. En este marco, se construyó una vereda inclusiva con rampas accesibles y franjas táctiles para personas con discapacidad visual, conforme a la normativa municipal vigente, garantizando un ingreso seguro y universal al edificio.

En el interior, la planta baja fue completamente remodelada con el fin de mejorar la calidad del servicio. Se habilitó un salón de atención equipado con mobiliario resistente al alto tránsito, sanitarios sexados y adaptados para personas con discapacidad, además de nuevos boxes que brindan mayor privacidad, iluminación y ventilación para las intervenciones y mediaciones laborales. Se incorporaron paneles informativos táctiles, un sistema digital de turnos, acceso a wifi y elementos de paisajismo natural, lo que permitió ofrecer un entorno más cómodo y ordenado para los usuarios. Todo el mobiliario de la zona fue renovado conforme a las necesidades del servicio.

Asimismo, la Dirección de Trabajo, ubicada en el

primer piso, fue rediseñada bajo un concepto de espacio abierto que incluye vidrios templados, nuevas aberturas y una distribución que favorece la iluminación y ventilación natural. Se adecuaron áreas de espera y una sala destinada a reuniones y mediaciones, equipada con tecnología audiovisual y mobiliario actualizado. La digitalización y el resguardo de documentos históricos permitió liberar espacio y mejorar la organización interna. En su conjunto, estas mejoras fortalecen la capacidad del Ministerio para ofrecer un servicio más eficiente, accesible y acorde con las exigencias actuales de la atención ciudadana.



Modernización de infraestructura edilicia y tecnológica de la Formación y Capacitación Profesional

Durante el presente ejercicio se llevó a cabo la transformación de la infraestructura formativa del SNPP mediante un proceso de modernización edilicia y tecnológica. Esta intervención incluye la remodelación y mantenimiento de 11 sedes (Sede Chore, Sede Villa Elisa, Sede CTA San Lorenzo, Sede Central, Sede Coronel Bogado, Sede San Ignacio, Sede San Juan Bautista, Sede Hernandarias, Sede Santa Rita, Sede Remansito, Sede Villa Hayes) y la ampliación de 2 sedes (Sede Caazapá y Sede Pilar) en 8 Departamentos (San Pedro, Central, Itapuá, Misiones, Alto Paraná, Presidente Hayes, Caazapá y Ñeembucú), con una inversión total de Gs. 13.651.697.512, mejorando estándares de seguridad, accesibilidad universal y adaptación pedagógica. Además, se han recibido equipamientos modernos, eficientes y adaptados a las exigencias actuales y futuras institucionales por un total de Gs. 8.935.045.098, que incluyen computadoras de mesa, Notebooks y pizarras interactivas para capacitación.





Fortalecimiento del capital humano institucional

Durante el año 2025, el MTESS avanzó de manera decidida en el fortalecimiento de su capital humano, consolidando procesos de selección, certificación, ordenamiento administrativo y modernización de la carrera administrativa. La Dirección General de Talentos Humanos (DGTH) orientó sus esfuerzos a garantizar un servicio civil profesional, transparente y coherente con las demandas institucionales, en cumplimiento de la Ley N.º 7445/2025 de la Función Pública y del Servicio Civil y los lineamientos establecidos para el fortalecimiento institucional.

Un eje central de la gestión fue la ejecución de concursos públicos, internos e institucionales, que fortalecieron el principio de mérito y ampliaron las oportunidades de desarrollo profesional. Se llevaron a cabo concursos para 14 jefaturas departamentales, con 169 postulantes; el concurso interno de promoción salarial, que convocó a 133 funcionarios; y el Concurso Público de Oposición para Inspectores del Trabajo Senior, con 356 postulantes para 24 vacancias. Asimismo, se desarrollaron concursos de méritos en Capital y Regionales para 37 puestos, con más de 600 postulaciones. A estas acciones se suma la aprobación del Manual de Perfil, Niveles de Puesto y Plan de Carrera del Inspector del Trabajo, mediante la Resolución MTESS N.º 630/2025, instrumento que ordena y moderniza la función inspectiva conforme a los compromisos del Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo.

El fortalecimiento del capital humano también incluyó iniciativas orientadas al bienestar laboral y el desarrollo de competencias. En 2025 se ejecutó un Plan Piloto de Certificación de Competencias Laborales dirigido al personal operativo interno, con 44 postulantes en el perfil de Apoyo Administrativo Básico y 23 en Conducción de Cargas por Carretera.

Los avances registrados durante 2025 reflejan un proceso sostenido de modernización de la gestión del talento humano, que fortalece la capacidad operativa del MTESS, incrementa la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía con una administración laboral basada en principios de mérito, transparencia y profesionalización.



Posicionamiento internacional activo del Paraguay en materia laboral y de seguridad social

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social consolidó un posicionamiento internacional sin precedentes, marcado por la asunción de roles estratégicos en organismos multilaterales, la organización de eventos internacionales de alto nivel y la participación activa en redes regionales orientadas a fortalecer las políticas de empleo, protección social y diálogo tripartito. Este protagonismo reflejó la solidez técnica del Ministerio, su capacidad de articulación con otros países y organismos, y el compromiso del Paraguay con una agenda laboral moderna, inclusiva y basada en estándares internacionales.

Presidencia de la OISS (2025–2029)

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social consolidó un posicionamiento internacional sin precedentes, marcado por la asunción de roles estratégicos en organismos multilaterales, la organización de eventos internacionales de alto nivel y la participación activa en redes regionales orientadas a fortalecer las políticas de empleo, protección social y diálogo tripartito.

Este protagonismo reflejó la solidez técnica del Ministerio, su capacidad de articulación con otros países y organismos, y el compromiso del Paraguay con una agenda laboral moderna, inclusiva y basada en estándares internacionales.



En diciembre de 2025, Paraguay asumió la Presidencia de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social para el periodo 2025–2029, designación otorgada durante la sesión plenaria del XVIII Congreso Iberoamericano de Seguridad Social. Este nombramiento reconoció la capacidad técnica y el liderazgo del país en la promoción de sistemas de protección social modernos y sostenibles, posicionando al Ministerio como un referente regional en seguridad social, diálogo social y políticas de empleo. La asunción de la Presidencia también evidenció el fortalecimiento del equipo técnico internacional del MTESS, responsable de conducir los procesos de cooperación, representación y articulación con organismos multilaterales.





Rol protagónico en el debate sobre el futuro de la seguridad social en Iberoamérica

Paraguay fue sede del XVIII Congreso Iberoamericano de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), desarrollado en Asunción con el respaldo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, consolidando al país como un actor relevante en la agenda regional de seguridad social y trabajo decente. La elección de nuestro país como anfitrión, luego de 17 años, reflejó el reconocimiento internacional a los avances institucionales impulsados en materia de protección social, empleo formal y fortalecimiento de los sistemas de seguridad social.

El Congreso reunió a cerca de 300 participantes presenciales y a 18 panelistas internacionales provenientes de 12 países de Iberoamérica, entre autoridades gubernamentales, especialistas, representantes de organismos internacionales y actores del ámbito académico y social. Durante las jornadas de trabajo se abordaron los principales desafíos contemporáneos de la seguridad social, incluyendo la sostenibilidad de los sistemas, la inclusión social, la formalización laboral, el impacto de los cambios demográficos y tecnológicos, y la necesidad de fortalecer los mecanismos de cooperación regional.

Asimismo, más de 1.300 personas siguieron el evento a través de la transmisión en línea, lo que amplió significativamente su alcance y permitió proyec-

tar el debate más allá del espacio presencial, posicionando a Paraguay como un centro de referencia para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en políticas de seguridad social en la región iberoamericana.

La exitosa organización del Congreso evidenció la capacidad técnica, logística e institucional del MTESS para liderar eventos de alto nivel internacional, fortaleciendo su rol como articulador regional y socio estratégico de los organismos multilaterales.

Paraguay consolida su liderazgo en la OIT con la coordinación de GRULAC

Al cierre de la 113.ª Conferencia Internacional del Trabajo, Paraguay asumió la Coordinación del Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC) ante la OIT para el periodo 2025–2026. Este rol otorga al país un papel central en la articulación de posiciones regionales dentro del Consejo de Administración de la OIT y reafirma su compromiso con el multilateralismo, la justicia social y el diálogo tripartito.



Reunión regional americana

Asimismo, el MTESS participó activamente en la Reunión Regional Americana de la OIT, donde presentó los principales avances y desafíos nacionales en empleo, formalización, igualdad y protección social, fortaleciendo vínculos con gobiernos, empleadores y trabajadores de toda la región.

Cooperación técnica para el desarrollo de capacidades institucionales

Durante el 2025, el Ministerio de Trabajo profundizó intercambios regionales para fortalecer servicios de empleo, formación profesional, certificación de competencias e inspección laboral.

En el marco de la cooperación con Chile, autoridades y equipos técnicos paraguayos realizaron visitas de trabajo relacionadas con la intermediación laboral, incentivos al primer empleo, certificación de competencias y prevención de violencia y acoso.

De forma complementaria, una delegación nacional desarrolló una misión técnica en Perú centrada en intermediación, empleo juvenil y modernización de servicios de orientación laboral, permitiendo incorporar buenas prácticas en digitalización, calidad formativa y gestión operativa.

Además, con apoyo de la OIT, se realizaron talleres especializados en inspección laboral orientados al fortalecimiento procedimental y al diseño de un concurso público de oposición que permitirá profesionalizar el cuerpo de inspectores del trabajo en Paraguay.



Integración a redes iberoamericanas de cooperación en empleo y fiscalización laboral

El MTESS consolidó su presencia en redes regionales clave para el desarrollo de políticas laborales. En el marco de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT), Paraguay suscribió la Declaración de Cartagena de Indias y presentó los avances nacionales en fiscalización laboral, destacando las verificaciones realizadas en el Programa Hambre Cero como un ejemplo de articulación entre políticas sociales y laborales.

Asimismo, el Ministerio formalizó su incorporación a la Red Iberoamericana de Servicios Públicos de Empleo (RISPE), lo que permitirá acceder a herramientas comparadas, innovación tecnológica y metodologías regionales orientadas a fortalecer los servicios de intermediación y orientación laboral en Paraguay.



DESAFÍOS ESTRATÉGICOS PARA EL 2026

Para el año 2026, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social orientará sus esfuerzos a consolidar un mercado laboral más formal y protegido, sobre la base de los avances alcanzados durante el 2025. La gestión se enfocará en ampliar los mecanismos que favorecen la formalización del empleo, fortalecer la capacidad preventiva del Estado y asegurar respuestas más oportunas y eficaces ante los incumplimientos laborales.

En materia de empleo formal, el Ministerio priorizará la expansión del registro de empleadores y trabajadores, la mejora de los sistemas administrativos laborales y la consolidación de una estrategia de inspección basada en información confiable y criterios técnicos. La profundización de los procesos digitales permitirá ordenar trámites, reducir la informalidad y garantizar que las relaciones laborales se desarrollen con las condiciones mínimas establecidas en la normativa vigente.

En cuanto a la protección de derechos, se continuará fortaleciendo los servicios de orientación, mediación e intervención temprana, con énfasis en la consolidación del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias y en la modernización de los procedimientos inspectivos. La profesionalización del cuerpo de inspectores y la aplicación homogénea de los protocolos serán elementos centrales para asegurar intervenciones proporcionales, consistentes y orientadas a la resolución efectiva de los conflictos laborales.

Asimismo, el Ministerio avanzará en el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo y de los mecanismos de formación profesional, con el fin de mejorar la empleabilidad de la población y facilitar el acceso al empleo formal, especialmente para jóvenes, mujeres y personas provenientes de sectores con mayor rotación laboral. La articulación entre formación, intermediación y necesidades del sector productivo será clave para sostener un crecimiento del empleo con derechos.

Finalmente, se profundizarán los procesos de modernización institucional, digitalización y fortalecimiento del capital humano, de modo a asegurar una administración laboral más ágil, transparente y acorde con los desafíos actuales del mercado de trabajo. La mejora de los sistemas de información, la interoperabilidad y la estandarización de los procedimientos administrativos constituirán pilares para una gestión pública orientada al servicio y basada en criterios técnicos.

Con estas prioridades, el MTESS proyecta para 2026 una agenda centrada en la ampliación del empleo formal, la protección efectiva de los derechos laborales y el fortalecimiento sostenido de la capacidad institucional del país en materia sociolaboral.

