MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

TRES AÑOS
DE GESTIÓN

MÓNICA RECALDE DE GIACOMI
MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO DEL PARAGUAY | MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

AUTORIDADES



Santiago Peña
Presidente de la República del Paraguay



Pedro Alliana
Vicepresidente de la República del Paraguay



Mónica Recalde
Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



César Segovia
Viceministro de Trabajo



Verónica López
Viceministra de Empleo y Seguridad Social



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
Dirección de Difusión de la Información Institucional

Elaboración
Fernando Ovando
Eliana Ayala

Diseño y Diagramación
Katherine Moreno

Informes
Teléfono: +595 21 729 0100
Avda. Herrera y Paraguarí
Asunción – Paraguay

ÍNDICE DE CONTENIDO

MENSAJE DE LA MINISTRA 1
RESUMEN EJECUTIVO 3
MARCO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN 2023–2026 5

CONTEXTO DEL MERCADO DE TRABAJO 6
Más ocupación y menor desocupación 7
Avances para hombres y mujeres, aun con brechas 8
Mayor peso del trabajo asalariado privado y de los servicios 9
Mayor crecimiento en empleo y actividades urbanas 9
Avance en el empleo asalariado privado 10

FORMALIZACIÓN LABORAL 12
Nuestra principal batalla: el crecimiento del empleo registrado en el seguro social 13
Hoja de ruta: nueva estrategia Integrada de formalización del empleo 15
Seguridad social más cerca de la gente 16
REOP: 100 % de trámites digitalizados para una formalización más ágil y simple 17
Avance digital e interoperabilidad de sistemas 17
Implementación del libro de información laboral digital 18
Recibo electrónico de salarios: más trazabilidad y transparencia en las remuneraciones 19
Certificado de cumplimiento laboral: automático y en tiempo real 19
Contratos electrónicos para microempresas: incentivos para el acceso a la seguridad social 20
Implementación de nuevas comunicaciones: actualización permanente de la información laboral 20
Servicios para empresas y formalización laboral 21
Simplificación de trámites: interoperabilidad de sistemas entre el MTESS y el IPS 21
Gestión de multas y regularización laboral 23
Capacitación para la formalización 24

EMPLEO Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO 26
Más oportunidades y competencias para el mercado laboral 27
Renovación del servicio público de empleo 27
Vinculación con empresas para ampliar oportunidades laborales 28
Intermediación focalizada y reclutamiento 29
EmpleaPy Joven: impulso al primer empleo formal 30
Migración circular Paraguay–España: intermediación laboral internacional con retorno 31
Desarrollo de capacidades para el empleo y la productividad 33
Ampliación de la formación laboral con alcance nacional 33
Una formación más pertinente y con mayores estándares de calidad 34
Formación vinculada directamente con el entorno productivo 35
Certificación de competencias laborales 35
Formación para la inclusión y la protección social 36
EQUIPATE: de la capacitación a las oportunidades de trabajo 37
Formación para nuevas competencias y sectores emergentes 37
Modernización de los espacios y equipamientos para la formación 37

CONTROL LABORAL PARA GARANTIZAR DERECHOS 40
Más protección y garantía para las personas trabajadoras 41
SUAD: nueva gestión de conflictos laborales 41
Mediación, regulación de las relaciones laborales y libertad sindical 44
Mediación y solución de conflictos individuales 44
Prevención de conflictos colectivos y huelgas 44
Registro de contratos individuales y Reglamentos Internos de Trabajo 44
Libertad sindical y fortalecimiento de las organizaciones gremiales 45
Control, inspección y fiscalización 46
Atención laboral integral a mujeres trabajadoras 48
Nuevo marco para prevenir la discriminación, violencia y acoso laboral 50
Fortalecimiento de la salud y seguridad en el trabajo 52
Sumarios y sanciones por incumplimiento normativo 53

DIÁLOGO SOCIAL 60
Consensos y participación para fortalecer las relaciones laborales 61
Consejo consultivo tripartito 61
CONASAM: diálogo tripartito y política salarial 62
Impulso tripartito para la equidad laboral 64
Primera estrategia nacional tripartita de equidad laboral 2026 –2030 65
CONAETI: prevención y erradicación del trabajo infantil 66

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN 68
Innovación y fortalecimiento institucional 69
Servicios laborales más accesibles para la ciudadanía 69
Mejora de los servicios de empleo 69
Trámites más simples para empresas y empleadores 70
Información pública y gestión basada en datos 70
Infraestructura y mejora de la atención ciudadana 71
Fortalecimiento del capital humano y profesionalización de la gestión interna 72
Alianzas estratégicas y posicionamiento internacional 74
Paraguay en la agenda laboral internacional 74
Liderazgo regional, hemisférico e iberoamericano 75
Cooperación internacional y políticas públicas 77
Migración circular y cooperación bilateral 78
Una política internacional orientada a liderazgo, cooperación y ejecución 79
Comunicación estratégica y vínculo con la ciudadanía 80
Mayor presencia de la agenda laboral en los medios de comunicación 80
Una agenda comunicacional vinculada con las prioridades de gestión 81
Fortalecimiento de los canales digitales 82
Comunicación como servicio público 82

AGENDA PARA SEGUIR AVANZANDO 84
Consolidar los avances, ampliar los resultados 85
Profundizar la formalización y ampliar la protección social 85
Escalar el servicio público de empleo y mejorar la inserción laboral 85
Vincular más estrechamente la formación con la demanda productiva 85
Consolidar una protección laboral preventiva, inteligente y territorial 86
Convertir las estrategias de equidad y protección en resultados territoriales 86
Consolidar la transformación digital y la gestión basada en resultados 86
Sostener el diálogo social y proyectar el liderazgo institucional 86

EQUIPO DIRECTIVO DEL MTESS 88
Los que hacen posible la gestión 89
Área misional 89
Viceministerio de Trabajo 89
Viceministerio de Empleo 90
Área estratégica y de apoyo 90
Direcciones regionales de Trabajo 92



MENSAJE DE LA MINISTRA

Al cumplirse los primeros tres años de Gobierno, este Informe nos permite mirar con perspectiva el camino recorrido y que ha orientado cada decisión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: el crecimiento económico adquiere su sentido más pleno cuando se traduce en más trabajo formal, protección social y derechos efectivos para las personas.

Nuestra visión desde la Cartera de Trabajo ha sido no hacer más de lo mismo, sino transformar y acompañar el desarrollo económico que el presidente Santiago Peña se trazó como objetivo principal: “más paraguayos con mejores oportunidades” y eso sólo se logra con gestión, con un mercado laboral fortalecido, con menos burocracia, con más transparencia y con mejor protección a la gente que produce y hace crecer nuestra Nación.

Las señales son alentadoras: aumentó la ocupación, se redujo la desocupación y las mujeres tuvieron una participación decisiva en el crecimiento del empleo. Estos resultados corresponden a la evolución del conjunto de la economía y no se producen al azar. Para el MTESS, estos factores marcaron el contexto y la responsabilidad de consolidar las políticas nacionales que acerquen oportunidades, promuevan la formalización y protejan derechos de nuestros trabajadores.

Ante las oportunidades de desarrollo económico que hoy se abren en nuestro país, una de nuestras prioridades fue fortalecer las condiciones para que más personas accedan a un empleo registrado y a la seguridad social. La formalización laboral es nuestra política central, la batalla que libramos día tras día, diseñando todas las acciones que ejecutamos en torno al cumplimiento de ese objetivo y hoy los resultados pueden verse en los números. Entre julio de 2023 y junio de 2026, el Instituto de Previsión Social registró una incorporación neta de 140.642 cotizantes del sector asalariado privado. Ningún gobierno de la era democrática ha dado saltos tan importantes en materia de empleo registrado en sus primeros tres años de gestión. Este avance contribuyó sobre todo a tener un mejor sistema de trabajo decente, enfocado principalmente en la protección del empleo asalariado del sector privado.

Para sostener esta trayectoria, impulsamos la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025–2028 y modernizamos el Registro Obrero Patronal - REOP, fortalecimos el cuerpo inspectivo, establecimos nuevos procedimientos del derecho administrativo laboral, atendimos las denuncias de nuestros ciudadanos con la finalidad de revertir los incumplimientos, incorporamos tecnología que nos ayudó a trazar más rápidamente las intervenciones y modernizamos la infraestructura institucional para dar una respuesta más oportuna a la gente que acudió en búsqueda de una solución a su conflicto laboral, en búsqueda de empleo, capacitación o que necesitó asesorarse sobre sus derechos laborales.

Otro de los principales ejes en el cual pusimos énfasis en esta administración fue el servicio público de empleo y la capacitación para el trabajo como partes de nuestra política misional. EmpleaPy acercó oportunidades laborales a miles de ciudadanos y brindó a las empresas un canal público y gratuito de intermediación a través de una plataforma transparente, trazable y accesible, dejando atrás la recolección de datos de buscadores de la forma tradicional y haciendo más efectiva la intermediación de empleo con las vacancias disponibles. EmpleaPy Joven abrió una vía específica hacia la primera experiencia de empleo formal, mientras que el Programa de Migración Circular Paraguay–España incorporó una modalidad de movilidad laboral temporal, regular, segura y con retorno. A través del SNPP y SINAFOCAL, ampliamos la formación profesional en todo el país, fortalecimos su vinculación con las necesidades productivas y apoyamos a egresados para transformar la capacitación en oportunidades de trabajo e ingresos a través del programa Equipate.

Promover empleo también significa asegurar que el trabajo se desarrolle con derechos. Por ello, ampliamos el acceso a asesoramientos y denuncias mediante un sistema unificado con presencia en las 15 Direcciones Regionales; fortalecimos la inspección y la salud y seguridad ocupacional; y establecimos nuevos instrumentos para prevenir y atender la discriminación, la violencia y el acoso laboral. La rigurosidad de los controles, la aplicación efectiva de la

norma laboral y la atención de las denuncias también fueron componentes centrales de nuestra gestión en estos tres años.

La precarización laboral es una de las luchas constantes que afrontamos y una de las principales prioridades de nuestra administración. Sin embargo, no podemos aún estar satisfechos si persisten trabajadores sin contrato, sin seguridad social, con jornadas de trabajo que no respetan los límites de las normativas laborales y que vulneran derechos e ingresos de los trabajadores. Por eso definimos la rigurosidad y efectividad de los controles inspectivos como un eje central de nuestra política: modificamos la normativa, incorporamos más inspectores conforme al Convenio N°. 81 de la OIT y expandimos los controles tanto digitalmente como en territorio, todo esto, porque estamos convencidos de que la presencia del Estado debe sentirse allí donde se encuentran los trabajadores. La inspección laboral es una herramienta para construir relaciones obrero-patronales más justas y donde controlar no solo significa sancionar: significa prevenir, corregir, orientar y garantizar que empleadores y trabajadores cumplan con sus obligaciones y derechos. Porque no hay verdadera formalización si no se controla y se hace cumplir la ley.

El diálogo social fue el método que sostuvo esta gestión. Fortalecimos el Consejo Consultivo Tripartito, reactivamos la Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades y construimos la primera Estrategia Nacional Tripartita de Equidad Laboral 2026–2030. Actualmente nos encontramos en la etapa final de la construcción de la Estrategia de Erradicación del Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso con las diferentes comisiones que integran el tripartismo en nuestro país. No podemos dejar de mencionar el rol del CONASAM en este último año de reajuste del salario mínimo, donde trabajadores y empleadores discutieron y presentaron con evidencias sus posturas, debatiendo los alcances y la necesidad de mejorar en todos los aspectos los mecanismos de ajuste, desindexación y pérdida del poder adquisitivo del trabajador. Asimismo, se elaboró la primera Memoria del CONASAM, que reúne las actuaciones, los documentos técnicos y las posiciones presentadas durante las sesiones. Por otra parte, no es menos relevante destacar el rol del MTESS en la solución de conflictos colectivos y el aseguramiento de la paz social. La instancia tripartita es una institución consolidada en nuestro Ministerio, que juega un papel importante dentro de las relaciones laborales y el fortalecimiento del diálogo social entre todas las partes.

Asimismo, la representación del MTESS en el ámbito internacional ha cambiado en la forma de representar al país: pasó de una participación predominantemente representativa a desempeñar un papel activo en las políticas de empleo, trabajo y seguridad social. En este periodo, asumimos la Presidencia de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, y tuvimos una banca como miembro adjunto en el Consejo de la OIT. Lideramos a nivel regional la discusión del futuro del trabajo en el GRULAC y, presidimos por primera vez en la historia desde la creación de la OIT, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional de Trabajo. Todos estos hechos expresan la confianza internacional depositada en la Institución de Trabajo del Paraguay, como un actor directo y liderando el debate sobre el futuro del trabajo y la protección social.

Estos avances fueron posibles gracias a la voluntad política y al respaldo del presidente Santiago Peña y del vicepresidente Pedro Alliana. Desde el primer día, el Gobierno situó a los trabajadores en el centro de sus prioridades, con el compromiso de generar más empleo, mejores oportunidades, mayor capacitación y una mejor calidad de vida a través del trabajo. Expreso también mi reconocimiento a los servidores públicos del MTESS, que asumieron con responsabilidad los cambios tecnológicos y regulatorios y sostuvieron nuestra misión institucional. Agradezco a las organizaciones de trabajadores y empleadores por su aporte a la construcción de políticas; a las instituciones públicas, la cooperación internacional y el Congreso Nacional por acompañar la gestión; y, especialmente, a la ciudadanía, a quien nos debemos y ante quien respondemos.

Presentamos este informe como un ejercicio de rendición de cuentas y como la renovación de un compromiso: seguir construyendo un Paraguay donde el trabajo sea fuente de dignidad, protección y progreso para todas las personas.

Mónica Recalde De Giacomi
Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Informe de Gestión rinde cuentas sobre los principales resultados del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) durante los primeros tres años de Gobierno, de agosto de 2023 a julio de 2026. La gestión adoptó un enfoque integrado que articuló la formalización laboral, el empleo, la formación para el trabajo, la protección de derechos, el diálogo social y el fortalecimiento institucional. Esta orientación permitió acercar los servicios a trabajadores, buscadores de empleo y empleadores, simplificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y fortalecer la capacidad del Estado para actuar con mayor eficiencia, transparencia e información oportuna.

Al segundo trimestre de 2026, el mercado de trabajo presentaba una situación más favorable que en el mismo trimestre de 2023. De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares Continua del Instituto Nacional de Estadística, la población ocupada pasó de 3.038.612 a 3.267.192 personas, lo que representa 228.580 ocupados adicionales (+7,5 %). Al mismo tiempo, la población desocupada disminuyó de 188.941 a 139.361 personas, una reducción de 49.580 (−26,2 %). La tasa de ocupación aumentó de 67,2 % a 69,7 % y la tasa de desocupación descendió de 5,9 % a 4,1 %. Estos resultados corresponden a la evolución del conjunto de la economía y constituyen el contexto en el que se desarrollaron las políticas del MTESS. También muestran que persisten desafíos relacionados con la informalidad, las brechas entre mujeres y hombres, la inserción juvenil y la calidad del empleo.

Los registros administrativos muestran, a su vez, una expansión sostenida del empleo privado incorporado a la seguridad social. Entre julio de 2023 —utilizado como línea de base previa al inicio de la gestión— y junio de 2026, los cotizantes del Régimen General del Instituto de Previsión Social aumentaron de 707.638 a 848.280, lo que representa un incremento neto de 140.642 cotizantes (+19,9 %). En la comparación de los primeros 36 meses de los periodos de gobierno analizados, la gestión actual registró el mayor aumento neto de cotizantes. Este resultado amplió la base contributiva y la cantidad de trabajadores y familias con acceso a la protección de la seguridad social.

Para acompañar esta trayectoria, se aprobó la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025–2028 y se modernizó el Sistema de Registro Obrero Patronal (REOP). La interoperabilidad con el IPS, el Libro de Información Laboral Digital y la emisión electrónica de recibos, contratos y certificados facilitaron el cumplimiento de las obligaciones laborales, redujeron tiempos y uso de papel y mejoraron la calidad y trazabilidad de la información. Estas acciones permitieron avanzar hacia una política de formalización que combina planificación, tecnología, simplificación administrativa, fiscalización y acompañamiento a trabajadores y empleadores.

El Servicio Público de Empleo fue renovado para brindar una intermediación más moderna, cercana y focalizada. EmpleaPy se consolidó como plataforma pública y gratuita para vincular a personas y empresas y, hasta julio de 2026, registró más de 200.000 buscadores de empleo. Durante el periodo, las empresas declararon 48.026 vacancias, 922 firmas se registraron en la plataforma y se contabilizaron 108.068 intermediaciones laborales. La oferta se complementó con convocatorias focalizadas, Expo Empleo y EmpleaPy Joven, orientado a facilitar la primera experiencia de empleo formal. Asimismo, el Programa de Migración Circular Paraguay–España incorporó una modalidad de movilidad laboral temporal, regular, segura y con retorno.

La formación profesional acompañó esta política de empleo con cobertura nacional y mayor vinculación con las necesidades productivas. Entre agosto de 2023 y julio de 2026, el Servicio Nacional de Promoción Profesional finalizó 21.200 acciones formativas, que alcanzaron a 222.274 personas únicas y generaron 436.823 certificaciones. Las acciones financiadas por SINAFOCAL comprendieron 1.124 cursos, 24.902 participantes y 28.730 certificados. La gestión también fortaleció la formación dual y técnica, los estándares

de calidad, el reconocimiento de competencias adquiridas en el trabajo y la atención de poblaciones y territorios priorizados. Mediante EQUIPATE, 1.295 egresados recibieron herramientas y equipamientos para transformar su capacitación en oportunidades concretas de trabajo e ingresos.

La protección de los derechos laborales se fortaleció mediante servicios más accesibles, mecanismos de mediación y una mayor capacidad de control. El Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias Laborales (SUAD) se extendió a las 15 Direcciones Regionales, unificando criterios de atención y mejorando el registro, la derivación y el seguimiento de los casos. La Dirección de Trabajo desarrolló más de 7.300 audiencias de mediación, de las cuales 3.840 concluyeron con acuerdos conciliatorios que alcanzaron a 3.950 trabajadores. También intervino en conflictos colectivos para acercar posiciones y prevenir o evitar la prolongación de huelgas, acompañó la negociación y homologación de contratos colectivos y fortaleció el registro de contratos individuales, Reglamentos Internos de Trabajo y organizaciones sindicales.

La función inspectiva avanzó hacia un modelo más preventivo, digitalizado y transparente. Durante el periodo se registraron 4.014 actuaciones de inspección, control, verificación y notificación, acompañadas por nuevos procedimientos, videocámaras corporales y mecanismos de trazabilidad. La presencia fiscalizadora en el marco del Programa Hambre Cero contribuyó a verificar las condiciones laborales y la cobertura de la seguridad social de trabajadores vinculados a la alimentación escolar. Asimismo, se fortalecieron la atención especializada a mujeres trabajadoras, la salud y seguridad ocupacional y la prevención de la discriminación, la violencia y el acoso laboral mediante nuevos lineamientos que articulan prevención, atención, investigación, protección y fiscalización.

El diálogo social se consolidó como un método transversal para construir políticas, procesar diferencias y fortalecer la legitimidad de las decisiones públicas. Se fortalecieron el Consejo Consultivo Tripartito y el Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), se reactivó la Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades después de aproximadamente seis años y se elaboró la primera Estrategia Nacional Tripartita de Equidad Laboral 2026–2030. Por primera vez se puso a disposición una Memoria del CONASAM que documenta el proceso de revisión salarial e incorpora registros históricos, aportando transparencia y trazabilidad al análisis de la política salarial. También se reforzó la coordinación nacional y territorial para prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

La modernización tecnológica estuvo acompañada por el fortalecimiento del capital humano del MTESS. Se impulsaron concursos y procesos de regularización basados en el mérito y la idoneidad, se establecieron instrumentos para el desarrollo de la carrera inspectiva y se modernizaron los procesos internos mediante el Sistema de Administración de Personal y el Legajo Digital. En el plano internacional, Paraguay amplió su presencia e incidencia en los espacios de cooperación laboral y de seguridad social, asumió la Presidencia de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social para el periodo 2025–2029 y ejerció responsabilidades de conducción en la OIT y el MERCOSUR.

El balance de estos tres años muestra una institución con mayores capacidades para promover el empleo formal, acercar oportunidades, desarrollar competencias, proteger derechos, facilitar el diálogo y prestar servicios más accesibles y digitales. La siguiente etapa exige consolidar y ampliar lo construido: ejecutar plenamente la estrategia de formalización, elevar la conversión de vacancias e intermediaciones en inserciones laborales sostenibles, vincular con mayor precisión la formación con la demanda productiva, ampliar las oportunidades para jóvenes y mujeres, fortalecer la inspección territorial e integrar los sistemas de información para medir resultados. El desafío es que cada mejora institucional se traduzca en beneficios concretos y verificables para la ciudadanía y contribuya a un mercado de trabajo más formal, inclusivo, seguro y productivo.

MARCO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN 2023-2026

La gestión del MTESS durante el periodo 2023-2026 se organizó a partir de la idea central de vincular la generación de empleo, la formación para el trabajo, la formalización laboral y la protección de los derechos laborales dentro de una misma estrategia institucional. El punto de partida fue reconocer que los principales desafíos del mercado de trabajo no debían abordarse de manera aislada. La informalidad, la baja cualificación, el incumplimiento de la normativa laboral, los incentivos a empresas, la desconexión entre formación y demanda laboral, la rotación entre empleos formales e informales, las brechas de acceso al empleo y las limitaciones de cobertura de la seguridad social requerían respuestas articuladas.

Desde el inicio del periodo, se planteó como objetivo ordenar las acciones para potenciar la productividad, la empleabilidad y la formalización, alineando las intervenciones del Ministerio con las prioridades del Gobierno Nacional y con las necesidades del mercado de trabajo.

Ordenamos la gestión en torno a tres prioridades: productividad, empleabilidad y formalización.

Esta orientación incluía presentar evidencia sobre la situación laboral, alinear las políticas a problemas sectoriales, mejorar la gestión institucional, vincular productividad, empleo formal y capacitación laboral, fortalecer la seguridad social e identificar enfoques de formación sectorial para empresas y emprendedores.

La arquitectura estratégica adoptada se estructuró sobre tres campos principales de política pública: formación y capacitación laboral, políticas de empleo, políticas de formalización y trabajo decente. Estos componentes fueron concebidos como partes de una misma cadena de intervención orientada a generar:



mayor cualificación profesional, más empleabilidad, aumento de productividad, crecimiento del empleo registrado y mayor protección del trabajador.

Bajo este enfoque, la gestión se organizó por ejes de resultado. Esto permitió orientar las acciones hacia objetivos concretos: ampliar el empleo formal, mejorar las oportunidades laborales, fortalecer la capacitación, proteger derechos, sostener el diálogo social, mejorar los servicios a la ciudadanía y modernizar la gestión institucional. Esta estructura se refleja en la organización general del informe, que agrupa los principales resultados en los ejes de formalización laboral, empleo y capacitación, protección de derechos, diálogo social, mejora de servicios y modernización tecnológica.

De este modo, el marco estratégico de la gestión 2023-2026 permitió organizar la agenda de políticas públicas del MTESS alrededor de una visión integrada. La capacitación no fue tratada como una política aislada, sino como base para mejorar la empleabilidad y la productividad. La formalización fue abordada como una vía para ampliar la protección social y fortalecer el cumplimiento laboral. La fiscalización y la atención ciudadana se orientaron a proteger derechos. El diálogo social permitió construir legitimidad y acuerdos. La modernización tecnológica brindó soporte a una gestión más accesible, trazable y orientada a resultados.

CONTEXTO DEL MERCADO DE TRABAJO



MÁS OCUPACIÓN Y MENOR DESOCUPACIÓN

Para contar con una línea de base anterior al inicio de la gestión y reducir el efecto de las variaciones estacionales, este apartado compara los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC) correspondientes al segundo trimestre de 2023 y al segundo trimestre de 2026. Al tratarse de indicadores del conjunto de la economía, sus resultados proporcionan el contexto en el que se desarrollaron las políticas del MTESS y no deben interpretarse como efectos atribuibles exclusivamente a la actuación institucional.

En el segundo trimestre de 2023, el mercado de trabajo registraba 3.038.612 personas ocupadas y 188.941 desocupadas, dentro de una fuerza de trabajo de 3.227.553 personas. Sobre una población de 15 años y más de 4.519.235 personas, la tasa de actividad era de 71,4%, la tasa de ocupación de 67,2% y la tasa de desocupación de 5,9%.

Al segundo trimestre de 2026, la población ocupada ascendió a 3.267.192 personas y la desocupada se redujo a 139.361. Frente a la línea de base, la ocupación aumentó en 228.580 personas (+7,5%) y la población desocupada disminuyó en 49.580 (−26,2%). La ocupación creció por encima de la fuerza de trabajo (+5,5%) y de la población de 15 años y más (+3,7%), mientras la población inactiva disminuyó ligeramente (−0,9%). En conjunto, estos resultados indican que la expansión de la participación laboral fue absorbida principalmente mediante una mayor ocupación.

Tabla 1. Principales indicadores del mercado de trabajo. Periodo 2T 2023 vs 2T 2026

Indicador	2T-2023	2T-2026	Variación absoluta	Variación relativa
Población de 15 años y más	4.519.235	4.686.398	+167.163	+3,7%
Fuerza de trabajo	3.227.553	3.406.553	+179.000	+5,5%
Población ocupada	3.038.612	3.267.192	+228.580	+7,5%
Población desocupada	188.941	139.361	-49.580	−26,2%
Población inactiva	1.291.682	1.279.845	-11.837	− 0,9%

Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPHC - IN

El balance también se expresa en las tasas: entre el 2T-2023 y el 2T-2026, la tasa de actividad aumentó de 71,4% a 72,7% (+1,3 puntos porcentuales), la tasa de ocupación pasó de 67,2 % a 69,7% (+2,5 puntos) y la tasa de desocupación descendió de 5,9% a 4,1% (-1,8 puntos). La mejora simultánea confirma que el aumento de la participación laboral se tradujo principalmente en más empleo y no en mayor desocupación.

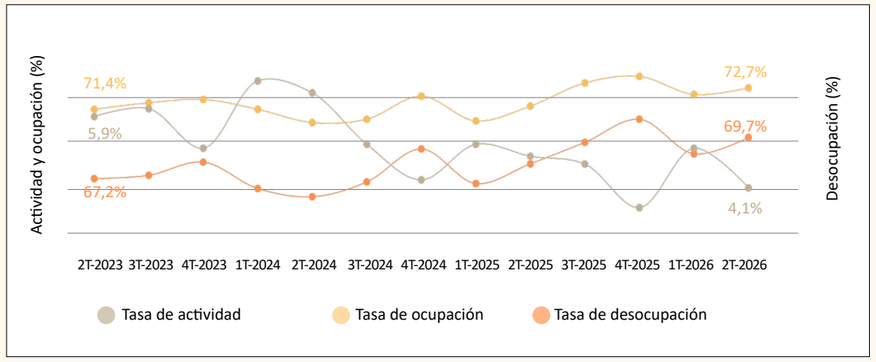
Tabla 2. Tasas de actividad, ocupación y desocupación. Periodo 2T 2023 vs 2T 2026

Indicador	2T-2023	2T-2026	Variación absoluta
Tasa de actividad	71,4%	72,7%	1,3 p.p.
Tasa de ocupación	67,2%	69,7%	2,5 p.p.
Tasa de desocupación	5,9%	4,1%	− 1,8 p.p.

Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPHC - INE

La serie trimestral permite observar el proceso que condujo al resultado de cierre. Tras el menor dinamismo del primer semestre de 2024, cuando la tasa de ocupación se situó en 66,0%, el mercado laboral ingresó en una fase de recuperación. En el cuarto trimestre de 2025 alcanzó 73,4% de actividad, 70,8% de ocupación y 3,6 % de desocupación, los registros más favorables del tramo analizado. Luego de la corrección del primer trimestre de 2026, el segundo trimestre retomó la mejora y cerró con 72,7 % de actividad, 69,7 % de ocupación y 4,1 % de desocupación: resultados más favorables que la línea de base del 2T-2023.

Gráfico 1. Evolución trimestral de las tasas de actividad, ocupación y desocupación. Periodo 2T 2023 a 2T 2026



Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPHC - INE

AVANCES PARA HOMBRES Y MUJERES, AUN CON BRECHAS

La evolución favorable alcanzó tanto a hombres como a mujeres, aunque no se tradujo en una reducción de las brechas. Entre el 2T-2023 y el 2T-2026, la tasa de ocupación femenina aumentó de 57,2% a 59,2% y la masculina de 77,3% a 80,2%. Al mismo tiempo, la desocupación descendió de 6,1% a 4,8% entre las mujeres y de 5,4 % a 3,5 % entre los hombres.

Como resultado, la brecha de ocupación pasó de 20,1 a 21,0 puntos porcentuales y la brecha de desocupación de 0,7 a 1,3 puntos. Estos datos muestran que, aunque las condiciones generales mejoraron para ambos sexos, persisten diferencias importantes en la participación y el acceso al empleo, lo que mantiene vigente la necesidad de políticas específicas para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres.

Este escenario plantea el desafío de profundizar las acciones que faciliten una mayor incorporación femenina al empleo.

Tabla 3. Tasas de actividad, ocupación y desocupación por sexo. Periodo 2T 2023 vs 2T 2026

Indicador	Hombres 2T-2023	Hombres 2T-2026	Cambio Hombres	Mujeres 2T-2023	Mujeres 2T-2026	Cambio Mujeres
Tasa de actividad	81,7%	83,2%	1,5 p.p.	61,2%	62,2%	1,0 p.p.
Tasa de ocupación	77,3%	80,2%	2,9 p.p.	57,2%	59,2%	2,0 p.p.
Tasa de desocupación	5,4%	3,5%	-1,9 p.p.	6,1%	4,8%	-1,3 p.p.

Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPHC - INE

MAYOR PESO DEL TRABAJO ASALARIADO PRIVADO Y DE LOS SERVICIOS

En el 2T-2023, el empleo obrero o asalariado privado reunía 1.240.560 personas (40,8 % del total). Al 2T-2026 alcanzó 1.423.900 (43,6%). El aumento de 183.340 trabajadores (+14,8%) explicó 80% del crecimiento neto de la ocupación en este periodo.

El trabajo familiar no remunerado se redujo en 15.807 personas (-10,2%) y su participación cayó de 5,1% a 4,3%. El trabajo por cuenta propia aumentó en 27.587, pero redujo levemente su peso de 31,3% a 30,0 %, mientras el empleo doméstico creció en 19.990 (+9,5%). El mayor peso del empleo asalariado privado y la menor incidencia del trabajo familiar no remunerado son señales favorables de recomposición, aunque el peso del trabajo por cuenta propia mantiene vigente el desafío de elevar la productividad y ampliar la protección social y la formalización.

Tabla 4. Población ocupada por categoría ocupacional. Periodo 2T 2023 vs 2T 2026

Categoría	2T-2023	2T-2026	Variación	Variación %	Participación 2T-2023	Participación 2T-2026
Empleado u obrero público	332.482	321.993	-10.489	-3,2%	10,9%	9,9%
Empleado u obrero privado	1.240.560	1.423.900	183.340	14,8%	40,8%	43,6%
Empleador o patrón	148.172	172.131	23.959	16,2%	4,9%	5,3%
Trabajador por cuenta propia	952.121	979.708	27.587	2,9%	31,3%	30,0%
Trabajador familiar no remunerado	155.288	139.481	-15.807	-10,2%	5,1%	4,3%
Empleado doméstico	209.989	229.979	19.990	9,5%	6,9%	7,0%

Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPHC - INE

MAYOR CRECIMIENTO EN EMPLEO Y ACTIVIDADES URBANAS

Comercio, restaurantes y hoteles sumó 163.282 ocupados y elevó su participación de 29,6 % a 32,5 %; le siguieron servicios comunales, sociales y personales (+41.278), construcción (+34.053) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (+30.817). En contraste, la ocupación disminuyó en agricultura, ganadería, caza y pesca (-65.564), evidenciando una reasignación hacia ramas comerciales, de servicios, construcción y transporte.

Esta evolución refleja un mayor peso de los sectores comerciales, de servicios y urbanos en la generación de empleo.

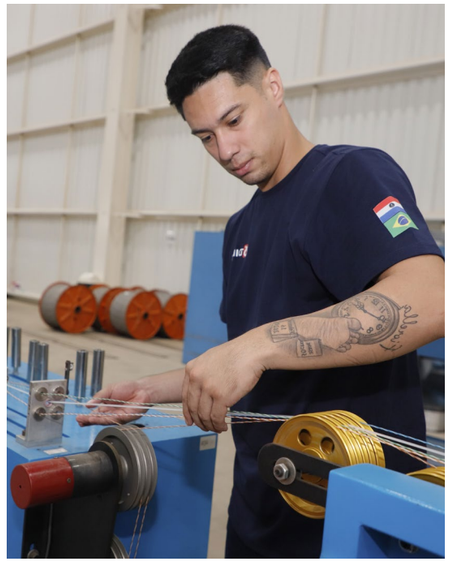
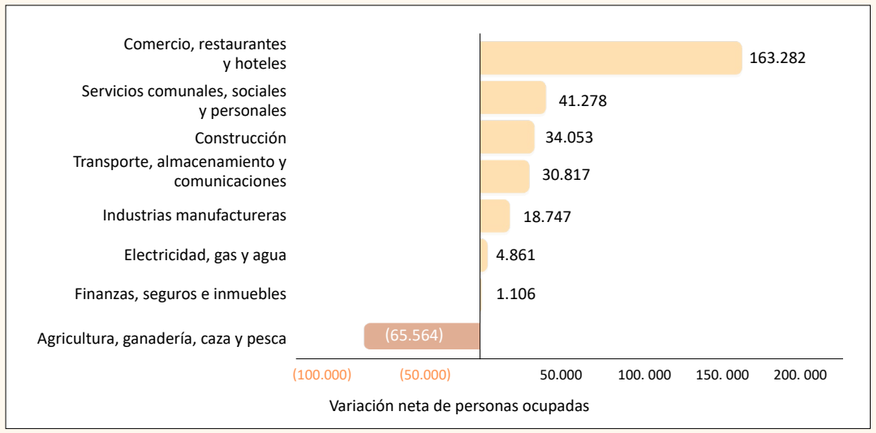


Gráfico 2. Variación neta del empleo por rama de actividad. Variación entre 2T 2023 y 2T 2026



Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPHC - INE

AVANCE EN EL EMPLEO ASALARIADO PRIVADO

En el segmento asalariado privado no agropecuario, el avance en formalidad es claro. Los empleos formales aumentaron de 455.793 en el 2T-2023 a 567.234 en el 2T-2026 (+111.441), mientras los informales crecieron en 68.176. Por ello, la tasa de formalidad se elevó de 41,1% a 43,1% (+2,0 puntos porcentuales). El empleo formal creció más que el informal, mejorando la composición del segmento; este resultado es consistente con la tendencia positiva que muestran los registros de la seguridad social en el Instituto de Previsión Social (IPS).

Tabla 5. Empleo formal asalariado privado no agropecuario. Periodo 2T 2023 vs 2T 2026

Categoría de Ocupación	Formales		Variación Formal	Tasa formal		Cambio en tasa
	2T-2023	2T-2026		2T-2023	2T-2026	
Asalariado privado no agropecuario	455.793	567.234	+111.441	41,1%	43,1%	+2,0 p.p.

Fuente: Observatorio Laboral - MTESS. Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPHC - INE



En síntesis, al segundo trimestre de 2026 el mercado de trabajo presentaba una situación más favorable que en el mismo trimestre de 2023: más personas ocupadas, menos personas desocupadas, mayor peso del empleo asalariado privado y un avance en la formalidad de este segmento. Al mismo tiempo, persisten desafíos relacionados con las brechas entre mujeres y hombres, el peso del trabajo por cuenta propia y la elevada incidencia de la informalidad.



FORMALIZACIÓN LABORAL



NUESTRA PRINCIPAL BATALLA: EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO REGISTRADO EN EL SEGURO SOCIAL

La formalización laboral constituyó uno de los ejes prioritarios de la gestión del MTESS, por su importancia para ampliar la protección social, garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y promover relaciones laborales más seguras y productivas.

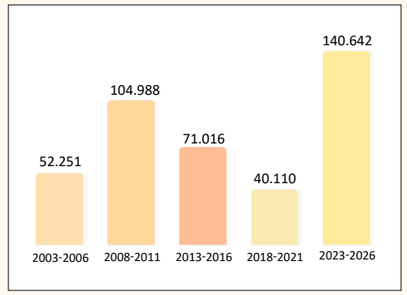
Desde hace décadas, la informalidad es un fenómeno estructural que requiere de acciones coordinadas y alineadas a un objetivo: entender que un mercado laboral con trabajo decente conduce a mayor desarrollo y productividad. Las líneas de acción coordinadas con distintas instituciones como el Instituto de Previsión Social, el Ministerio de Industria y Comercio y la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios desarrolladas durante estos 3 años de mandato del Presidente Santiago Peña, han tenido resultados tangibles, aunque aún no suficientes para reducir drásticamente la informalidad, sin embargo la continuidad de la ejecución de las políticas, tanto de incentivo, controles y registros del trabajo formal hoy comienzan a dar frutos de la visión clara que requiere enfrentar la informalidad como una política de Estado.

Durante el periodo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha sido una institución clave en el combate contra este fenómeno. A través del impulso de políticas que tienen un abordaje integral para reducir la informalidad, se combinaron acciones para generar el crecimiento del empleo registrado con la implementación de la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025–2028, la modernización del Registro Obrero Patronal (REOP), la interoperabilidad con sistemas informáticos del IPS, la simplificación de trámites y el acompañamiento técnico a trabajadores y empleadores para una educación hacia la formalización. Estas acciones fortalecieron las condiciones institucionales para facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales, mejorar la calidad y trazabilidad de la información y favorecer la incorporación de más trabajadores al empleo formal y a la seguridad social.

El seguimiento del empleo registrado permite observar la evolución de la formalización laboral en el sector privado, tomando como referencia la cantidad de trabajadores cotizantes del sector asalariado privado que aportan al régimen General del Instituto de Previsión Social (IPS)[1]. Este indicador constituye una fuente relevante para medir la incorporación de trabajadores a la seguridad social, identificar tendencias del empleo formal y orientar las políticas públicas dirigidas a reducir la informalidad.

Para situar el desempeño reciente en perspectiva histórica, el gráfico siguiente compara la variación neta de cotizantes del Régimen General del IPS durante periodos equivalentes de los gobiernos considerados. De acuerdo con los resultados presentados, el periodo actual de gobierno registra el mayor aumento neto de cotizantes entre los gobiernos incluidos en la comparación. Entre julio de 2023, utilizado como línea de base previa al inicio de la gestión, y junio de 2026, la cantidad de cotizantes aumentó en 140.642, superando la expansión observada en los periodos anteriores considerados en el gráfico.

Gráfico 3. Crecimiento del Empleo Formal en el Sector Privado en los primeros 36 meses de cada Gobierno



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

1 El Instituto de Previsión Social cuenta con diferentes regímenes, donde colectivos especiales de trabajadores pertenecientes a la categoría de independientes o funcionarios públicos, que cotizan al fondo de salud o solamente al fondo de pensiones no son tenidos en cuenta en el recuento de las estadísticas del Ministerio de Trabajo, ya que nuestro eje de acción es el monitoreo del sector asalariado privado, por lo tanto desde hace más de 10 años solo se considera los cotizantes del régimen general del IPS para el monitoreo de la formalización del empleo privado.

Cada trabajador que accede a la seguridad social amplía también la protección y el bienestar de su familia.

El gráfico siguiente presenta la evolución mensual de los cotizantes del Régimen General del IPS entre julio de 2023 y junio de 2026, junto con la variación interanual registrada en cada mes. Esta información permite dimensionar el crecimiento del empleo formal durante el periodo de gobierno y evaluar la continuidad del proceso de ampliación de la cobertura contributiva.

La cantidad de cotizantes ha mostrado una tendencia general de crecimiento durante todo el periodo analizado. En julio de 2023 se registraban 707.638 cotizantes, mientras que para junio de 2026 la cifra alcanzó 848.280 cotizantes, lo que representa un aumento neto de 140.642 trabajadores formales incorporados al régimen general del seguro social.

Durante 2025 se observó el mayor dinamismo del periodo, con tasas de crecimiento interanual que oscilaron entre el 7,0 % y el 8,4 %, alcanzándose el nivel máximo en julio de 2025. Posteriormente, desde finales de 2025 y durante el primer semestre de 2026, el ritmo de crecimiento interanual comenzó a moderarse, aunque se mantuvo en niveles positivos, reflejando la continuidad de la expansión del empleo registrado.

En términos interanuales, en junio de 2026 el empleo registrado privado presentó un crecimiento del 6,1 % respecto de junio de 2025, equivalente a 48.926 cotizantes más, al pasar de 799.354 a 848.280 trabajadores registrados.

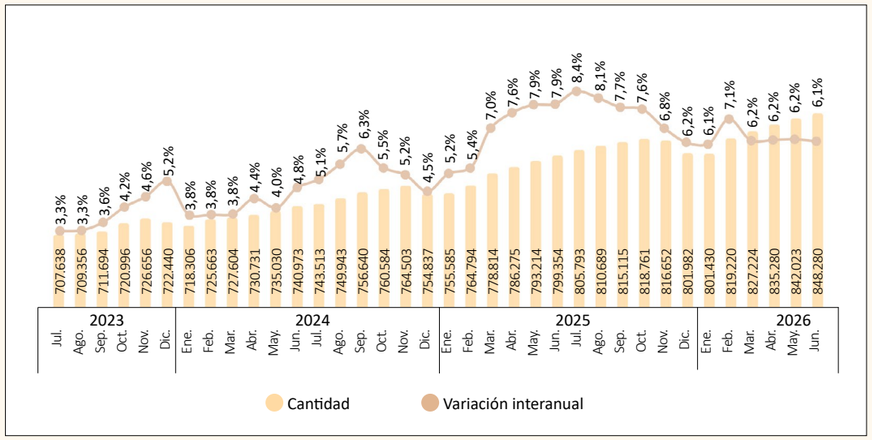
Asimismo, entre enero y junio de 2026, la cantidad de cotizantes aumentó de 801.430 a 848.280, lo que representa un incremento neto de 46.850 cotizantes.

En síntesis, el empleo asalariado registrado en el sector privado mantuvo una trayectoria ascendente durante los tres años analizados. Aunque el ritmo de crecimiento interanual se moderó respecto de los máximos alcanzados en 2025, la cantidad de cotizantes continuó aumentando, ampliándose con ello la cobertura contributiva de la seguridad social.

La evolución observada adquiere especial relevancia porque el crecimiento del empleo registrado implica también una mayor incorporación de trabajadores al sistema de protección social.



Gráfico 4. Cantidad de empleos formales registrados en el régimen general del IPS.
Periodo: Julio 2023 – Junio 2026



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

HOJA DE RUTA: NUEVA ESTRATEGIA INTEGRADA DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

Las acciones de formalización laboral son guiadas por una nueva estrategia integral. El Decreto N° 4416/2025, “Por el cual se aprueba la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025–2028 y se conforma la Comisión Interinstitucional de Formalización del Empleo”, establece el marco estratégico nacional orientado a la promoción del empleo formal, la reducción progresiva de la informalidad y la mejora de las condiciones de trabajo en el país.

En el marco de este logro, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), inició el proceso de operacionalización de la Estrategia, con el objetivo de traducir sus lineamientos en acciones específicas y medibles. Para ello, se desarrollaron espacios de trabajo destinados a aterrizar las líneas de acción establecidas en el Decreto, definiendo acciones operativas, metas preliminares, dependencias responsables dentro del MTESS y los mecanismos de articulación requeridos con otras instituciones vinculadas al proceso de formalización.

Como parte de este proceso, se realizaron talleres participativos multisectoriales en los meses de junio y julio de 2025, con la participación de instituciones públicas, gremios empresariales y centrales de trabajadores. Estas instancias permitieron avanzar en la formulación de acciones operativas para cada eje estratégico, identificar corresponsables institucionales y diseñar los insumos iniciales para el Plan de Trabajo Plurianual y la Matriz de Resultados.

A partir de los aportes generados, se consolidaron dos instrumentos centrales para la implementación:

- El Plan de Trabajo Plurianual, que organiza y secuencia las acciones previstas para el periodo 2025–2028; y
- La Matriz de Resultados, que integra indicadores, líneas de base, metas y actores responsables, constituyéndose en la herramienta de seguimiento del proceso.

En noviembre de 2025, el Ministerio llevó a cabo una reunión de socialización dirigida a las instituciones integrantes de la Comisión Interinstitucional, en la cual se presentó la estructura operativa de la Estrategia, las líneas de acción, las responsabilidades

institucionales y los plazos estimados. Posteriormente, se realizó una socialización específica de las acciones operativas consolidadas, lo que permitió fortalecer la coordinación entre el MTESS, el MEF, el MIC, la DNIT y otros organismos clave, consolidando una hoja de ruta compartida para el inicio de la implementación.

En conjunto, todas estas acciones permitieron avanzar de manera ordenada y progresiva hacia la puesta en marcha de la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025–2028, fortaleciendo la articulación interinstitucional, clarificando responsabilidades y estableciendo las bases técnicas necesarias para su ejecución y seguimiento.

SEGURIDAD SOCIAL MÁS CERCA DE LA GENTE

Nuestra preocupación siempre fue cómo asesorar y brindar mayor educación sobre acceso a las prestaciones y servicios que brinda la seguridad social a ciudadanos que buscan respuesta en nuestra institución. Es por eso por lo que desde el día 1 de nuestro mandato, cambiamos el abordaje para brindar soluciones oportunas y dar respuestas que ayuden a las personas a exigir su derecho, a obtener sus prestaciones, a asesorarles sobre el procedimiento y a educar a los jóvenes sobre la importancia de la seguridad social. La política estuvo enfocada en desarrollar acciones permanentes de atención, orientación y capacitación en materia de seguridad social dirigidas a trabajadores, empleadores, estudiantes y ciudadanía en general.

Como resultado de estas acciones, durante el período informado se alcanzó un total de 15.983 personas capacitadas y asesoradas, reflejando el compromiso institucional con la promoción de la seguridad social y el fortalecimiento del trabajo formal.

En el ámbito de la atención al público, se brindó asesoramiento sobre temas previsionales y derechos sociolaborales, incluyendo consultas relacionadas con afiliación al Instituto de Previsión Social (IPS), cobertura de la seguridad social, aportes, prestaciones, jornadas laborales, salarios, vacaciones, aguinaldo, horas extraordinarias, bonificación familiar y demás derechos y obligaciones derivados de la legislación laboral. Asimismo, se recibieron y derivaron denuncias a las dependencias competentes para su correspondiente tratamiento, cuando la naturaleza de los casos así lo requirió.

Se llevaron adelante actividades de capacitación y difusión en instituciones educativas, organismos públicos, empresas y otros espacios, con el propósito de fortalecer la cultura de la formalización, promover el conocimiento de los derechos sociolaborales y fomentar el acceso a la seguridad social.

Hoy, nuestros canales de información son conocidos por toda la ciudadanía y son la principal puerta de entrada de reclamos, asesoramientos y también otro tipo de denuncias. Como proyección, el MTESS pretende instalar un servicio ampliado de atención al público, a través de agentes especializados para abarcar a más personas y generar mecanismos de interacción más rápidos con la ciudadanía.

Avanzamos hacia una atención más cercana, ágil y especializada para responder mejor a la ciudadanía.



REOP: 100 % DE TRÁMITES DIGITALIZADOS PARA UNA FORMALIZACIÓN MÁS ÁGIL Y SIMPLE

El cambio para la formalización no solo se requería desde afuera, sino además era necesario ajustar y adaptar los registros en línea de las empresas. Siempre se dijo que debíamos reducir los trámites, usar la tecnología para una mayor trazabilidad, simplificar procesos, generar estadísticas y controles a partir de datos obtenidos en la administración del estado y redirigir políticas orientadas al mejoramiento de la calidad de la información. Y eso fue lo que hicimos, porque la política era dar funcionalidad a la formalización.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es uno de los mayores colectores de información pública. Esto se efectúa a través de la información brindada por las empresas y registrada en las bases del Ministerio para, primeramente, verificar su cumplimiento, generar mecanismos de mejoramiento y dar garantías a las patronales para el debido proceso en caso de denuncias.

Por eso, nos enfocamos en modernizar la plataforma del REOP mediante la mejora de plataformas digitales que permiten simplificar los trámites, reducir tiempos de gestión, eliminar documentos físicos, mejorar la calidad de la información, fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales, reducir la intervención humana en los procesos de registros de trabajadores y empresas y garantizar que la información proveída se encuentre segura y resguardada.

AVANCE DIGITAL E INTEROPERABILIDAD DE SISTEMAS

Se desarrolló una nueva versión del Sistema REOP, incorporando mejoras funcionales, nuevos módulos, procesos automatizados y una arquitectura tecnológica más robusta. Esto ha permitido una gestión más eficiente de la información laboral, con mayor estabilidad del sistema, capacidad operativa incrementada, reducción de tiempos de procesamiento y un aumento significativo de los servicios digitales disponibles. Estas mejoras, permitieron:

- Determinación automática de las multas
- Interoperabilidad con IPS
- Tener información actualizada sobre empleadores y empleados
- Introducir nuevas comunicaciones y gestiones, como salarios, guarderías, liquidación final por término de contrato, libros de información laboral, aguinaldo.

Además, se rediseñó completamente la interfaz gráfica del sistema, priorizando una experiencia de usuario más intuitiva, accesible y eficiente. La nueva interfaz facilita la navegación, reduce errores en la carga de información y agiliza los trámites realizados por empleadores y profesionales. Como resultado, se ha logrado una disminución del tiempo promedio de gestión, una mayor satisfacción de los usuarios y una reducción de consultas por dificultades operativas. En conjunto, estas mejoras consolidan al REOP como una herramienta central para la modernización de la gestión laboral.



IMPLEMENTACIÓN DEL LIBRO DE INFORMACIÓN LABORAL DIGITAL

En el marco del proceso de modernización y transformación digital impulsado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Dirección de Registro Obrero Patronal implementó el Libro de Información Laboral (LIL) en formato digital, sustituyendo los tradicionales libros laborales físicos por una plataforma electrónica integrada al Sistema REOP.

Este nuevo instrumento permite centralizar, administrar y resguardar en un único entorno digital toda la información relacionada con las relaciones laborales de cada empleador, garantizando registros actualizados, íntegros y permanentemente disponibles para consulta y fiscalización. Su implementación representa un cambio estructural en la gestión documental laboral, al reemplazar registros manuales por un sistema basado en información electrónica, automatizada y trazable.

Uno de los principales avances derivados de esta implementación fue la eliminación de la obligación de presentar las planillas laborales anuales, trámite que históricamente implicaba importantes costos administrativos tanto para las empresas como para el Estado. La información que anteriormente debía consolidarse y presentarse anualmente pasa ahora a integrarse de manera continua mediante las comunicaciones electrónicas realizadas por los empleadores, permitiendo mantener registros permanentemente actualizados.

Como resultado, se logró una significativa simplificación de las obligaciones formales, reduciendo tiempos de gestión, costos operativos y uso de documentos en papel, al tiempo de fortalecer la calidad, confiabilidad y trazabilidad de la información laboral. Asimismo, el Libro de Información Laboral constituye una herramienta estratégica para la fiscalización, la generación de estadísticas y la formulación de políticas públicas, al disponer de información laboral consolidada y actualizada en tiempo real. Esta disponibilidad permite fortalecer la capacidad institucional para identificar tendencias, orientar las acciones de control y sustentar la toma de decisiones en evidencia.

RECIBO ELECTRÓNICO DE SALARIOS: MÁS TRAZABILIDAD Y TRANSPARENCIA EN LAS REMUNERACIONES

En continuidad con el proceso de transformación digital de la gestión laboral, la Dirección de Registro Obrero Patronal desarrolló e implementó el módulo de Recibos Electrónicos en el Sistema de Registro Obrero Patronal (REOP). Esta herramienta permite generar, gestionar, consultar y conservar en formato digital los comprobantes de salarios, vacaciones, aguinaldos y liquidaciones finales derivadas de la terminación de la relación laboral.

La implementación fue formalizada mediante la Resolución MTESS N.º 324/2025, que estableció la generación electrónica de los recibos de liquidación de salarios, vacaciones y aguinaldos a través del Sistema REOP. De esta manera, los comprobantes físicos son sustituidos progresivamente por documentos electrónicos emitidos conforme a la normativa vigente, con mayores condiciones de autenticidad, integridad, disponibilidad y trazabilidad.



Esta innovación simplifica el cumplimiento de las obligaciones documentales de los empleadores, reduce el uso de papel y los costos asociados a la impresión y el archivo físico, y permite acceder de manera inmediata a los comprobantes laborales. Asimismo, fortalece la capacidad de fiscalización del MTESS al facilitar el acceso oportuno a información electrónica verificable, contribuyendo a una gestión laboral más transparente, eficiente y segura.

Cada recibo electrónico brinda mayor respaldo al trabajador sobre el cumplimiento de sus derechos laborales.

Desde su implementación hasta el 30 de junio de 2026, el Sistema REOP había generado un total acumulado de 10.871.176 recibos electrónicos. De esta cantidad, 9.645.673 correspondieron a salarios, equivalentes al 88,7 % del total; 825.857 a aguinaldos, que representaron el 7,6 %; y 399.646 a vacaciones, equivalentes al 3,7 %. Estos documentos quedaron disponibles en el sistema para su gestión y consulta por parte de los empleadores, facilitando la documentación de las obligaciones de pago correspondientes.

Durante 2025 se generaron 6.102.005 recibos electrónicos: 5.680.871 de salarios, 222.298 de aguinaldos y 198.836 de vacaciones. Entre enero y junio de 2026 se emitieron otros 4.769.171 comprobantes: 3.964.802 de salarios, 603.559 de aguinaldos y 200.810 de vacaciones. Así, solo en el primer semestre de 2026 se alcanzó un volumen equivalente al 78,2 % de todo lo registrado en 2025, lo que evidencia la consolidación operativa y el amplio alcance de este servicio digital.

La utilización creciente de la herramienta contribuye a simplificar la gestión documental y a disponer de registros laborales de manera más accesible.

CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO LABORAL: AUTOMÁTICO Y EN TIEMPO REAL

En el marco del proceso de simplificación administrativa y fortalecimiento de los servicios digitales, la Dirección de Registro Obrero Patronal implementó la emisión automática del Certificado Laboral. Mediante este documento, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social acredita el cumplimiento de las obligaciones exigibles a los empleadores, particularmente las relacionadas con el pago de multas administrativas y los demás requisitos establecidos en la normativa vigente.

Anteriormente, la expedición del certificado requería verificaciones manuales que prolongaban los tiempos de procesamiento y de respuesta. Con la automatización, el Sistema de Registro Obrero Patronal (REOP) realiza las validaciones de manera inmediata y, una vez constatado el cumplimiento de los requisitos, genera el documento en línea en cuestión de segundos, sin necesidad de intervención administrativa.

Esto ha permitido la vinculación directa del Sistema REOP con los registros de incumplimiento de obligaciones, así como la sistematización y digitalización de los resultados de los sumarios administrativos derivados de procesos inspectivos, en los cuales las empresas fueron sancionadas por diversas infracciones. Asimismo, se incorporó información sobre los juicios ejecutivos promovidos por el MTESS y actualmente en trámite ante los distintos Juzgados de Ejecución. La interconexión de estos datos con el sistema del Certificado de Cumplimiento Laboral (CCL) permite determinar de manera inmediata el nivel de cumplimiento de la normativa laboral por parte de cada empresa.

Este avance fue formalizado mediante la Resolución MTESS N.º 781/2025, que aprobó el nuevo Reglamento para la Expedición del Certificado Laboral, vigente desde el 1 de octubre de 2025. La nueva regulación estableció su emisión digital y automática a través del Sistema REOP, contribuyendo a reducir significativamente los tiempos de atención, optimizar los recursos institucionales y fortalecer la transparencia, trazabilidad y seguridad del proceso de certificación.

Durante el período informado de 2025 y 2026 fueron aprobadas 4.868 solicitudes de Certificado Laboral, de las cuales 1.575 correspondieron a 2025 y 3.293 a 2026. Estas solicitudes fueron gestionadas por 2.865 empresas, lo que evidencia la amplia utilización del servicio digital y el alcance de esta mejora en la atención brindada a los empleadores.

La tecnología convierte la formalización en un proceso más simple, ágil y accesible.

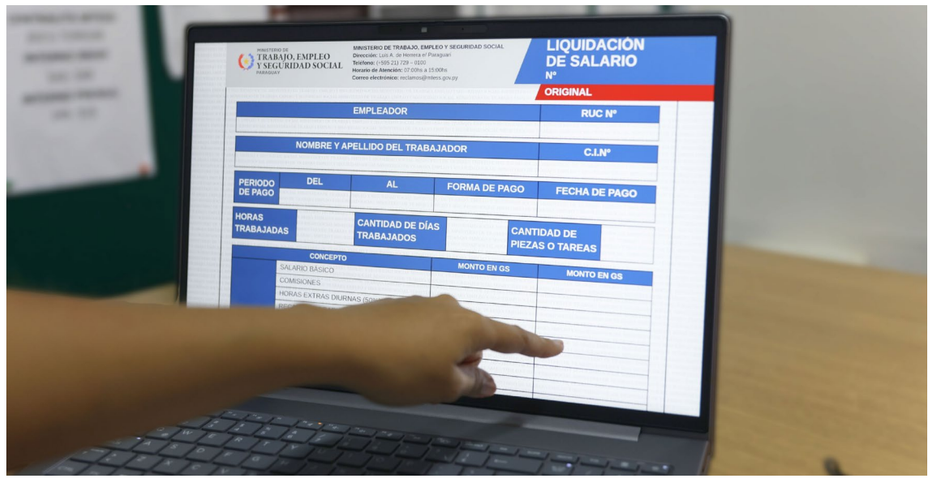
CONTRATOS ELECTRÓNICOS PARA MICROEMPRESAS: INCENTIVOS PARA EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se diseñó e incorporó una funcionalidad destinada a facilitar la elaboración y registro electrónico de contratos de trabajo para microempresas. Esta herramienta promueve la formalización de nuevas relaciones laborales mediante modelos contractuales estandarizados y ajustados a la normativa vigente. Los objetivos son facilitar el acceso a modelos de contratos, reducir errores en la elaboración documental, disminuir costos administrativos e incentivar la contratación formal, para vincularlos con el sistema de interoperabilidad del IPS, a fin de que puedan acceder a los beneficios de la base imponible del 80% para unidades productivas con hasta 10 trabajadores.

IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS COMUNICACIONES: ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE LA INFORMACIÓN LABORAL

En el marco de la implementación del Decreto N.º 1989/2024 por el cual se actualizan las disposiciones que regulan la inscripción en el registro obrero patronal, los documentos y libros de tenencia obligatoria, las comunicaciones, la transmisión de datos y documentos electrónicos ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y se derogan el Decreto N.° 8304 del 27 de diciembre de 2017 y el Decreto N.° 9368 del 14 de agosto de 2018, la Dirección de Registro Obrero Patronal incorporó al Sistema REOP nuevas funcionalidades destinadas a ampliar y modernizar las comunicaciones laborales electrónicas, fortaleciendo la actualización permanente de la información registrada por los empleadores. Estas mejoras buscan consolidar un sistema de información laboral más completo, confiable y oportuno, facilitando el cumplimiento de las obligaciones legales mediante procesos totalmente digitales.

Entre las nuevas funcionalidades implementadas se encuentran las comunicaciones de salarios, haberes por terminación de la relación laboral, aguinaldo, salas de guardería, salas de lactancia y actualizaciones de datos de empresas y empleados, las cuales permiten disponer de información más precisa sobre la evolución de las relaciones laborales y las condiciones de empleo.



SERVICIOS PARA EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL

Durante el periodo de gestión, el MTESS avanzó en la modernización de los servicios dirigidos a empresas y empleadores, con el propósito de facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y promover la formalización. Las acciones desarrolladas combinaron herramientas digitales, asistencia técnica, simplificación de trámites y mecanismos de regularización, permitiendo reducir cargas administrativas, mejorar la trazabilidad de la información laboral y fortalecer el vínculo entre el Estado y el sector empleador.



SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES: INTEROPERABILIDAD DE SISTEMAS ENTRE EL MTESS Y EL IPS

La simplificación de trámites se ha materializado a través del desarrollo de mecanismos de interoperabilidad entre el Sistema REOP (Registro Obrero Patronal, del MTESS) y el Sistema REI (Registro de Empresas e Instituciones, del IPS), que permiten el intercambio fluido de información, la eliminación de duplicidades y una coordinación institucional más eficiente.

Uno de los avances más concretos en este proceso es la notable reducción de la carga burocrática en la inscripción patronal y el registro de nuevas sucursales. Gracias a esta integración, se ha logrado disminuir significativamente la cantidad de documentos exigidos a los empleadores, así como acortar drásticamente los plazos de procesamiento, lo que se traduce en una respuesta más ágil y en la posibilidad de que las empresas inicien sus operaciones formales en menor tiempo.

Menos burocracia facilita la formalización y permite a las empresas operar en menor tiempo.

Esta integración sistémica posibilita la automatización del intercambio de datos relativos tanto a la inscripción de empleadores como a las comunicaciones de ingreso y egreso de trabajadores. Mediante la interconexión de los sistemas informáticos institucionales, los datos registrados por los empleadores ante el IPS son incorporados automáticamente al Registro Obrero Patronal (REOP) del MTESS, sin necesidad de que el usuario presente físicamente la misma documentación en ambas entidades.

Conforme al procedimiento automatizado establecido, una vez que el empleador se inscribe en el IPS, la información necesaria es remitida de manera inmediata al MTESS para la generación del registro patronal correspondiente. Esta interoperabilidad simplifica los procesos internos de ambas instituciones y mejora sustancialmente la experiencia del usuario, reduciendo costos administrativos y fomentando el cumplimiento voluntario de las obligaciones laborales y de seguridad social.

Los datos cuantitativos expuestos en el cuadro siguiente constituyen la evidencia de que la interoperabilidad sistémica entre el MTESS y el IPS es una política pública con resultados tangibles en la formalización laboral. Esta evolución refleja una incorporación sostenida de empleadores al sistema formal y una mayor capacidad institucional para facilitar y ordenar los procesos de registro.

En términos agregados, entre 2023 y junio de 2026 se registraron 49.612 nuevas inscripciones patronales.

Por su parte, en el primer semestre de 2026 ya se contabilizan 6.611 inscripciones, lo que evidencia la continuidad del proceso de registro y formalización patronal.

Este proceso representa además un avance en la simplificación de los trámites administrativos, al favorecer una gestión más coordinada entre los sistemas involucrados. La incorporación progresiva de nuevos empleadores amplía la base de unidades económicas registradas y permite fortalecer los mecanismos institucionales orientados a promover el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social. De esta manera, la tecnología y la coordinación interinstitucional se consolidan como herramientas fundamentales para acompañar y facilitar los procesos de formalización.

La interoperabilidad también genera mejores condiciones para fortalecer la coordinación entre las instituciones responsables de la administración laboral y de la seguridad social. La conexión entre los sistemas permite abordar el registro desde una perspectiva más integrada y avanzar hacia procedimientos públicos que reduzcan duplicaciones y aprovechen de manera más eficiente la información disponible.



Otro aspecto relevante es que la integración tecnológica contribuye a fortalecer la consistencia de los registros administrativos. Una mayor correspondencia entre las bases de información facilita la identificación y actualización de datos, contribuyendo a que las decisiones institucionales puedan sustentarse en registros más completos y oportunos.

Tabla 6. Cantidad de nuevas inscripciones patronales. Periodo agosto 2023 – junio 2026

Mes	2023	2024	2025	2026
Enero	-	872	1.970	934
Febrero	-	1.057	973	1.226
Marzo	-	815	1.202	1.266
Abril	-	914	1.320	352
Mayo	-	808	1.010	1.915
Junio	-	618	846	918
Julio	-	2.900	969	-
Agosto	921	6.107	1.676	-
Septiembre	1.027	4.739	1.258	-
Octubre	966	2.322	1.356	-
Noviembre	891	716	1.087	-
Diciembre	885	1.710	1.066	-
Total general	4.690	23.578	14.733	6.611

Fuente: Registro Obrero Patronal, MTESS.

GESTIÓN DE MULTAS Y REGULARIZACIÓN LABORAL

En línea con la política de simplificación administrativa y fomento de la formalización, se implementó un conjunto integral de medidas orientadas a la regularización de empleadores, combinando estímulos económicos, asistencia técnica y modernización tecnológica.

a) Campañas de regularización y reducción de sanciones: Se lanzaron campañas destinadas a incentivar la regularización voluntaria de los empleadores mediante la aplicación de reducciones significativas en las multas administrativas por incumplimientos en el Registro Obrero Patronal. Estas acciones fueron acompañadas de asistencia técnica personalizada y jornadas de difusión sobre las obligaciones laborales, brindando a los empleadores las herramientas necesarias para ponerse al día y evitar futuras infracciones. Este enfoque permitió que la sanción administrativa estuviera acompañada de mecanismos concretos para facilitar el cumplimiento, priorizando la incorporación y permanencia de las empresas dentro del sistema formal. Asimismo, las campañas contribuyeron a ampliar el conocimiento de los empleadores sobre sus responsabilidades y los procedimientos disponibles para regularizar su situación.

b) Modernización y automatización del proceso sancionatorio: Paralelamente, se llevaron adelante ajustes informáticos de fondo que permitieron la determinación automatizada de las multas, eliminando la subjetividad y los márgenes de error en el cálculo. Además, se implementó la notificación automática al empleador, lo que acelera sustancialmente la gestión del cobro administrativo.

La automatización permitió estandarizar criterios, mejorar la trazabilidad de los procedimientos y reducir los tiempos administrativos asociados a la determinación y comunicación de las sanciones. De esta manera, el proceso adquirió mayor previsibilidad y transparencia tanto para la institución como para los empleadores.

Los datos del cuadro a continuación evidencian de manera clara cómo la combinación de automatización tecnológica y políticas de incentivo ha transformado la gestión de multas, generando un círculo virtuoso de mayor eficiencia recaudatoria, acompañando la formalización laboral de la empresa.

Tabla 7. Multas cobradas (En guaraníes). Periodo agosto 2023 – junio 2026

Mes	2023	2024	2025	2026
Enero	-	512.469.120	356.327.824	424.766.948
Febrero	-	1.713.197.950	259.477.102	241.367.963
Marzo	-	779.402.311	341.084.976	341.224.115
Abril	-	1.439.276.199	289.253.234	356.849.720
Mayo	-	1.091.742.626	858.359.450	278.531.407
Junio	-	1.140.981.998	929.897.474	708.357.446
Julio	-	671.518.279	475.396.946	-
Agosto	676.878.965	689.227.623	597.357.305	-
Septiembre	498.989.923	532.297.118	1.447.158.226	-
Octubre	496.127.471	614.581.320	562.912.167	-
Noviembre	495.538.626	393.004.493	394.659.567	-
Diciembre	777.041.640	369.985.230	494.550.868	-
Total general	2.944.576.625	9.947.684.267	7.006.435.139	2.351.097.599

Fuente: Registro Obrero Patronal, MTESS.



CAPACITACIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN

Se fortalecieron las capacidades de empleadores, trabajadores y funcionarios mediante programas de formación orientados al cumplimiento de la normativa laboral.

Diseño del Curso de Formalización Laboral para MIPYMES

En coordinación con el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), se diseñó un curso especializado dirigido a micro, pequeñas y medianas empresas, con el propósito de fortalecer la cultura de la formalización laboral y brindar herramientas prácticas para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Capacitaciones sobre normativas laborales

La modernización del marco normativo y la transformación digital del Registro Obrero Patronal (REOP) no habrían alcanzado su pleno impacto sin un componente estratégico fundamental: la formación y acompañamiento a los usuarios del sistema. En este sentido, el MTESS diseñó e implementó un amplio programa de capacitaciones, en modalidades presencial y virtual, destinado a socializar de manera clara y detallada cada una de las nuevas normativas sancionadas, así como los ajustes operativos incorporados al sistema REOP.

Las capacitaciones estuvieron dirigidas a empleadores, responsables de recursos humanos, contadores, asesores legales y funcionarios públicos, con el doble propósito de empoderar al sector privado para el cumplimiento voluntario y de uniformizar criterios entre los propios funcionarios del MTESS.

El ciclo de capacitaciones ha sido el puente indispensable entre la letra de las normas y su aplicación práctica. Al exponer en detalle los beneficios de la simplificación documental y la agilización de plazos, el MTESS no solo informó, sino que generó confianza en el nuevo ecosistema digital.

Tabla 8. Cantidad de participantes en capacitaciones realizadas. Periodo 2024 – junio 2026

Modalidad	2024	2025	2026	Total general
Presencial	2.176	1.101	196	3.473
Virtual	3.743	1.535	3.081	8.359
Total general	5.919	2.636	3.277	11.832

Fuente: Registro Obrero Patronal, MTESS.



EMPLEO Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO



MÁS OPORTUNIDADES Y COMPETENCIAS PARA EL MERCADO LABORAL

La promoción del empleo y la capacitación para el trabajo constituyeron un eje estratégico de la gestión del MTESS, orientado a ampliar las oportunidades de inserción laboral y fortalecer las competencias requeridas por el sector productivo. Durante el periodo, el Ministerio articuló la modernización del Servicio Público de Empleo y de la plataforma EmpleaPy con la formación profesional desarrollada a través del SNPP y SINAFOCAL, incorporando servicios de intermediación, orientación laboral, convocatorias focalizadas y programas dirigidos a jóvenes y otras poblaciones prioritarias. Asimismo, se impulsó una mayor cobertura territorial de la capacitación, la vinculación de la oferta formativa con las demandas del mercado de trabajo, la formación dual y técnica, el reconocimiento de competencias y el apoyo a egresados para generar oportunidades de empleo e ingresos. Este enfoque permitió avanzar hacia servicios más accesibles, pertinentes y conectados con las necesidades de trabajadores y empleadores.



RENOVACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Durante el periodo 2023–2026, el MTESS impulsó una renovación del Servicio Público de Empleo, orientada a mejorar la conexión entre las personas que buscan trabajo y las empresas que necesitan incorporar trabajadores. Este proceso combinó la transformación digital del servicio, una mayor vinculación con el sector empleador, la profesionalización de la intermediación laboral y el desarrollo de mecanismos de atención presencial y territorial.

Un hito central fue la puesta en funcionamiento de EmpleaPy, a finales de noviembre de 2023, como plataforma pública de intermediación laboral. La herramienta permite a las personas registrar su perfil y currículum, identificar oportunidades y postularse a vacancias, mientras que las empresas pueden canalizar sus requerimientos de personal a través del Servicio Público de Empleo.

Modernizamos el Servicio Público de Empleo para facilitar la búsqueda y el acceso al trabajo.

De esta manera, la plataforma se constituyó en el principal soporte digital para organizar la oferta y la demanda de trabajo y ampliar el acceso gratuito a oportunidades laborales, dejando de lado procesos repetitivos, donde se utilizaban plataformas gratuitas como Google Forms, garantizando la seguridad y la protección de los datos de los ciudadanos que acuden al MTESS y un registro preciso de los datos de los buscadores y también de las empresas.

La renovación del servicio no se limitó a la incorporación de tecnología. Durante 2024 se avanzó, con asistencia técnica de la OIT, en la profesionalización del Servicio Público de Empleo, fortaleciendo las competencias de los equipos responsables de orientar a buscadores y atender las necesidades de contratación de las empresas.

El objetivo fue evolucionar desde un esquema centrado principalmente en la difusión y derivación de vacancias hacia un servicio de intermediación más integral, capaz de analizar requerimientos empresariales, identificar perfiles y acompañar de manera más organizada los procesos de búsqueda laboral.

Además, se aprobó el primer protocolo de intermediación laboral a través de la Resolución MTESS N° 660/2024, dando institucionalidad al proceso, seguridad a las empresas y respaldo a los buscadores sobre qué mecanismos se debían efectuar para la captación de vacancias y la inserción laboral efectiva.

VINCULACIÓN CON EMPRESAS PARA AMPLIAR OPORTUNIDADES LABORALES

El fortalecimiento de la relación con el sector empleador permitió ampliar la capacidad del MTESS para captar y poner a disposición de la ciudadanía oportunidades de empleo formal.

Entre noviembre de 2023 y julio de 2026, las empresas declararon 48.026 vacancias laborales a través de los mecanismos de intermediación de la Dirección General de Empleo y 922 empresas se registraron en EmpleaPy durante el periodo.

Solo entre enero y julio de 2026, 357 empresas declararon vacancias, poniendo a disposición 6.638 oportunidades laborales. Estos resultados muestran que el Servicio Público de Empleo opera en dos direcciones: facilita a las personas el acceso a oportunidades de trabajo y, al mismo tiempo, brinda a las empresas un canal público para identificar y reclutar trabajadores de acuerdo con los perfiles requeridos.

En este sentido, la función del MTESS no consiste únicamente en publicar vacancias. El servicio incorpora el análisis de los requerimientos de los puestos, la búsqueda de perfiles dentro de la base de personas registradas y, cuando corresponde, procesos de evaluación y preselección antes de la derivación de candidatos a las empresas.

Este modelo de intermediación permite generar una vinculación más directa entre la oferta y la demanda de trabajo, acompañando tanto a quienes buscan una oportunidad laboral como a las empresas que necesitan incorporar personal. La identificación de los perfiles requeridos aporta, además, información relevante sobre las competencias y ocupaciones demandadas por el sector productivo, generando insumos para orientar los servicios de empleo y las acciones de formación para el trabajo. A medida que más empresas utilizan estos mecanismos, se amplía también la capacidad del Servicio Público de Empleo para diversificar las oportunidades disponibles y llegar a personas con distintos perfiles ocupacionales.





INTERMEDIACIÓN FOCALIZADA Y RECLUTAMIENTO

A partir de la experiencia acumulada, la intermediación laboral evolucionó hacia mecanismos más organizados y focalizados. Las convocatorias específicas permiten concentrar en un mismo proceso las necesidades de contratación de una o varias empresas y realizar la búsqueda y preselección de personas de acuerdo con los perfiles solicitados.

Entre 2024 y julio de 2026 se realizaron 209 convocatorias de intermediación laboral, en las que participaron 11.859 buscadores de empleo. En los primeros siete meses de 2026 se desarrollaron 28 convocatorias focalizadas, mediante las cuales fueron evaluadas y preseleccionadas 3.639 personas.

A estos mecanismos se sumaron las Expo Empleo, que acercan empresas, vacancias y buscadores de trabajo en jornadas presenciales. Durante 2026 se realizaron cuatro grandes Expo Empleo, en las que fueron atendidas y preseleccionadas 1.132 personas. En conjunto, las convocatorias y Expo Empleo permitieron trabajar directamente con 4.771 buscadores de empleo entre enero y julio de 2026, complementando el acceso permanente disponible a través de EmpleaPy.

Esta evolución expresa un cambio en la lógica de la intermediación: de la derivación masiva de postulantes hacia procesos progresivamente más focalizados, en los que se busca mejorar la correspondencia entre los requerimientos de las empresas y los perfiles de las personas interesadas. Para las empresas, esto contribuye a reducir tiempos y recursos destinados al reclutamiento; para los buscadores de empleo, significa acceder a procesos públicos, gratuitos y organizados de vinculación con oportunidades de trabajo formal.

El resultado principal del periodo es, por tanto, la consolidación de un Servicio Público de Empleo con mayor capacidad para organizar y conectar la oferta y la demanda de trabajo. EmpleaPy permitió ampliar el alcance digital del servicio, mientras que la vinculación con empresas, las convocatorias focalizadas, la preselección de perfiles y las acciones presenciales fortalecieron su capacidad de respuesta. El servicio pasó así a combinar tecnología, atención personalizada y articulación empresarial para facilitar el acceso de la ciudadanía a oportunidades de empleo formal y brindar a las empresas un mecanismo público de apoyo a sus procesos de contratación.

Tabla 9. Principales indicadores del Servicio Público de Empleo. Agosto 2023–julio 2026

Indicador	Resultado
Vacancias laborales declaradas por empresas	48.026
Empresas registradas en EmpleaPy	922
Buscadores registrados en EmpleaPy	207.443
Intermediaciones laborales registradas	108.068
Convocatorias focalizadas de intermediación (2024–jul. 2026)	209
Participantes en convocatorias (2024–jul. 2026)	11.859
Buscadores atendidos mediante convocatorias y Expo Empleo, ene.–jul. 2026	4.771

Fuente: Registros Administrativos de la Dirección General de Empleo – MTESS, datos preliminares julio 2026

Este proceso permitió avanzar hacia una intermediación laboral más orientada a las necesidades concretas del mercado de trabajo, fortaleciendo el vínculo entre los perfiles disponibles y las competencias requeridas por los empleadores. A su vez, la información generada a partir de las vacancias y los procesos de selección aporta elementos para identificar tendencias de demanda laboral y orientar las acciones institucionales. La combinación de herramientas digitales y atención presencial permite, además, ampliar las posibilidades de acceso al servicio para personas con diferentes necesidades y condiciones de conectividad.

EMPLEAPY JOVEN: IMPULSO AL PRIMER EMPLEO FORMAL

A través de EmpleaPy, el programa integra esta política específica dentro del Servicio Público de Empleo. Las empresas pueden adherirse, registrar sus necesidades de contratación y publicar vacancias, mientras que los jóvenes pueden postularse a las oportunidades disponibles. A partir de las postulaciones, se realizan procesos de evaluación y preselección de perfiles de acuerdo con los requerimientos de cada puesto, facilitando una vinculación más focalizada entre los jóvenes y las empresas.

El incentivo consiste en una asistencia temporal sobre las cotizaciones a la seguridad social, que reduce parte del costo asociado a la incorporación formal de jóvenes sin disminuir su protección previsional. La contratación se complementa con un componente de formación profesional de al menos 60 horas, desarrollado a través del SNPP o SINAFOCAL y orientado a fortalecer las competencias vinculadas con el puesto de trabajo. De esta manera, la intervención combina acceso al empleo, cobertura de seguridad social y capacitación dentro de un mismo esquema.

A julio de 2026, 170 empresas se encontraban registradas en EmpleaPy Joven, se habían gestionado 206 vacancias específicas para jóvenes y se registraron 43 inserciones laborales a través del programa. Estos resultados muestran la puesta en funcionamiento efectiva del nuevo instrumento y, al mismo tiempo, una etapa de implementación que requiere continuar ampliando su escala.



El principal desafío es incrementar la participación activa de las empresas, de manera que un mayor número de las firmas registradas incorpore el programa a sus procesos de contratación, aumentar la disponibilidad de vacancias y mejorar su conversión en inserciones laborales efectivas. La experiencia acumulada permite ajustar progresivamente los mecanismos de vinculación empresarial, focalización, preselección y seguimiento de los participantes.

EmpleaPy Joven incorpora así al Servicio Público de Empleo una herramienta específica para abordar una de las principales dificultades de la inserción laboral juvenil: el acceso a una primera oportunidad de empleo formal. Su desarrollo permite avanzar desde un servicio centrado exclusivamente en conectar oferta y demanda hacia una política que combina intermediación, incentivos a la contratación, seguridad social y formación, con el desafío de alcanzar progresivamente una mayor cobertura.

MIGRACIÓN CIRCULAR PARAGUAY–ESPAÑA: INTERMEDIACIÓN LABORAL INTERNACIONAL CON RETORNO

En 2026, el Servicio Público de Empleo amplió su alcance mediante la implementación del Programa de Migración Circular Paraguay–España, incorporando la intermediación laboral internacional como una nueva modalidad de acceso a oportunidades de empleo formal. El programa se desarrolla bajo un esquema de selección en origen, contratación temporal y retorno al Paraguay una vez concluida la actividad laboral, promoviendo una movilidad laboral regular, segura y ordenada.

La primera convocatoria, gestionada a través de EmpleaPy, estuvo dirigida a cubrir puestos de peón agrícola en Huelva, España. El proceso registró 2.863 postulaciones, de las cuales 981 personas fueron entrevistadas y 296 preseleccionadas. Finalmente, 100 trabajadores fueron seleccionados para la primera experiencia y 93 personas quedaron incorporadas a una lista de elegibles o reserva. La mayoría de los seleccionados provino de zonas rurales, en correspondencia con el perfil laboral requerido.



Tabla 10. Proceso de selección del Programa de Migración Circular Paraguay–España, 2026

Etapa	Personas
Postulaciones recibidas	2.863
Personas entrevistadas	981
Personas preseleccionadas	296
Trabajadores seleccionados	100
Lista de elegibles/reserva	93

Fuente: Registros Administrativos de la Dirección General de Empleo – MTESS, a julio 2026

Un componente fundamental del programa es su carácter circular. La experiencia comprende no solo la identificación y selección de trabajadores y su inserción temporal en el mercado laboral español, sino también el seguimiento y retorno al Paraguay al finalizar los contratos.

La primera experiencia permitió además establecer un mecanismo de intermediación pública para futuras convocatorias. Para 2027 se prevén 300 puestos, incluyendo la posibilidad de retorno de participantes

Ampliamos las oportunidades de empleo mediante mecanismos institucionales de migración laboral.

de la primera experiencia y la incorporación de nuevos trabajadores, ampliando el alcance del programa y consolidando esta modalidad dentro de los servicios de empleo del MTESS.

Los aprendizajes y capacidades desarrollados durante esta primera etapa permitirán fortalecer los procesos de convocatoria, selección, orientación y acompañamiento de las personas postulantes. Asimismo, facilitarán una mejor organización de las distintas etapas y una mayor capacidad de respuesta ante el incremento previsto de participantes. La continuidad del programa representa también una oportunidad para ampliar las alternativas de inserción laboral disponibles para la ciudadanía.

Trabajadores seleccionados



DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA EL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD



La formación y capacitación para el trabajo constituyó uno de los componentes centrales de la política de empleo durante el periodo agosto de 2023–julio de 2026. La gestión estuvo orientada a ampliar el acceso a oportunidades de formación, mejorar la pertinencia y calidad de la oferta, fortalecer modalidades vinculadas directamente con el empleo, reconocer competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y acercar los servicios a poblaciones y territorios con mayores necesidades.

Esta política se desarrolló de manera articulada a través del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), combinando la prestación directa de servicios de formación en todo el territorio nacional con instrumentos de financiamiento, regulación, acreditación, supervisión y desarrollo de estándares para el sistema de formación laboral.

AMPLIACIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL CON ALCANCE NACIONAL

Entre agosto de 2023 y julio de 2026, a través del SNPP se finalizaron 21.200 acciones formativas, que generaron 436.823 certificaciones correspondientes a 222.274 personas únicas, mediante una oferta desplegada a través de más de 69 unidades operativas y con presencia en todos los departamentos del país. A julio de 2026 se encontraban además en desarrollo 1.271 acciones formativas, con 34.180 participantes activos, dando continuidad a la cobertura de los servicios de formación profesional.

De manera complementaria, mediante las acciones financiadas por SINAFOCAL, 24.902 personas culminaron cursos gratuitos en oficios y competencias vinculadas al trabajo. En total, se desarrollaron 1.124 acciones formativas, que generaron 28.730 certificados y alcanzaron a todos los departamentos del país. Del total de personas certificadas, 14.400 fueron mujeres y 10.503 hombres.

Esta cobertura permitió sostener una oferta de formación profesional de alcance nacional y acercar oportunidades de capacitación a personas de distintos territorios y perfiles. La presencia de estas acciones en todo el territorio nacional permitió ampliar el acceso a la formación y acercar alternativas de capacitación a comunidades con diferentes características y necesidades productivas.

Tabla 11. Principales indicadores de cobertura de la formación y capacitación laboral. Agosto 2023–julio 2026

Modalidad	Acciones formativas	Personas	Certificados
SNPP	21.200	222.274 personas únicas	436.823
SINAFOCAL	1.124	24.902	28.730

Fuente: Registros Administrativos del SNPP y SINAFOCAL a Julio 2026

Nota: las cifras corresponden a modalidades y sistemas de registro diferentes, por lo que no se adicionan para estimar un total de personas únicas.

UNA FORMACIÓN MÁS PERTINENTE Y CON MAYORES ESTÁNDARES DE CALIDAD

Durante el periodo se fortalecieron los mecanismos destinados a orientar la formación hacia las necesidades del mercado de trabajo. Se reinstaló, después de cinco años, la Mesa de Programación de Acciones Formativas, mediante la cual la oferta propuesta por las unidades operativas es sometida a revisión técnica para mejorar su pertinencia y calidad. Este proceso fue acompañado por estudios y análisis destinados a identificar necesidades de capacitación, características de los egresados, capacidades de los instructores y demandas asociadas a sectores productivos y ocupaciones emergentes.

Asimismo, se avanzó en el fortalecimiento de los instrumentos que ordenan y aseguran la calidad de la formación laboral. Entre agosto de 2023 y julio de 2026 se aprobaron 92 estándares de formación y capacitación laboral, se acreditaron 84 especialidades, se realizaron 3.397 supervisiones administrativas y metodológicas y se desarrollaron 15 estudios e investigaciones relacionados con la formación y las necesidades del mercado laboral.

La profesionalización de quienes imparten la formación constituyó otro componente de esta estrategia. Entre 2023 y 2025, 964 instructores culminaron procesos formativos en Docencia en Educación y Formación Técnica y Profesional y Tutoría y Acompañamiento, mientras que durante 2026 más de 500 instructores continuaron participando en procesos de actualización y fortalecimiento metodológico.

Estos avances permitieron fortalecer de manera integral el proceso formativo, desde la identificación de las competencias requeridas hasta la planificación, ejecución y supervisión de los cursos.



Tabla 12. Fortalecimiento de la calidad y pertinencia de la formación laboral. Agosto 2023 - julio 2026

Indicador	Resultado
Estándares de formación y capacitación aprobados	92
Especialidades acreditadas	84
Supervisiones administrativas y metodológicas	3.397
Estudios e investigaciones realizados	15
Instructores que culminaron formación especializada, 2023–2025	964
Instructores en proceso de formación durante 2026	500

Fuente: Registros Administrativos SINAFOCAL. Julio 2026



FORMACIÓN VINCULADA DIRECTAMENTE CON EL ENTORNO PRODUCTIVO

Se fortalecieron modalidades de formación de mayor duración y especialización que permiten una vinculación más estrecha entre el aprendizaje y las necesidades de las empresas.

El Modelo Paraguayo de Formación Dual (MOPADUAL) combina la formación en aula con el aprendizaje práctico en empresas. Entre agosto de 2023 y julio de 2026 finalizaron 35 cohortes, con 371 aprendices egresados, mientras que a julio de 2026 se encontraban activas otras 18 cohortes, con 220 aprendices.

Asimismo, el Programa Técnico Superior continuó ampliando la formación técnica especializada. Durante el periodo culminaron 40 cohortes, con 760 alumnos, mientras que 26 cohortes, con 379 alumnos, continuaban su proceso formativo. En febrero de 2026 se iniciaron además 27 nuevas cohortes, con 629 estudiantes, dando continuidad a esta modalidad de formación.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

La política de formación avanzó también en el reconocimiento de las competencias que las personas adquieren mediante la experiencia laboral, permitiendo que conocimientos y habilidades desarrollados a lo largo de su trayectoria de trabajo cuenten con respaldo formal.

Entre agosto de 2023 y julio de 2026, 4.108 personas obtuvieron reconocimiento formal de sus competencias en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales; de ellas, 2.463 fueron mujeres y 1.645 hombres.

El reconocimiento formal de competencias da valor a la experiencia y facilita nuevas oportunidades laborales.

Paralelamente, 6.876 trabajadores empíricos de Capital y 12 departamentos certificaron sus conocimientos en distintos oficios correspondientes a 13 familias profesionales, entre ellas construcción, electricidad y electrónica, agropecuaria, hospitalidad, metalmecánica, mecánica de motores, textil y confección y transporte y logística.

También se consolidó la evaluación por competencias laborales, mediante 18 convocatorias en los sectores de construcción y hospitalidad que permitieron certificar a 220 trabajadores conforme a perfiles profesionales del Sistema Nacional de Cualificaciones. En este proceso, el SNPP se consolidó como el primer Centro Público Evaluador de Competencias Laborales.

Estos mecanismos amplían las oportunidades para que trabajadores con experiencia puedan acreditar formalmente sus saberes, continuar sus trayectorias formativas y mejorar sus posibilidades de inserción y movilidad laboral.

FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

La ampliación de la oferta estuvo acompañada por acciones dirigidas específicamente a poblaciones que enfrentan mayores barreras para acceder a oportunidades de formación y empleo.

Entre agosto de 2023 y julio de 2026 se desarrollaron 514 acciones de Entrenamiento Laboral Protegido, que alcanzaron a 4.111 jóvenes de 15 a 17 años; 341 acciones dirigidas a personas con discapacidad, con 2.497 egresados; y 332 acciones destinadas a población penitenciaria, con 6.135 egresados.

La formación laboral también se articuló con políticas sociales de alcance nacional. Desde 2024 se desarrollaron 452 acciones de Cocina Básica vinculadas al Programa Hambre Cero, con 12.709 personas certificadas. Asimismo, en el marco de las Mesas de Protección Social se ejecutaron 2.479 acciones formativas, con 37.377 egresados, alcanzando a 33 de los 42 distritos priorizados hasta julio de 2026.

Esta articulación permitió ampliar el alcance de la formación profesional hacia territorios y grupos que requieren respuestas diferenciadas para mejorar sus posibilidades de inclusión laboral.



A través de estas acciones, se fortaleció la llegada de los servicios de capacitación a distintos sectores de la población, atendiendo las particularidades y necesidades de cada territorio.

Tabla 13. Formación dirigida a poblaciones y territorios priorizados. Agosto 2023–julio 2026

Línea de intervención	Acciones formativas	Personas alcanzadas/egresadas
Entrenamiento Laboral Protegido	514	4.111
Personas con discapacidad	341	2.497
Población penitenciaria	332	6.135
Cocina Básica – Programa Hambre Cero	452	12.709
Mesas de Protección Social	2.479	37.377

Fuente: Registros Administrativos del SNPP. Los resultados se encuentran incluidos en las cifras generales de formación del periodo.

EQUIPATE: DE LA CAPACITACIÓN A LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO

En 2025 se incorporó una nueva línea orientada a acompañar a los egresados en el paso desde la capacitación hacia la generación efectiva de ingresos. El programa EQUIPATE con el SNPP: de la Capacitación a la Formalización combina formación y certificación en oficios con la provisión de herramientas y equipamientos necesarios para iniciar actividades productivas, junto con orientación para avanzar hacia la formalización.

A julio de 2026 se habían entregado 1.295 equipamientos a egresados y 62 equipos a instructores para uso pedagógico. Asimismo, se pusieron en marcha 107 acciones formativas en especialidades como instalación y mantenimiento de acondicionadores de aire, electricidad domiciliaria, herrería, fontanería y seguridad y salud en el trabajo.

La iniciativa incorpora así un componente adicional a la política de formación: no solo desarrollar una competencia laboral, sino también facilitar las condiciones materiales para que ese conocimiento pueda convertirse en una oportunidad concreta de trabajo, generación de ingresos y formalización.

FORMACIÓN PARA NUEVAS COMPETENCIAS Y SECTORES EMERGENTES

La actualización de la oferta formativa incorporó también competencias vinculadas con los cambios tecnológicos y productivos, incluyendo áreas relacionadas con tecnologías de la información, herramientas digitales, inteligencia artificial, análisis de datos, mecánica industrial y electromovilidad.

En 2025 se desarrolló el Primer Curso Internacional de Formación Profesional en Mantenimiento y Operación de Vehículos Eléctricos, que permitió certificar a 67 profesionales y formar a 20 instructores del SNPP, generando capacidades nacionales para ampliar posteriormente la oferta vinculada con la electromovilidad.

MODERNIZACIÓN DE LOS ESPACIOS Y EQUIPAMIENTOS PARA LA FORMACIÓN

El fortalecimiento de la formación profesional estuvo acompañado por inversiones destinadas a mejorar las condiciones en las que se prestan los servicios. Desde 2023 se realizaron obras de remodelación y



mantenimiento en 14 sedes, ampliaciones en las sedes regionales de Ñeembucú y Caazapá, la construcción de una nueva sede en Benjamín Aceval y la incorporación de equipamientos y recursos tecnológicos para la formación. Estas mejoras permitieron fortalecer la capacidad instalada de los centros de formación y generar mejores condiciones para el desarrollo de las actividades prácticas y técnicas, especialmente en aquellas especialidades que requieren infraestructura, herramientas y equipamientos específicos.

La inversión en infraestructura acompañó, de esta manera, la expansión territorial de la oferta formativa y el proceso de actualización de las competencias impartidas. Contar con espacios adecuados y recursos tecnológicos constituye un componente fundamental para que la formación pueda responder a los requerimientos actuales de los sectores productivos y acercar a los participantes a entornos similares a los que encontrarán posteriormente en el ámbito laboral. Asimismo, el fortalecimiento de las sedes regionales contribuye a ampliar las posibilidades de acceso a capacitación sin necesidad de trasladarse hacia los principales centros urbanos, favoreciendo una mayor presencia de los servicios de formación profesional en el territorio.

En conjunto, los avances del periodo permitieron consolidar una política de formación para el trabajo con mayor cobertura territorial, mejores mecanismos de calidad y pertinencia, modalidades vinculadas al entorno productivo, reconocimiento de competencias adquiridas mediante la experiencia y una mayor articulación con las políticas de empleo e inclusión social. El desafío hacia adelante es profundizar esta orientación, fortaleciendo cada vez más la conexión entre las competencias desarrolladas, las necesidades de los sectores productivos y las oportunidades efectivas de inserción laboral y generación de ingresos. Este enfoque permite acompañar a las personas más allá del proceso formativo, brindándoles herramientas para aplicar los conocimientos adquiridos en actividades productivas.

La combinación de cobertura, infraestructura, actualización de contenidos y vinculación con el sector productivo permitió avanzar hacia una concepción más integral de la formación profesional, en la que la capacitación constituye un instrumento para mejorar las posibilidades de acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral.





CONTROL LABORAL
PARA GARANTIZAR DERECHOS



MÁS PROTECCIÓN Y GARANTÍAS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La protección de los derechos laborales y el fortalecimiento del control de los derechos laborales constituyeron un eje central de la gestión del MTESS, orientado a prevenir incumplimientos, ampliar el acceso a mecanismos de atención y asegurar una actuación institucional más oportuna, uniforme y transparente. Durante el periodo, el Ministerio fortaleció la atención especializada a mujeres trabajadoras, estableció nuevos lineamientos para prevenir y responder ante situaciones de discriminación, violencia y acoso laboral, e implementó el Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias Laborales (SUAD), con cobertura en las 15 Direcciones Regionales. Asimismo, modernizó los procedimientos de inspección, control y fiscalización mediante criterios estandarizados, herramientas digitales y recursos tecnológicos que mejoraron la trazabilidad y las garantías de las actuaciones. Este enfoque articuló prevención, orientación, denuncia, fiscalización y sanción para promover el cumplimiento de la normativa y brindar una protección más efectiva a las personas trabajadoras.



SUAD: NUEVA GESTIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Durante el periodo de gestión, el MTESS avanzó en la modernización de los servicios de atención y protección laboral mediante la implementación del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias Laborales (SUAD). La herramienta fue desarrollada para superar la dispersión de registros entre dependencias, unificar criterios de atención y mejorar la trazabilidad de los casos desde su recepción hasta su derivación y seguimiento.

El SUAD fue adoptado oficialmente mediante la Resolución MTESS N.º 1146/2025. Su implementación comenzó en la sede central y posteriormente se extendió a las Direcciones Regionales de Trabajo, alcanzando en abril de 2026 cobertura en las 15 Direcciones Regionales. De esta manera, el MTESS pasó a contar con una base común para la gestión de asesoramientos y denuncias laborales en todo el territorio nacional.

El principal avance no fue únicamente tecnológico. El sistema ordenó el circuito de atención mediante criterios comunes para clasificar los casos, identificar situaciones de gravedad o vulnerabilidad y orientar su derivación hacia conciliación, subsanación, fiscalización u otras áreas competentes.

Para la persona trabajadora, esto significa una atención más uniforme, trazable y articulada, independientemente de la dependencia del MTESS en la que se inicie el trámite. Para la institución, permite integrar progresivamente registros anteriormente dispersos, conocer el estado de cada actuación y generar información para orientar acciones de prevención, fiscalización y atención territorial.

Mayor capacidad para recibir, dar seguimiento y responder ante posibles incumplimientos laborales.

Los registros disponibles muestran el volumen de denuncias laborales atendidas por el MTESS durante el periodo. Entre 2023 y septiembre de 2025, la información proviene de los sistemas y registros utilizados antes de la implementación del SUAD; desde octubre de 2025, las denuncias son registradas mediante el nuevo sistema.

Tabla 14. Cantidad de denuncias recibidas. Periodo 2023 - julio 2026

Periodo	Personas
2023	7.685
2024	7.933
Ene - Set 2025	4.446
Oct - Dic 2025	1.546
Ene - Jul 2026	6.447

Fuente: Observatorio Laboral-MTESS. Elaboración propia a partir del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias (SUAD) y registros previos al SUAD.

Estas cifras deben interpretarse principalmente como una medida del volumen de atención requerido por la ciudadanía. Una mayor cantidad de denuncias no constituye por sí misma un resultado positivo ni implica necesariamente un aumento equivalente de los incumplimientos laborales. En particular, desde la implementación del SUAD, la ampliación de la cobertura territorial y la unificación de los canales de registro mejoraron la capacidad institucional para captar, ordenar y dar seguimiento a las denuncias recibidas.

Entre octubre de 2025 y julio de 2026, el SUAD registró 7.993 denuncias, provenientes tanto de las dependencias centrales como de las Direcciones Regionales de Trabajo.

La centralización de esta información permite contar con registros más consistentes sobre las situaciones planteadas por trabajadores y trabajadoras, independientemente del lugar en el que se origine la denuncia.

Una atención integrada evita respuestas fragmentadas y mejora el seguimiento de cada trabajador.

La información muestra que la mayor parte de las denuncias continuó siendo atendida por las dependencias centrales, especialmente por el Departamento de Mediación en Conflictos Individuales, que concentró 5.585 registros. Al mismo tiempo, la incorporación de las Direcciones Regionales permitió ampliar el registro territorial: se destacan Alto Paraná, con 851 denuncias, Itapúa, con 299, y Caaguazú, con 236, además de registros provenientes de otras regiones del país.

Más allá de la cantidad de casos recibidos, el principal resultado de gestión es que el MTESS dispone actualmente de una herramienta que permite registrar de manera estandarizada dónde se originan los conflictos laborales, cuáles son sus motivos, qué tratamiento reciben y cuál es el resultado de las actuaciones. Esta información constituye una base para mejorar la atención a los trabajadores y orientar con mayor precisión las acciones de conciliación, prevención, fiscalización y planificación territorial.

La sistematización de estos datos permite, además, identificar patrones y necesidades específicas de intervención, tanto a nivel central como regional. Esto fortalece la capacidad del Ministerio para anticipar problemáticas recurrentes y orientar sus recursos hacia los sectores y territorios que requieren mayor atención. A su vez, contar con criterios uniformes de registro contribuye a reducir la dispersión de la información y facilita el seguimiento de cada actuación desde su ingreso hasta su conclusión.

De esta manera, el SUAD no constituye únicamente un canal para la recepción de denuncias, sino también una herramienta para fortalecer la gestión de los conflictos laborales.

Tabla 15. Cantidad de denuncias recibidas según dependencia desde implementación del SUAD. Periodo octubre 2025 - julio 2026

Dependencias	2025 (Oct - Dic)	2026 (Ene - Jul)	Total
Departamento de Mediación en Conflictos Individuales (Asunción)	1.217	4.368	5.585
Dirección Regional de Trabajo de Alto Paraná	94	757	851
Departamento de Servicio de Atención de Asuntos Laborales (Asunción)	177	439	616
Dirección Regional de Trabajo de Itapúa	21	278	299
Dirección Regional de Trabajo de Caaguazú	21	215	236
Dirección Regional de Amambay	0	63	63
Dirección Regional de Trabajo de Cordillera	0	61	61
Dirección Regional de Trabajo de Canindeyú	0	50	50
Dirección Regional de Trabajo de Concepción	0	41	41
Dirección Regional de Trabajo de Paraguarí	0	39	39
Dirección Regional de Trabajo de Guairá	0	39	39
Dirección de Seguridad Social (Asunción)	11	15	26
Departamento de Niñez (Asunción)	5	20	25
Dirección Regional de Trabajo de Misiones	0	22	22
Dirección Regional de Trabajo de Boquerón	0	16	16
Dirección Regional de Trabajo Pueblos Originarios	0	14	14
Dirección Regional de Trabajo de San Pedro	0	6	6
Dirección Regional de Trabajo de Presidente Hayes	0	4	4
Total general	1.546	6.447	7.993

Fuente: Observatorio Laboral-MTESS. Elaboración propia a partir del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias (SUAD)

MEDIACIÓN, REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y LIBERTAD SINDICAL

La Dirección de Trabajo del MTESS cumple una función central en la prevención y resolución de conflictos, la protección de la libertad sindical y el ordenamiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Durante el periodo analizado, sus acciones comprendieron la mediación entre trabajadores y empleadores, el registro y la homologación de contratos, la revisión de Reglamentos Internos de Trabajo, la atención de conflictos colectivos, el reconocimiento de organizaciones sindicales y el acompañamiento de los procesos de negociación colectiva.

MEDIACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

La mediación administrativa constituye una vía gratuita y más rápida para procurar acuerdos antes de que las controversias se trasladen al ámbito judicial. Entre 2023 y julio de 2026, el Departamento de Mediación en Conflictos Individuales desarrolló más de 7.300 audiencias, de las cuales 3.840 concluyeron con acuerdos conciliatorios que alcanzaron a 3.950 trabajadores.

Los acuerdos comprendieron soluciones como el pago de beneficios laborales, la corrección de condiciones contractuales, la recuperación de turnos de trabajo y la reposición de trabajadores. Asimismo, entre 2024 y julio de 2026 se brindaron 34.487 asesoramientos presenciales a trabajadores y empleadores.

Estos resultados muestran que la mediación no se limita a tramitar reclamos, sino que procura soluciones concretas mediante el diálogo. Para las personas trabajadoras representa una vía accesible para reclamar sus derechos; para los empleadores, una oportunidad de corregir incumplimientos y evitar procesos judiciales prolongados y costosos.

Al mismo tiempo, este mecanismo contribuye a fortalecer una cultura de diálogo y resolución temprana de las controversias en el ámbito laboral.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y HUELGAS

La Dirección de Trabajo también intervino en conflictos colectivos mediante la convocatoria y facilitación de espacios de diálogo entre empleadores y organizaciones de trabajadores. Estas mediaciones estuvieron orientadas a acercar posiciones, construir soluciones voluntarias y prevenir la escalada de las controversias.

La intervención temprana permitió encauzar negociaciones antes de que derivaran en medidas de fuerza y, cuando estas ya habían sido anunciadas o iniciadas, generar condiciones para alcanzar acuerdos y evitar la prolongación de las huelgas. Esta función preventiva contribuye a proteger los derechos colectivos, preservar la continuidad del trabajo y reducir los efectos económicos y sociales de los conflictos, sin menoscabar el ejercicio de la libertad sindical y del derecho a la huelga.

La intervención temprana ayudó a prevenir la escalada de las controversias y preservar la continuidad de las actividades, con respeto a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Asimismo, el MTESS acompañó la negociación, revisión, registro y homologación de contratos colectivos sobre salarios, jornadas, beneficios, organización del trabajo y mecanismos de solución de conflictos.

REGISTRO DE CONTRATOS INDIVIDUALES Y REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO

El MTESS desarrolló acciones orientadas a fortalecer la seguridad jurídica de las relaciones laborales mediante el registro y la homologación de contratos individuales de trabajo. Entre agosto y diciembre de 2023 se gestionaron 719 resoluciones, correspondientes a 3.867 contratos o solicitudes; en 2024, 2.238 resoluciones vinculadas a 12.586 contratos o solicitudes; en 2025, 1.627 resoluciones correspondientes a 11.448 contratos o solicitudes; y entre enero y julio de 2026, 935 resoluciones relacionadas con 7.038 contratos o solicitudes.

La homologación permite verificar que los contratos se ajusten a las disposiciones laborales vigentes y proporciona respaldo documental tanto a trabajadores como a empleadores. Como parte de estas acciones, entre enero y julio de 2026 también se emitieron 223 informes técnicos sobre Reglamentos Internos de Trabajo (RIT). La revisión de estos instrumentos permite comprobar que las disposiciones internas de las empresas —relacionadas con los horarios, las obligaciones, los procedimientos disciplinarios y las condiciones de convivencia laboral— sean compatibles con la legislación vigente.

Durante el mismo periodo se emitieron, además, 517 resoluciones de autorización de trabajo nocturno, que alcanzaron a 4.986 trabajadores. Estas actuaciones contribuyeron a regularizar y ordenar las jornadas y modalidades especiales de trabajo, garantizando su adecuación al marco normativo laboral.

LIBERTAD SINDICAL Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES

La protección de la libertad sindical comprendió el registro de nuevas organizaciones y de sus autoridades, tanto en el sector público como en el privado. Entre agosto de 2023 y julio de 2026 se registraron 46 nuevos sindicatos o asociaciones: 28 del sector público y 18 del sector privado.

Durante el mismo periodo se inscribieron 548 nuevas comisiones directivas, de las cuales 323 correspondieron al sector público y 225 al sector privado. Estos registros brindan reconocimiento administrativo a las autoridades electas y facilitan el ejercicio de la representación sindical, la negociación colectiva y la defensa organizada de los intereses de los trabajadores.

En 2025 también se registraron 107 beneficiarios de estabilidad sindical, correspondientes a integrantes de comisiones directivas o negociadores de contratos colectivos: 69 del sector público y 38 del sector privado. Esta protección contribuye a que los representantes puedan ejercer sus funciones sin sufrir medidas que menoscaben indebidamente su actividad sindical.

Asimismo, se inició la digitalización de los legajos de sindicatos, asociaciones, federaciones y centrales. Este proceso permitirá agilizar las inscripciones, la actualización de autoridades y la respuesta a solicitudes de información, además de mejorar la conservación y trazabilidad de la documentación gremial.

De este modo, el MTESS fortaleció la política de relaciones laborales basada en prevención, diálogo, seguridad jurídica y respeto de los derechos individuales y colectivos. La mediación permitió resolver controversias y preservar puestos de trabajo; el registro de contratos y la revisión de los RIT mejoraron el ordenamiento de las relaciones laborales; y el reconocimiento de sindicatos y contratos colectivos fortaleció la representación y la negociación colectiva.



CONTROL, INSPECCIÓN Y FISCALIZACIÓN

Durante este trienio, el MTESS impulsó una profunda reingeniería de sus procesos de fiscalización, migrando de un modelo reactivo a un esquema de fiscalización inteligente, preventivo, digitalizado y enfocado en la protección integral de los derechos laborales y de seguridad social en todo el territorio paraguayo.

El fortalecimiento de la función inspectiva se sustentó en la promulgación e implementación de herramientas normativas clave dictadas entre los años 2024 y 2026, las cuales modernizaron y brindaron garantías procesales, transparencia e institucionalidad al ejercicio de la inspección laboral:

- **Resolución MTESS Nº 346/2024 (Manual de Procedimientos de Inspección):** Aprobó el nuevo Manual de Procedimientos de Inspección y Fiscalización Laboral, abrogando la Res. Nº 47/2016 y Res. Nº 56/2017, estandarizando los criterios de fiscalización y fijando plazos objetivos de trámite para la emisión de actas y expedientes.

- **Resolución MTESS Nº 1353/2025 (Uso de Videocámaras Corporales / Bodycams):** Aprobó el reglamento oficial de uso de videocámaras corporales por parte de los inspectores de trabajo durante los procedimientos en terreno, otorgando máxima transparencia, trazabilidad probatoria y seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores.

- **Resolución MTESS Nº 1146/2025 (Sistema SUAD):** Autorizó la implementación y utilización operativa del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias (SUAD) y sus anexos técnicos, modernizando la recepción, canalización y notificación digital de actuaciones inspectivas.

- **Resolución MTESS Nº 207/2025 (Protocolo Hambre Cero):** Aprobó el Protocolo de Verificación Laboral en establecimientos educativos en el marco del programa gubernamental “Hambre Cero en nuestras Escuelas y Sistema Educativo”, garantizando la cobertura de seguridad social y condiciones de empleo digno para el personal contratado por adjudicatarias del servicio de alimentación escolar.



- **Resolución MTESS Nº 1361/2025 (Suspensión de Contratos):** Reglamentó de forma rigurosa la suspensión de contratos de trabajo dispuesta en el Capítulo VIII de la Ley Nº 213/1993 (Código del Trabajo) y su modificatoria Ley Nº 496/1995.

- **Resolución MTESS Nº 195/2026 y Modificatoria Res. Nº 564/2026 (Violencia, Acoso y Discriminación):** Aprobaron los nuevos lineamientos de prevención, atención, investigación y respuesta ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo en el sector privado.

- **Resolución MTESS N° 780/2026 (Denuncias sobre incumplimiento del pago del complemento o diferencia del salario mínimo):** por la cual se aprueba la reglamentación del artículo 259 del código del trabajo para la tramitación de denuncias por incumplimiento del pago de la diferencia o complemento del salario mínimo, conforme al reajuste dispuesto anualmente.

- **Resolución MTESS N° 904/2025 (Insalubridad):** por la cual se aprueba el manual de procedimiento para la declaración de insalubridad o peligrosidad en los centros de trabajo.

A continuación, se consolida la totalidad de las intervenciones, inspecciones, verificaciones y notificaciones ejecutadas por la DGIFT durante el período de gobierno reportado (agosto/2023 a julio/2026).

La producción de actuaciones inspectivas mostró un crecimiento acumulado extraordinario: pasando de 31 intervenciones en los meses iniciales de 2023 a 701 en 2024, alcanzando 1.577 en 2025 y registrando 1.705 actuaciones únicamente en los primeros 7 meses del año 2026. Esto representa un incremento operativo superior al 143% entre el año 2024 y el alcanzado a mitad del 2026. Este crecimiento refleja una ampliación sustancial de la capacidad operativa del Ministerio y una mayor presencia institucional en los lugares de trabajo, fortaleciendo la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.

Más capacidad de fiscalización para promover el cumplimiento y proteger los derechos laborales.

La presencia fiscalizadora en 1.681 escuelas garantizó que las empresas adjudicatarias del Estado cumplan con la cobertura efectiva del Instituto de Previsión Social (IPS) para más de 22.000 trabajadores de la alimentación escolar, alineando la política laboral con las prioridades sociales estratégicas del Gobierno Nacional. Esta intervención permitió incorporar el componente de cumplimiento laboral dentro de una política pública de alcance nacional, fortaleciendo la protección de quienes prestan servicios en su ejecución. El despliegue de tecnología audiovisual (videocámaras corporales) durante los procedimientos de inspección ha elevado los estándares de conducta e integridad de la fuerza inspectiva.

Bajo la vigencia de la Resolución MTESS Nº 346/2024 y las directrices internas de la DGIFT, se ha consolidado el control de calidad previo del borrador del Acta de Infracción dentro del “Tiempo Objetivo”, eliminando la mora.

Los resultados alcanzados durante los tres años de gestión demuestran la consolidación de una Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo (DGIFT) moderna, eficiente, transparente y volcada hacia la formalización laboral. La combinación de un sólido marco normativo, la integración de herramientas tecnológicas y el enfoque preventivo en programas de alto impacto gubernamental convierten a la fiscalización laboral en un eje central para la dignidad del trabajo en el Paraguay. De esta manera, la fiscalización se consolida como una herramienta esencial para avanzar hacia un mercado laboral con mayor formalidad, cumplimiento y protección de derechos.

Tabla 16. Intervenciones, inspecciones, verificaciones y notificaciones ejecutadas por la DGIFT.
Periodo: agosto 2023 - julio 2026

Concepto / Año	2023 (Ago-Dic)	2024 (Ene-Dic)	2025 (Ene-Dic)	2026 (Ene-Jul)	Total general
Orden de inspección y fiscalización (OIF)	10	355	185	273	823
Control a empresas de transporte (Carga y Pasajeros)	21	346	179	76	622
Programa Hambre Cero - Verificación a instituciones educativas (*)	-	-	1.098	583	1.681
Verificación de feriado paga doble	-	-	115	-	115
Notificaciones digitales SUAD	-	-	-	773	773
Total general de actuaciones	31	701	1.577	1.705	4.014

Fuente: Registros Administrativos Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo (DGIFT) - MTESS

Nota:(*) En el marco del Programa Hambre Cero, además de las 1.681 instituciones educativas fiscalizadas in situ, se realizó el relevamiento y verificación directa de las condiciones laborales e inscripción en la seguridad social (IPS) de 5.951 trabajadores directos.

ATENCIÓN LABORAL INTEGRAL A MUJERES TRABAJADORAS

El acceso efectivo a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras requiere canales institucionales cercanos, información clara y mecanismos de respuesta frente a posibles incumplimientos. En este marco, el MTESS fortaleció la Política de Atención Laboral Integral a Mujeres Trabajadoras, orientada a brindar asesoramiento, recibir denuncias, derivar casos a conciliación o fiscalización y acompañar las actuaciones correspondientes.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de agosto de 2023 y el 31 de julio de 2026, la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora prestó servicios especializados de atención laboral, con énfasis en la protección de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, como trabajadoras en estado de gravidez o periodo de lactancia, trabajadoras domésticas y mujeres afectadas por situaciones de discriminación, violencia o acoso laboral.

La atención comprendió consultas realizadas por trabajadoras y también por empleadores que requerían orientación para el cumplimiento adecuado de sus obligaciones. Asimismo, se fortaleció la cobertura territorial mediante capacitaciones a las 15 Direcciones Regionales de Trabajo, con el objetivo de avanzar hacia criterios de atención más uniformes en todo el país.

Durante el periodo informado se prestaron 19.981 servicios de atención laboral, de los cuales 17.186 correspondieron a asesoramientos y 2.795 a denuncias laborales. Los asesoramientos corresponden a servicios de información y orientación sobre derechos y obligaciones laborales, mientras que las denuncias implican la formalización de un presunto incumplimiento o vulneración de derechos que requiere la intervención administrativa del MTESS.



Los datos muestran que el asesoramiento fue la principal puerta de entrada al servicio, representando el 86 % de todas las atenciones. En términos agregados, se brindaron aproximadamente 6,1 asesoramientos por cada denuncia recibida. Esto refleja la importancia de contar con una instancia preventiva y orientadora, capaz de informar a las trabajadoras sobre sus derechos, aclarar el alcance de cada situación y definir la vía institucional más adecuada.

La evolución por periodo muestra un aumento progresivo del peso relativo de los asesoramientos dentro de la atención laboral especializada.

Tabla 17. Tipo de atención a Mujeres Trabajadoras. Agosto 2023 -julio 2026

Tipo de atención	Cantidad	Porcentaje del total
Asesoramientos laborales	17.186	86,0 %
Denuncias laborales	2.795	14,0 %
Total de servicios	19.981	100 %

Fuente: Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora - MTESS.

Entre el primer corte y el periodo enero-julio de 2026, la participación de los asesoramientos pasó de 81,8% a 91,3 %, mientras que la proporción de denuncias se redujo de 18,2 % a 8,7%. Esta evolución no debe interpretarse automáticamente como una disminución de los incumplimientos laborales, pero sí evidencia una mayor utilización del asesoramiento como mecanismo inicial de acceso al MTESS.

La recepción de 2.795 denuncias demuestra, al mismo tiempo, que la política mantuvo activa su función de protección frente a situaciones que requerían intervención formal. La denuncia permitió activar, según la naturaleza del caso, mecanismos de conciliación, fiscalización u otras actuaciones administrativas orientadas a verificar incumplimientos y procurar la restitución de derechos.

La experiencia acumulada en este periodo también permitió ordenar registros, criterios de atención y rutas de intervención, preparando la transición hacia el Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias Laborales (SUAD). De esta manera, el fortalecimiento de la atención laboral integral a mujeres trabajadoras constituyó tanto un resultado directo de la gestión como una base para la modernización institucional de los servicios de protección laboral.

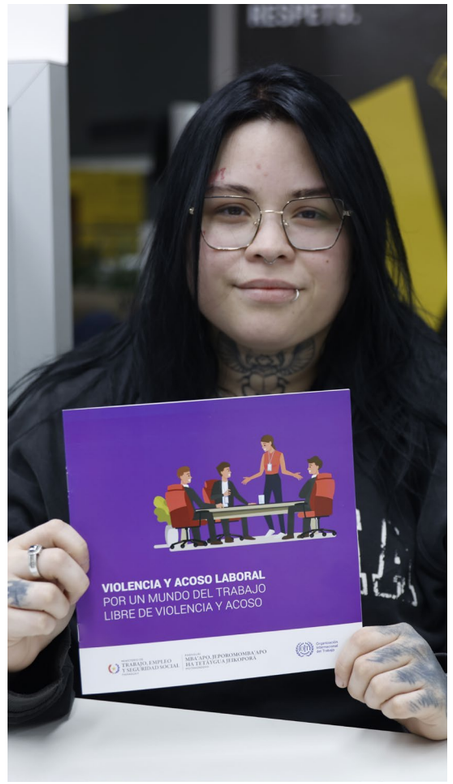


Tabla 18. Tipo de atención a Mujeres Trabajadoras. Evolución por periodo y porcentaje de participación. Agosto 2023 -julio 2026

Periodo	Asesoramientos	Denuncias	Total de servicios
15 de agosto de 2023 - diciembre de 2024	5.872	1.311	7.183
Enero - diciembre de 2025	6.420	1.017	7.437
Enero - julio de 2026	4.894	467	5.361
Total del periodo	17.186	2.795	19.981

Fuente: Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora - MTESS.

Este proceso permitió avanzar hacia un modelo de atención en el que la orientación temprana adquiere un papel relevante para que las trabajadoras conozcan sus derechos, identifiquen las alternativas disponibles y determinen la vía institucional más adecuada para cada situación. El asesoramiento constituye, en este sentido, una primera respuesta que puede contribuir a prevenir la profundización de los conflictos y facilitar una intervención más oportuna cuando el caso requiere otras actuaciones. A su vez, la sistematización de la atención genera información de utilidad para identificar los motivos de consulta y las problemáticas laborales que requieren mayor seguimiento institucional.



NUEVO MARCO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Durante el periodo de gestión, el MTESS avanzó en la construcción de un nuevo marco de prevención y respuesta frente a situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo. El principal cambio fue pasar de un enfoque centrado casi exclusivamente en la recepción de denuncias, una vez ocurridos los hechos, hacia una política preventiva, con obligaciones concretas para las empresas y con reglas más claras de actuación institucional.

Este avance se concretó mediante la Resolución MTESS N.º 195/2026, por la cual se aprobaron los lineamientos de prevención, atención, investigación y respuesta ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el sector privado. Posteriormente, la Resolución MTESS N.º 564/2026 introdujo ajustes para precisar el alcance de determinadas disposiciones, entre ellas la definición del espacio de trabajo y la responsabilidad del empleador frente a hechos de violencia ejercidos por terceros.

La nueva regulación no se limita a establecer una vía de denuncia. Su objetivo es que los lugares de trabajo cuenten con mecanismos internos para prevenir hechos de violencia o acoso, recibir comunicaciones, adoptar medidas de protección, investigar con garantías y responder de manera adecuada. De esta forma, la política integra prevención, atención, investigación, protección y fiscalización dentro de una misma ruta institucional.

Este cambio representa un avance en la protección de los derechos laborales y en la construcción de ambientes de trabajo más seguros. Al establecer responsabilidades y procedimientos definidos, se brinda mayor claridad sobre cómo actuar ante situaciones de discriminación, violencia o acoso y sobre las medidas que deben implementarse para prevenirlas. A su vez, fortalece la capacidad de respuesta frente a estas situaciones

La protección frente a la violencia y el acoso se extiende a todas las empresas sin distinción.

y promueve una intervención más oportuna para proteger a las personas trabajadoras.

Una de las innovaciones más importantes es que las obligaciones se adaptan al tamaño de la empresa. Las empresas con más de diez personas trabajadoras deben contar con un protocolo de prevención y actuación, mientras que las empresas de hasta diez personas trabajadoras deben adoptar y difundir una Declaración de Tolerancia Cero. Esta diferenciación permite extender la protección a empresas de distinto tamaño, sin imponer la misma estructura administrativa a unidades con capacidades organizacionales diferentes.

El nuevo régimen también reconoce situaciones que requieren respuestas específicas, como la violencia ejercida por terceros vinculados con el trabajo y los efectos que la violencia doméstica puede producir sobre la permanencia, seguridad y desempeño de una persona trabajadora. En este último caso, articula la respuesta empresarial con los permisos y mecanismos de protección previstos en la Ley N.º 5777/2016 y su reglamentación.

La implementación fue acompañada por jornadas de socialización con representantes del sector empleador y capacitaciones internas dirigidas a dependencias del MTESS vinculadas con atención, recepción de reglamentos internos, inspección, fiscalización y gestión territorial de casos. También se habilitaron mecanismos de orientación para acompañar a las empresas durante el periodo inicial de adecuación.

Para las personas trabajadoras, el principal logro es contar con mecanismos de protección antes, durante y después de una denuncia. La política permite intervenir sin esperar a que las situaciones produzcan daños mayores, obliga a prevenir, habilitar canales de comunicación, adoptar medidas de resguardo e investigar los hechos denunciados. Este enfoque preventivo amplía la capacidad de respuesta frente a situaciones que pueden afectar la dignidad, la igualdad y la integridad de las personas en sus lugares de trabajo, estableciendo responsabilidades concretas para actuar oportunamente y evitar la continuidad o agravamiento de estas conductas.

Para el MTESS, el nuevo marco establece reglas comunes para orientar, recibir denuncias, verificar el cumplimiento y reducir la discrecionalidad en la actuación institucional. La existencia de procedimientos definidos permite ordenar la intervención de las distintas dependencias involucradas y brindar mayor previsibilidad a las personas que recurren al Ministerio. Asimismo, fortalece la capacidad institucional para identificar situaciones que requieren medidas de protección, realizar las derivaciones correspondientes y dar seguimiento a los casos dentro de las competencias establecidas.

En síntesis, el Ministerio avanzó hacia una política laboral más preventiva y ordenada frente a la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo. Este cambio fortalece la protección efectiva de trabajadores y trabajadoras, mejora la responsabilidad empresarial y sienta las bases para una implementación progresiva vinculada al diálogo tripartito, la equidad laboral y los estándares internacionales en la materia. La prevención adquiere así un carácter transversal dentro de la política laboral, involucrando al Estado, a los empleadores y a las personas trabajadoras en la construcción de entornos en los que el respeto y la igualdad constituyan condiciones esenciales del trabajo.

El desafío hacia adelante será consolidar la aplicación de estos mecanismos en los lugares de trabajo. El objetivo final es que la protección no dependa únicamente de la reacción ante una denuncia, sino de la existencia de ambientes laborales capaces de prevenir, identificar y abordar oportunamente situaciones de discriminación, violencia y acoso.





FORTALECIMIENTO DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La protección de la vida y la salud de las personas trabajadoras constituye una dimensión central del cumplimiento de los derechos laborales. Durante el periodo 2024–julio de 2026, el MTESS fortaleció la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional con acciones de prevención de riesgos laborales, asistencia técnica, capacitación y respuesta ante accidentes de trabajo, ampliando al mismo tiempo los servicios dirigidos a trabajadores, empleadores y profesionales especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Uno de los principales avances fue el fortalecimiento de los servicios de atención y orientación en SST. Durante el periodo reportado se registraron 8.989 atenciones, a través de canales presenciales, telefónicos y administrativos, brindando orientación sobre normativa, prevención de riesgos, registro profesional y procedimientos vinculados con la seguridad y salud laboral. Este servicio se complementó con asesoramiento técnico-jurídico a trabajadores y empleadores para facilitar la correcta aplicación de las normas y promover ambientes laborales más seguros.

La gestión puso especial énfasis en la prevención y formación. Entre 2024 y julio de 2026 se desarrollaron 66 jornadas de capacitación, que alcanzaron a 3.939 personas, entre trabajadores, empleadores, profesionales y otros actores vinculados con la prevención de riesgos laborales. Las actividades abordaron aspectos normativos y técnicos y estuvieron acompañadas por jornadas nacionales, campañas de sensibilización y acciones de preparación ante emergencias.

También se fortaleció la prevención dentro de las propias empresas mediante las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes (CIPA), espacios de participación conjunta de empleadores y trabajadores para identificar riesgos y promover medidas preventivas. Durante el periodo se registraron y reconocieron 84 CIPA: 2 en 2024, 38 en 2025 y 44 hasta julio de 2026, evidenciando una expansión progresiva de este mecanismo de gestión preventiva.

En materia de respuesta frente a hechos graves, el MTESS realizó más de 40 investigaciones técnicas de accidentes laborales entre 2024 y julio de 2026. Estas intervenciones permitieron identificar las causas y factores de riesgo asociados a los accidentes y formular medidas correctivas y preventivas dirigidas a evitar su repetición.

Más conocimiento sobre los riesgos laborales fortalece la capacidad de prevenir accidentes y proteger vidas.

Finalmente, se modernizó y fortaleció el Registro Nacional de Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la incorporación del registro y carnet digital. Entre 2024 y julio de 2026 fueron incorporados 2.316 nuevos técnicos, con lo cual el registro nacional alcanzó 7.677 profesionales habilitados al 31 de julio de 2026.

La digitalización del registro facilita el acceso a profesionales habilitados y fortalece la prevención de riesgos laborales.



Tabla 19. Atención a profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Periodo 2024 - 2026

Año	2024	2025	2026 (hasta julio)	Total
Presencial	360	1.383	360	2.103
Telefónica	670	2.582	294	3.546
Notificaciones	580	1.920	940	3.440
Total General	1.610	5.885	1.594	9.089

Fuente: Registros de la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional (DSSO), MTESS.

SUMARIOS Y SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO NORMATIVO

La potestad sancionadora del MTESS constituye una herramienta institucional para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social y de salud y seguridad ocupacional. Cuando en los procesos de inspección o fiscalización se detectan incumplimientos que no son subsanados, o cuando no se presenta la documentación requerida, corresponde la instrucción del sumario administrativo a través de la Dirección General de Asesoría Jurídica.

Durante el periodo comprendido entre septiembre de 2023 y julio de 2026, el MTESS fortaleció la tramitación de sumarios administrativos y la aplicación de sanciones a empresas que incurrieron en incumplimientos normativos. Este proceso permitió transformar los hallazgos de fiscalización en actuaciones administrativas concretas, con resguardo del debido proceso y con capacidad de generar efectos correctivos sobre las relaciones laborales.

En total, se registraron 281 empresas multadas durante el periodo informado. La mayor cantidad de resoluciones sancionatorias se concentró en 2025, con 148 empresas multadas, seguida de 2026, que al corte disponible registra 92 empresas multadas. El aumento observado respecto de los primeros años del periodo refleja una mayor capacidad institucional para concluir sumarios administrativos y aplicar sanciones cuando se comprueban infracciones a la normativa laboral.

Durante el periodo se comprobaron 1.072 infracciones, con multas aplicadas por un total de G. 23.475.389.275. Las infracciones más frecuentes se concentraron en remuneraciones, con 440 casos, seguidas por jornada y descansos, con 253 casos; salud y seguridad ocupacional, con 197 casos; e infracciones documentales, con 174 casos.

Desde el punto de vista económico, los mayores montos sancionatorios correspondieron a jornada y descansos, con G. 8.693.058.550, y a remuneraciones, con G. 6.062.427.235. Esto muestra que los principales focos de incumplimiento detectados se relacionan con el tiempo de trabajo, el pago correcto de salarios y beneficios, la emisión de documentación laboral y las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

El fortalecimiento de esta capacidad resulta relevante porque permite dar continuidad efectiva a las actuaciones de inspección y fiscalización. La detección de una irregularidad no constituye el final de la intervención institucional, sino el inicio de un proceso orientado a promover su corrección y, cuando corresponde, determinar responsabilidades administrativas.

De esta manera, la fiscalización, el seguimiento de los incumplimientos y la aplicación de sanciones forman parte de una misma política de protección laboral. La actuación sancionadora contribuye además a generar condiciones más equitativas entre las empresas.

Fiscalizar también es hacer cumplir: los incumplimientos detectados tienen seguimiento, corrección y sanción.



Tabla 20. Distribución de la cantidad de infracciones, según principales causas normativas de incumplimientos (En guaraníes). Período: septiembre 2023 - julio 2026

Marco Normativo	Cantidad	Monto
Remuneraciones	440	6.062.427.235
Falta de pago de horas nocturnas (Art. 234 Código del Trabajo)	115	832.336.090
Descuentos salariales indebidos (Arts. 240 y 242 Código de Trabajo)	118	1.722.199.300
Falta de pago de horas extraordinarias (Art. 234 Código del Trabajo)	78	722.806.035
Incumplimiento del pago del salario mínimo legal vigente (Art. 228 y 257 Código del Trabajo).	67	1.336.962.420
Omisión de pago de aguinaldo (Art. 243 Código del Trabajo)	39	1.234.209.570
Falta de pago por horas mixtas (Art. 234 Código del Trabajo)	20	115.160.890
Falta de pago por horas nocturnas, horas mixtas y descanso intermedio (Arts. 200 y 234 Código de Trabajo) (*)	1	19.372.860
Omisión de pago de bonificación familiar (Art. 261 Código del Trabajo)	2	79.380.070
Jornada y descansos	253	8.693.058.550
Exceso en la jornada legal de trabajo (Art. 194 y 196 del Código del Trabajo)	161	6.940.563.135
Exceso de la jornada de trabajo y falta de pago horas extraordinarias (Ley 213/93, Arts. 194, 196 y 234) (*)	33	524.143.490
Falta de comunicación y otorgamiento de vacaciones (Arts. 220 y 222 Código del Trabajo)	8	679.394.430
Falta de concesión del descanso semanal obligatorio (Art. 213 Código del Trabajo)	18	148.500.520
Exceso de la jornada de trabajo y falta de concesión del descanso semanal (Ley 213/93, Arts. 194, 196 y 213) (*)	12	130.766.805
Falta de concesión del descanso intermedio (Art. 200 Código del Trabajo)	7	77.491.440
Exceso de la jornada de trabajo, falta de concesión del descanso semanal y falta de pago de horas extraordinarias (Ley 213/93, Arts. 194, 196 y 213) (*)	5	92.021.085
Exceso de horas extraordinarias (Art. 201 del Código del Trabajo)	1	1.076.270
Exceso de la jornada de trabajo del adolescente trabajador (Art. 58 Ley 1680/01)	1	10.309.100

Tabla 20. Distribución de la cantidad de infracciones, según principales causas normativas de incumplimientos (En guaraníes). Período: septiembre 2023 - julio 2026

Exceso de la jornada de trabajo y falta de concesión del descanso intermedio (Ley 213/93, Arts. 194, 196 y 200) (*)	4	69.419.415
Falta de concesión de descanso obligatorio y falta de concesión de descanso intermedio (Arts. 200 y 213 Código del Trabajo) (*)	1	3.228.810
Falta de pago de horas extraordinarias, exceso de la jornada de trabajo y falta de concesión del descanso intermedio (Ley 213/93, Arts. 194, 196 y 200) (*)	1	8.072.025
Falta de pago de horas extraordinarias, exceso de la jornada de trabajo, falta de concesión del descanso intermedio y descanso semanal (Ley 213/93, Arts. 194, 196 y 200) (*)	1	8.072.025
Salud y seguridad ocupacional	197	3.707.967.430
Omisión de información y formación en seguridad y salud ocupacional (Art. 15 Decreto 14390/92, Art. 274 Código del Trabajo)	27	59.605.070
Omisión de exámenes médicos laborales obligatorios (Art. 275 inc. a del Código del Trabajo)	26	1.727.213.930
Falta de provisión de ropas de trabajo y/o equipos de protección personal (Art. 272 Código del Trabajo, 249 y 256 Decreto 14390/92)	23	1.622.202.100
Omisión de evaluación de riesgos y políticas de prevención de riesgos ocupacionales (Arts. 273 y 275 inciso d. Código del Trabajo)	21	46.176.520
Incumplimiento de la organización de la salud ocupacional (Art. 271 Decreto 14390/92)	17	37.747.800
Falta de mantenimiento aparatos de izar, máquinas, sistemas y dispositivos de seguridad e instalaciones eléctricas (Art. 78, 109, 110, 128 y 140 del Decreto 14.390/92)	17	43.969.300
Falta de inscripción de profesionales en salud y seguridad ocupacional (Art. 276 Decreto 14390/92)	11	25.014.000
Falta de constitución de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA) (Art. 284 Decreto 14390/92)	9	20.799.640
Falta de señalización de salidas y puntos de encuentro (Art. 66 Decreto 14390/92)	6	15.599.730
Deficiencia de dotación de extintores (Art. 63 Decreto 14390/92)	5	13.401.830
Falta de botiquín de primeros auxilios adecuado (Art. 39 del Decreto 14390/92)	5	11.340.010
Deficiencia en las condiciones generales del local y señalización del área de circulación vehicular (Art. 166 del Decreto N° 14390/92)	4	8.338.000
Falta de sistemas de protección de máquinas (Art. 110 Decreto 14390/92)	3	7.307.090
Deficiencia de iluminación del lugar de trabajo (Art. 224 del Decreto 14390/92)	1	2.061.820

Tabla 20. Distribución de la cantidad de infracciones, según principales causas normativas de incumplimientos (En guaraníes). Período: septiembre 2023 - julio 2026

Deficiencia en el orden y la limpieza del lugar de trabajo e instalaciones (Art. 29 del Decreto 14390/92)	2	5.154.550
Falta de provisión de agua potable (Art. 34 Decreto 14390/92)	1	2.061.820
Falta de señalización de seguridad (Art. 73 Decreto 14390/92)	2	4.123.640
Falta de servicio de enfermería (Art. 39 Decreto 14390/92)	1	2.061.820
Falta señalización de equipos y maquinarias (Arts. 73, 74, 75, 76, 77, 100, 103 Decreto 14390/92)	2	5.154.550
Obstrucción de pasillos (Art. 20 Decreto 14390/92)	2	5.154.550
Deficiencia de detectores de incendios (Art. 67 Decreto 14390/92)	1	3.092.730
Deficiencia en la ventilación y aireación del lugar de trabajo (Art. 227 Decreto 14390/92)	3	6.185.460
Falta de conexión de la boca de incendio y protección adecuada de los tableros eléctricos (Art 60 y 78 Decreto 14390/92)	1	2.152.540
Falta de mantenimiento y reparación de suelos, paredes y techos (Art. 19 Decreto 14390/92)	4	8.338.000
Falta de provisión de asiento ergonómico (Art. 281 del Código del Trabajo)	1	14.432.740
Falta de rótulos, etiquetas y fichas de datos de seguridad de productos químicos, biológicos o sustancias peligrosas (Art. 76, 237 y 238 del Decreto 14390/92)	1	6.185.460
Inadecuada ubicación de instalaciones de gas (Art. 104 Decreto 14390/92)	1	3.092.730
Infracciones relativas a documentos	174	4.596.417.490
Falta de emisión de recibo de pago de salario (Art. 235 Código del Trabajo)	148	2.920.488.260
Carencia de libros laborales obligatorios (Art. 7° Decreto N° 8304/17)	6	610.248.700
Inexistencia de contrato individual de trabajo escrito (Art. 43 del Código de Trabajo)	7	56.621.700
Falta de autorización para trabajo nocturno (Arts. 208 y 209 Código del Trabajo)	4	579.371.420
Falta de homologación del contrato de trabajo (Art. 13 de la Ley 884/91)	4	345.062.070

Tabla 20. Distribución de la cantidad de infracciones, según principales causas normativas de incumplimientos (En guaraníes). Período: septiembre 2023 - julio 2026

Alteración unilateral del contrato de trabajo (Art. 30 Código del Trabajo)	2	62.930.870
Falta de contrato de aprendizaje homologado (Art. 107 Código del Trabajo)	1	1.076.270
Falta de recibo de pago de salario al trabajador adolescente (Art. 235 Código del Trabajo)	1	10.309.100
Omisión del registro del adolescente trabajador (Art. 61 Ley 1680/01)	1	10.309.100
Infracciones relativas a maternidad, lactancia y guardería	8	415.518.570
Violación de la estabilidad laboral por fuero maternal (Art. 15 Ley 5508/15)	3	15.463.650
Falta de implementación de sala de lactancia (Art. 17 Ley 5508/15 modificada por Ley 6453/19)	2	387.230.400
Incumplimiento de habilitación de guardería (Art. 134 Código del Trabajo)	2	2.061.820
Omisión de otorgamiento de permisos y subsidios por maternidad (Arts. 11 y 12 Ley 5508/15)	1	10.762.700
Total	1.072	23.475.389.275

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

(*) Ante el incumplimiento simultáneo de dos o más normativas, las multas no se aplicarán de forma independiente, sino mediante una sanción única general.

El periodo 2023-2026 muestra un fortalecimiento de la capacidad institucional para instruir sumarios, concluir procedimientos y aplicar sanciones ante incumplimientos comprobados. Los resultados permiten identificar con mayor precisión los principales focos de infracción laboral y orientar mejor las acciones de fiscalización, prevención y asistencia técnica. Asimismo, la Resolución MTESS N.º 642/2024 contribuyó a modernizar el procedimiento sumarial, incorporando plazos más claros, notificaciones electrónicas, reglas de amplitud probatoria y mayor transparencia procesal. Estos avances permitieron ordenar las distintas etapas del procedimiento y brindar mayor previsibilidad tanto a la administración como a las partes involucradas, preservando las garantías del debido proceso.

El fortalecimiento del sistema sancionador complementa, de esta manera, las acciones de inspección y fiscalización desarrolladas por el MTESS. La capacidad de dar seguimiento a los incumplimientos detectados y concluir los procedimientos correspondientes resulta fundamental para que la actuación de control tenga efectos concretos y contribuya a corregir prácticas contrarias a la legislación laboral.



DIÁLOGO SOCIAL



CONSENSOS Y PARTICIPACIÓN PARA FORTALECER LAS RELACIONES LABORALES

El diálogo social constituyó un eje transversal de la gestión del MTESS, orientado a fortalecer la participación democrática y la construcción de consensos entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores en torno a los principales desafíos del mundo laboral. Durante el periodo, el Ministerio consolidó el Consejo Consultivo Tripartito como instancia permanente de consulta y concertación, impulsó mesas temáticas y sectoriales, reactivó la Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades y promovió la elaboración de la primera Estrategia Nacional Tripartita de Equidad Laboral 2026–2030. Asimismo, fortaleció la coordinación de la CONAETI y el abordaje conjunto de temas como la seguridad social, la libertad sindical, la vivienda, la formalización del empleo, la igualdad de oportunidades y la modernización de la legislación laboral. Este enfoque permitió sostener una agenda participativa, articular posiciones y respaldar políticas orientadas al trabajo decente, la protección social y la estabilidad de las relaciones laborales.

CONSEJO CONSULTIVO TRIPARTITO

Durante el periodo 2023-2026, el MTESS fortaleció el Consejo Consultivo Tripartito como instancia formal de diálogo social laboral, adscrito al Despacho Ministerial. Su base normativa se encuentra en la Ley N.º 5115/2013, que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, cuyo artículo 14 establece el Consejo Consultivo Tripartito, y en el Decreto N.º 5159/2016, que reglamenta su instalación y funcionamiento. Este marco institucional permite reunir al Gobierno, a las organizaciones de trabajadores y a las organizaciones de empleadores para el análisis y la formulación de propuestas sobre materias vinculadas al trabajo, el empleo y la seguridad social.

El principal aporte del Consejo durante estos tres años fue sostener un canal institucional de consulta y concertación para tratar temas laborales de alta relevancia pública. En un contexto de cambios en el mercado de trabajo, reformas normativas y desafíos persistentes de formalización, el Consejo permitió ordenar discusiones complejas, recoger posiciones de los sectores sociales y dar mayor legitimidad técnica e institucional a las decisiones impulsadas desde el Gobierno y el MTESS.

La agenda abordada incluyó temas estructurales del mundo laboral: seguridad social, libertad sindical, política salarial, legislación laboral, vivienda y financiamiento para trabajadores, empleo, productividad, trabajo decente y formalización laboral. Esta diversidad temática muestra que el Consejo no funcionó únicamente como un ámbito de respuesta a coyunturas, sino como una instancia para discutir reformas y políticas de mediano plazo.

En materia de seguridad social, el Consejo acompañó el análisis de propuestas orientadas a fortalecer la sostenibilidad, la cobertura y la supervisión del sistema. En este marco, el 20 de noviembre de 2023 se firmó el Acta de Acuerdo sobre la Reforma de la Seguridad Social, proceso que posteriormente dio lugar a la promulgación de la Ley N.º 7235/2023, que reglamenta el rol supervisor del Estado sobre las entidades de jubilaciones y pensiones.

En el ámbito de la libertad sindical, se trabajó sobre la protección de los derechos colectivos, la promoción de relaciones laborales más equilibradas y la revisión de procedimientos administrativos vinculados al reconocimiento de organizaciones gremiales. El objetivo fue aportar mayor claridad, agilidad y previsibilidad a trámites relevantes para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva.

En materia de política salarial, el Consejo Consultivo Tripartito permitió ampliar el análisis del reajuste del salario mínimo mediante la consideración del salario real, el costo de vida, la productividad, el empleo y la formalización. Este debate aportó insumos para su tratamiento posterior en el Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), instancia tripartita competente para formular las recomendaciones correspondientes al Poder Ejecutivo.

A través de la Mesa de legislación laboral, el MTESS promovió un proceso de diálogo amplio y tripartito sobre la actualización del marco normativo del trabajo,



con acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como observador. La discusión se orientó a adecuar la normativa laboral a las transformaciones del mundo del trabajo, procurando compatibilizar productividad, competitividad, justicia social y protección de derechos.

En materia de empleo, productividad y trabajo decente, el Consejo sirvió de plataforma para la firma del Acuerdo Marco para la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente Tripartito en la República del Paraguay 2024-2028. Asimismo, permitió analizar la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025-2028, posteriormente aprobada por Decreto N.º 4416/2025.

El Consejo Consultivo Tripartito permitió al MTESS mantener activo un mecanismo institucional de diálogo con los sectores directamente involucrados en las relaciones laborales. Su fortalecimiento constituye un resultado de gestión relevante, porque contribuyó a encauzar debates estratégicos, construir acuerdos y respaldar políticas orientadas al trabajo decente, la formalización laboral, la protección social y la estabilidad de las relaciones laborales.

El diálogo tripartito fortaleció la construcción de consensos y contribuyó a preservar la paz social y la estabilidad laboral.

CONASAM: DIÁLOGO TRIPARTITO Y POLÍTICA SALARIAL

Durante el periodo de gestión, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM) fortaleció su función como instancia institucional de diálogo social tripartito para el análisis y la formulación de propuestas relacionadas con el salario mínimo legal. Integrado por representantes del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, el Consejo permitió canalizar las posiciones de los distintos sectores y sustentar el proceso de revisión salarial mediante el intercambio de información económica, laboral y jurídica.

En 2024 y 2025, el funcionamiento regular del CONASAM dio continuidad al mecanismo anual de revisión previsto en el artículo 255 del Código del Trabajo. Las recomendaciones elevadas al Poder Ejecutivo sirvieron de base para los reajustes del 4,4 % en 2024 y del 3,6 % en 2025, formalizados mediante los Decretos N.º 1909/2024 y N.º 4122/2025. Esta periodicidad contribuyó a brindar previsibilidad al proceso y a asegurar la participación de los sectores sociales y productivos en el análisis de la política salarial.

En 2026, el proceso experimentó un avance cualitativo en su organización y desarrollo. Entre el 8 de mayo y el 17 de junio se realizaron siete sesiones, con agendas previamente definidas, circulación de documentos, participación de autoridades y equipos técnicos e incorporación de invitados con voz y sin voto. Asimismo, se aprobó en general un reglamento interno orientado a establecer reglas más claras y fortalecer la institucionalidad del Consejo.

Las reuniones permitieron recibir y analizar las propuestas presentadas por los representantes de trabajadores y empleadores. El debate abordó aspectos como la recuperación del poder adquisitivo, el costo de vida, la formalización laboral, la sostenibilidad del empleo, la capacidad de absorción de las empresas, la productividad y la previsibilidad normativa. La utilización de información oficial y metodologías verificables permitió precisar coincidencias, delimitar desacuerdos y ampliar la base técnica disponible para la toma de decisiones.

Aunque en 2026 no se alcanzó unanimidad sobre el porcentaje de reajuste, el diálogo produjo un resultado institucional concreto. En la sesión final se aprobaron por mayoría tres mociones: fortalecer el rol propositivo del CONASAM ante el Poder Ejecutivo; reconocer la necesidad de orientar el reajuste hacia la recuperación efectiva del poder adquisitivo; y elevar las propuestas, estudios y antecedentes, recomendando la conveniencia de un incremento salarial equilibrado. Sobre la base de estos insumos, el Poder Ejecutivo dispuso un reajuste del 5 % mediante el Decreto N.º 6225/2026, con vigencia desde el 1 de julio de 2026.

Como innovación institucional, por primera vez se elaboró y puso a disposición una Memoria del CONASAM, que documenta integralmente el proceso desarrollado y sistematiza las sesiones, propuestas, documentos técnicos, deliberaciones y resultados. La Memoria incorpora, además, registros históricos que permiten contextualizar la evolución del salario mínimo y de los procesos de revisión salarial. Esta herramienta fortalece la transparencia, preserva la memoria institucional y brinda mayor trazabilidad al análisis de la política salarial, al facilitar el seguimiento de la información considerada, las posiciones sectoriales y las decisiones adoptadas.

Su elaboración representa también un avance en la institucionalización del proceso de revisión del salario mínimo, al dejar documentados los fundamentos técnicos y las distintas perspectivas planteadas por los sectores representados. Esto permite contar con antecedentes organizados para futuros análisis y contribuye a dar continuidad a las discusiones salariales. De esta manera, la política salarial avanza hacia mecanismos de análisis cada vez más transparentes, documentados y sustentados en evidencia.





IMPULSO TRIPARTITO PARA LA EQUIDAD LABORAL

Durante el periodo de gestión, el MTESS impulsó la reactivación de la Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO), luego de aproximadamente seis años de inactividad. Esta medida permitió recuperar un espacio institucional de diálogo entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores para abordar, de manera conjunta, las principales brechas de igualdad en el mundo del trabajo.

La reactivación de la CTIO respondió a la necesidad de contar con una instancia tripartita capaz de ordenar una agenda común sobre participación laboral femenina, formalización, cuidados, prevención de la violencia y el acoso laboral, y fortalecimiento institucional. Estos temas requieren la intervención coordinada del Estado y de los actores sociales, considerando que afectan tanto el acceso de las mujeres al empleo como su permanencia, desarrollo y protección en los lugares de trabajo.

El proceso fue desarrollado de manera gradual. En una primera etapa se restablecieron los contactos con las organizaciones integrantes, se reconstruyeron los mecanismos de convocatoria y se retomó una dinámica regular de trabajo. La reactivación oficial se realizó el 6 de mayo de 2024. Posteriormente, durante 2025, se desarrollaron reuniones y talleres técnicos, entre ellos los realizados el 6 y 19 de junio, el 17 de julio y el 12 de agosto, orientados a identificar brechas, discutir prioridades y acordar líneas de intervención.

Como resultado de este trabajo, el 26 de agosto de 2025 se presentó una versión preliminar del instrumento estratégico elaborado por la Comisión, y el 9 de septiembre de 2025 se avanzó en la revisión de la versión final. El proceso fue considerado y validado en el marco de la CTIO en diciembre de 2025, consolidando un documento construido con participación tripartita y acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El principal logro de este proceso fue recuperar el diálogo tripartito como método de construcción de políticas de equidad laboral. La CTIO permitió que las acciones en materia de igualdad no dependan exclusivamente de una mirada gubernamental, sino que incorporen de manera organizada los aportes de trabajadores y empleadores.

Recuperamos el diálogo tripartito para avanzar en respuestas concretas frente a las brechas de igualdad en el trabajo.

La reactivación de la CTIO dejó instalada una base institucional para dar continuidad a la agenda de igualdad en el trabajo y creó las condiciones para la formulación de la Estrategia Nacional Tripartita de Equidad Laboral 2026-2030, desarrollada en el apartado siguiente.

PRIMERA ESTRATEGIA NACIONAL TRIPARTITA DE EQUIDAD LABORAL 2026 - 2030

Como resultado de la reactivación de la Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO), el MTESS impulsó la elaboración de la Primera Estrategia Nacional Tripartita de Equidad Laboral 2026-2030, construida con participación del Gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, con acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Antes de este proceso, Paraguay no contaba con una estrategia nacional específicamente orientada a la equidad laboral ni con una hoja de ruta tripartita que articulara, en un mismo instrumento, las acciones vinculadas al trabajo femenino decente, la formalización, la prevención de la violencia y el acoso, los cuidados y el fortalecimiento de la institucionalidad de diálogo social. Si bien existían iniciativas en estas materias, su tratamiento se encontraba disperso y sin un marco común de mediano plazo.

La Estrategia fue elaborada mediante reuniones técnicas, talleres participativos y sucesivas revisiones realizadas en el marco de la CTIO. Durante 2025 se identificaron brechas, se definieron prioridades y se formularon líneas de acción. La versión preliminar fue presentada el 26 de agosto de 2025, posteriormente revisada el 9 de septiembre de 2025, y validada por los actores tripartitos en el primer trimestre de 2026.

El instrumento constituye una hoja de ruta para orientar la actuación coordinada de los tres sectores hasta el año 2030. No sustituye las competencias propias de cada institución u organización, sino que establece un marco común para alinear esfuerzos, ordenar compromisos y dar seguimiento a una agenda laboral de igualdad.



El principal avance de política pública fue pasar de iniciativas dispersas a una agenda nacional de equidad laboral, construida mediante diálogo tripartito y con horizonte al año 2030. Para el MTESS, la Estrategia representa un resultado institucional relevante porque ordena prioridades, articula responsabilidades y crea una base para dar seguimiento a compromisos en materia de igualdad en el trabajo.

Con esta Estrategia, la equidad laboral queda planteada como una agenda integral que vincula empleo formal, protección de derechos, prevención de la violencia, corresponsabilidad en los cuidados y fortalecimiento institucional, reconociendo que las brechas laborales que afectan a las mujeres requieren respuestas coordinadas y sostenidas entre el Estado y los actores sociales.

CONAETI: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL



Durante el periodo de gestión, el MTESS fortaleció su rol de coordinación de la Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), principal espacio nacional de articulación interinstitucional y diálogo social para la prevención del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente. A través de esta instancia, se promovió la participación de instituciones públicas, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, gobiernos territoriales, sociedad civil y organismos internacionales en la construcción y seguimiento de la política pública en la materia.

El principal avance institucional fue consolidar a la CONAETI como un espacio de trabajo más ordenado, con planificación anual, seguimiento de compromisos y mayor presencia territorial. Desde 2024 se implementaron Planes Operativos Anuales, lo que permitió organizar las acciones de la Comisión, definir responsabilidades y mejorar la coordinación entre sus integrantes.

Llevamos la prevención del trabajo infantil al territorio, articulando instituciones y comunidades para fortalecer la protección de la niñez.

En este marco, la CONAETI participó en la evaluación de la II Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 2019-2024, proceso que permitió identificar avances, desafíos y lecciones aprendidas. Sobre esa base, acompañó la elaboración de la III Estrategia Nacional 2026-2030, concebida como el principal instrumento de planificación nacional para orientar las acciones de prevención, erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente permitido.

La nueva Estrategia fue construida mediante un proceso participativo con enfoque territorial. Se realizaron 4 talleres territoriales en Filadelfia, Coronel Oviedo, Ciudad del Este y Caacupé, además de 2 talleres nacionales de validación en Asunción. En total, participaron 301 personas provenientes de instituciones públicas, organizaciones de trabajadores y empleadores, sociedad civil, organismos internacionales y otros actores vinculados a la protección de niños, niñas y adolescentes.



MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN



INNOVACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

La modernización tecnológica y el fortalecimiento institucional constituyeron un eje transversal de la gestión del MTESS, orientado a brindar servicios laborales más ágiles, accesibles, seguros y transparentes, así como a fortalecer el uso de información para la toma de decisiones. Durante el periodo 2023–2026, la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones impulsó 29 líneas de acción que comprendieron la digitalización y simplificación de trámites, la ampliación de los canales de atención, la modernización de los servicios de empleo y formalización laboral, la interoperabilidad con otras instituciones y el fortalecimiento de la infraestructura, la conectividad y la ciberseguridad. Estas iniciativas facilitaron el acceso de trabajadores, buscadores de empleo, jóvenes, empleadores y MIPYMES a los servicios del Ministerio, al tiempo que mejoraron la trazabilidad de los procesos y la gestión interna. Este proceso permitió avanzar hacia una institución más cercana, eficiente, integrada y orientada a las necesidades de la ciudadanía.

La incorporación progresiva de herramientas digitales permitió reducir procedimientos presenciales, ordenar circuitos administrativos y disponer de mecanismos más eficientes para el registro, procesamiento y consulta de información.

Los avances desarrollados permitieron acompañar de manera transversal las distintas áreas de gestión del Ministerio, incorporando soluciones tecnológicas a procesos vinculados con la atención ciudadana, el empleo, la formalización y la administración institucional.

La tecnología permitió simplificar la relación con el Ministerio y brindar respuestas más ágiles a trabajadores y empleadores.

SERVICIOS LABORALES MÁS ACCESIBLES PARA LA CIUDADANÍA

Uno de los principales avances fue la ampliación de los servicios digitales para trabajadores y personas usuarias del Ministerio. Se fortalecieron herramientas vinculadas a la recepción y seguimiento de denuncias laborales, la orientación ciudadana, la gestión de turnos, la calculadora laboral y los portales institucionales.

El fortalecimiento del Sistema Unificado de Asesoramientos y Denuncias (SUAD) permitió registrar, clasificar, derivar y dar seguimiento a denuncias laborales recibidas de forma presencial y digital, reduciendo registros dispersos y mejorando la trazabilidad de los casos. A esto se sumó el fortalecimiento del canal web de denuncias laborales, que amplió la posibilidad de acceder al servicio de manera remota.

También se desarrolló la Calculadora Laboral Unificada, herramienta en línea que facilita cálculos laborales con criterios utilizados por el MTESS, contribuyendo a una orientación más clara para trabajadores, empleadores y funcionarios.

MEJORA DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO

La modernización también alcanzó a los servicios de intermediación laboral. En la plataforma EmpleaPY se incorporaron herramientas para el seguimiento de postulantes, ofertas laborales, procesos de selección y resultados de intermediación. Además, se habilitaron funcionalidades para informar a las personas postulantes sobre el estado y avance de sus procesos, mejorando la transparencia del servicio.

Asimismo, se incorporó el Programa EmpleaPY Joven dentro del portal, habilitando un canal digital específico para el registro, identificación y gestión de jóvenes beneficiarios de programas de inserción laboral.

Estas mejoras permitieron fortalecer la atención a personas en búsqueda de empleo, transparentar los procesos de postulación y contar con información más actualizada para el seguimiento de los programas laborales. La plataforma fortaleció así el vínculo entre las personas que buscan empleo y las empresas que requieren trabajadores, mediante un canal digital de acceso a oportunidades laborales.

TRÁMITES MÁS SIMPLES PARA EMPRESAS Y EMPLEADORES

En los servicios dirigidos a empresas, el avance más relevante fue el fortalecimiento del Registro Obrero Patronal (REOP) y la digitalización de obligaciones laborales. Se desarrolló un servicio web de interconexión entre el MTESS y el IPS, permitiendo el intercambio automatizado de datos de trabajadores y empresas. Esta interoperabilidad redujo verificaciones manuales y mejoró la disponibilidad de información para los procesos de formalización.

También se incorporaron herramientas digitales para la gestión de contratos laborales, suspensiones, multas, Libro de Información Laboral, recibos electrónicos y rectificación de comunicaciones laborales. Estas funcionalidades permitieron ampliar los servicios disponibles para empleadores, mejorar la trazabilidad de la información declarada y facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Otro avance concreto fue la incorporación de medios electrónicos de pago para multas laborales mediante integración con Bancard, lo que simplificó la cancelación de obligaciones y mejoró la trazabilidad de las transacciones.

INFORMACIÓN PÚBLICA Y GESTIÓN BASADA EN DATOS

El MTESS también modernizó sus canales de información pública. Se migró el portal institucional a WordPress, se implementó el sitio del Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) y se desplegó esta herramienta en infraestructura del Ministerio, mejorando la disponibilidad y seguridad de la información publicada.

La implementación de tableros, indicadores y datos estructurados fortaleció la capacidad institucional para monitorear servicios, programas y resultados. Esto contribuye a una gestión pública con mayor capacidad de seguimiento y toma de decisiones basada en información.

En este proceso, el SIMEL fortaleció la disponibilidad y organización de información relevante sobre el comportamiento del mercado laboral paraguayo, facilitando el acceso a datos e indicadores para su consulta y análisis. La herramienta permite concentrar información que sirve de apoyo para observar la evolución del empleo, la ocupación, la desocupación, la formalización y otras dimensiones vinculadas al trabajo. De esta manera, se amplían las capacidades institucionales para identificar tendencias, analizar cambios y disponer de evidencia para orientar las políticas de empleo, trabajo y seguridad social.

Datos abiertos para comprender el empleo y orientar las políticas públicas.

El sistema también constituye una herramienta de consulta para instituciones públicas, organizaciones de trabajadores y empleadores, investigadores, medios de comunicación y ciudadanía interesada en conocer la realidad del mercado laboral. La disponibilidad de información organizada y accesible favorece una mejor comprensión de las dinámicas del empleo y contribuye a fortalecer la transparencia y el acceso público a datos laborales.

La disponibilidad de datos en entornos digitales facilita la consulta y el seguimiento de indicadores, al tiempo que genera mejores condiciones para producir análisis sobre los cambios que atraviesa el mercado de trabajo. Este proceso fortalece el rol del MTESS como fuente institucional de información laboral.





INFRAESTRUCTURA Y MEJORA DE LA ATENCIÓN CIUDADANA

El fortalecimiento institucional del MTESS también comprendió la renovación de su infraestructura física y tecnológica, como una condición necesaria para brindar servicios laborales de mayor calidad. Las intervenciones estuvieron orientadas a reorganizar los espacios de atención, mejorar la accesibilidad y la circulación, garantizar mayor privacidad en los asesoramientos, denuncias y mediaciones, fortalecer la seguridad de las personas y asegurar la continuidad de los servicios presenciales y digitales.

Durante 2025 se ejecutó la refuncionalización del Edificio Central, con una inversión de Gs. 2.399.973.237. Las mejoras abarcaron la recepción principal, la sala de atención al público, las áreas de espera, las salas y boxes de mediación, los espacios para la recepción de denuncias y asesoramientos y un ambiente especializado para la atención de la mujer trabajadora. También se adecuaron sanitarios inclusivos, accesos y rampas, salidas de emergencia e instalaciones eléctricas y sanitarias. Los nuevos espacios fueron concebidos para responder a una afluencia estimada de aproximadamente 300 personas por día, con mejores condiciones de accesibilidad, privacidad, comodidad y seguridad.

En el primer semestre de 2026, el Ministerio dio continuidad a este proceso mediante una cartera adicional de inversiones por Gs. 11.282.014.000. Los proyectos contemplan la renovación del mobiliario, la instalación de nuevos ascensores, el mantenimiento preventivo y correctivo del edificio, la implementación de sistemas de control de acceso y videovigilancia y la incorporación de un Data Center Modular. Estas acciones complementan la renovación edilicia y están orientadas a mejorar la experiencia de las personas usuarias, asegurar la accesibilidad universal, ordenar los flujos de atención, proteger las instalaciones y sostener la disponibilidad de las plataformas y servicios digitales en canales seguros para la protección de la información administrada por el MTESS. De esta manera, la inversión en infraestructura física y tecnológica acompaña el fortalecimiento de la capacidad operativa del Ministerio.

Más allá de la recuperación material del edificio, este proceso fortalece la capacidad institucional del MTESS para ofrecer una atención más digna, inclusiva, privada y segura, y para asegurar que los servicios laborales permanezcan disponibles tanto en los canales presenciales como digitales. Las mejoras permiten contar con espacios más adecuados para la ciudadanía y mejores condiciones para el desarrollo de las funciones institucionales.

Tabla 21. Resumen de inversiones realizadas. Periodo agosto 2023 – julio 2026

Concepto	Situación	Inversión (En guaraníes)	Principal aporte al servicio
Mantenimiento y refuncionalización del Edificio Central	100 % de avance físico	2.399.973.237	Renovación de áreas de atención, mediación, denuncias, espera y circulación
Adquisición de muebles y enseres	En proceso	800.000.000	Equipamiento funcional y accesible para recepciones, boxes y salas de espera
Adquisición y montaje de ascensores	En proceso	1.590.000.000	Accesibilidad universal y movilidad segura entre los distintos niveles
Data Center Modular	En proceso	5.425.814.000	Continuidad, seguridad y disponibilidad de los servicios digitales
Sistema de adquisición de datos, control de acceso y videovigilancia	En ejecución	466.200.000	Ingreso ordenado, monitoreo y protección de personas e instalaciones
Mantenimiento y reparación mediante contrato abierto	En ejecución	3.000.000.000	Conservación del edificio, prevención de riesgos y continuidad operativa

Fuente: Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF), MTESS.

FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO Y PROFESIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN INTERNA

El fortalecimiento institucional también comprendió la mejora de las capacidades, condiciones de trabajo y mecanismos de gestión de las personas que forman parte del MTESS. Al inicio del periodo se identificaron brechas entre la estructura organizacional y el Anexo de Personal, puestos cubiertos mediante mecanismos de excepción, concursos pendientes, designaciones interinas y procesos administrativos sustentados principalmente en documentos físicos. A partir de este diagnóstico, la Dirección General de Talentos Humanos impulsó un proceso de regularización, profesionalización y modernización de la gestión interna.

Uno de los principales avances fue el fortalecimiento del mérito y la idoneidad como criterios para el ingreso y la promoción. En los concursos internos de promoción para cargos de jefatura participaron 133 postulantes para 12 puestos. Asimismo, se realizaron 467 evaluaciones en el proceso de méritos orientado a regularizar puestos previamente cubiertos por excepción.

En el ámbito de la inspección laboral, se aprobó el Manual de Perfil, Niveles de Puesto y Plan de Carrera del Inspector del Trabajo, mediante la Resolución MTESS N.º 630/2025, en concordancia con el Convenio N.º 81 de la OIT. Este instrumento estableció criterios



para el desarrollo profesional de la función inspectiva y sirvió de base para la convocatoria de 24 vacancias de Inspector del Trabajo Senior, proceso en el que participaron 350 postulantes. Con ello, se avanzó hacia una carrera inspectiva basada en perfiles, competencias y mecanismos transparentes de selección.

El desarrollo de capacidades fue otro componente de este proceso. Entre 70 y 100 servidores públicos por año participaron en capacitaciones, charlas, congresos y actividades de certificación de competencias. Además, se puso en marcha un plan piloto para evaluar y certificar competencias laborales adquiridas en el ejercicio de la función pública, generando una base para vincular progresivamente la formación, el desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional.

La modernización alcanzó igualmente los procesos administrados por Talentos Humanos. La implementación del Sistema de Administración de Personal (SIAP) permitió avanzar en la gestión digital de la asistencia, los permisos y sus instancias de aprobación. A ello se sumaron el saneamiento y ordenamiento de los archivos del personal y la activación del módulo de Legajo Digital, reduciendo el uso de papel y mejorando la integridad, disponibilidad y trazabilidad de la información.

Estas acciones permitieron avanzar desde una gestión interna predominantemente operativa y manual hacia un modelo con reglas más claras, procesos meritocráticos, instrumentos de carrera, mejores condiciones para el personal y mayor soporte tecnológico. El fortalecimiento del capital humano fue una condición necesaria para que el MTESS pueda ampliar sus servicios, proteger derechos y ejecutar sus políticas públicas con mayor capacidad técnica, transparencia y continuidad institucional.

Más capacidades, mérito y tecnología para fortalecer la gestión institucional.

Este proceso permitió también fortalecer la capacidad de respuesta de las distintas dependencias, al contar con servidores públicos mejor preparados y con herramientas de gestión más adecuadas para el cumplimiento de sus funciones. La progresiva organización de los procedimientos internos contribuyó a generar mayor previsibilidad y eficiencia en la administración de los recursos humanos. Asimismo, la incorporación de criterios técnicos y mecanismos digitales facilitó un mejor seguimiento de la trayectoria laboral y administrativa del personal. Estos avances generan condiciones para consolidar una gestión institucional más profesional, ordenada y orientada a resultados. De esta manera, la modernización de Talentos Humanos acompaña el fortalecimiento integral del MTESS y contribuye a sostener en el tiempo las mejoras alcanzadas en la prestación de servicios a la ciudadanía.





ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y POSICIONAMIENTO INTERNACIONAL

Desde el inicio de la actual administración en agosto de 2023, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) impulsó una estrategia sostenida de fortalecimiento de su presencia internacional, orientada no solo a ampliar la participación del Paraguay en foros especializados, sino también a incrementar su capacidad de incidencia, acceder a cooperación técnica, promover el intercambio de buenas prácticas y traducir los compromisos internacionales en políticas públicas, instrumentos y capacidades institucionales concretas. Este proceso permitió avanzar desde una participación predominantemente representativa hacia una presencia activa en espacios de conducción y toma de decisiones de alcance regional, hemisférico, iberoamericano y global.

PARAGUAY EN LA AGENDA LABORAL INTERNACIONAL

La cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se consolidó como uno de los principales ejes de la agenda internacional del MTESS. Desde agosto de 2023 se fortaleció la articulación técnica con la Oficina de la OIT para el Cono Sur y con sus equipos especializados en empleo, protección social, formalización, normas internacionales del trabajo y diálogo social. Este vínculo permitió alinear la cooperación internacional con prioridades nacionales vinculadas a la generación de empleo formal, la modernización de la administración laboral, la ampliación de la protección social y la construcción de políticas basadas en evidencia.

En enero de 2024, Paraguay formalizó su adhesión a la Coalición Mundial para la Justicia Social, fortaleciendo su participación en una agenda internacional centrada en el trabajo decente, la reducción de desigualdades y el fortalecimiento del diálogo social. Pocas semanas después, en febrero de 2024, Paraguay se convirtió en uno de los países pioneros del Acelerador Global de Empleo y Protección Social para Transiciones Justas, iniciativa del sistema de las Naciones Unidas liderada por la OIT. La incorporación del país permitió estructurar una agenda integrada de cooperación en empleo y protección social, con participación de la OIT, el Banco Mundial, el PNUD y otros socios de desarrollo.

Paraguay pasó de participar en la agenda laboral internacional a ocupar espacios de liderazgo, decisión e incidencia.

La implementación del Acelerador Global evolucionó desde una fase inicial de definición de prioridades y financiamiento semilla hacia un esquema más amplio de articulación técnica y financiera. Entre las líneas acompañadas se encuentran la formalización del empleo, el fortalecimiento de la protección social, el empleo juvenil, la economía del cuidado, la transición justa, la equidad laboral y el fortalecimiento del diálogo social. En 2025, la propia OIT destacó a Paraguay como el país más avanzado de la región en la implementación de esta iniciativa, reconocimiento que refleja la capacidad institucional desarrollada para convertir una plataforma internacional en acciones nacionales concretas.

El posicionamiento del Paraguay dentro de la OIT también se fortaleció en los espacios de gobernanza. En junio de 2024 el país fue elegido como miembro adjunto del Consejo de Administración de la OIT para el período 2024-2027, retornando a uno de los principales órganos de decisión de la Organización. En junio de 2025 asumió además la coordinación del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC) ante la OIT para el período 2025-2026, responsabilidad que permitió articular posiciones regionales y fortalecer la interlocución de América Latina y el Caribe en la agenda laboral global.

Este proceso alcanzó un hito en la 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2026, cuando Paraguay ejerció por primera vez la Presidencia de la Comisión de Aplicación de Normas, uno de los órganos centrales del sistema de supervisión normativa de la OIT. Estos espacios reflejan una mayor participación del país en las instancias donde se analizan y definen los principales desafíos del mundo del trabajo.

LIDERAZGO REGIONAL, HEMISFÉRICO E IBEROAMERICANO

En el ámbito regional, el MERCOSUR continuó siendo un espacio prioritario para la política internacional del MTESS. Durante la Presidencia Pro Tempore de Paraguay en el primer semestre de 2024, el Ministerio lideró la agenda sociolaboral del bloque a través de la Reunión de Ministros de Trabajo y del Subgrupo de Trabajo N.º 10 “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”, promoviendo debates y acuerdos sobre empleo, seguridad social, formación profesional, inspección del trabajo, salud y seguridad ocupacional, igualdad de género, trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas, servicios públicos de empleo y diálogo sociolaboral.

Esta capacidad de conducción volvió a proyectarse en 2026 con el ejercicio de la Presidencia Pro Tempore del SGT N.º 10 y la coordinación de sus principales órganos técnicos, entre ellos la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, el Grupo de Alto Nivel para la Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo, el Observatorio del Mercado de Trabajo, las comisiones de inspección laboral, salud y seguridad en el trabajo, formación profesional, servicios públicos de empleo, seguridad y protección social, género y los equipos regionales vinculados a la prevención del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata con fines de explotación laboral.



En el sistema interamericano, Paraguay fue elegido en octubre de 2024 para presidir el Grupo de Trabajo N.º 2 de la XXII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), enfocado en el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo, el diálogo social y el tripartismo. Como expresión concreta de este liderazgo, del 11 al 13 de mayo de 2026 Asunción fue sede de la Reunión de los Grupos de Trabajo 1 y 2 de la CIMT y del Taller Hemisférico de la Red



Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) sobre diálogo social. El encuentro reunió a delegaciones de numerosos países de las Américas, organismos internacionales y representantes de trabajadores y empleadores para intercambiar experiencias sobre inteligencia artificial, transición justa, empleos verdes, igualdad de género, migración laboral, modernización de las administraciones laborales y mecanismos de concertación social.

En materia de seguridad social, el MTESS amplió su presencia en redes especializadas mediante su incorporación como miembro asociado de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y su participación como miembro titular de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). Estas vinculaciones fortalecieron el acceso a asistencia técnica, capacitación, marcos de referencia y buenas prácticas sobre cobertura, sostenibilidad, interoperabilidad y modernización de los sistemas de protección social.

El salto más significativo en el espacio iberoamericano se produjo en diciembre de 2025, cuando Paraguay volvió a ser sede, después de 17 años, del Congreso Iberoamericano de Seguridad Social. El XVIII Congreso reunió en Asunción a delegaciones de los 22 países iberoamericanos y permitió debatir sobre universalización de la cobertura, sostenibilidad financiera, digitalización, inteligencia artificial, envejecimiento, nuevas formas de trabajo y sistemas de cuidados. Durante el encuentro, la República Dominicana transfirió a Paraguay la Presidencia de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) para el período 2025-2029, responsabilidad ejercida por la Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Esta designación constituye uno de los principales reconocimientos internacionales alcanzados por el país en materia de protección social.



COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Un rasgo distintivo de la agenda internacional del MTESS ha sido la orientación de la cooperación hacia resultados concretos. La asistencia técnica de la OIT acompañó procesos de modernización en áreas como empleo, inspección laboral, igualdad, protección social, formalización y generación de información para la toma de decisiones. En este marco se desarrolló el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), impulsado conjuntamente por el MTESS, el Instituto Nacional de Estadística y la OIT, con participación de instituciones públicas, empleadores y trabajadores. El sistema integra y organiza información proveniente de encuestas y registros administrativos y fortalece el diseño de políticas laborales basadas en evidencia.

Asimismo, la cooperación internacional respaldó el desarrollo y fortalecimiento de iniciativas de empleo juvenil y formalización. EmpleaPY Joven, primera iniciativa pública del país con incentivos directos a empresas para promover la contratación formal de jóvenes, fue acompañada técnicamente en aspectos de focalización, monitoreo e interoperabilidad. A ello se suman proyectos de cooperación con la Unión Europea y la OIT orientados a ampliar el acceso al empleo formal de jóvenes en situación de vulnerabilidad, así como acciones vinculadas con formación dual, transición tecnológica, economía del cuidado y fortalecimiento de las capacidades institucionales.

La agenda de cooperación también se amplió mediante intercambios bilaterales y asistencia técnica con Ministerios de Trabajo y organismos homólogos. Entre ellos se destacan los intercambios con Perú en empleo juvenil y seguridad social; con Uruguay en servicios públicos de empleo; con Guatemala en empleo juvenil, formación profesional, inspección, seguridad y salud en el trabajo y protección social; y la participación paraguaya en espacios del G20 sobre empleo, trabajo decente, transición justa e igualdad salarial. Estas acciones han permitido contrastar experiencias, incorporar aprendizajes internacionales y proyectar buenas prácticas desarrolladas por el Paraguay. Asimismo, estos espacios contribuyeron a fortalecer las capacidades técnicas del MTESS y a ampliar las redes de cooperación con instituciones de la región.

Paraguay pasó de participar en la agenda laboral internacional a ocupar espacios de liderazgo, decisión e incidencia.





MIGRACIÓN CIRCULAR Y COOPERACIÓN BILATERAL

La cooperación con España dio lugar a uno de los instrumentos más innovadores de la agenda internacional reciente del MTESS: el Programa de Migración Circular Laboral. El proceso se inició con acercamientos y acuerdos de cooperación en 2024 y se formalizó el 23 de julio de 2025 mediante la firma del Memorándum de Entendimiento entre Paraguay y España para establecer un mecanismo de migración laboral circular, regular, ordenada y segura.

El programa permite vincular la demanda laboral de empresas españolas con trabajadores paraguayos seleccionados mediante mecanismos públicos y transparentes, garantizando contrato formal, cobertura de seguridad social, condiciones laborales reguladas y retorno al país al término del período de trabajo. Tras la conformación de mesas técnicas bilaterales y la adecuación de los procesos de selección, en enero de 2026 se habilitaron las primeras 100 vacancias para el sector agrícola y, posteriormente, el primer contingente de trabajadores paraguayos viajó a España. De esta manera, la cooperación bilateral pasó de la firma de un instrumento diplomático a la implementación efectiva de una política de movilidad laboral con protección de derechos y desarrollo de competencias.

La puesta en marcha de este mecanismo permitió además fortalecer la capacidad del MTESS para gestionar oportunidades de empleo internacional desde el Servicio Público de Empleo, incorporando procesos de convocatoria, selección, orientación y acompañamiento de los trabajadores. La intermediación institucional constituye un elemento central del modelo, al ofrecer una vía organizada para acceder a oportunidades laborales en el exterior y reducir los riesgos asociados a mecanismos informales de contratación. Al mismo tiempo, la experiencia laboral adquirida permite a los participantes desarrollar conocimientos y competencias que pueden ser aprovechados posteriormente a su retorno al Paraguay. El programa abre así una nueva dimensión dentro de las políticas de empleo, al conectar la cooperación internacional con oportunidades concretas de trabajo formal para la ciudadanía. Su implementación sienta, además, las bases para ampliar progresivamente este mecanismo hacia nuevas convocatorias, sectores productivos y oportunidades de inserción laboral internacional.

UNA POLÍTICA INTERNACIONAL ORIENTADA A LIDERAZGO, COOPERACIÓN Y EJECUCIÓN

Entre 2023 y 2026, la política internacional del MTESS experimentó una expansión cualitativa. El Ministerio fortaleció alianzas con la OIT, OEA, OISS, AISS, CISS, Banco Mundial, PNUD, Unión Europea y otros socios; amplió la cooperación bilateral con Ministerios de Trabajo y organismos homólogos; asumió responsabilidades de conducción en espacios multilaterales; y logró que la cooperación internacional se traduzca en herramientas, programas y capacidades institucionales concretas.

La pertenencia al Consejo de Administración de la OIT, la coordinación del GRULAC, la Presidencia de la Comisión de Aplicación de Normas, la Presidencia del Grupo de Trabajo N.º 2 de la CIMT/OEA, la conducción de los espacios sociolaborales del MERCOSUR y la Presidencia de la OISS configuran, en conjunto, una etapa de mayor visibilidad e incidencia internacional del Paraguay en materia laboral y de protección social. A estos hitos se suman la adhesión a la Coalición Mundial para la Justicia Social, la condición de país pionero y referente regional del Acelerador Global, la consolidación del SIMEL, el avance de EmpleaPY Joven y la implementación del Programa de Migración Circular con España.

Estos resultados reflejan una estrategia en la que la cooperación internacional deja de ser un componente accesorio para convertirse en una herramienta de fortalecimiento institucional y de política pública.

La presencia internacional del MTESS contribuye hoy a ampliar capacidades, incorporar estándares y experiencias comparadas, movilizar cooperación técnica, abrir oportunidades para trabajadores paraguayos y posicionar al país como un interlocutor activo en la construcción de respuestas regionales y globales frente a los desafíos del futuro del trabajo.

Cooperación internacional que se traduce en políticas, capacidades y resultados concretos.



COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Y VÍNCULO CON LA CIUDADANÍA

La comunicación institucional constituyó un componente transversal de la gestión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En una institución cuyos servicios dependen de que trabajadores, buscadores de empleo y empleadores conozcan sus derechos, oportunidades y obligaciones, garantizar información clara, oportuna y accesible forma parte de la propia implementación de las políticas públicas.

Durante el periodo 2023–2026 se fortaleció una estrategia de comunicación multicanal orientada a acercar la gestión a la ciudadanía, ampliar la difusión de los servicios institucionales y facilitar el acceso a información de interés laboral. La comunicación acompañó las principales prioridades del Ministerio: empleo, capacitación para el trabajo, formalización, protección de derechos laborales, fiscalización, diálogo social, seguridad social y modernización de los servicios.

MAYOR PRESENCIA DE LA AGENDA LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Uno de los resultados del periodo fue la ampliación y diversificación de la presencia institucional en los medios de comunicación. Entre diciembre de 2023 y julio de 2026, el registro consolidado disponible identificó 1.697 repercusiones periodísticas en 243 medios, con un promedio de 53 publicaciones mensuales.

La cobertura alcanzó medios nacionales, digitales, radiales, televisivos, especializados y territoriales. Además, presentó una distribución diversificada: ningún medio concentró por sí solo una proporción predominante de las repercusiones registradas. La Nación representó el 12,6% del total; HOY, el 9,8%; Última Hora, el 9,1%; IP Paraguay, el 8,9%; y ABC Color, el 8,8%.

Esta amplitud permitió que las políticas, servicios, decisiones y resultados del Ministerio circularan a través de diferentes espacios informativos y llegaran a públicos diversos.

La gestión comunicacional estuvo acompañada por una política de apertura institucional hacia los medios de comunicación, facilitando información, datos, entrevistas y acceso a las autoridades y equipos técnicos para responder a temas laborales de interés público. Esta relación contribuyó a posicionar al MTESS como fuente institucional de referencia en asuntos vinculados al trabajo, el empleo, la formalización y la protección de derechos laborales.

Al mismo tiempo, permitió fortalecer la capacidad institucional para comunicar de manera oportuna temas de alta sensibilidad e impacto ciudadano, acercando información útil sobre servicios, normativas y derechos. La presencia sostenida en los espacios informativos favoreció una comunicación más directa con trabajadores, empleadores y ciudadanía en general.

Esta capacidad resultó especialmente relevante ante cambios normativos, procesos de formalización, reajustes salariales, convocatorias de empleo, acciones de fiscalización y otras medidas que requerían información clara y de rápida difusión. Asimismo, permitió brindar orientaciones prácticas para facilitar el acceso a los servicios del Ministerio y contribuir a una mejor comprensión de los derechos y obligaciones laborales. La comunicación institucional asumió así una función de servicio público, procurando que la información no solo tuviera alcance, sino que también fuera comprensible y útil para la toma de decisiones de la ciudadanía. De esta manera, la difusión oportuna acompañó la implementación de las políticas laborales y fortaleció el vínculo entre la gestión institucional y sus principales destinatarios.

Tabla 22. Principales medios por repercusiones sobre la gestión del MTESS

Medio	Repercusiones	Participación
Diario La Nación	214	12,6 %
Diario HOY	167	9,8 %
Diario Última Hora	155	9,1 %
IP Paraguay	151	8,9 %
Diario ABC Color	149	8,9 %
Total	836	49,3 %

Fuente: Dirección de Difusión de la Información Institucional – MTESS. Consolidado de repercusiones en medios, diciembre 2023–julio 2026.

UNA AGENDA COMUNICACIONAL VINCULADA CON LAS PRIORIDADES DE GESTIÓN

El análisis de las repercusiones registradas muestra una fuerte correspondencia entre la agenda comunicacional y los principales ejes de la política institucional.

El 65,9 % de las repercusiones correspondió a temas vinculados con empleo, incluyendo oportunidades laborales, servicios de intermediación, capacitación y otros asuntos relacionados. A esta agenda se sumaron contenidos sobre formalización laboral (8,5%), aguinaldo (8,8%), salario mínimo (7,9%), fiscalización (6,6%) y mercado laboral (2,3 %).

Esta distribución evidencia que la cobertura mediática se concentró principalmente en temas con impacto directo en trabajadores, buscadores de empleo y empleadores, acompañando las prioridades de gestión del Ministerio. Al mismo tiempo, la presencia de asuntos vinculados con derechos laborales, remuneraciones y fiscalización permitió ampliar la difusión de información de utilidad para la ciudadanía. La diversidad temática de las repercusiones refleja, además, la capacidad de la comunicación institucional para acompañar los distintos ámbitos de actuación del MTESS y trasladar sus principales acciones a la agenda pública. De esta manera, la difusión no se limitó a comunicar actividades institucionales, sino que contribuyó a acercar servicios, orientar sobre derechos y obligaciones laborales y generar mayor conocimiento sobre las políticas impulsadas por la institución.

La composición de las repercusiones evidencia una agenda comunicacional fuertemente vinculada con las prioridades de gestión: empleo y oportunidades laborales concentraron la mayor presencia, acompañadas por información sobre formalización, derechos laborales, salario mínimo, fiscalización y evolución del mercado de trabajo.

Esta presencia temática permitió sostener una agenda informativa vinculada con las necesidades concretas del mercado laboral y con los temas de mayor interés ciudadano.



Tabla 23. Distribución temática de las repercusiones registradas en medios

Temática	Repercusiones	Participación	Medios alcanzados
Empleo	1.118	65,9%	193
Aguinaldo	150	8,8%	43
Formalización	144	8,5%	44
Salario mínimo	134	7,9%	44
Fiscalización	112	6,6%	51
Mercado laboral	39	2,3%	23
Total	1.697	100%	-

Fuente: Dirección de Difusión de Información Institucional, MTESS - Consolidado de repercusiones en medios, diciembre 2023 - julio 2026.

FORTALECIMIENTO DE LOS CANALES DIGITALES

La estrategia de comunicación también fortaleció los canales propios del Ministerio de Trabajo como espacios de información directa y permanente con la ciudadanía.

Al cierre de julio de 2026, las cuentas institucionales de Facebook, Instagram, TikTok, X y YouTube reunían una comunidad registrada de 698.495 seguidores y suscriptores, con un crecimiento neto de 60.697 cuentas durante el primer semestre del año, equivalente al 9,5%.

La gestión diferenciada de cada plataforma permitió combinar alcance masivo, información de servicio, contenidos audiovisuales, cobertura institucional, datos laborales y comunicación inmediata sobre oportunidades, derechos y acciones del Ministerio.

COMUNICACIÓN COMO SERVICIO PÚBLICO

La comunicación institucional evolucionó hacia un enfoque centrado no solamente en difundir las actividades del Ministerio, sino en convertir políticas públicas, servicios, normativa y datos en información comprensible y utilizable por la ciudadanía.

La difusión de vacancias, convocatorias y oportunidades de capacitación facilita el acceso de las personas a los servicios de empleo; la comunicación sobre formalización y trámites digitales orienta a empresas y empleadores; mientras que la información sobre salario mínimo, aguinaldo, denuncias, inspecciones y derechos laborales acerca herramientas de protección a trabajadores y trabajadoras.

Los canales institucionales y los medios de comunicación cumplieron, en este proceso, funciones complementarias: los primeros permitieron una comunicación directa, permanente y segmentada; los segundos ampliaron el alcance de los mensajes y contribuyeron a instalar los temas laborales en la agenda pública.

De esta manera, la comunicación se consolidó como una herramienta transversal de gestión, transparencia y rendición de cuentas, fortaleciendo el vínculo entre el Ministerio y la ciudadanía.

Este enfoque permitió avanzar hacia una comunicación con mayor utilidad pública, en la que cada contenido busca acercar información que facilite el ejercicio de derechos, el cumplimiento de obligaciones y el acceso efectivo a los servicios institucionales. La comunicación acompañó, además, los procesos de cambio implementados por el Ministerio, explicando nuevos procedimientos, herramientas digitales y disposiciones laborales para facilitar su comprensión y aplicación.



UNA **AGENDA** PARA SEGUIR AVANZANDO



CONSOLIDAR LOS AVANCES, AMPLIAR LOS RESULTADOS

Los resultados alcanzados entre 2023 y 2026 dejan una base institucional más sólida para la siguiente etapa de gestión: mayor empleo registrado, nuevos instrumentos de formalización, un Servicio Público de Empleo renovado, una oferta de formación con alcance nacional, mejores capacidades de protección laboral y una infraestructura digital más amplia. Sobre esta base, el desafío central es consolidar las políticas instaladas, ampliar su escala y traducirlas en resultados sostenibles para trabajadores, buscadores de empleo y empleadores. La agenda futura deberá mantener el enfoque integrado que vincula empleo, formación, productividad, formalización, protección social y derechos laborales, con metas verificables, coordinación interinstitucional y capacidad de implementación territorial.

1. PROFUNDIZAR LA FORMALIZACIÓN Y AMPLIAR LA PROTECCIÓN SOCIAL

El crecimiento del empleo registrado y el mayor peso del empleo asalariado privado constituyen avances relevantes; sin embargo, la persistencia de la informalidad y la elevada participación del trabajo por cuenta propia mantienen vigente un desafío estructural. La próxima etapa deberá concentrarse en la ejecución efectiva de la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo 2025-2028, mediante la puesta en marcha sostenida de su Comisión Interinstitucional, el Plan de Trabajo Plurianual y la Matriz de Resultados. Esto supone definir prioridades sectoriales y territoriales, asignar responsabilidades y monitorear el cumplimiento de las metas. Al mismo tiempo, será necesario seguir simplificando el cumplimiento para MIPYMES y empleadores, profundizar la interoperabilidad entre el MTESS, el IPS y otras instituciones, y utilizar la información del REOP para orientar acciones preventivas, asistencia técnica y fiscalización focalizada.

2. ESCALAR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL

EmpleaPy y los mecanismos de intermediación focalizada ampliaron la capacidad pública para vincular oferta y demanda de trabajo. El siguiente desafío es mejorar la conversión de vacancias, postulaciones e intermediaciones en inserciones laborales efectivas y sostenibles. Para ello, la agenda deberá fortalecer la relación con las empresas, la prospección de necesidades de contratación, la orientación ocupacional, la preselección de perfiles y el seguimiento de resultados. En EmpleaPy Joven, la prioridad será aumentar la participación activa de las empresas, ampliar las vacancias y elevar su conversión en primeras experiencias de empleo formal. En migración circular, corresponderá acompañar la ampliación prevista a 300 puestos en 2027, asegurando la selección transparente, la protección de derechos, el seguimiento de los contratos, el retorno ordenado y el aprovechamiento de las competencias adquiridas.

3. VINCULAR MÁS ESTRECHAMENTE LA FORMACIÓN CON LA DEMANDA PRODUCTIVA

La ampliación de la cobertura formativa debe complementarse con una medición cada vez más rigurosa de su pertinencia y de sus resultados laborales. Será prioritario utilizar información del mercado de trabajo y de los sectores productivos para programar la oferta, actualizar contenidos y anticipar competencias asociadas con la transformación tecnológica, la economía verde y las ocupaciones emergentes. También deberá profundizarse la articulación entre el SNPP, el SINAFOCAL, el Servicio Público de Empleo y las empresas; ampliar la formación dual y técnica especializada; fortalecer la certificación de competencias; y sostener la profesionalización de instructores. El seguimiento de egresados deberá permitir conocer inserción, continuidad laboral, generación de ingresos y avance hacia la formalización. Iniciativas como EQUIPATE deberán ampliar progresivamente su cobertura y el acompañamiento posterior a los beneficiarios.

4. CONSOLIDAR UNA PROTECCIÓN LABORAL PREVENTIVA, INTELIGENTE Y TERRITORIAL

La modernización del SUAD, de la inspección y del procedimiento sumarial crea condiciones para una actuación más coordinada. La agenda futura deberá asegurar la trazabilidad de cada caso hasta su conclusión, integrar la información de denuncias, registros laborales, fiscalizaciones y sanciones, y utilizarla para planificar intervenciones basadas en riesgos. La fiscalización deberá focalizarse en los incumplimientos recurrentes identificados en remuneraciones, jornada y descansos, documentación laboral y salud y seguridad ocupacional, reforzando al mismo tiempo la capacidad de las Direcciones Regionales. Será igualmente prioritario acompañar y verificar la aplicación efectiva del nuevo marco de prevención y respuesta ante la discriminación, la violencia y el acoso laboral. En seguridad y salud en el trabajo, la agenda comprende ampliar las CIPA, fortalecer la investigación de accidentes, priorizar sectores de mayor riesgo y avanzar en la reglamentación e implementación del Registro de Información de Seguridad Ocupacional (RISO).

5. CONVERTIR LAS ESTRATEGIAS DE EQUIDAD Y PROTECCIÓN EN RESULTADOS TERRITORIALES

La Estrategia Nacional Tripartita de Equidad Laboral 2026-2030 deberá traducirse en planes operativos, responsables, indicadores y reportes periódicos. Sus prioridades son ampliar el acceso y la permanencia de las mujeres en empleos formales, reducir brechas, abordar la incidencia de los cuidados y consolidar lugares de trabajo libres de discriminación, violencia y acoso. De forma complementaria, la aprobación, socialización e implementación de la III Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 2026-2030 requerirá fortalecer la CONAETI y las CODETI, ampliar la capacidad de los gobiernos territoriales y mejorar los sistemas de registro, monitoreo y respuesta. Entre las líneas operativas se encuentran la expansión del Registro del Adolescente Trabajador y el seguimiento del Entrenamiento Laboral Protegido, asegurando estándares homogéneos de protección.

6. CONSOLIDAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LA GESTIÓN BASADA EN RESULTADOS

La digitalización alcanzada debe avanzar hacia una arquitectura institucional más integrada, segura y sostenible. El desafío será consolidar la interoperabilidad entre sistemas, la calidad y gobernanza de los datos, la continuidad operativa, la ciberseguridad y la conectividad de las sedes regionales. El REOP, EmpleaPy, el SUAD y el SIMEL deben generar información articulada para mejorar la planificación, la fiscalización, la evaluación de programas y la rendición de cuentas. Esto exige fortalecer capacidades técnicas, definir indicadores de resultados —no solo de actividad— y establecer mecanismos periódicos de evaluación y mejora. La modernización institucional deberá acompañarse con gestión de riesgos, control interno, protección de la información y planificación de recursos que aseguren la sostenibilidad de los servicios digitales.

7. SOSTENER EL DIÁLOGO SOCIAL Y PROYECTAR EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL

El diálogo tripartito continuará siendo el principal mecanismo para construir legitimidad y viabilidad en las reformas laborales. La agenda comprende sostener el funcionamiento regular del Consejo Consultivo Tripartito y de la CTIO; avanzar en una metodología de determinación del salario mínimo con mayor sustento técnico; continuar el análisis participativo de la legislación laboral; y dar seguimiento a los compromisos sobre trabajo decente, formalización y seguridad social. A su vez, las responsabilidades asumidas por Paraguay en la OISS y su participación en la OIT, el MERCOSUR y los espacios interamericanos deberán traducirse en cooperación técnica, fortalecimiento de capacidades y soluciones aplicables al país, particularmente en protección social, movilidad laboral, nuevas formas de trabajo, inteligencia artificial y transición justa.

"La siguiente etapa de gestión deberá consolidar los avances alcanzados y adaptar las políticas a las nuevas demandas del mercado laboral. El desafío será ampliar el alcance de los servicios y profundizar su impacto en la formalización, la empleabilidad, la productividad y la protección de derechos. Para ello, será clave sostener la articulación institucional y una gestión cercana a la ciudadanía, orientada por evidencia y resultados".

Mónica Recalde De Giacomi
Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

EQUIPO DIRECTIVO
DEL MTESS



LOS QUE HACEN POSIBLE LA GESTIÓN

Los resultados alcanzados durante estos tres años son también fruto del trabajo articulado de las distintas áreas que integran el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Directores generales, directores y directores regionales conforman un equipo que, desde sus respectivas responsabilidades, contribuye a ejecutar las políticas públicas, fortalecer los servicios y acercar la gestión institucional a la ciudadanía.

La conducción institucional se organiza a través de dos Viceministerios: el Viceministerio de Trabajo y el Viceministerio de Empleo y Seguridad Social, responsables de coordinar las principales políticas relacionadas con la protección de los derechos laborales, las relaciones de trabajo, la inspección y fiscalización, el empleo, la intermediación laboral, la formación profesional y la seguridad social. Esta estructura permite abordar de manera integral los desafíos del mercado de trabajo y articular las respuestas de las diferentes áreas técnicas y operativas del Ministerio.

A esta estructura se suma la presencia territorial de las Direcciones Regionales de Trabajo, que acercan los servicios del MTESS a trabajadores y empleadores en diferentes puntos del país. Su labor permite canalizar consultas, brindar asesoramiento, recibir denuncias y gestionar otras actuaciones laborales, además de acompañar en territorio la ejecución de las políticas definidas desde el nivel central.

La coordinación entre las áreas técnicas, administrativas y territoriales permite traducir las prioridades de gestión en acciones concretas y garantizar una atención más cercana y oportuna. Este trabajo articulado fortalece la capacidad del MTESS para avanzar hacia una gestión integral, eficiente y con presencia efectiva en todo el territorio nacional.

Cada dependencia y cada equipo contribuye, desde su ámbito de competencia, al cumplimiento de los objetivos institucionales. Este trabajo colectivo constituye una parte fundamental de los avances alcanzados y de los resultados construidos durante estos tres años de gestión.

ÁREA MISIONAL: VICEMINISTERIO DE TRABAJO



Patricia Luchín
Directora General de Promoción a la Mujer Trabajadora



Laura Díaz
Directora General de Protección a la Niñez y la Adolescencia



Jessica Duarte
Directora General de la Dirección General de Inspección, Fiscalización y Trabajo



Héctor Legal
Director de la Dirección de Registro de Obrero Patronal



Adolfo López
Director de la Dirección de Instancias Tripartitas



Luis Centurión
Director de la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional



Luis Bareiro
Director de la Dirección de Fiscalización Laboral y Seguridad Ocupacional



Jorge Rivas
Director de la Dirección de Trabajo



Carolina Saldívar
Directora de la Dirección de Asesoría Jurídica del Viceministerio de Trabajo



Patricia Maldonado
Directora de la Dirección de Gabinete del Viceministerio de Trabajo



Karina Santacruz
Secretaría General del Viceministerio de Trabajo

VICEMINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Sara Mareco
Directora General de la Dirección General de Empleo



Alejandra Garcete
Directora General de la Dirección General de Seguridad Social



Marlene Ramírez
Directora de la Dirección de Intermediación Laboral



Fernando Ovando
Director de la Dirección de Formación y Capacitación Laboral



Raquel Salinas
Directora de la Dirección de Gabinete del Viceministerio de Empleo y Seguridad Social



Catalina Ocampos
Secretaría General del Viceministerio de Empleo y Seguridad Social



Raúl Grunce
Director de la Dirección de Emprendedurismo

ÁREA ESTRATÉGICA Y DE APOYO:



Vanessa Machuca
Directora General de la Dirección General de Gabinete del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Gricelda García
Directora de la Dirección de Protocolo y Ceremonial



Eliana Ayala
Directora de la Dirección de Difusión de la Información



Denis González
Director de la Dirección de TICs



Marta Garcia
Secretaría General del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Carolina Mercado
Directora General de la Dirección General de Auditoría Interna



Clarissa Orue
Directora de la Dirección de Control Interno Previo



Danilo Sanabria
Director General de la Dirección de Asesoría Jurídica



Claudia Almada
Directora de la Dirección de Normas Internacionales



Saddy González
Directora de la Dirección de Trámites Judiciales



Alejandro Arrua
Director de la Dirección de Dictámenes y Sumarios Administrativos



Joryan Rosatti
Director General de la Dirección General de Planificación



Anahí Carballo
Directora General de la Dirección General de Anticorrupción y Transparencia



Diego Sanabria
Director de la Dirección de Observatorio Laboral



María Lovera
Directora de la Dirección de Coordinación Interna - MECIP



Tania Almada
Directora General de la Dirección General de Talentos Humanos



Gloria Acosta
Directora General de la Dirección General de Administración y Finanzas



Raúl Alfonso
Director Interino de la Dirección Financiera



Víctor Barua
Director de la Dirección Administrativa



Andrés Durand
Director de la Dirección de Unidad Operativa de Contrataciones - UOC

DIRECCIONES REGIONALES DE TRABAJO:



Erundina Machune
Directora Interina de la Dirección de Pueblos Originarios



Nelson Brítez
Director de la Dirección Regional de Alto Paraná



Marcelino Rolón
Director de la Dirección Regional de Amambay



Luis Torres
Director de la Dirección Regional de Caaguazú



Diego Gamarra
Director de la Dirección Regional de Canindeyú



Carmelo Meza
Director de la Dirección Regional de Concepción



Viviana Oviedo
Directora Regional de la Dirección Regional del Departamento de Cordillera



Nidia Cardozo
Directora de la Dirección Regional de Guairá



Sara Riquelme
Directora de la Dirección Regional de Itapúa



Cecilia Mosqueda
Directora de la Dirección Regional de Misiones



Justina Aquino
Directora de la Dirección Regional de Ñeembucú



Sindulfo Ayala
Director de la Dirección Regional de Paraguarí



Liz Acosta
Directora Regional de la Dirección Regional de Presidente Hayes



Abel Arguello
Director de la Dirección Regional del Departamento de San Pedro

