

INFORME DE GESTIÓN 2017

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



MBA' APO, JEPOROMOMBA' APO HA
TETÁYGUA JEIKOPORÁ
MOTENONDEHA
MINISTERIO DE
TRABAJO, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo ñande raperã ko'ãga guive
Construyendo el futuro hoy





8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Objetivos
de Desarrollo
Sostenible

PROMOVER
EL CRECIMIENTO
ECONÓMICO SOSTENIDO,
INCLUSIVO Y SOSTENIBLE,
EL EMPLEO PLENO
Y PRODUCTIVO
Y EL TRABAJO DECENTE
PARA TODOS

CONTENIDO

Mensaje del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	06
Autoridades	08
La Institución	09
Misión, Visión	10
Nuestros Valores	11
Principales Logros 2017	12
El Ministerio en el País	14
Eje 1: Sistema Democrático de Relaciones Laborales	
Trabajo	18
Diálogo Social Tripartito	22
Registro Obrero Patronal	24
Inspección y Fiscalización	27
Salud y Seguridad Ocupacional	31
Promoción a la Mujer Trabajadora	34
Protección a la Niñez y la Adolescencia	38
Proyecto Paraguay Okakuaa	40
Proyecto SAPE'A	42
Comisión Interinstitucional de Transporte	45
Eje 2: Empleo, Empleabilidad y Seguridad Social	
Empleo	48
Seguridad Social	50
Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)	53
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)	61
Observatorio Laboral	64
Eje 3: Modernización y Transparencia en la Gestión Institucional	
Secretaría General	68
Tecnologías de Información y Comunicación	69
Administración y Finanzas	70
Coordinación del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP)	73
Asesoría Jurídica	74
Planificación y Cooperación	76
Talentos Humanos	79
Anticorrupción y Transparencia	81
Auditoría Interna	82
Testimonios de beneficiarios	84
Ficha Técnica	86



MENSAJE DEL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Si tuviera que definir en pocas palabras nuestro trabajo y desempeño como institución y el alcance de lo realizado entre 2014 y 2017, optaría por: **institucionalidad, diálogo social y desarrollo sociolaboral.**

Tratándose de un nuevo Ministerio, nos dimos a la tarea de diseñar la **institucionalidad** más adecuada para que las normas establecidas en su Ley de creación y en las leyes del trabajo pudieran ser ágiles, eficientes, y, por sobre todas las cosas, imparciales, para que sean de efectivo cumplimiento. Dotamos al Ministerio de tecnología de información y comunicación que hoy permite que la mayoría de los procesos que antes se realizaban presencial y manualmente, puedan realizarse en línea desde cualquier punto del país. Más allá de constituir un logro en términos de avance tecnológico, esto supone un ahorro de tiempo y energía para el cumplimiento de las obligaciones laborales. Priorizamos la inversión

en profesionalizar el equipo humano por medio del ingreso, la promoción y las mejoras salariales por méritos, además de potenciar las capacitaciones y actualizaciones permanentes, logrando así contar con servidores públicos comprometidos que brinden servicios de excelencia para la ciudadanía.

Elevamos el **Diálogo Social** a instancia de máximo rango mediante el Consejo Consultivo Tripartito, adscrito al despacho ministerial, así como a través del fortalecimiento de las mesas de diálogo, espacio institucional que aúna en un mismo lugar al Gobierno, las Centrales Sindicales y las Organizaciones Empresariales, con el fin de concertar los distintos intereses de los intervinientes, con miras a la estabilidad, el desarrollo económico y la paz social. En estas mesas de diálogo en sectores aparentemente tan dispares como el transporte público de pasajeros y el trabajo

infantil, mostraron ser igualmente efectivas, porque se basan en la participación real y protagónica de los actores del mundo del trabajo. Normas, estrategias educativas, diseños curriculares, sistemas de competencias fueron desarrolladas, discutidas y consensuadas en este espacio. En cuanto al **desarrollo sociolaboral**, el crecimiento fue exponencial. Si observamos el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) heredados, la diferencia con lo que hoy dejamos como resultado de nuestra gestión, es tan considerable que uno pudiera creer que se tratan de dos instituciones distintas, dejando atrás 30 años de rezago y desactualización en normas, didáctica y tecnología.

En el SNPP actualmente conviven empleos y oficios tradicionales que perduran, con las tecnologías propias de la sociedad 4.0. Diseñamos dos espacios específicos de intervención: el Centro de Emprendedurismo, un ecosistema dirigido al emprendedor, al cuentapropista que desea crecer y formalizarse; y el Centro de Innovaciones Metodológicas de Avanzada, con la incorporación y las adaptaciones de estrategias de desarrollo cognitivo. Asimismo, con el apoyo del gobierno de Alemania, desarrollamos una adaptación del modelo de aprendizaje dual a nuestra realidad. Modernizamos los cursos, ampliando el espectro de oferta formativa para las personas con discapacidad; para población vulnerable como los pueblos indígenas; y en un esfuerzo inédito en toda la región, capacitamos y certificamos las competencias de compatriotas que viven en el exterior.

En materias sensibles como la protección de la niñez y la adolescencia, y la promoción de la mujer trabajadora, en el marco del diálogo y las alianzas de cooperación, hemos avanzado significativamente implementando exitosos proyectos tales como **Sape'a**, con Plan Internacional, cuyas acciones se enfocan en mejorar las condiciones sociales y económicas de los adolescentes y jóvenes de zonas rurales, y **Paraguay Okakuaa**, con el Departamento de Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos (USDOL), que apoya al Paraguay en sus esfuerzos por prevenir y erradicar el trabajo infantil. El **Centro Ciudad Mujer** cuenta con el módulo de Empoderamiento Económico coordinado por el MTESS, que introduce la mirada de la economía social, la valoración del trabajo doméstico, el asociativismo y la visibilidad de las diferentes facetas de las mujeres trabajadoras del Paraguay.

Si bien es cierto que aún son grandes los desafíos en estas materias, hemos dado claras señales de respuestas, destacándose que el Paraguay ya no recibe observaciones del Comité de Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), espacio que analiza las denuncias recibidas del mundo del trabajo. Esto no significa que los problemas estén solucionados, sino que el Estado está prestando la debida atención.

El impacto alcanzado por las Direcciones de Inspección y Fiscalización de Trabajo y la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional, es destacable. Sus acciones y procedimientos han permitido sensibilizar, educar, prevenir conflictos, y sancionar a las empresas que incumplen con las normas laborales. La formalización de las empresas y la transparencia en la gestión institucional, repercutieron en el aumento considerable de las recaudaciones, es así, que en el año 2017 los ingresos en concepto de expedición de constancias, rubricación de libros laborales y multas por inscripción tardía tuvieron un crecimiento de 1.590% con relación al 2013.

Mis últimas palabras del informe son para agradecer a la cooperación de países amigos con los que establecimos sólidas relaciones: en la región, los países del MERCOSUR, de la OEA, del Grupo de Países Latinoamericanos y del Caribe de la OIT, de España, Alemania, Italia, Israel, Japón, Corea del Sur, Malasia, Organismos Internacionales privados y públicos, PNUD en Paraguay y otros organismos del sistema de Naciones Unidas. Así como a Plan Internacional, AECID y la OISS. Hemos hecho una apuesta importante de protagonismo internacional que tuvo su fruto quizás más visible en que Paraguay integra el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, organismo del que fue fundador en 1919, y del cual, como miembro directivo, atravesará su centenario el año próximo.

Agradezco especialmente a mi núcleo de colaboradores, que con lealtad institucional, compromiso e inteligencia, han dado muestras de capacidad para enfrentar el desafío de trabajar en un Ministerio que está en etapa de crecimiento.

Finalmente, agradezco a mis colegas Ministras y Ministros de otras Carteras de Estado por toda la cooperación recibida; y muy especialmente, al Excelentísimo Señor Presidente de la República Horacio Cartes, bajo cuyas orientaciones logramos en el Paraguay, entre el 2014 y el 2018, que los conflictos sociolaborales encuentren ámbitos democráticos y eficaces de canalización, logrando un razonable nivel de paz social.

Que el Paraguay continúe por esta senda.

Guillermo Sosa Flores
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

AUTORIDADES

Guillermo Sosa Flores
Ministro

César Augusto Segovia
Viceministro de Trabajo

Antonio Raúl Estigarríbia
Viceministro de Empleo y Seguridad Social

Ramón Maciel Rojas
Director General del Servicio Nacional
de Promoción Profesional

María Victoria Diesel
Secretaria Técnica del Sistema Nacional
de Formación y Capacitación Laboral

María Luisa Espínola Bordón
Secretaría General

Mirian Aponte Prado
Directora General de Gabinete

Gisele Morínigo
Directora del Observatorio Laboral

Roque Gómez
Director de Coordinación de Instancias Tripartitas

Marcelo Maidana Tilleria
Director General de Anticorrupción y Transparencia

Luis Aníbal Figueredo
Director General de Administración y Finanzas

Víctor Hugo Tomás
Director General de Asesoría Jurídica

Laura Díaz Grütter
Directora General de Planificación

Gloria María Acosta Ybarra
Directora General de Auditoría Interna

Marlene Ramírez Krauer
Directora General de Talentos Humanos

María de la Cruz Méndez Vall
Directora General de Promoción
a la Mujer Trabajadora

Natalia Beatriz Sosa Flores
Directora General de Protección
a la Niñez y Adolescencia

Olga Ortiz
Directora de Salud y Seguridad Ocupacional

Luis Navarro
Director de Registro Obrero Patronal

Catalina Ocampos
Directora de Trabajo

Atilio Guerrero Palacios
Director General de Inspección
y Fiscalización de Trabajo

Enrique López Arce
Director General de Empleo

Mónica Recalde
Directora General de Seguridad Social

Germán Poletti
Director de Protocolo y Ceremonial

Rubén González
Director de Estadísticas y TIC's

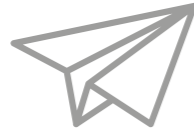
David Velázquez Seiferheld
Director de Difusión de Información Institucional

LA INSTITUCIÓN

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), es un órgano del Poder Ejecutivo de orden público, al que corresponde la tutela de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en materia de trabajo, empleo y seguridad social, como policía laboral en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo.

Fue creado el 7 de noviembre de 2013 a través de la Ley N° 5.115/13 y organizado mediante el Decreto Reglamentario N° 2.346 de 2014. Su creación no es una mera segregación del antiguo Ministerio de Justicia y Trabajo para dar rango ministerial a una subsecretaría: es la respuesta del Estado Paraguayo a los nuevos y cambiantes desafíos del mercado laboral para enfocarse institucionalmente en la remoción de las restricciones y la promoción de las condiciones de bienestar y desarrollo de la gente que trabaja y asegurar que los beneficios de su esfuerzo alcancen a sus familias.





Misión:

Regir la política del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas en beneficio del desarrollo socioeconómico del país, en un marco democrático y de diálogo social.



Visión:

Ser una institución pública referente para la sociedad paraguaya en materia de promoción de la empleabilidad, del autoempleo y del trabajo decente, que garantice el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos socio-laborales y fundamentales en el ámbito laboral, así como la consolidación del diálogo y la concertación socio-laboral, para el desarrollo socio-económico con inclusión social.



Nuestros Valores:

Servicio:

Satisfacer con calidad, calidez y oportunidad las necesidades de la población trabajadora.

Respeto:

Reconocimiento y aceptación de los derechos del otro por ser distinto a uno.

Honradez:

Respeto, cuidado y protección de los bienes públicos.

Responsabilidad:

Gestionar riesgos y hacerse cargo de las consecuencias de acciones y decisiones.

Compromiso:

Asumir como propios los valores y objetivos institucionales.

Transparencia:

Rendición de cuentas oportuna y periódica.

Colaboración:

Capacidad de trabajar en equipo.

Idoneidad:

Capacidad para el ejercicio apropiado de la función o tarea.



PRINCIPALES LOGROS EN EL 2017



72 reuniones realizadas en el marco de las Mesas de Diálogo Social Tripartito.



Lideramos y coordinamos el Módulo de Empoderamiento Económico en el Centro Ciudad Mujer ubicado en Villa Elisa.



40 Ferias de Empleo realizadas en todo el país.



7.343 personas insertadas en el mundo laboral.



203.974 certificados entregados a través del SNPP en los sectores agropecuario, industrial, de comercio y servicios.



10.235 cursos realizados por el SNPP en todo el territorio nacional.



272 proyectos han sido financiados por un valor de Gs. 973.900.000 a través de los créditos Ñepyryra, iniciativa del SNPP en conjunto con el Crédito Agrícola de Habilidadación.



219 egresados en robótica a través del Programa CoderZ del SNPP.



101 Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL) fueron pre-registradas en el Registro de Instituciones de Formación y Capacitación Laboral (REIFOCAL).



1.409 niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en situación de trabajo o riesgo de trabajo infantil fueron beneficiados por el Proyecto Paraguay Okakuaa en el Departamento de Guairá.



3.340 nuevos patronales y 8.325 trabajadores fueron inscriptos en el Registro Obrero Patronal (REOP).



Consenso para la promulgación del Decreto reglamentario N° 7.550/17 de la Ley de Promoción, Protección a la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna.



Implementación del Modelo Paraguayo de Formación Dual (MoPaDual).



1.820 jóvenes recibieron formación en habilidades para la vida, mediante el proyecto Sape`a, implementado por el Ministerio conjuntamente con Plan International.



213 capacitaciones realizadas sobre Salud y Seguridad Ocupacional en el Trabajo en todo el país.



Certificación ISO 9001 del Centro Tecnológico de Formación Profesional Paraguay- Japón (CTFP - PJ) del SNPP.



943 supervisiones realizadas a los cursos dictados por el SNPP y a los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL), tanto públicos como privados.



1.540 jóvenes formados en la elaboración de Planes de Negocios a través del proyecto Sape`a



2.190 audiencias de mediación en conflictos individuales realizadas, alcanzando el 55% de acuerdo entre las partes.



Instalación del Centro de Innovación de Metodologías Avanzadas (CIMA).



En el marco del Consejo Consultivo Tripartito y de la Mesa de Política Salarial se ha logrado el consenso de la propuesta de modificación del Art. 225 de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo, que deroga el artículo 256 del mismo, el cual permite un reajuste salarial en el mismo porcentaje en el que se incrementa el costo de vida medido por el Banco Central del Paraguay a través del Índice de Precios del Consumidor (IPC).

EL MINISTERIO EN EL PAÍS



DIRECCIONES REGIONALES DEPARTAMENTALES DEL MTESS

1. Concepción
2. San Pedro
3. Cordillera
4. Guairá
5. Caaguazú
6. Paraguari
7. Ñeembucú
8. Amambay
9. Canindeyú
10. Boquerón
11. Alto Paraná
12. Itapúa
13. Dirección de Trabajo de Pueblos Originarios (Boquerón)

REGIONALES SNPP

1. Regional Central Metropolitana
2. Regional Paraguari
3. Regional Cordillera
4. Regional Caaguazú
5. Regional Guairá
6. Regional Caazapá
7. Regional Alto Paraná
8. Regional Canindeyú
9. Regional Misiones
10. Regional Itapúa
11. Regional Ñeembucú
12. Regional San Pedro
13. Regional Concepción
14. Regional Amambay
15. Regional Boquerón

DIRECCIONES Y CENTROS TÉCNICOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SNPP

1. D.F.C. Itá
2. D.F.C. Itauguá
3. D. F. P. para Formadores, Asunción
4. D.F.C. Areguá
5. D.F.C. Nueva Italia
6. C.F.C.P. Yatyty
7. D.F.C. Bajo Chaco
8. D.C.T.F.P. Paraguay – Japón, San Lorenzo
9. D.F.C. Villeta
10. D.F.C. Mariano Roque Alonso
11. D.F.C. J. Augusto Saldívar
12. D. C. ADN del Emprendedor, Asunción
13. D.F.C. Natalicio Talavera
14. D.F.C. Lambaré
15. D.F.C. Luque
16. D.F.C. Capiatá Km 21
17. D.F.C. Ypané
18. C.F.C.P. Guajayvi
19. D.F.C. Limpio
20. D.F.C. Villa Elisa
21. D.F.C.P. Itá
22. D.F.C. Capiatá Centro
23. D.F.C. Alto Paraguay – Pto. Casado
24. D.F.C. Alto Paraguay - Fuerte Olimpo
25. D.C.T.A. Paraguay – Corea, San Lorenzo
26. Dirección de Aprendizaje para el Trabajo, Asunción
27. Dirección Escuela de Gastronomía, Asunción
28. C.F.C.P. Arroyito. Concepción
29. D.F.C.P. Sapucaí
30. D.F.C. Parque Industrial, Capiatá
31. D.F.C. RC4 Acá Caraya, Asunción
32. D.F.C.P. Zona Franca Global, Ciudad del Este
33. D.F.C.P. Encarnación
34. D.F.C. Pilcomayo
35. C.F.C.P. San Juan Nepomuceno
36. D.F.C. Villa Victoria, Asunción
37. D.F.C. Bañado Sur, Asunción
38. D.F.C. Abasto Norte, Limpio
39. D.F.C.P. Remansito de Villa Hayes
40. C.F.C. San Lorenzo
41. C.F.C. Remansito de Ciudad del Este

INFORME DE GESTIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

El contenido de este informe de gestión está organizado en torno a tres ejes de intervención definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del MTESS 2015-2017 que trazó el camino para el logro de los objetivos institucionales.

Sistema democrático de relaciones laborales

EJE 01

Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con énfasis en el respeto a los derechos fundamentales de trabajo, empleo y seguridad social.

Empleo, empleabilidad y seguridad social

EJE 02

Promover el empleo, la empleabilidad y la seguridad social a fin de lograr la inserción laboral y el autoempleo. Especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con el sector público-privado en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.

Modernización y transparencia de la gestión institucional

EJE 03

Modernización y transparencia de la gestión institucional a fin de obtener mayores niveles de eficiencia y lograr una mejor ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Para simplificar la lectura se abrevia "Ministerio" cuando se trata del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

“ 01 EJE



SISTEMA DEMOCRÁTICO
DE RELACIONES LABORALES

TRABAJO

ACUERDOS SATISFATORIOS QUE SALVAGUARDEN LOS DERECHOS LABORALES.



La Dirección de Trabajo preside el Consejo Nacional de Salario Mínimo, además tiene como función registrar a las Organizaciones Gremiales, homologar los contratos y reglamentos internos de trabajo, mediar en los conflictos individuales y colectivos, observando los principios de neutralidad, imparcialidad, confidencialidad, profesionalidad y voluntariedad, generando así espacios de confianza y de comunicación entre las partes, con el fin de que las mismas lleguen a acuerdos satisfactorios que salvaguarden los derechos laborales.

En el ámbito de competencia de esta Dirección, se destacan las siguientes gestiones:

Registro de Organizaciones Gremiales:

A diciembre de 2017, se hallan inscriptos:

- Sindicatos del sector privado: 2.037
- Sindicatos del sector público: 690
- Centrales Sindicales: 9

Contratos y reglamentos internos de trabajo:

En el periodo 2017 fueron registrados y homologados un total de **4.272 contratos**, los cuales corresponden a contratos individuales de trabajo, contratos de trabajo de aprendizaje y contratos de tiempo determinado - Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) solicitados por **1.148 empleadores**.

4.272
Contratos
registrados



Distribución de la cantidad de Contratos registrados y homologados en el año 2017:

REFERENCIA	CANTIDAD DE EMPRESAS	GENERO		TOTAL DE TRABAJADORES
		MASCULINO	FEMENINO	
Contratos individuales de Trabajo	1.066	2.640	1.126	3.766
Contratos de Trabajo de Aprendizaje	66	154	285	439
Prórroga de Contratos de Trabajo de Aprendizaje	14	25	14	39
Contratos de Tiempo Determinado - MIPYMES	2	17	11	28
Total	1.148	2.836	1.436	4.272

Fuente: Dpto. de Contratos y Reglamentos Internos

Mediación en Conflictos Individuales:

Los Acuerdos de Partes en el año 2017 alcanzaron un promedio de **55 %**, sobre un total de **2.190 audiencias** llevadas a cabo. No obstante al alto porcentaje de incomparecencias de partes, como son los casos de desistimiento de acción y desistimiento de instancia, los mismos pueden concluir en resultados positivos, atendiendo a que en el primer caso, el trabajador presenta su formal desistimiento tras haber llegado a un acuerdo con el empleador como consecuencia de la denuncia realizada, y en el segundo caso, las partes por lo general abandonan el trámite por llegar a un acuerdo privado tras la denuncia.



Solicitudes de mediación en Conflictos Individuales periodo 2017:

MES	SOLICITUDES DE AUDIENCIAS	AUDIENCIAS		INCOMPARENCIA		DESISTIMIENTO		PORCENTAJE DE ACUERDO DE PARTES
		ACUERDO DE PARTES	NO ACUERDO DE PARTES	PATRONAL	TRABAJADOR	ACCIÓN	INSTANCIA	
ENERO	906	132	110	244	17	49	354	54,5
FEBRERO	687	93	82	201	22	31	258	53,1
MARZO	872	115	90	226	25	47	369	56,1
ABRIL	572	73	62	153	13	30	241	54,1
MAYO	669	89	81	218	19	48	214	52,4
JUNIO	684	92	74	210	10	35	263	55,4
JULIO	698	86	72	198	19	34	289	54,4
AGOSTO	758	101	78	239	15	46	279	56,4
SEPTIEMBRE	603	98	81	177	9	54	184	54,7
OCTUBRE	683	106	75	229	18	42	213	58,6
NOVIEMBRE	789	142	105	257	25	48	213	57,5
DICIEMBRE	670	78	75	237	16	28	236	51,0
TOTAL	8.591	1.205	985	2.589	208	492	3.113	55,0

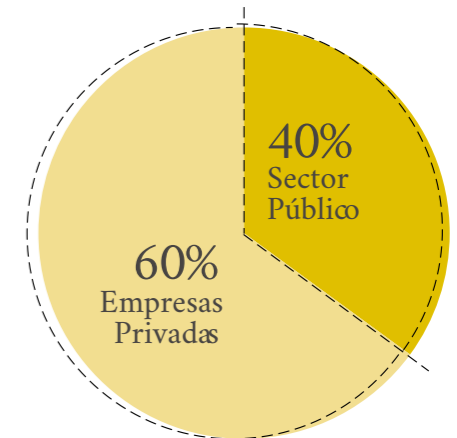
Mediación en Conflictos Colectivos de Trabajo:

En el periodo 2017 se ha dado trámite a **120 peticiones de reuniones tripartitas** (mediación de conflictos colectivos de trabajo con la participación de empleadores, trabajadores y representantes de la Autoridad Administrativa del Trabajo), de empresas privadas y el sector público, llevándose a cabo un total de 200 reuniones tripartitas.

Del total de peticiones realizadas, el 32 % corresponden a solicitudes realizadas por trabajadores agremiados en sindicatos pertenecientes al sector público, en tanto que el 68 % restante, son provenientes de trabajadores de empresas privadas.

De las reuniones tripartitas celebradas, el **60% ha concluido con acuerdos satisfactorios** para las partes, poniendo fin a los conflictos suscitados.

Huelgas por sector



En cumplimiento del Art. 364 del Código de Trabajo, que establece la obligatoriedad de la comunicación de huelga a la Autoridad Administrativa del Trabajo (AAT), 14 Sindicatos, han realizado la mencionada comunicación de los cuales 9 fueron del sector público y 5 del sector privado. Abocándose la ATT a su función de buscar la conciliación de las partes.

En relación a las reuniones tripartitas, señaladas en ocasión a la declaración de huelga, el 50% de las huelgas previstas, han sido levantadas mediante acuerdos celebrados en sede de la AAT, mientras que en el 35% de las mismas, los actores sociales no han podido arribar a un acuerdo y en el 15% restante hubo incomparecencia de parte.

Resultados de las reuniones realizadas



DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO

El Diálogo Social Tripartito es una de las formas más eficientes de participación ciudadana que consolida y fortalece la democracia al transformar a los actores sociales de meros representados en partícipes de los procesos políticos.

El ámbito de competencia del Ministerio comprende todo tipo de negociaciones, consultas e intercambio de información entre los representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales.

Promueve el logro del consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo

En el año 2017 se han desarrollado **72 reuniones y 7 talleres** en el marco de las Mesas Temáticas y del Consejo Consultivo Tripartito, en las cuales han participado un total de **521 personas**, destacándose que el 42% corresponde al sector trabajador, mientras que el 23% al sector empresarial y el 35% al sector gubernamental. Del total mencionado, el 31% son mujeres y 69% son hombres. Resaltándose además, la participación de Personas con Discapacidad (PcD) y representantes de Pueblos Originarios.

MESAS TEMÁTICAS	NÚMERO DE REUNIONES Y TALLERES
Consejo Consultivo Tripartito	3
Mesa de Conflictos	12
Mesa de Transporte	16
Mesa de Empleo	14
Mesa de Seguridad Social	7
Mesa de Libertad Sindical	5
Mesa de Educación	1
Mesa de Política Salarial	2
Mesa de Pueblos Originarios	1
Sub-mesa de Capacitación Laboral	9
Sub-mesa de Empleo Juvenil	9
Total de reuniones y talleres:	79



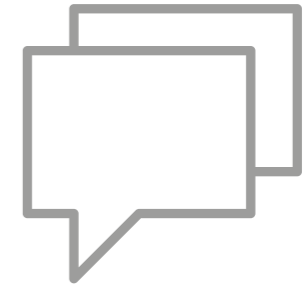
Algunos de los principales logros del Diálogo Social Tripartito en el año 2017:

Mesa de Seguridad Social:

Se realizaron reuniones para tratar temas referentes al Proyecto de Decreto Reglamentario de la Ley N° 5.508/15, logrando unificar criterios y presentar el Proyecto mediante el cual se promulgó el Decreto Presidencial N° 7.550/17 que "Reglamenta la Ley 5.508/15 de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna"

Mesa de Política Salarial:

Se realizó la reunión del Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), en la que se trató la situación actual de la variación del Índice de Precios del Consumidor (IPC) y se preparó la solicitud para que el Banco Central del Paraguay (BCP) emita un informe actualizado del IPC desde el último reajuste del salario mínimo, que tuvo lugar en diciembre del 2016, teniendo en cuenta la Ley N° 5.764/16 "Que modifica el Artículo 255 de la Ley N° 213/93 "Que establece el Código del Trabajo", y deroga el Artículo 256 del mismo", lo que dio lugar al **reajuste del Salario Mínimo en 3,9%** lo que significa un aumento de Gs. 76.616, quedando fijado el Salario Mínimo en Gs. 2.041.123 a partir del mes de julio de 2017.



Sub-mesa de Capacitación Laboral:

En el marco de la **Comisión Interinstitucional de Formalización de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada**, liderada por el Ministerio e integrada por la Policía Nacional (PN), la Dirección de Material Bélico (DIMABEL) y el Instituto de Previsión Social (IPS), se desarrollaron acciones conjuntamente con representantes del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y Servicio Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) con el objetivo de iniciar los trabajos de elaboración de la malla curricular para el perfil profesional de los trabajadores del servicio de vigilancia y seguridad privada.

Fomento de la participación ciudadana:

A través de la página web y de las redes sociales se han implementado mecanismos de acción que fortalezcan la participación ciudadana y la socialización de información clara y relevante para la sociedad, así como la difusión de las actividades y los resultados alcanzados, a través de un total de **817 publicaciones** (links, videos, fotos, textos) con un alcance de **1.881.358 usuarios**, lo que permite a los ciudadanos tener conocimiento de los avances logrados por medio del Diálogo Social Tripartito.



REGISTRO OBRERO PATRONAL

Uno de los desafíos más importantes del Ministerio ha sido la simplificación y la mejora continua de las prestaciones de la Dirección de Registro Obrero Patronal relacionadas al cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas empleadoras. Esto se ha logrado mediante la implementación del Registro Obrero Patronal (REOP) y la contratación de las bocas de cobranza para el pago de tasas, la impresión de formularios, registros y certificados de cumplimiento de obligaciones laborales.

En el periodo 2017 se han inscripto en el REOP un total de **3.340 nuevas patronales**, de las cuales 340 han abonado multas en concepto de inscripción tardía, alcanzando la suma total de **Gs. 665.088.830**.

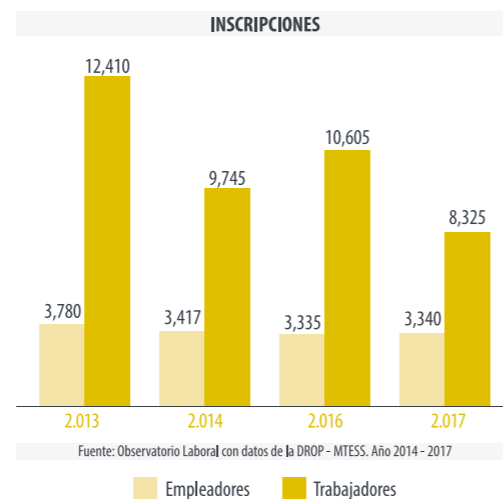
Con relación a la presentación de planillas laborales, **32.400 patronales** han presentado sus planillas laborales correspondientes al año 2016 y **2.577 patronales** han presentado sus planillas fuera del plazo establecido, abonando la multa correspondiente en dicho concepto por el valor total de **Gs. 4.405.613.840**.

Ingresos por rubricación de libros laborales, hojas para uso de libros laborales y emisión de constancias	
Rubricación de libros laborales y hojas para uso de libros laborales	Emisión de constancias
Gs. 704.898.823	Gs. 86.238.276

Resultados e impactos inmediatos:

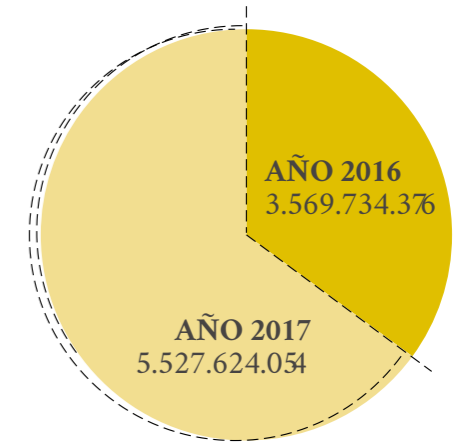
En los siguientes cuadros y gráficos se muestran los resultados de las acciones emprendidas por la Dirección y su impacto sobre la formalización del mercado laboral.

Se detallan las inscripciones de nuevos patronales y trabajadores en los periodos:



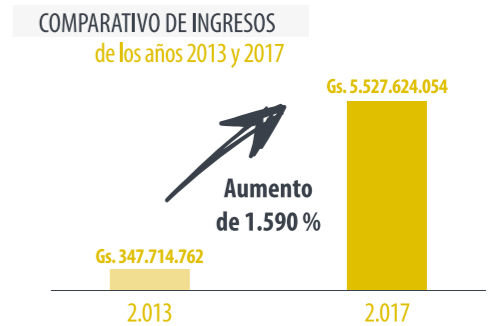
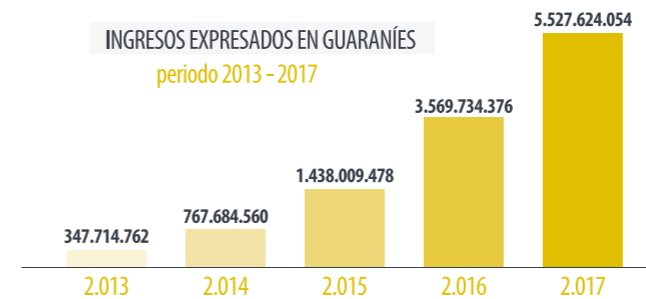
Incremento en las recaudaciones:

Como resultado del proceso de formalización de las empresas, la incorporación de la tecnología y la transparencia en la gestión, las recaudaciones en concepto de expedición de constancias, rubricación de hojas para uso de libros laborales y multas por inscripción tardía se han ido incrementando considerablemente. Es así, que en el año 2017, las **recaudaciones aumentaron 154%** con respecto al año anterior, con un **crecimiento acumulado de 1.590%** con relación al año 2013.



RELACIÓN DE INGRESOS PERIODOS AÑOS 2016 - 2017

MES	AÑO 2016 (1)	AÑO 2017 (2)	DIFERENCIA	%
ENERO - DICIEMBRE	3.569.734.376	5.527.624.054	1.957.889.678	154,85



(*) Recaudaciones en concepto de multas por inscripción tardía; multa por presentación tardía de planillas laborales; expedición de constancias y rubricación de hojas para uso de libros laborales.

Fuente: Dirección de Registro Obrero Patronal - MTESS. Año 2013 - 2017

REOP

Gestión Patronal

Ocultar Planillas Anuales

Gestionar Empleados

Reportes

Comunicaciones

Impresiones

Filtrar Empleados por

Activo (3)

Esperando Conf. Entrada

Esperando Conf. Salida

Inactivo (3)

Aplicar

Hierarquia

Categoría Cargo

Por favor seleccione

C.I.

Nombre

Apellidos

Buscar

Inicio / Gestionar Empleados -

buscar

Usuario admin con Nro. Patronal 10

DAR ALTA EMPLEADO

DAR BAJA EMPLEADO

Displaying 1 - 3 of 3

		Estado	C.I.	Nombre	Apellidos	Categoría Cargo
	Entradas y Salidas (3)	Activo	3385	DIENIS	XXX	Directivos y Técnicos
	Entradas y Salidas (3)	Activo	6806	PABLO BENJAMIN	ARE	Mandos y Especialistas
	Entradas y Salidas (4)	Activo	635	DANY	XX	Mandos y Especialistas

Jornadas de capacitación:

Entre los meses de febrero, marzo y abril se realizaron 14 jornadas de capacitación en la Capital y en 10 Departamentos, con asistencia de **2.555 personas** (Contadores, Administradores, representantes de empresas, independientes, consultores, auxiliares contables, entre otros) sobre la presentación de planillas laborales y los productos disponibles para su adquisición a través de la red Aquí Pago y Comunicaciones conforme a la Resolución MTESS N° 835/16.

Videos tutoriales:

Están a disposición de los interesados en la web institucional (<http://www.mtess.gov.py>) una serie de videos tutoriales de los procedimientos que deben seguir los usuarios para presentar las planillas laborales a través del Sistema del Registro Obrero Patronal.

INSPECCIÓN Y FISCALIZACIÓN



La Dirección General de Inspección y Fiscalización (DGIF), tiene la función de velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones laborales.

Los inspectores cumplen funciones de policía administrativa y están facultados en la práctica a realizar labores de inspección, vigilancia, control y visita a los diversos establecimientos comerciales, industriales y otros sectores.

Se ha diseñado estrategias de inspección, vigilancia y control con énfasis en la población más vulnerable y sectores prioritarios, en el periodo 2017 se han dictado **278 órdenes de inspección**, a los efectos de controlar las normativas laborales vigentes obligatorias.

Resoluciones de Multas por Rubros:

En el siguiente cuadro se puede visualizar que el rubro más multado fue el de las empresas de Seguridad Privada, representando así al 26,34% del total de multas en guaraníes.

INCUMPLIMIENTOS DE NORMATIVAS LABORALES VIGENTES

MULTAS POR RUBRO 2017

RUBRO	2017			
	MONTO MULTADO	% MONTO	CANT. EMPRESAS	% CANT. EMPRESAS
SEGURIDAD	5.962.778.240	26,34%	25	20,16%
TRANSPORTE	2.780.076.320	12,28%	15	12,10%
VENTAS AL POR MAYOR Y MENOR	4.234.975.080	18,66%	21	16,94%
LIMPIEZA	1.653.796.690	7,30%	6	4,84%
INDUSTRIAS	1.329.164.200	5,87%	14	11,29%
CONSTRUCCIÓN	1.378.104.140	6,09%	7	5,65%
EDUCACIÓN	1.737.897.770	7,68%	5	4,03%
NAVIERAS	888.213.340	3,92%	2	1,61%
FRIGORÍFICO	367.211.880	1,62%	2	1,61%
AGROGANADERA	522.632.110	2,31%	3	2,42%
TELECOMUNICACIONES	629.398.140	2,78%	3	2,42%
COMERCIO DE PETRÓLEO	43.068.060	0,19%	3	2,42%
SERVICIOS	571.065.390	2,52%	7	5,65%
GASTRONOMÍA	259.560.140	1,15%	5	4,03%
OTROS	20.606.950	0,09%	3	2,42%
MÉDICO	204.076.180	0,90%	2	1,61%
LABORATORIO	67.246.620	0,30%	1	0,81%
TOTAL GENERAL	22.649.871.250	100%	124	100%

Normativas Multadas:

En cuanto a los registros de las normativas multadas durante el año 2017, en el siguiente cuadro se observa la normativa más multada o la más incumplida por las empresas inspeccionadas, según los datos arrojados primeramente en el proceso inspectivo y luego corroborado en el proceso sumarial a las que fueron sometidas las mismas. Se observa que el 80,65% de las empresas multadas durante el 2017, incumplen con lo reglamentado según Art. 275 del Código de Trabajo en concordancia con los artículos 259 al 263 del Decreto 14.390/92, sobre la disposición de exámenes médicos admisional y periódico de cada trabajador.

REGLAMENTACIÓN	NORMATIVA MULTADA	CANTIDAD POR EMPRESAS MULTADAS	
		EMPRESAS MULTADAS	% SOBRE TOTAL DE EMPRESAS MULTADAS
Art. 275 de la Ley 213/93	Constancia Exámenes Médicos	100	80,65%
Art. 272 y 277 inc. B de la Ley 213/93	Provisión de Ropas de Trabajo	79	63,71%
Art. 220 y 222 de la Ley 213/93	Comunicación Vacaciones	71	57,26%
Art. 243 de la Ley 213/93	Recibo de pago de aguinaldo	71	57,26%
Art. 6 Inc. A, B y C Decreto 580/08	Vacaciones, Registro Empleados y Sueldos	70	56,45%
Art. 235 de la Ley 213/93	Pago de Salarios	66	53,23%
Art. 15 Decreto 14.390/92	Información y formación en S.S.O.	64	51,61%
Art. 208 de la Ley 213/93	Resolución Trabajo nocturno	44	35,48%
Art. 78 Decreto 14.390/92	Mantenimiento de Sistemas y Dispositivos de Seguridad	34	27,42%
Art. 193 de la Ley 213/93	Jornada de Trabajo Efectivo	32	25,81%
Art. 48 Decreto 14.390/92	Planos de prevención de incendios	31	25,00%
Art. 234 de la Ley 213/93	Recibo de Horas Extraordinaria	30	24,19%
Art. 274 Decreto 14.390/92	Constancia de Organización de S.S.O.	25	20,16%
Art. 276 Decreto 14.390/92	Inscripción Profesional en S.S.O.	25	20,16%
Art. 273 Decreto 14.390/92	Evaluación de Riesgos, Políticas de Prevención	13	10,48%
Art. 3 del Decreto 580/08	Art.3 Inscripción Patronal ante el MTESS	11	8,87%
Art. 43 al 46 de la Ley 213/93 y Art. 13 Ley 884/81	Contrato de Trabajo Homologado	11	8,87%
Art. 284 Decreto 14.390/92	CIPA	10	8,06%
Art. 213 de la Ley 213/93	Descanso Semanal	4	3,23%
Art. 228 de la Ley 213/93	Cumplimiento Pago Salario Mínimo	4	3,23%
Decreto 14.390/92	Contratos con Contratistas	4	3,23%
Art. 39 Decreto 14.390/92	Botiquín de Primeros Auxilios	4	3,23%
Art. 63 Decreto 14.390/92	Colocación de Extintores	3	2,42%
Art. 55 Ley 1680/01	Registro de Trabajador Adolescente	3	2,42%
Art. 134 de la Ley 213/93	Guardería	2	1,61%
Art. 67 Decreto 14.390/92	Detectores de Incendio	2	1,61%
Art. 36 Decreto 14.390/92	Sexar baños	2	1,61%
Art. 17 Ley 5508/15	Sala de Lactancia	1	0,81%
Art. 274 de la Ley 213/93	Garantía de higiene, seguridad y salud	1	0,81%
Art. 32 Decreto 14.390/92	Comedores para trabajadores	1	0,81%
Art. 73 Decreto 14.390/92	Carteles Indicadores de Señalizaciones	1	0,81%
Art. 172, 249 Decreto 14.390/92	Provisión de equipos de protección personal, sombreros impermeables y calzados adecuados.	1	0,81%
Art. 253 Decreto 14.390/92	Provisión de guantes al servicio de limpieza	1	0,81%

Capacitación permanente:

La DGIF a partir del año 2015 cuenta con **30 inspectores profesionales**, cuyo ingreso a la institución fue a través de un llamado a concurso de méritos, los inspectores son capacitados permanentemente con expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y especialistas del Departamento de Trabajo de los EE.UU (USDOL).

Campaña de formalización de empresas:

A nivel nacional se ha realizado la campaña formalización de empresas, proceso dentro del cual se ha fomentado principalmente la concienciación sobre el pago del salario mínimo y el aguinaldo, además sobre el cumplimiento de la Ley de Maternidad y Lactancia Materna y las normativas laborales vigentes.



Conversatorios:

En esa misma línea, desde el año 2017 se ha impulsado la realización de conversatorios de orientación para la formalización laboral dirigido a empleadores o representantes de empleadores de todo el país, con el objetivo principal de difundir los procedimientos inspectivos sobre la fiscalización laboral, la salud y seguridad ocupacional, así como también específicos como las del sector construcción y de seguridad privada, lográndose la participación y concientización de **436 representantes empresariales**.

Participación
de **436**
Representantes
empresariales



SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL



Esta área tiene entre sus competencias principales formular, coordinar, supervisar y evaluar las políticas públicas, los programas y regímenes integrados de la salud y seguridad ocupacional, en materia de riesgos del trabajo, para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales tanto en el sector público como en el sector privado.

Las acciones desarrolladas se han enfocado en la promoción de una cultura en salud y seguridad ocupacional, en la difusión de las normativas e informaciones relevantes, así como en la supervisión del cumplimiento de las normativas vigentes en salud y seguridad ocupacional.



Por citar algunas de las principales acciones:



- Creación de la base de datos de Registros de Profesionales Técnicos en Salud y Seguridad Ocupacional.
- Adquisición de equipos de medición de los ambientes laborales para protección de los trabajadores y la capacitación de funcionarios de esta área en el uso de estos equipos tanto a nivel nacional como internacional.
- Informatización de las comunicaciones unificadas de las planillas de accidentes laborales y enfermedades profesionales vía web en forma obligatoria.
- 213 capacitaciones dirigidas a empleadores y trabajadores a fin de concientizar e instalar la cultura de la salud y seguridad ocupacional.
- Conmemoración del “Día Internacional y Nacional de la Salud y Seguridad Ocupacional”, celebrado el 28 de abril de cada año, declarado de interés institucional por cuatro instituciones públicas del país: Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS), Instituto de Previsión Social (IPS) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).
- Firma de Convenio Interinstitucional entre el MSPBS, IPS y el MTESS, para el intercambio de informaciones relacionadas con accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Elaboración de guías de buenas prácticas y protocolo de fiscalización en el Sector Agrícola.
- Certificación otorgada por el Ministerio y el MSPBS a las empresas que cumplen el 100% de las reglamentaciones técnicas en seguridad, higiene, medicina ocupacional e industrial en el trabajo.
- Creación de estadísticas de accidentes de trabajo.

A finales de diciembre del 2017 fue aprobada una ley largamente anhelada por las organizaciones y personas interesadas en la salud laboral. Se trata de la Ley N° 5.804/17, que establece el **Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales**.

Con esta herramienta legal el país da un paso necesario para igualarse a la región porque considera, además de los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, los riesgos psicosociales tales como el estrés, la depresión, la violencia laboral, entre otros.



Los objetivos principales del **Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales** son:

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como: los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- Actualizar y reglamentar las obligaciones frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.
- Aplicación progresiva de los componentes y herramientas técnicas previstas en esta Ley, que hacen parte del Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales sean estas con relación de dependencia y/o independientes y tanto a las personas físicas y jurídicas del sector privado como del sector público.

PROMOCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA



El Ministerio ha enfocado sus acciones a desarrollar un trabajo dirigido a la promoción y protección efectiva de los derechos de las mujeres trabajadoras en general, especialmente a aquellas que se encuentran en estado de gravidez y en periodo de lactancia.

En el año 2017 a través del Servicio de Atención de Asuntos Laborales (SAAL), se realizaron **5.613 asistencias personalizadas**, brindando a las trabajadoras la información necesaria para poder desarrollarse en el mundo laboral.

El siguiente cuadro, permite hacer un comparativo del crecimiento que han registrado las atenciones en general brindadas por el SAAL desde el 2014:

Año	Atenciones en general	% de crecimiento en relación al año anterior	% de crecimiento total desde el 2014 al 2017
2014	470	línea se base	1.094%
2015	1.063	56%	
2016	3.589	70%	
2017	5.613	36,1%	

Atenciones en general: Es la suma total de cada uno de los servicios que se brindan en el SAAL. Los servicios son: a) Asesoramiento (presencial, telefónico, correo electrónico y Facebook) b) liquidación c) denuncia, d) mediación (1º, 2º notificación, cuarto intermedio y a pedido de partes) e) pagos. No equivalen a cantidad de personas, una persona puede utilizar uno, o varios de los servicios ofrecidos.



Centro Ciudad Mujer – Módulo Empoderamiento Económico (MEE)

El Centro Ciudad Mujer es parte de un ambicioso programa del Gobierno Nacional para dar respuesta a una problemática existente en cuanto a brechas de participación económica, salud sexual y reproductiva, y violencia contra la mujer. El Centro integra en un sólo sitio, los servicios especializados y estratégicos prestados por el Estado, a través de las distintas instituciones públicas, para la atención integral de las mujeres.

Su implementación conlleva un trabajo articulado entre las siguientes instituciones impulsoras: el Ministerio de la Mujer, a cuyo cargo se encuentra la Coordinación General; el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación y Ciencias; Ministerio de Justicia; Ministerio del Interior y el Ministerio de Hacienda, con el apoyo del Gabinete Social de la Presidencia de la República. Además, existen otras instituciones públicas prestadoras de servicios: el Ministerio de Agricultura y Ganadería; Ministerio de Industria y Comercio; Ministerio Público, Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia; el Banco Nacional de Fomento; el Crédito Agrícola de Habilitación y la Corte Suprema de Justicia.

Dentro del complejo Ciudad Mujer se desarrollan 5 módulos: Módulo de Salud Sexual y Reproductiva; Prevención y Atención a la Violencia contra las Mujeres; Educación para la Equidad; Atención Infantil y el **Módulo de Empoderamiento Económico**, liderado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Este Módulo busca promover el empoderamiento económico de las mujeres y la generación de ingresos económicos propios por medio de la capacitación y formación desde un enfoque de competencias, la orientación e intermediación laboral, el acceso al crédito y el conocimiento de sus derechos económicos.



El Módulo de Empoderamiento Económico, tiene como objetivos específicos:

- Incrementar el porcentaje de mujeres que cuentan con ingresos propios fortaleciendo sus competencias y habilidades desde la capacitación y formación.
- Implementar estrategias de empoderamiento de las mujeres para facilitar la empleabilidad y la competitividad.
- Desarrollar procesos de educación formal, capacitación vocacional y habilidades para la vida, para potenciar el empoderamiento económico de las mujeres.
- Fortalecer las capacidades y habilidades empresariales para mejorar el acceso al emprendimiento.
- Mejorar el acceso al crédito y otros servicios financieros para las mujeres.

Dentro del módulo se prestan los siguientes servicios:

- Intermediación laboral (bolsa de empleo, asesoría para entrevistas laborales, capacitación para elaboración de Currículum Vitae).
- Capacitación laboral (tradicional y no tradicional).
- Capacitación técnico-agrícola.
- Asesoría legal orientada a la protección de los derechos laborales.
- Asesoría, capacitación empresarial y educación financiera.
- Ferias de emprendedoras y convenios con empresas.



Plan Piloto: Primer Curso de Asistente de la Niñez – SNPP:

Este curso fue lanzado con el objetivo de profesionalizar y jerarquizar a las trabajadoras especialmente a aquellas pertenecientes a los sectores más vulnerables, fortaleciendo su empleabilidad y permitiendo el acceso a nuevas oportunidades de inserción laboral que importen una movilidad laboral ascendente, teniendo en cuenta además, la alta demanda del mercado laboral.

En ese sentido el Ministerio, inició el proceso de adecuación de la Malla Curricular de Cuidados para los Cursos de Asistente de la Niñez, con la estrecha colaboración del Ministerio de Desarrollo del Uruguay (MIDES).

El mencionado proceso, ha culminado con la validación de la malla curricular, permitiendo la formación de formadoras para el desarrollo del **Primer Curso de Asistentes a la Niñez** desarrollado en la ciudad de Villa Elisa con una **inscripción inicial de 27 alumnas, de entre 19 y 47 años.**

Cooperación horizontal entre Paraguay y Panamá para el intercambio de buenas prácticas en Trabajo Doméstico:

En julio de 2017 el Ministerio suscribió un Memorandum de Entendimiento con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo de Panamá sobre Cooperación Técnica en Materia Laboral, con el objetivo de intercambiar las buenas prácticas adoptadas por el Ministerio de Paraguay en el proceso de institucionalidad desarrollado a partir del nuevo marco normativo nacional del sector doméstico, y especialmente en el Servicio de Atención a las Trabajadoras Domésticas. En este contexto, el Ministerio recibió a la delegación de Panamá para desarrollar una agenda de trabajo en el mes de setiembre y posteriormente, técnicas paraguayas viajaron a Panamá para dar continuidad al proceso de transferencia de buenas prácticas entre ambos países.

PROTECCIÓN A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

Desde esta área se coordinan las actividades que tengan por finalidad la prevención del trabajo de la niñez y el respeto a los derechos de los adolescentes trabajadores.

El Ministerio, coordina la Comisión Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (CONAETI), la cual es una instancia de articulación nacional integrada por representantes de instituciones públicas, organizaciones de los sectores empleador y sindical, y los representantes de organizaciones no gubernamentales. La CONAETI cuenta con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Su objetivo principal es el coordinar y aunar esfuerzos para prevenir y eliminar progresivamente el trabajo infantil y proteger al trabajo de los y las adolescentes en el Paraguay.

En el marco de la CONAETI se ha logrado la reglamentación de las peores formas de trabajo infantil, la elaboración de un protocolo de intervención en casos de criadazgo y los estudios cualitativos y cuantitativos acerca del trabajo infantil en el Paraguay.



Entre las principales acciones de esta área se mencionan:

Campañas de Sensibilización:

- Campaña conmemorativa: “Mayor Inversión en Prevención y Protección para la Niñez y Adolescencia”, lema de la 23ª Edición de la Semana por los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes 2017.
- Campaña de información y sensibilización por el “Día Mundial Contra el Trabajo Infantil”, realizado en el Colegio Nacional de la ciudad de Capiatá.
- Lanzamiento del MATASELLO CONMEMORATIVO por los 15 años de la CONAETI.

Capacitación en el Departamento Central:

- Campaña denominada “Respetar mis derechos, NO al Trabajo Infantil, el criadazgo no es una opción”.

El objetivo de la misma consistió en sensibilizar a los actores de la zona, a fin de que los mismos asuman un compromiso protagónico en la defensa y protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en la temática del trabajo infantil, trata con fines de explotación laboral, criadazgo y la ruta de intervención en el marco de la mencionada campaña.

CAPACITACIONES REALIZADAS:

Taller	Lugar	Cantidad de participantes:	Fecha
1	Ñemby	187	22/03/2017
2	Fernando de la Mora	100	28/03/2017
3	Villeta	100	25/05/2017
4	Itauguá	100	24/08/2017

PROYECTO PARAGUAY OKAKUAA

Liderado por el Ministerio, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL), e implementado por Partners of the Americas y sus aliados locales, Fundación CIRD y ALDA, con el objetivo de "Reducir el Trabajo Infantil en el Departamento de Guairá".

Los objetivos específicos son:

1. Mayor participación de niños, niñas y adolescentes (NNA) en oportunidades educativas.
2. Hogares con mayor acceso a medios de vida.
3. Mejorar la aplicación de las leyes laborales que protegen a la niñez y adolescencia (en trabajo infantil - TI).



El proyecto lleva a cabo iniciativas de educación y formación profesional para mantener a los niños en la escuela y los jóvenes alejados de trabajos peligrosos. A través del mismo, en el 2017 **se beneficiaron a 1.409 niños, niñas y adolescentes** de 5 a 17 años en situación de trabajo o riesgo de trabajo infantil en los cinco distritos de intervención en el Departamento de Guairá (Borja, Iturbe, Troche, Paso Yobai y Villarica).



Avances por componentes del Proyecto:

Componente educativo

Transferencia de conocimientos sobre la metodología Quantum Learning y espacios para crecer, a unos 55 actores operativos vinculados al proyecto.

Se han habilitado los 21 espacios para crecer (EPC) en los cinco distritos de intervención del proyecto (Villarica, Paso Yobai, Iturbe, M.J Troche y Borja), en los cuales niños y niñas reciben refuerzo escolar.

Apertura de 13 clubes 4H (corresponden a las palabras en inglés Head - cabeza, Heart - corazón, Hands - manos y Health - salud, que ayudan a enfocar la capacitación considerando los cuatro valores enunciados, a través de atractivos programas que integran la educación y la diversión) para niños y niñas de 11 a 13 años a través de los cuales se desarrollan espacios de formación en habilidades blandas con lo cual puedan aumentar sus oportunidades de desarrollo personal.

Componente de medios de vida

Desde los componentes medios de vida han iniciado los servicios de 13 clubes 4H para adolescentes de 14 a 17 años. Se cuenta además con una Guía para Promotores Comunitarios que contiene las orientaciones metodológicas y estrategias para el desarrollo de las actividades con grupos de 11 a 13 y de 14 a 17 años.

Los equipos de promotores comunitarios han sido capacitados en habilidades para la vida para el desarrollo de capacidades que fortalezcan el abordaje a las familias en los cinco distritos de intervención del proyecto.

Se ha desarrollado un mapa de oportunidades en los cinco distritos de intervención del proyecto, a través del cual se ha recogido información sobre la situación económica de cada distrito que sirva como insumo para la elaboración de una propuesta integral de generación de ingresos.

Componente de Fortalecimiento Institucional

. Diseño de una herramienta rápida de evaluación del desempeño en la implementación del Plan de Fortalecimiento Institucional.

. Elaboración de un Plan de Formación continua para inspectores de trabajo y dependencias vinculadas a la atención de situaciones de trabajador adolescente del Ministerio.

. Se ha diseñado y actualizado la guía de evaluación de las condiciones laborales para la utilización de la DGIFT.

. Desarrollo del primer taller de capacitación en materia de Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente dirigido a inspectores de trabajo y a las dependencias del Ministerio vinculadas a la intervención en TI. Dichas jornadas se realizan con una articulación interinstitucional, con referentes de la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (DGEEC), la Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia (SNNA), la Secretaría de Acción Social (SAS), el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y abogados y jueces de lo laboral del Poder Judicial.

Sistemas informáticos para el fortalecimiento del MTESS

Inicia el diseño del sistema informático para el Registro del Adolescente Trabajador RAT.

Aplicación de una prueba piloto del sistema informático RAT, en el Distrito de Paso Yobai. La actividad estuvo acompañada de la Dirección General de Protección a la Niñez y la Adolescencia, así como la consejera de CODENI del distrito, realizando las demostraciones prácticas del software.

Mejorados los mecanismos de articulación entre Instituciones que abordan el TI

. Elaboración de una malla curricular sobre Trabajo Infantil para los referentes del Poder Judicial.

. Fortalecimiento de la mesa interinstitucional para la implementación el plan de fortalecimiento del SNPPINA, en la cual participan representantes del Ministerio, SNNA, MEC y la Corte Suprema de Justicia, quienes sesionan una vez al mes a fin de dar seguimiento articulado a las actividades que se realizan en el marco del proyecto.



PROYECTO SAPE'A

El proyecto Sape'a (abrir los ojos en guaraní) es implementado conjuntamente con Plan International, buscando mejorar las condiciones socioeconómicas de 8.000 jóvenes entre 15 y 29 años que viven en zonas rurales, mediante el fortalecimiento de sus capacidades y de la creación de oportunidades de acceso a un trabajo digno, el mismo es co-financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID) y Plan International, con una duración de enero 2015 a diciembre 2018. El mismo se implementa en los Departamentos de Caaguazú, Paraguarí, Guairá y San Pedro.

La intervención se centra principalmente en el derecho a la educación y en el trabajo decente. En el primero, la medida adoptada es acercar las formaciones hasta las comunidades rurales posibilitando que puedan acceder a una oferta formativa que tradicionalmente se concentran en zonas urbanas y a las que estos jóvenes no pueden acceder por la limitante del transporte y/o el costo traslado o la inseguridad, principalmente para mujeres. En el segundo caso, se promueve el empleo digno a través del desarrollo de emprendimientos e intermediación laboral.

Resultados alcanzados en el año 2017:

- **Derecho a la educación:** las formaciones técnicas se realizaron a través del SNPP y del SINAFOCAL en rubros tanto de producción: apicultura, panadería, fruti-hortícola; como de servicios: refrigeración, electricidad, mecánica y mantenimiento, totalizando 57 rubros de formación en mandos medios y **3.430 jóvenes capacitados de los cuales 59% fueron mujeres.**

En las formaciones en habilidades para la vida brindada por Plan International, el o la joven aprenden sobre autoestima, valores, enfoque de igualdad de género, participación, cómo preparar su Currículum Vitae, cómo enfrentarse a una entrevista laboral, derechos y deberes laborales, legislación tributaria, presupuesto personal, ahorro, crédito, entre otros. En el año 2017 **se formaron 1.820 jóvenes, siendo el 61% mujeres.**

- **Trabajo Decente:** las medidas giran en torno a dos ejes: la generación de oportunidades para la empleabilidad y para el emprendedurismo. Para el caso de empleabilidad, las oportunidades que complementaron a las formaciones fueron las pasantías (15 jóvenes), las ferias de empleo y la intermediación laboral directa con empresas; mientras que las oportunidades hacia el emprendedurismo fueron la pre-incubación, evaluación de la idea de negocio y la capacitación para la elaboración del plan de negocio, los fondos concursables para capital semilla, créditos reembolsables a tasas bajas y el acompañamiento al desarrollo del emprendimiento a través del SNPP y una consultora contratada por el programa, logrando formar **1.540 jóvenes en la elaboración de Planes de Negocios**, de los cuales 66% eran mujeres.

- En el área de emprendedurismo, se incrementó el capital semilla (no reembolsables) por un valor total de **Gs. 795.200.000.** De los cuales, se destinaron fondos para el concurso **#MeAnimoaEmprender** y para premiar 45 planes de negocio de jóvenes mujeres del programa a través del concurso **#NosotrasEmprendemos.** Por otro lado, en marzo del 2017 se firmó un acuerdo específico con la Secretaría de Acción Social (SAS) para llevar a cabo acciones conjuntas entre los programas Tenonderá y Sape'a, entre ellas, la asignación de **200 fondos (capital semilla por valor de Gs. 2.400.000 c/u).**

Además, se firmó un acuerdo con la empresa PETROBRAS, que permitió formar en atención al cliente a **138 jóvenes** de los 4 Departamentos. La empresa creó un banco de empleo donde figuran los datos de las/os jóvenes formadas/os y que están a disposición de la red de estaciones de servicios de más de 100 empresas a nivel país, varias de ellas en la zona de intervención del proyecto, esto sumado a los acuerdos ya firmados con la red de locales de Farmacenter y otras empresas nacionales del país.



Otras actividades en el marco del proyecto SAPE'A:

- **Formación de Formadores (FDF) a 106 instructores del SNPP** procedentes de las 4 sedes regionales: San Pedro, Caaguazú, Guairá y Paraguarí, con el objetivo de formar al staff docente sobre metodologías en pos de la igualdad de género.
- Formación de formadores (FDF) a 14 técnicos de Plan International en Emprendedurismo y elaboración de Plan de Negocio para que brinden acompañamiento a los jóvenes emprendedores en las comunidades.
- Formación de **122 jóvenes líderes**, a través de 8 campamentos departamentales, que incluyeron temas de: liderazgo, participación, asociacionismo, cooperativismo, género, derechos sexuales y derechos reproductivos.
- Realización de **9 ferias de jóvenes emprendedores** en las que presentan y comercializan sus productos y servicios a la comunidad local, además se realizaron actividades como charlas de formalización a través del Viceministerio de MIPYMES, presentación de oportunidades de crédito, entre otras.
- **Encuentro Regional de la Red YEE (Youth Economic Empowerment)** de América Latina y Caribe realizado en Paraguay en noviembre del 2017, el cual tuvo como anfitrión al proyecto Sape'a, con la participación de colegas de la Región de Américas y Europa de Plan International.



LA COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL DE TRANSPORTE



Es una Comisión adscrita al despacho del Viceministerio de Trabajo, la cual se encuentra integrada además, por el Viceministerio del Transporte dependiente del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), por la Dirección General de Inspección y Fiscalización del MTESS, por la Dirección General de Aporte Obrero Patronal del Instituto de Previsión Social (IPS) y por la Dirección Nacional del Transporte (DINATRAN).

La mencionada Comisión se reúne periódicamente y sus integrantes concurren personalmente sin tener la posibilidad de enviar representantes. En dichas reuniones se analizan los temas relacionados al sector de transporte en general, se fijan las zonas en que se llevarán a cabo los operativos de fiscalizaciones a las unidades del transporte público para la verificación de las unidades y sus empresas correspondientes, se evalúan los informes de las fiscalizaciones realizadas, denuncias, absorciones de ex empleados entre otros.

La gestión desarrollada en el año 2017 en el marco de esta Comisión tendientes a la formalización del sector transporte, se destaca:

- Cumplimiento de la inclusión en el Pliego de Bases y Condiciones de las licitaciones de itinerarios, de la cláusula en la que se exige la absorción del 100% del plantel de trabajadores de la Empresa que deja de usufructuar el itinerario. Atendiendo que hasta el año 2016, la posibilidad de absorción era a través del sistema de puntajes, es decir, a mayor compromiso de absorción de empleados mayor puntaje en la licitación (en ese concepto).

- Fiscalización interinstitucional en ruta, velando por el cumplimiento de las normas de trabajo de los choferes de transportes públicos de pasajeros y transportes de cargas, cuyo logro principal fue la incorporación de 747 trabajadores y sus familias al Seguro Social del IPS por inscripción de oficio.

- Realización de 3.173 encuestas, de las cuales el 40% corresponde a trabajadores de transporte de cargas y el resto a trabajadores del transporte público de pasajeros.

Resultados de las encuestas realizadas en cuanto al cumplimiento de las normas laborales vigentes:

Normativa	Encuestados	% de cumplimiento
Tenencia de Contrato Laboral	1.546	49%
Pago de Aguinaldo	2.424	77%
Usufructo de las Vacaciones	2.128	67%
Tenencia del Seguro Social	1.967	62%
Cumplimiento de 8 hs. de trabajo	1.138	36%
Pago del Salario Mínimo	2.655	84%

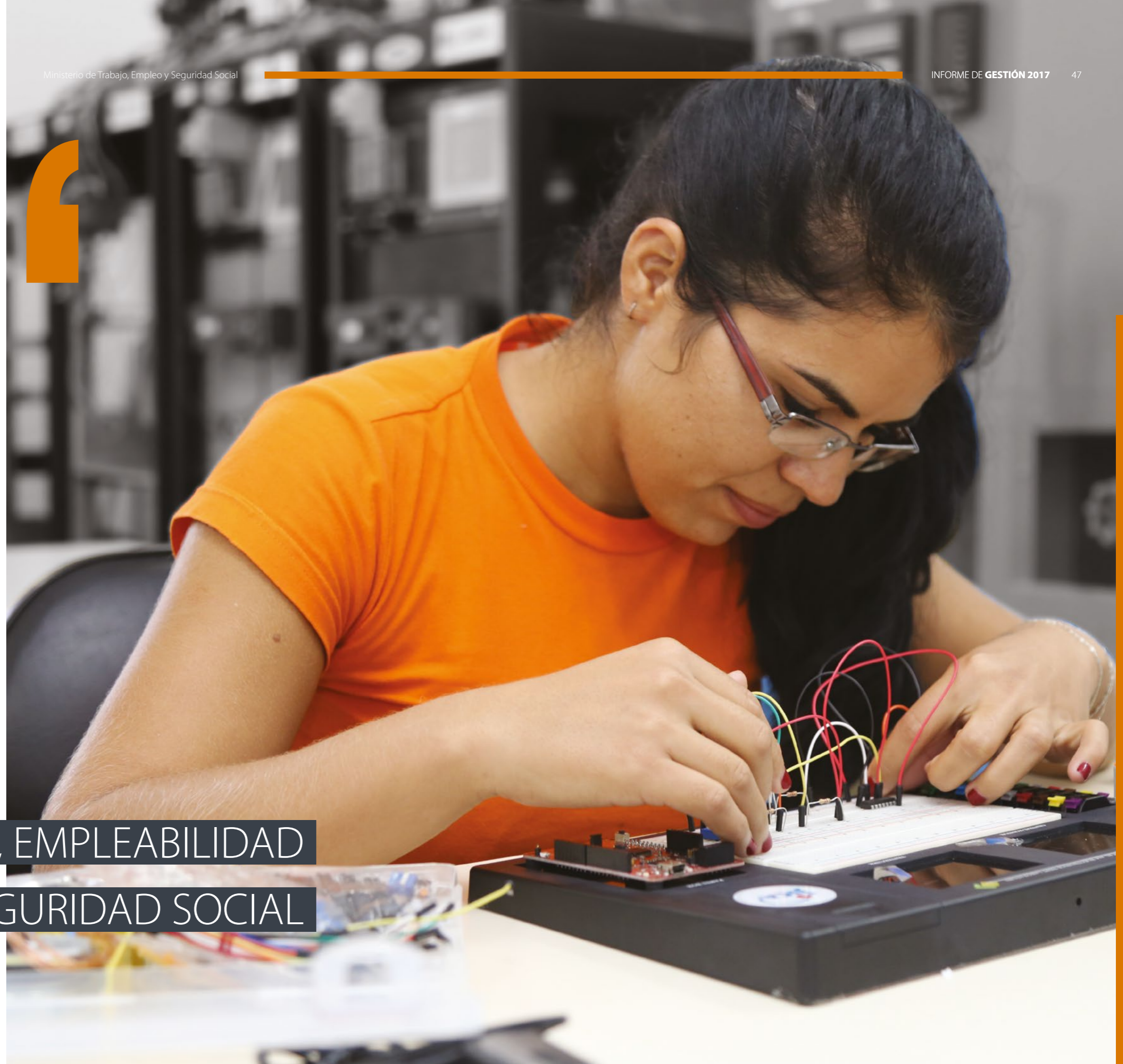
Del resultado de los procedimientos de fiscalización en ruta, se visualiza que el incumplimiento más alto se da en cuanto a la normativa relativa a la duración de la jornada laboral, llegando solo al 36% de cumplimiento.



02 EJE

EMPLEO, EMPLEABILIDAD

Y SEGURIDAD SOCIAL

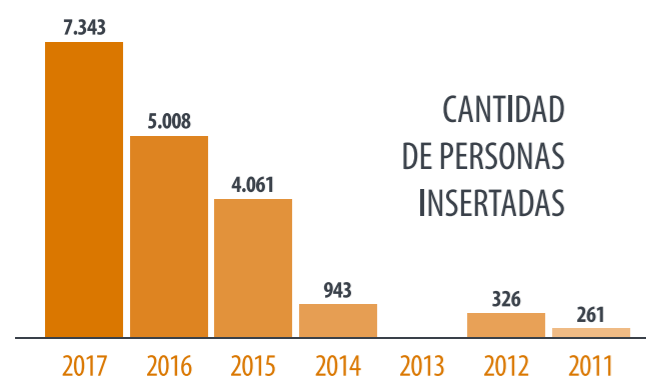




EMPLEO

Inserciones realizadas:

En el año 2017, se ha insertado a un total de **7.343 personas**, según perfiles ocupacionales generales y específicos requeridos por las empresas.



 **7.343**
Personas

Ferias de empleo:

El Ministerio, ha potenciado las Ferias de Empleo en todo el territorio nacional, realizando **40 Ferias de Empleo** en el periodo 2017, tanto en la Capital como en el interior del país. Las mismas se enfocaron a los sectores vulnerables, aplicando la política pública "todos los sectores de la ciudadanía se merecen oportunidades de empleos": feria de empleo rural, sector industrial, sector informático, para Personas con Discapacidad, madres solteras, empresas maquiladoras, entre otras.



Emplear:

Encuentro de líderes empresariales, Ministros y buscadores de Empleo bajo el lema: "**Mejora tu empleabilidad: capacítate con los mayores referentes de empleo en el país**". En el año 2017, se realizaron 4 encuentros con la asistencia aproximada de **10.000 jóvenes**, donde pudieron conocer cuáles son los valores y cualidades que se tienen en cuenta a la hora de selección y recomendaciones para mejorar y ascender en su vida profesional.

Expo Empleos del Futuro:

Mediante la misma, se dio a conocer las profesiones que se encuentran en crecimiento, los nuevos empleos y las carreras en áreas específicas que van ganando terreno, tales como: la robótica, las impresiones en 3D y los paneles solares.



Formalización del empleo:

Se realizó la primera jornada de Formalización y Capacitación en el Mercado Municipal de la ciudad de San Lorenzo, esta iniciativa benefició a **200 comerciantes** de la zona, quienes tuvieron acceso a la asesoría gratuita de expertos en contabilidad, administración y marketing, trabajo conjunto con instituciones públicas y privadas.

Aplicación de test tutorial y test psicotécnicos:

En el periodo 2017, se aplicaron en total **4.443 test psicotécnicos** con el fin de detectar los perfiles que permitan identificar competencias laborales y el tipo de cargo que le convendría ocupar a los postulantes según sus aptitudes.

Ampliación de la cobertura de los servicios públicos de empleo, con especial atención a las áreas rurales (MTESS –AECID- STP):

El objetivo estratégico del proyecto es mejorar el nivel de acceso al empleo de la población rural y periurbana, específicamente de las familias de San Pedro en las que existen miembros en edad de trabajar que se encuentran desempleados o inactivos, el resultado de desarrollo del Proyecto son pobladores rurales/urbanos informados sobre las oportunidades de empleo. Para el cumplimiento del citado objetivo las actividades del proyecto se encuentran principalmente orientadas a dotar de equipamiento técnico y humano para el funcionamiento de la primera oficina de empleo rural en ciudad de Choré, Departamento de San Pedro.

En diciembre del 2017 se hizo entrega de **1 minibús equipado para Oficina Móvil** cuya finalidad es apoyar las funciones del Ministerio en zonas más alejadas o de difícil acceso con un recorrido programado a nivel nacional, beneficiando de esta manera a la población más carenciada evitando los traslados a las oficinas centrales, **2 motocicletas, mobiliario y equipos informáticos**, el proyecto fue administrado por la Secretaria Técnica de Planificación (STP), y proviene de un subvención de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).



SEGURIDAD SOCIAL

La Dirección General de Seguridad Social ha crecido como dependencia encargada de la rectoría de la Seguridad Social, la misma se encuentra en un proceso de consolidación para llevar adelante los planes y programas establecidos en materia de derechos y obligaciones previsionales. Enfoca sus acciones en el Fortalecimiento Institucional y en la Ampliación de la Cobertura y la Educación Previsional.

Entre las principales acciones del año 2017 se destacan:



Decreto reglamentario N° 7.550/17 de la Ley de Promoción, Protección a la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna:

Desde esta área se coordinaron las reuniones para la elaboración del Decreto reglamentario, en conjunto con el Ministerio de Hacienda, el Instituto de Previsión Social, la Secretaria de la Función Pública, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, el Ministerio de la Mujer y la Secretaría de la Niñez y de la Adolescencia.



Elaboración de la Estrategia Integrada para la Formalización en Paraguay:

Esta estrategia tiene como objetivo principal consensuar y desarrollar acciones para la implementación de políticas públicas de formalización, que actúen sobre los mecanismos de empleo informal, proporcionando respuestas prácticas, monitoreando los avances en la transición hacia la formalidad de los trabajadores del Paraguay. La Estrategia fue aprobada por la Resolución MTESS N° 987/18, luego del análisis y aprobación del Consejo Consultivo Tripartito.



Aplicación del Convenio de Seguridad Social entre la República del Paraguay y el Reino de España:

Este Convenio permite que los paraguayos que actualmente trabajan en España puedan computar sus años de servicios en el extranjero para jubilarse en Paraguay, de igual manera los trabajadores desplazados pueden prestar servicios en España y seguir cotizando en Paraguay para su jubilación.

En el año 2017, se remitieron 4 resoluciones de la Dirección General de Seguridad Social, sobre traslados temporarios al amparo del Convenio de Seguridad Social entre la República del Paraguay y el Reino de España, ratificado por Ley N° 1.468/99.



Estrategia de Cultura en Seguridad Social:

La Estrategia tiene como objetivo, promover la cultura en seguridad social, a través de la sensibilización, la concientización y el involucramiento de la sociedad. La misma fue aprobada por la Resolución MTESS N° 957/17.

Capacitación dirigida a los estudiantes del tercer año del Colegio Técnico Javier

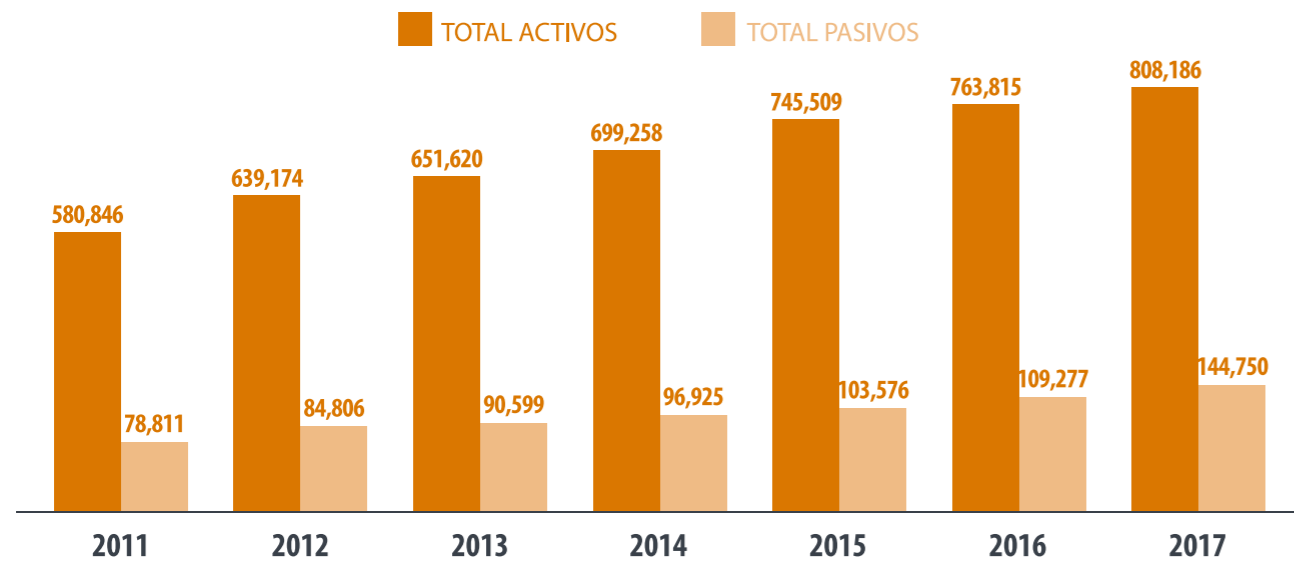
Incremento de la cobertura de la Seguridad Social:

La obligatoriedad de estar registrado a la seguridad social corresponde al empleo en relación de dependencia. En efecto, el empleo asalariado registrado a la seguridad social ha tenido una evolución positiva en los últimos 7 años, hubo un **crecimiento acumulado del 39%** en este lapso de tiempo. En el año 2017, la cantidad de asegurados registrados a las Cajas de Jubilaciones y Pensiones fue de **808.186 activos**, mientras que en el año 2011, se encontraban registrados 580.846 trabajadores. (Se exceptúa sujetos activos del Fondo Parlamentario por falta de información).

En el año 2016, el aumento de la cobertura fue del 2% con respecto al año anterior, mientras que en el año 2017 se puede ver la cobertura del 5,8% en relación al 2016, lo que significa que mayor cantidad de trabajadores se encuentran en el mercado laboral formal.

La evolución de las pasividades de las Cajas de Jubilaciones y Pensiones de naturaleza pública, ha demostrado un crecimiento sostenido entre 6 a 7% anual. En el año 2017, la cantidad de sujetos pasivos que reciben una prestación por vejez es del 6,1% mientras que en el año anterior, fue del 5%. De acuerdo a los Registros Administrativos de las Cajas de Jubilaciones y Pensiones 109.277 personas se encuentran jubiladas y pensionadas en el año 2016. En el año 2015, esta población era del 103.576 pasivos. (Corresponde a los Registros Administrativos de las cajas del IPS, Fiscal, ANDE, Itaipú, Ferroviaria y Bancaria. Se exceptúan la Caja Municipal y el Fondo Parlamentario por falta de información).

Gráfico 1
Cantidad de activos y pasivos, según aportantes y pasividades de las cajas de jubilaciones y pensiones. Periodo (2011-2017)



Fuente: Dirección General de Seguridad Social, a partir de los Registros Administrativos de la cajas de jubilaciones y pensiones



SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

LABORAL (SINAFOCAL)

Es el organismo técnico encargado de velar por la calidad de la formación profesional en el Paraguay. La implementación de innovaciones metodológicas, la tecnología para mejorar las habilidades y destrezas de los beneficiarios, la actualización de instructores y los estándares de calidad son servicios ofrecidos por el Sistema a las instituciones que realizan cursos de capacitación laboral, aspirando a lograr que la mano de obra sea adecuada a la demanda de prestación de bienes y servicios del mercado paraguayo.

Uno de los logros más relevantes del 2017, ha sido la obtención de su verdadero rol institucional: constituirse en el órgano rector de las políticas de formación y capacitación laboral del país.



Instalación del Observatorio Ocupacional:

La captación de la demanda de cualificación profesional requerida por el sector productivo, constituye uno de los insumos básicos para la planificación de líneas de acción del SINAFOCAL, y la consulta directa al sector empresarial es una de las estrategias claves para recabar datos sobre sus requerimientos.

En ese sentido, desde el Observatorio Ocupacional, la unidad técnica de investigación y análisis del mercado laboral del SINAFOCAL, ha impulsado la Encuesta sobre Necesidades de Capacitación Laboral (ENCL). La misma fue dirigida a unidades productivas de diferentes sectores de la economía y tuvo una cobertura a nivel nacional. El objetivo principal fue detectar las necesidades de capacitación, a fin de adecuar la oferta formativa del SINAFOCAL a los requerimientos del mercado. Esta iniciativa marcó un hito en la institución, debido a que permitió dar respuestas rápidas y eficaces a solicitudes directas de necesidades formativas del sector productivo, fortaleciendo los tan necesarios vínculos entre el sector público y privado.



Lanzamiento del Registro de Institutos de Formación y Capacitación Laboral (REIFOCAL):

En el 2017, se ha realizado el lanzamiento del REIFOCAL como resultado de la labor que comenzó con la actualización del Decreto reglamentario del SINAFOCAL en el año 2016, dando paso a la habilitación formal del registro con sus reglamentaciones correspondientes, con miras a formalizar a los Institutos de Formación y Capacitación Laboral (IFCL) a fin de mejorar la calidad de las capacitaciones impartidas por las instituciones que conforman el sistema e implementar una mejora continua en el sector.

El REIFOCAL cerró el año 2017 con un total de **101 instituciones pre-registradas** cuyos datos cargados sirvieron para obtener un primer informe de la cantidad de instituciones de formación profesional que tenemos en Paraguay.

En cuanto a la capacitación de instructores, 66 han sido formados en Instrucción Metodológica, y en ese mismo marco, se ha realizado un programa de actualización dirigido a instructores de formación profesional del área de Belleza Integral y Gastronomía.

Implementación del proyecto CoderZ:

Considerando las innovaciones en la oferta formativa, el SINAFOCAL, como ente rector de las políticas de formación y capacitación laboral, ha realizado una importante inversión de su presupuesto en desarrollo de ofertas formativas actuales como lo es el proyecto CoderZ.

Atendiendo las previsiones sobre la evolución del mercado del empleo hacia el futuro, el grueso de las actividades remuneradas estará en manos de profesionales cuya formación esté relacionada con la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas, denominadas STEM.

El proyecto se inició a finales de 2016 y finalizó en el 2017. Como primera etapa de ejecución fueron seleccionados 20 instructores del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) para ser formados en el marco de este proyecto; en la segunda etapa, durante seis meses se implementaron capacitaciones de robótica en laboratorio, arrojando como resultado **17 acciones formativas** desarrolladas con éxito, certificando a **219 alumnos que culminaron satisfactoriamente la capacitación STEM**.



En noviembre de 2017, se realizó la primera competencia de robótica del programa CoderZ con diferentes categorías, demostrando así los alumnos sus habilidades en dicha competencia. El propósito de este programa es el de promover la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM) en el Paraguay a través de la formación integral e innovadora utilizando la tecnología en línea (plataforma online) y robots educativos (Lego y Tetrix). La primera competencia de robótica se desarrolló en tres categorías: Virtual, Robot Físico y Libre.

Desarrollo del Programa de Innovación Metodológica Avanzada (PIMA):

Es un programa que permite la aplicación de la metodología israelí para el desarrollo del potencial cognitivo de las personas, construyendo así las herramientas necesarias para su aplicación en el desarrollo profesional y personal. PIMA llegó a su final en el 2017, con todos sus componentes desarrollados y 278 certificaciones en los 3 años de capacitación 2015 - 2017 en las diferentes especialidades: Enriquecimiento Instrumental (EI), Desarrollo de la Formación (ANC, DACOTA, E-LEARNING), Sistema de Evaluación del Potencial de Aprendizaje (SEPA) y Habilidades Blandas (HB). Como producto principal del programa, se ha iniciado el proceso de instalación del Centro de Innovación de Metodologías Avanzadas (CIMA), que cuenta con 88 técnicos (21 de Desarrollo de la Formación, 45 de Enriquecimiento Instrumental, 22 del Sistema de Evaluación del Potencial de Aprendizaje).

El CIMA tiene como objetivo principal, ser un centro de investigación e innovación permanente para la aplicación de nuevas metodologías de aprendizajes en el campo del trabajo, respondiendo de forma eficaz a los requerimientos de los empleos de la actualidad y el futuro. Actualmente, 77 instructores están aplicando el programa en instituciones tanto públicas como privadas.

Aplicación del Modelo Paraguayo de Formación Dual (MoPaDual):

A través de un contrato firmado entre el Ministerio y el Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania (BIBB) financiado por SINAFOCAL, se ha iniciado el proceso de instalación del MoPaDual en el sistema de formación profesional en el Paraguay.

El Sistema Dual es la formación profesional que combina el aprendizaje en la empresa y los conocimientos adquiridos en los centros de formación profesional, este modelo ha demostrado su eficacia para combatir el desempleo juvenil y la escasez de personal cualificado, en Alemania específicamente y en otros países de Europa. Para su implementación en el país se ha tomado como referencia la experiencia alemana.

Se desarrolló con éxito el primer año de ejecución con avances muy significativos en cuanto a la definición de los sectores con los que se comenzará el plan piloto: electricidad y metalmecánica, así como también las gestiones para la implementación organizacional y administrativa de SINAFOCAL como órgano rector y del SNPP como órgano ejecutor.

Cabe mencionar el valioso aporte del programa Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM), ejecutado por la Deutsche Gesellschaft Für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) con la asistencia del experto integrado Martin Klede, cuya contribución ha sido significativa en la implementación del MoPaDual.

Certificación de Competencias Laborales:

Con el objetivo de colaborar en la regulación del reconocimiento oficial de las competencias adquiridas por el trabajador, tanto en su vida profesional como de las que adquiere en procesos formativos, SINAFOCAL realizó bajo el asesoramiento de la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile-ChileValora, la capacitación de evaluadores en el área de Gastronomía, para posteriormente efectuar bajo la evaluación de los mismos, la certificación por competencias profesionales de 12 trabajadores empíricos del sector de Gastronomía, en el perfil profesional de "Ayudante de cocina" correspondiente a la familia de Hospitalidad.

La Certificación de Competencias Laborales ha sido conferida como función al SINAFOCAL por medio del Decreto N° 5.442/2016.

Construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP):

Conjuntamente con el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) se trabaja en la articulación de la oferta de formación profesional existente en ambos Ministerios. El CNPP actualmente cuenta con 57 perfiles profesionales en los sectores: Agropecuario, Hospitalidad, Construcción, TIC, Industrias Gráficas, Electricidad y Electrónica, Textil y Confección, Administración y Gestión.

El SINAFOCAL, a través de la Secretaría Técnica, lleva la coordinación de las acciones en representación del Ministerio conjuntamente con el MEC.

Supervisiones:

El SINAFOCAL se ha empoderado de una de sus principales funciones, que es la supervisión y fiscalización de la calidad de las ofertas de formación laboral, tanto del SNPP como de otras instituciones privadas, a fin de garantizar la calidad de la formación impartida. En ese sentido, se han realizado solo en el año 2017 más de **943 supervisiones**, las mismas han ido evolucionando con criterios de innovación, inversión en tecnología, formación continua del personal y la revisión constante del procedimiento y las herramientas utilizadas así como la infraestructura adecuada para el aprendizaje.



Alianzas estratégicas en beneficio de las comunidades paraguayas en el exterior:

Atendiendo a las necesidades específicas de los compatriotas migrantes, se han certificado a compatriotas residentes en España en la especialidad de "Cuidadores de personas dependientes" en alianza con la Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay - España. Se ha capacitado a 57 personas que cuentan con la certificación correspondiente avalada por SINAFOCAL, a fin de facilitar la inserción laboral una vez repatriados al país.

Asimismo, se ha capacitado a compatriotas retornantes en la elaboración de planes de negocios, para posteriormente recibir de la Secretaría de Desarrollo para Repatriados y Refugiados Connacionales (SEDERREC) capital semilla para el inicio de su emprendimiento en el país.

Para el año 2018, se proyecta una alianza con la Escuela Gastronómica Dulces Tartas de Madrid, bajo la dirección de una profesional compatriota, que tendrá el objetivo de reconocer la formación y las experiencias adquiridas en ese país; además de dar continuidad a los trabajos con la Asociación Guaraní y la SEDERREC.



943
Supervisiones
realizadas



Desarrollo de cursos de capacitación:

SINAFOCAL mantiene un contacto permanente con los principales gremios de trabajadores y empleadores del país, a través del Observatorio Ocupacional, que realiza consultas directas al sector productivo por medio de encuestas y entrevistas a informantes claves relevando así las necesidades que demanda el sector productivo, asimismo, se consideran importantes las solicitudes de capacitación presentadas por los diversos actores de la sociedad. El conjunto de ambos factores constituyen un elemento fundamental para determinar los cursos a ser impartidos.

A través del mencionado proceso, en el 2017, se ha beneficiado a más de **11.161 personas** en todo el país, con planes de formación dirigidos a sectores específicos, como mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas, personas en contexto de encierro, emprendedores y otros.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS POR PROGRAMAS

Microempresarios	Jóvenes buscadores del 1º empleo	Pequeños productores rurales	SINAFOCAL emprende	REIFOCAL
6.356	1.859	1.465	1.352	129
57 %	17 %	13 %	12 %	1 %

Fuente: SINAFOCAL. Sistema Misional de Gestión de Cursos (SIGEC). 17-01-2018

Cantidad de beneficiarios del SINAFOCAL por año y sexo. Periodo 2014 - 2017

BENEFICIARIOS SEGÚN SEXO. SINAFOCAL

Sexo	Total	Años			
		2014	2015	2016	2017
TOTAL:	43.733	3.661	17.418	11.493	11.161
Femenino	22.801	1.985	1.985	6.019	6.480
Masculino	20.932	1.676	1.676	5.474	4.681

Fuente: Observatorio Laboral con datos del SINAFOCAL – MTESS. Año 2014 - 2017

Formación e inserción laboral de sectores indígenas:

El SINAFOCAL, desarrolla herramientas para realizar cursos dirigidos a sectores específicos con características y necesidades diferenciadas, siendo la población indígena uno de los sectores más necesitados en este sentido.

En el periodo 2017, se han desarrollado capacitaciones a **425 beneficiarios de diferentes comunidades indígenas:** Manjuí, Maskoy, Maká, Ayoreo, Chamacoco entre otras, logrando así una mayor equidad con la asistencia de los servicios que brinda el SINAFOCAL, pretendiendo además aumentar la cantidad de cursos y llegar a comunidades de otras zonas que puedan ser beneficiados en el transcurso del año 2018.

Entre los trabajos realizados, se destaca la colaboración en conjunto de la Iglesia Católica "Hijas de María Auxiliadora", la ONG Internacional Mujeres del Sur y la Secretaría de Acción Social (SAS), que aglutina a organizaciones indígenas representadas por mujeres líderes, permitiendo que las capacitaciones puedan llegar a más comunidades en lugares estratégicos como los departamentos de Alto Paraguay, Boquerón y Presidente Hayes.



Todo ello buscando la inserción laboral, la autogestión comunal e inclusión social de los ciudadanos indígenas, capacitados para competir con mejores condiciones de formación profesional en las zonas aledañas donde pondrán en práctica la capacitación.

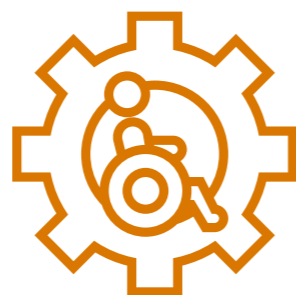
CAPACITACIONES 2017

PDTE. HAYES	2 cursos
BOQUERON	4 cursos
CANINDEYU	1 curso
CAAZAPA	1 curso
CENTRAL	2 cursos
ALTO PARAGUAY	7 cursos
TOTALES	17 cursos
426 BENEFICIARIOS INDÍGENAS	

Alianzas estratégicas con Centrales Obreras:

Se inició un trabajo coordinado con las Centrales Obreras para atender necesidades de capacitación enfocados a la mejora de las competencias y destrezas de la población en edad de trabajar, potenciando así una mayor competitividad de la economía del país y empoderando al sector sindical de la función de capacitación de sus asociados miembros de la comunidad.

En este contexto, se firmaron Convenios con la Central General de Trabajadores (CGT), para la ejecución del proyecto "Formación y Capacitación Laboral para Comunidades de Escasos Recursos" desarrollado en el Departamento Central; con la Central Nacional de Trabajadores (CNT) para la ejecución de la segunda fase del proyecto "Desarrollo de las capacidades de capital humano y laboral de organizaciones sociales en los departamentos de San Pedro, Canindeyú, Amambay, Ñeembucú, Misiones y Caaguazú", desarrollado en los Departamentos citados; y con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) para la ejecución del proyecto: "Formación y Capacitación Laboral para el Fortalecimiento del Capital Humano" desarrollado en Central e Itapúa.



Oportunidades para la inclusión efectiva 2017:

En el año 2016, nació de la alianza público – privada entre el Ministerio, el SINAFOCAL y la Fundación Saraki, una propuesta de capacitación e intermediación laboral para personas con discapacidad, con el objetivo de lograr el empleo o autoempleo de las mismas, apoyando sus capacidades para desempeñarse en actividades lucrativas y así generar una cadena productiva, tomando en cuenta el esfuerzo y esmero de cada alumno para lograr su inclusión social sin discriminación alguna. A través de esta alianza en el año 2017, fueron beneficiadas **550 personas entre familiares y personas con discapacidad.**



SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL (SNPP)



Sus actividades se dirigen a atender fundamentalmente la política ocupacional del gobierno. Realiza sus acciones formativas atendiendo principalmente el proceso de desarrollo nacional, otorgando respuestas inmediatas al mercado laboral en términos de capacitación. Los cursos van dirigidos a personas de diferentes niveles y sectores de la economía, abarcando todo el territorio nacional a través de su sede central, las regionales, subregionales, centros colaboradores y unidades móviles que permiten llegar a cualquier punto del país.



Formación y Capacitación:

En el 2017, el SNPP ha entregado un total de **203.971 certificados** en los sectores agropecuario, industrial, de comercio y servicios, a través de un total de **10.235 cursos** por sectores económicos en todo el territorio nacional.

Cantidad de cursos del SNPP por año. Periodo 2014 – 2017

SECTOR ECONÓMICO	AÑOS			
	2014	2015	2016	2017
Agropecuario	558	604	598	725
Industrial	1.835	2.249	2.565	3.001
Comercial y Servicios	3.634	5.144	5.438	6.509
Total	6.027	7.997	8.601	10.235

Fuente: SISGAF. Año 2014 - 2017

Beneficiarios:

Los beneficiarios de los servicios de formación y capacitación profesional están organizados en los siguientes grupos que conforman la población objetivo del SNPP: 1) Programa Sembrando Oportunidades; 2) Pueblos indígenas; 3) Penitenciarios; 4) Personas con Discapacidad; y 5) Público en general.

En el 2017, el SNPP mediante el Programa Sembrando Oportunidades, Programa Nacional de Reducción de Pobreza Extrema del Gobierno Nacional el cual tiene como objetivo primordial aumentar los ingresos y el acceso a los servicios sociales de las familias en condición de pobreza extrema, certificó a 3.553 egresados mediante 219 acciones formativas.

Con relación al número de egresados de Pueblos Indígenas, se ha certificado a 515 personas egresadas a través de 29 acciones formativas.

Por otro lado, las personas beneficiadas en Contexto de Encierro (Penitenciarios) egresadas del SNPP alcanzaron a 2014, mediante a 113 acciones formativas desarrolladas. Asimismo egresaron 420 Personas con Discapacidad y con relación al Público en General egresaron 197.472 personas, que fueron certificadas mediante 9.539 acciones formativas en total.

Cantidad de certificados entregados según beneficiarios del SNPP por año. Periodo 2014 – 2017.

BENEFICIARIOS	AÑOS			
	2014	2015	2016	2017
Sembrando Oportunidades	1.742	1.797	3.797	3.553
Indígenas	441	85	529	515
Penitenciarios	855	1.680	1.393	2.014
Personas con Discapacidad	394	373	310	420
Público en General	110.986	143.215	171.065	197.472
TOTAL	114.418	147.150	177.094	203.974

Fuente: SISGAF. Año 2014 - 2017

Centro Tecnológico de Avanzada (CTA) Paraguay – Corea:

El centro ofrece a los jóvenes la oportunidad de ser profesionales con un alto perfil técnico en las áreas de mecatrónica, diseño de modas y tecnología de la información y comunicación. Los cursos modulares tienen una duración de 2 a 3 meses, y la carrera de técnico superior una duración de 2 años. Para acceder a los cursos, los interesados deben tener 18 años cumplidos y haber terminado la secundaria.

En el 2017, se impartieron 146 cursos modulares y 12 tecnicaturas, con 1970 egresados de los cursos modulares y 127 técnicos, totalizando **2.097 egresados**.

Centro Tecnológico de Formación Profesional - Paraguay Japón (CTFP – PJ):

El CTFP-PJ ofrece cursos modulares en el área electrónica, manufactura integrada por computador, mecatrónica, soldadura, mantenimiento industrial, entre otros.

En el 2017, se impartieron 498 cursos modulares y 26 tecnicaturas, con 6.356 egresados de los cursos modulares y 453 técnicos, totalizando **6.809 egresados**.

Cabe mencionar que el CTFP – PJ se convirtió en la primera institución pública de Formación Profesional del país en obtener una certificación internacional, en este caso, la **certificación ISO 9001**, con el fin de brindar un mejor servicio a todos sus usuarios.

Aulas móviles y simulaciones:

A través de este programa se acerca la formación y capacitación profesional a comunidades en donde se tienen en cuenta criterios como mercado, accesibilidad, desarrollo, el mejoramiento de la calidad de vida, empleabilidad y el autoempleo.

Actualmente, se dispone de 11 contenedores y cada uno con dos simuladores de maquinarias viales, 4 simuladores sin contenedores, 14 aulas móviles, 3 aulas de informática, 2 aulas de gastronomía, un aula de refrigeración domiciliar, 2 aulas de soldadura, 2 aulas de mecánica de motos, 2 aulas de electro-electrónica, un aula de construcción y una de electricidad.

Durante el 2017, se desarrollaron 208 cursos logrando que 3.108 personas egresen en distintas especialidades.



Centro del Emprendedor:

En el periodo 2017, se creó el Centro del Emprendedor, un espacio de provisión de servicios de apoyo para formalización que incluye marcas, la asistencia técnica, información, mercadeo, y asesoría financiera para los microemprendimientos.



Créditos Ñepyryra:

En lo que respecta al autoempleo y a los microemprendimientos, el SNPP en alianza con el Crédito Agrícola de Habilitación (CAH), brindó microcréditos denominados "Ñepyryra", permitiendo el acceso a créditos financieros a los egresados del SNPP para el desarrollo de microemprendimientos que ayudaron a mejorar sus ingresos y calidad de vida. En el periodo 2016-2017, **se financiaron 314 proyectos por el valor total de Gs. 1.172.100.000**.



OBSERVATORIO LABORAL

El Observatorio Laboral es una unidad del Ministerio que analiza y describe informaciones diversas del mercado laboral para apoyar principalmente las decisiones de política de las distintas dependencias del Ministerio, considerando principalmente la ley de creación de la Institución, que tiene como competencia el estudio, el monitoreo y la promoción de investigaciones sobre el mercado laboral, es decir, todos los temas que hacen a este mercado (ej. empleo, desempleo, formación y capacitación para el trabajo, inactividad, informalidad, etc.).

Resultados obtenidos 2017

- Reporte Estadístico de Inscripciones Patronales. Primer Trimestre 2017.

- Compendio Estadístico 2016.

- Trípticos sobre las Inscripciones Patronales del Primer y Segundo Trimestre 2017.

- Presentación de los principales indicadores demográficos y de empleo y, breve descripción de los enfoques de política de trabajo, empleo y seguridad social.

- Caracterización de las solicitudes de Mediación de Mujeres en Estado de Gravidéz o en Periodo de Lactancia entre otros motivos. Año 2016 y Primer Trimestre 2017.

- Registro de Empleadores y Trabajadores. 2008-2017.

- Caracterización de las solicitudes de Mediación de Mujeres en Estado de Gravidéz o en Periodo de Lactancia entre otros motivos. Año 2016 y Primer Trimestre 2017.

- Encuesta sobre Necesidades de Capacitación. - MoPaDual - Familias Priorizadas: Características de los sectores: construcción, hospitalidad, metal mecánica, y electricidad y electrónica.

- Intervenciones Formativas. SINAFOCAL 2014-2017: Cifras por sexo y departamento de los cursos y beneficiarios del Sistema.

- Intervenciones Formativas. SNPP 2014-2017: Cifras por sexo y departamento de los cursos y beneficiarios del SNPP.

- Cuestionario a empresas para elaboración de prospectiva del sector construcción.

- Cuestionario a empresas para elaboración de prospectiva de la administración y gestión.



03 EJE

MODERNIZACIÓN Y
TRANSPARENCIA EN LA
GESTIÓN INSTITUCIONAL



SECRETARÍA GENERAL

La Secretaría General del Ministerio, conforme a las funciones que le competen, ha planificado, desarrollado y logrado, una serie de acciones, iniciadas a través de un proceso de reestructuración y modernización, especialmente en el Sistema Informático de Registro de Documentos, tanto en el Departamento de Mesa de Entrada Institucional como en el Departamento de Resoluciones y Notas, lo que permitió alcanzar resultados cualitativos y cuantitativos, en el periodo 2017:

Agilización de procesos:

- Informatización de las entradas y salidas de documentos: mediante la instalación del sistema informático, se agilizaron y transparentaron las informaciones y los procedimientos administrativos, ayudando a ubicar documentos en menor tiempo y a evacuar las consultas ante requerimientos de autoridades y del público en general.
- Digitalización y registro de documentos a partir del año 2015, hasta la fecha: se digitalizaron Notas, Resoluciones, Decretos, Memorándum, Notas de Secretaría, Órdenes de Inspección, Convenios y Acuerdos.
- Mayor eficiencia para la redacción de documentos (notas, resoluciones, decretos, memorándum): mediante el estricto control en los legajos, proformas y proyectos.
- Capacitación constante a funcionarios dependientes de la Secretaría General, a través de la realización de cursos, seminarios, diplomados, talleres.



TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En el 2016, el Ministerio ha realizado las inversiones necesarias en los sistemas de atención a la ciudadanía, por lo que en el 2017 se ha enfocado en expandir la señal de internet y la capacidad de servidores, para esto se obtuvo el servidor de la Secretaría Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación (SENATICs) en forma gratuita, la NUBE-PY, que luego fue conectada a todas las regionales por medio de VPN (Virtual Protocol Network), gracias a esto las regionales pueden tener acceso a internet y a los sistemas ya desarrollados en el área de Obrero Patronal y Denuncias.

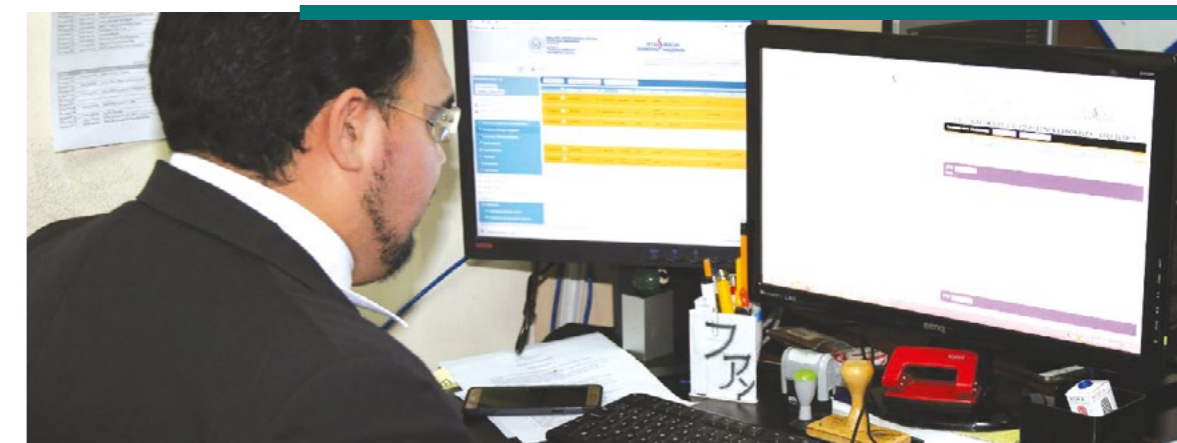
Asimismo, el Ministerio ha mejorado el acceso de los sistemas desarrollados con el acceso al sistema de intercambio de información, agregando la consulta de cédulas al Departamento de Identificaciones de la Policía Nacional y actas del Registro Civil, para validar los datos de los formularios.

Habilitación del Registro Único del Trabajador (RUT):

A través de esta área se iniciaron los procesos para la habilitación del Registro Único del Trabajador (RUT), mediante el cual todos los trabajadores, sean dependientes o independientes, podrán tener su historial laboral y obtendrán sus certificados de trabajo sin depender del empleador. A esto se le agrega los recibos de salarios firmados digitalmente que se anexaran a su historial.

Implementación del Registro de Adolescentes Trabajadores (RAT):

La implementación de este registro permitirá mejorar la información acerca de la situación de los adolescentes trabajadores, proveniente de los registros de las CODENI que son las responsables de relevar la información a sus respectivas jurisdicciones.

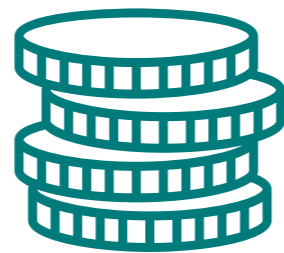




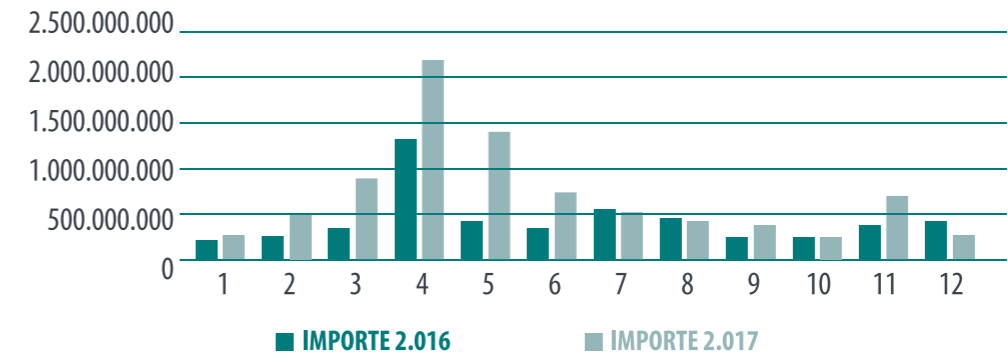
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

CUADRO DE EJECUCIONES Y ESTIMACIONES DE INGRESO 2017
INGRESOS VARIOS - FF. 30
(CONSTANCIAS, RÚBRICAS, VENTAS DE LIBROS, FORMULARIOS Y MULTAS)

MESES	EJERCICIO FISCAL		%
	2.016	2.017	
ENERO	276.906.112	301.972.132	9.10
FEBRERO	284.562.332	497.729.218	74.90
MARZO	331.206.920	854.274.763	157.90
ABRIL	1.301.263.268	2.197.089.920	68.80
MAYO	400.827.460	1.399.917.896	249.30
JUNIO	36.165.430	742.643.918	120.90
JULIO	535.002.734	531.321.437	-0.70
AGOSTO	445.586.849	419.393.400	-5.90
SEPTIEMBRE	290.655.649	358.178.597	23.20
OCTUBRE	298.775.570	291.299.215	-2.50
NOVIEMBRE	359.236.382	703.237.516	95.80
DICIEMBRE	421.348.754	288.606.098	-31.50
TOTAL GENERAL	5.281.537.460	8.585.664.110	62.60



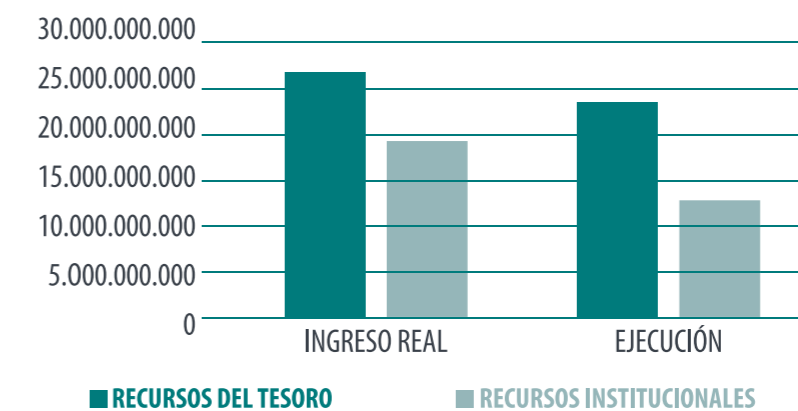
CUADRO COMPARATIVO DE EJECUCIONES Y ESTIMACIONES DE INGRESO 2.016/2.017



CUADRO DE EJECUCIONES DE INGRESOS 2017

F.F	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO VIGENTE	INGRESO REAL	EJECUCIÓN	%
10	RECURSOS DEL TESORO	26.461.157.701	26.461.157.701	23.754.902.745	89,8
30	RECURSOS INSTITUCIONALES	19.607.255.412	19.607.255.412	13.103.791.584	66,8
TOTAL		46.068.413.113	46.068.413.113	36.858.694.329	80,0

CUADRO DE EJECUCIONES DE INGRESOS 2017



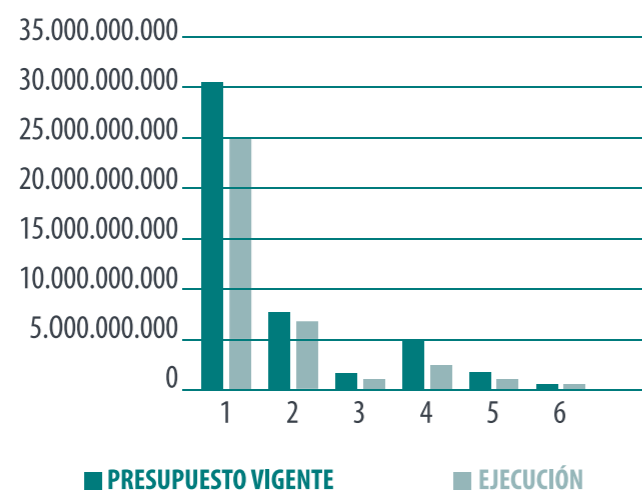
EJECUCIÓN AL 31 DE DICIEMBRE 2017

PRESUPUESTADO 2017	EJECUTADO	SALDO NO EJECUTADO	% DE EJECUCIÓN
46.068.413.113	36.858.694.329	9.209.718.784	80,0

PLAN FINANCIERO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL 2017

GRUPO	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO VIGENTE	EJECUCIÓN	%	PARTICIPACIÓN
100	SERVICIOS PERSONALES	30.514.140.517	25.176.840.543	82,5	66,2
200	SERVICIOS NO PERSONALES	7.564.110.901	6.633.901.121	87,7	16,4
300	BIENES DE CONSUMO E INSUMO	1.567.244.942	1.211.473.898	77,3	3,4
500	INVERSIÓN FÍSICA	4.964.570.398	2.616.639.426	52,7	10,8
800	TRANSFERENCIA	1.243.196.530	1.049.260.389	84,4	2,7
900	OTROS GASTOS	215.149.825	170.578.952	79,3	0,5
TOTAL		46.068.413.113	36.858.694.329	80,0	100,0

PLAN FINANCIERO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL 2017



COORDINACIÓN

DEL MODELO ESTÁNDAR
DE CONTROL INTERNODEL PARAGUAY
(MECIP)

Siguiendo las directrices de la Política de Transparencia de la Gestión Pública impulsada por el Gobierno Central, el Ministerio ha incorporado en sus procesos internos el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP).

En el marco del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2015-2017, Eje 3 "Modernización y Transparencia de la Gestión Institucional", esta Dirección realizó el monitoreo y las evaluaciones a la implementación del MECIP del año 2017 que arrojaron los siguientes resultados:

COMPONENTE CORPORATIVO INSTITUCIÓN NIVEL CENTRAL	1ER SEMESTRE 2017		2DO SEMESTRE 2017	
	CALIFICACIÓN	INTERPRETACIÓN	CALIFICACIÓN	INTERPRETACIÓN
FASE DE DISEÑO	4,88	ADECUADO	5	ADECUADO
DE CONTROL ESTRATÉGICO	4,93	ADECUADO	5	ADECUADO
DE CONTROL DE GESTIÓN	5	ADECUADO	5	ADECUADO
DE CONTROL DE EVALUACIÓN	5	ADECUADO	5	ADECUADO

RESULTADO INSTITUCIONAL CONSOLIDADO 2017

PERÍODO	MTESS INSTITUCIÓN NIVEL CENTRAL	SNPP INSTITUCIÓN DEPENDIENTE MTESS	SINAFOCAL INSTITUCIÓN DEPENDIENTE MTESS	CALIFICACIÓN FINAL
1º Semestre 2017	4,96	4,15	4,96	4,69
2º Semestre 2017	5	4,47	4,93	4,8



ASESORÍA JURÍDICA

Logros más resaltantes:

- Desde enero de 2017 se empezó a implementar la Resolución MTESS N° 790/16, que aprueba la guía de elaboración de dictámenes, con lo que se logró mejorar la estructura, contenido y fundamentación de los dictámenes, así como la agilización para la emisión de dictámenes en un plazo de 10 días hábiles, logrando la emisión de 533 dictámenes en el año mencionado.
- Se dieron respuesta a los documentos emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de 12 memorias remitidas.



1. **CIT 26** Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos;
2. **CIT 59** Sobre la edad mínima (industria);
3. **CIT 77** Sobre el examen médico de los menores (industria);
4. **CIT 78** Sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales);
5. **CIT 79** Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales);
6. **CIT 90** Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria);
7. **CIT 95** Sobre la protección del salario;
8. **CIT 99** Sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos (agricultura);
9. **CIT 100** Sobre igualdad de remuneración;
10. **CIT 111** Sobre la discriminación (empleo y ocupación);
11. **CIT 123** Sobre la edad mínima (trabajo subterráneo); y
12. **CIT 124** Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo).



- Se remitieron las Recomendaciones adoptadas en las últimas ediciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, a la Presidencia de la República para su sumisión al Parlamento Nacional:

1. **Núm. 204** - Sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal.
2. **Núm. 205** - Recomendación sobre el Empleo y el Trabajo decente para la paz y resiliencia.

- Se dieron respuesta a los reclamos presentados ante OIT, sobre la aplicación de Convenios Internacionales:

1. Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), sobre observaciones respecto al Convenio 29 sobre Trabajo Forzoso.
2. Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), sobre observaciones respecto al Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación).
3. Confederación Sindical Internacional (CSI), sobre observaciones respecto al Convenio 29 sobre Trabajo Forzoso.

Informes elaborados sobre cumplimiento de compromisos internacionales:

1. Informe Nacional de Avance correspondiente al Segundo Agrupamiento del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador".
2. Informe periódico sobre el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
3. Informe relativo al Programa de Monitoreo del Sistema Generalizado de Preferencias Plus (SGP+) ante la Unión Europea.
4. Informe técnico sobre quejas y reclamaciones a la OIT, en cumplimiento a la solicitud de informes requerida por la Honorable Cámara de Diputados.
5. Respuestas emitidas al Cuestionario OIT relativo al Protocolo de 2014 sobre Trabajo Forzoso.
6. Respuestas emitidas a la encuesta sobre el Plan de Acción de la Carta Social de las Américas de la Organización de Estados Americanos (OEA).

Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso (CONTRAFOR):

Esta área coordina la Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso, que tiene como objetivo principal la articulación de políticas públicas tendientes a la prevención y erradicación del trabajo forzoso a nivel país, en ese marco en el año 2017 se realizaron 8 reuniones.



PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN

Desde esta área se gestionan y coordinan los programas y proyectos de cooperación nacional e internacional de los cuales el Ministerio es parte y se realiza el seguimiento y acompañamiento de los mismos.

Planificación Institucional:

A inicios del año 2017, se realizó la jornada anual de Planificación Estratégica del Ministerio, la misma tuvo como objetivo analizar, debatir y definir las principales líneas de acción a ser ejecutadas por esta Cartera de Estado, teniendo en cuenta los desafíos y las necesidades de la institución.

El resultado de la jornada fue el consenso para la elaboración del Plan de Gestión Anual (PGA) correspondiente al Ejercicio Fiscal 2017.



Taller de Fortalecimiento Institucional dirigido a los Directores Regionales del MTESS:

Con el fin de que la alta dirección a través de un ejercicio de inteligencia colectiva analice las estrategias previstas en el Plan Institucional vigente, para ver si éstas siguen respondiendo a los cambios en el entorno y a la vez proponer los ajustes necesarios para establecer nuevas estrategias institucionales en busca de alcanzar la consigna fundamental de ser la institución de referencias en materia de trabajo, empleo y seguridad social, se desarrolló la jornada de fortalecimiento institucional para los Directores Regionales del Ministerio, en octubre de 2017.

La jornada, bajo la modalidad de taller, se enfocó en la formalización laboral y estuvo especialmente dirigido a los Directores Regionales del Ministerio, a las altas autoridades del Gabinete Ministerial, contando con la presencia del Sr. Ministro Guillermo Sosa Flores y la del Sr. Viceministro de Trabajo César A. Segovia.

Área Internacional

Reunión de los Grupos de Trabajo 2017 y Primera Preparatoria de la XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos (OEA):



Del 27 al 28 de abril del 2017, Paraguay, esta Cartera de Estado, fue sede de la **Reunión de los Grupos de Trabajo 2017 y Primera Preparatoria de la XX CIMT de la OEA**, la cual contó con la presencia de las delegaciones de 35 países miembros, asumiendo por primera vez nuestro país, la Presidencia de uno de los Grupos de Trabajo por el periodo de dos años, otorgando visibilidad nacional e internacional a este Ministerio buscando fortalecer y profundizar las relaciones bilaterales con sus pares.

La CIMT es la sectorial más antigua de la Organización de los Estados Americanos (OEA), reuniéndose periódicamente desde el año 1963, la cual se considera el foro primordial de discusión y decisión política sobre las prioridades y acciones a seguir en materia laboral a nivel hemisférico. Se garantiza la participación de trabajadores y empleadores a través de sus dos órganos asesores: el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL).





Paraguay, miembro del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

En junio de 2017, **nuestro país por primera vez desde la creación de la OIT**, hace casi 100 años, fue electo como miembro alterno del Consejo de Administración de este Organismo Internacional, para el período 2017 – 2020, en el marco de la “106ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo”, realizada en la ciudad de Ginebra, Suiza.

La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas, la misma, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de establecer normas, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente. En tal sentido, el Consejo de Administración es el órgano ejecutivo tripartito de la OIT y está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros alternos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores).

El Paraguay ha participado en los debates de la OIT desde su fundación. Como parte de su compromiso activo con los objetivos y el trabajo de la Organización, nuestro país ha ratificado los 8 convenios fundamentales y varios otros de gobernanza y de carácter técnico.

De esta manera, el Paraguay a través del Ministerio se inserta en el mundo, y logra una presencia activa, ejerciendo un rol de liderazgo en el ámbito multilateral.



GESTIÓN DE TALENTOS HUMANOS



Sistema de Control:

Creación del sistema de doble control de asistencia, vacaciones, reposos médicos, llegadas tardías, ausencias, permisos particulares, entre otros. El mismo permite también, obtener históricos de años anteriores, así como la actualización constante de legajos personales.

Concursos de méritos:

Se realizaron concursos de méritos para la incorporación de personal a la institución de acuerdo a todos los parámetros establecidos por la Secretaría de la Función Pública (SFP), y en particular, a lo establecido en la Ley N° 1.626/00:

- Concurso Público de Oposición N° 1 – 14 vacancias.
- Concurso Interno de Oposición Institucional – 41 vacancias.
- Concurso Público de Oposición de Personas con Discapacidad (PcD) – 6 vacancias.
- Concurso Público de Oposición N° 2 – 39 vacancias.

Capacitación:

Con el fin de fortalecer la cultura de la capacitación y el crecimiento profesional continuo de los funcionarios se ha brindado asistencia a 104 funcionarios mediante la realización de los siguientes cursos impartidos por los instructores del SNPP:

- Secretariado Ejecutivo;
- Procedimientos secretariales;
- Administración Pública;
- Gestión de Riesgos Laborales;
- Elaboración y Manejo de Planilla Electrónica;
- Diseño y Creación de presentaciones en Power Point;
- Taller de Enriquecimientos Instrumental – PIMA;
- Liderazgo transformacional: potenciado al héroe anónimo- PIMA;
- Innovación Estratégica Personal – PIMA.



Igualmente, con el apoyo del Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay (INAPP), se desarrollaron los siguientes cursos:

- Tecnología de la Información y la Comunicación para la Gestión y el Conocimiento;
- Higiene y Seguridad Laboral;
- Taller de Actitudes;
- Ética Pública, Transparencia e Integridad en la Administración Pública;
- Gestión y Desarrollo de las Personas en la Función Pública.



ANTICORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA

La Dirección General de Anticorrupción y Transparencia, es el órgano encargado en desempeñar labores relativas a la prevención y lucha contra la corrupción, implementando medidas tendientes a la detección de hechos ilícitos, teniendo como misión institucional liderar la aplicación de políticas de gestión y lucha contra la corrupción, impulsando estrategias y mecanismos que garanticen el compromiso de construir un país libre de corrupción.

Entre las funciones asignadas a esta área, se destaca la de llevar un registro cuantitativo y cualitativo de las solicitudes de acceso a la información y las estrategias de las mismas que hayan sido respondidas y/o denegadas, en este sentido en el 2017, se respondieron a 220 solicitudes de conformidad al procedimiento establecido en la Ley 5.282/14, a través del Portal Unificado de Información Pública, también se cuenta con la Administración y Actualización del Portal Web y los sistemas informáticos que se desarrollan para el acceso a la información pública de la página web del Ministerio www.mtess.gov.py.

Además se encarga de la coordinación de las campañas de difusión del desarrollo de los diversos programas implementados por la Secretaria Nacional de Anticorrupción (SENAC) y la Presidencia de la República al interior del Ministerio, estimulando e impulsando la participación ciudadana como mecanismo efectivo de la lucha contra la corrupción. Hasta la fecha han sido evacuadas y finiquitadas todas las denuncias que ingresaron al Portal www.senac.gov.py realizando un seguimiento individual a los casos hasta la finalización del proceso.



AUDITORÍA INTERNA

Esta área tiene entre sus principales funciones verificar los registros, sistemas de control, procedimientos administrativos, financieros presupuestarios y contables del Ministerio, controlando que estas se realicen correctamente.

Las principales acciones de esta Dirección fueron:

Trabajos Ordinarios:

- Se emitieron 9 informes finales en cumplimiento de las actividades previstas en el Plan de Gestión Anual 2017 de Auditoría Interna.
- Evaluación Independiente del MECIP – Primer y Segundo Semestre.
- Remisión de Informes requeridos a la Auditoría General del Poder Ejecutivo: de cumplimiento trimestral y semestral, Anexo II (Cumplimiento de las recomendaciones – primer semestre), Anexo III (Cumplimiento de los planes de mejoramiento – Primer Semestre), avance de ejecución de los Planes de Mejoramiento y el Plan de Mejoramiento Institucional.
- Dictamen sobre los estados financieros del Ministerio del Ejercicio Fiscal 2016.
- Dictamen sobre los estados financieros del Ministerio correspondiente al primer semestre del Ejercicio Fiscal 2017.

Trabajos extraordinarios:

- Cortes documentales por cambio de autoridades en distintas dependencias del Ministerio.
- Dictamen referente a Anulación de Registro Contable.
- Dictamen referente a Deuda Flotante correspondiente al Ejercicio Fiscal 2016.
- Supervisión del proceso de implementación del Proyecto ROBOGROUP ejecutado por el SINAFOCAL.
- Supervisión del proceso de implementación del Proyecto de Apoyo a la Institucionalización del Diálogo Social en Paraguay mediante el Convenio suscripto por el Ministerio y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Verificación del proceso de implementación del Convenio de Cooperación entre el Ministerio y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Acompañamiento en el proceso de implementación del Proyecto Kolping ejecutado por el SINAFOCAL.
- Verificación en la recepción de bienes.
- Auditoría a los legajos de Rendición de Cuentas correspondiente al Ejercicio Fiscal 2014, 2015 y 2016, realizado en cumplimiento a la Resolución A.G.P.E. N° 293/17 “Por la cual se reglamenta el Decreto N° 7.619/17 y se establecen la forma y los plazos de presentación y los mecanismos de revisión de las Rendiciones de Cuentas en los Organismos y Entidades dependientes del Poder Ejecutivo”.
- Auditoría a los legajos de Rendición de Cuentas correspondiente al Ejercicio Fiscal 2014 – Rubro 240, realizado en cumplimiento a la Resolución A.G.P.E. N° 293/17 “Por la cual se reglamenta el Decreto N° 7619/17 y se establecen la forma y los plazos de presentación y los mecanismos de revisión de las Rendiciones de Cuentas en los Organismos y Entidades dependientes del Poder Ejecutivo”.



TESTIMONIOS



"La metodología del SNPP es muy interesante, se aprende mucho haciendo los trabajos prácticos y no todo teórico. Los jóvenes deben aprovechar esta oportunidad ya que los cursos son gratuitos y son cursos muy importantes que van a servir para toda la vida".

Julio Sánchez Brítez
Curso de soldadura. (SNPP)

"Aprendimos hacer cosas que se puede hacer en forma independiente. A través de los cursos puedo tener mi propio taller, puedo tener mi propio ingreso y te abre la mente para nuevo mercado".

Esmilce Esquivel Garay
Curso de confección industrial. (SNPP)



"Me siento muy contenta porque siempre quise hacer esta capacitación, nunca tuve la oportunidad y gracias a Dios me enteré a través de una compañera, pude asistir al curso y complementar mis conocimientos. Ya tengo varios pedidos, y hasta promociono en mi cuenta personal de Facebook y en el grupo de WhatsApp, y ahí salen los pedidos".

Francisca Cantero de Franco
Curso de Artesanía en Cuero. (SINAFOCAL)

"Mi sueño es contar historias, plasmando emociones en materiales audiovisuales; sueño con mi propia productora audiovisual, hoy reconocemos la labor del Gobierno de nuestra nación y siempre quedará en nuestra memoria la mano extendida que nos brindaron".

Daniel Ríos
Curso de Plan de Negocios. (SINAFOCAL)



"Soy ingeniera química, venezolana, estoy hace poco tiempo en Paraguay. La metodología del SNPP me parece excelente y los profesores tienen conocimientos bastantes amplios sobre su tema. Recomiendo a los jóvenes de Paraguay y a la gente que viene del exterior, que hay que seguir estudiando y aprovechar los cursos que brinda el SNPP ya que estos son gratuitos."

María Angel Hernandez
Curso de logística. (SNPP)



MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO HA
TETÁYGUA JEIKOPORÁ
MOTENONDEHA
MINISTERIO DE
TRABAJO, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo ñande raperã ko'ãga guive
Construyendo el futuro hoy



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay:
Informe de Gestión de 2017

FICHA TÉCNICA

EQUIPO DE ELABORACIÓN

Dirección General de Planificación:

Laura Díaz Grütter
Viviana Cano Cantero
Angela Kim Lee

Colaboración:

María Paz Peña Cano
Joryan Rossati Araujo

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

José Gómez Scappini

IMPRENTA:

Artes Gráficas Visual

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES:

A todas las Direcciones del Ministerio, a los equipos técnicos del SNPP y SINAFOCAL, a Plan Internacional y al Proyecto Paraguay Okakuaa.

www.mtess.gov.py



MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO HA
TETAYGUA JEIKOPORÁ
MOTENONDEHA
MINISTERIO DE
TRABAJO, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo ñande raperá ko'ága guive
Construyendo el futuro hoy

📍 Luis A. Herrera esq. Paraguari 📞 0800 11 7300

Buscanos en:



📞 (021) 662 599

📍 Molas López 480 - Asunción



📞 (021) 495 487/8

📍 Iturbe 175 - Asunción