

# SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO SEGUNDA COMPILACIÓN

MERCOSUR 2023



Argentina



Brasil



Paraguay



Uruguay



Ministerio  
de Trabajo y  
Seguridad Social



## **SEGUNDA COMPILACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN EL MERCOSUR, 2018 hasta mayo 2023**

### **Introducción**


En las últimas décadas en América Latina y el Caribe, en general, y en los países del MERCOSUR, en particular, se han incrementado notoriamente los movimientos de población, tanto al interior de los Estados parte, integrados por Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, como fuera de estos. De esta manera asistimos a movilizaciones intrarregionales, en búsqueda de refugio, por estudios, por reunificación familiar y, no en menor medida, por motivos laborales.

Dentro de estas últimas, mientras que algunas tienen un carácter temporal, otras, en cambio, son de carácter permanente o de largo plazo. Puede mencionarse, también dentro de ellas, las de naturaleza circular y, de manera especial, las migraciones que propiamente ocurren en las localidades fronterizas. Estas, dependiendo de los niveles de desarrollo económico de cada lugar, perfilan características distintas.

Sin embargo, a pesar de la importancia tanto por la dinámica y la magnitud de los flujos como por las implicancias políticas y socioeconómicas que entraña, es poco lo que se ha avanzado en el conocimiento de la particular y compleja realidad que presentan las migraciones fronterizas.

Con el propósito de continuar avanzando en el conocimiento para la procura de la formulación y el diseño de políticas públicas que aborden esta realidad, se presenta esta compilación y sistematización de información de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo de los Estados parte del MERCOSUR, realizada en el marco del trabajo elaborado por el equipo técnico de Servicios de Empleo del Subgrupo de Trabajo 10. El objetivo es brindar información a los actores vinculados a los Servicios Públicos de Empleo con la finalidad de mejorar la atención a los trabajadores migrantes.

Como información de interés, cabe mencionar que al momento no se cuenta de modo sistemático, en la región del Mercosur, con un trabajo en red por parte de los Servicios Públicos de Empleo de los Estados parte. No obstante, el objetivo de este compilado, como así también las distintas herramientas con las que viene trabajando el equipo técnico, es poner en común los distintos servicios que brinda cada país en pos de homogeneizarlos, a fin de brindar prestaciones de manera más articulada y efectiva para facilitar la circulación de trabajadores y trabajadoras, principalmente en las zonas de fronteras.



## A. Marco institucional y normativo. Descripción de SPE



### ARGENTINA

#### Marco institucional actual

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de Argentina es un organismo nacional, que depende del Poder Ejecutivo, que tiene la misión de servir a los ciudadanos en las áreas de su competencia. Es parte de la estructura administrativa gubernamental para la conformación y ejecución de las políticas públicas del trabajo, el empleo y la seguridad social.

Propone, diseña, elabora, administra y fiscaliza las políticas en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, al empleo, la capacitación laboral y a la seguridad social.


Mediante el [Decreto 7/2019](#) se establecen sus áreas de acción y **específicamente para el tema de empleo se destacan las siguientes:**

1. Intervenir en la implementación de los planes de empleo en coordinación con las políticas económicas que establezca el Gobierno nacional.
2. Entender en el funcionamiento de los servicios públicos o privados de empleo en el orden nacional, y promover su coordinación en los ámbitos provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales.
3. Entender en la formulación de políticas, el diseño de instrumentos y la gestión de financiamiento destinado a programas de empleo y capacitación laboral.
4. Intervenir en la formulación de políticas sociolaborales inclusivas, a través de acciones dirigidas a eliminar las desigualdades socioeconómicas, que obstaculizan el desarrollo de las capacidades humanas, y las brechas de conocimiento.

5. Coordinar las acciones vinculadas entre el empleo, la capacitación laboral, la producción y la tecnología.
6. Entender en el funcionamiento del Servicio Nacional de Empleo e intervenir en la elaboración de la política de migraciones internas y externas e inmigraciones dirigida al desarrollo económico y social del país.
7. Intervenir en las actualizaciones de las currículas educativas con el objetivo de promover en la población educativa el conocimiento de la legislación laboral y el fomento de su cumplimiento, el acceso a la información sobre el mundo del trabajo y el desarrollo de competencias laborales.
8. Intervenir en la formación, capacidad y perfeccionamiento profesional de trabajadores, en la readaptación profesional y en la reconversión ocupacional de los mismos.
9. Intervenir en la elaboración de las políticas para el desarrollo de las áreas y zonas de frontera y entender en su ejecución en el área de su competencia.

En cuanto a los antecedentes institucionales y normativos (luego de que el Convenio n.º 88 de la OIT fuese ratificado por la República Argentina, con fecha 24 de septiembre de 1956), en 1991 se aprueba y entra en vigencia la **Ley Nacional de Empleo n.º 24.013**. En su Título V “De los servicios de Formación, de Empleo y de Estadísticas”, capítulo II, artículos 130, 131 y 132, **se indica que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social organizará y coordinará la Red de Servicios de Empleo**, gestionará los programas y actividades tendientes a la intermediación, fomento y promoción del empleo y llevará el registro de trabajadores desocupados.

Mediante la Resolución de la Secretaría de Empleo n.º 176/05, se creó la Unidad de Servicios de Empleo (USE) que luego, por la Resolución del MTEySS N.º 1437/07, se transformó en la actual Dirección de Servicios de Empleo (DSE) con la función explícita y central de promover la creación y el fortalecimiento de las Oficinas de Empleo que aseguren el acceso a Servicios Públicos de Empleo, profundizando su vinculación con las políticas activas. Para lograrlo, trabaja, desde entonces, articuladamente con los gobiernos e



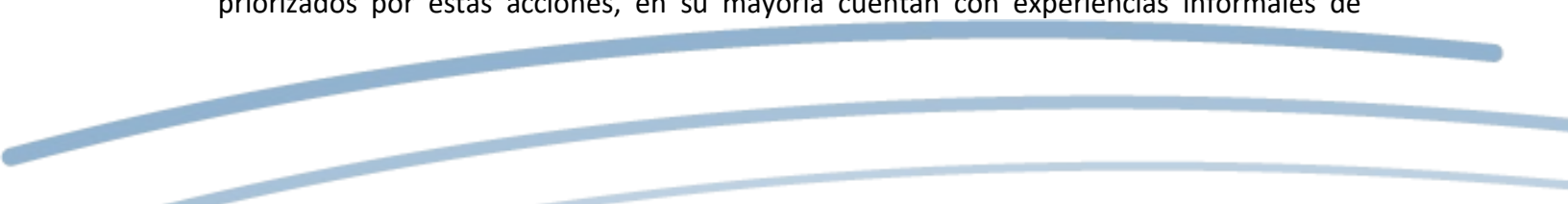
instituciones locales en todo el territorio del país, en tanto organismo rector y de coordinación de la Red de Servicios de Empleo. Luego, a través de la Resolución del MTEySS n.º 268/18, se transformó en la Dirección de Atención al Ciudadano y de Servicios de Empleo.

En la estructura actual, a partir de diciembre 2019, las acciones relacionadas con la Red de Servicios de Empleo se llevan a cabo a través de la Dirección de Enlace con Programas de Políticas Sociolaborales y la Coordinación de Servicios de Empleo. Ambas unidades organizativas, si bien tienen tareas diferenciadas, articulan de manera tal de efectuar un abordaje territorial en materia de capacitación, asistencia técnica y gestión integral a todas las Oficinas de Empleo del país.

### **Marco conceptual**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los Servicios Públicos de Empleo (SPE) como organismos que, formando parte de los ministerios de Trabajo o como órganos de ejecución independientes, planifican y ejecutan políticas activas y pasivas del mercado de trabajo tendientes a favorecer el ingreso de los trabajadores en dicho mercado, promover los ajustes del mismo y amortiguar las repercusiones de las transiciones económicas y las crisis. Para ello proporcionan información, orientación y asistencia en la búsqueda de empleo, administran las prestaciones del seguro de desempleo y gestionan diversos programas dirigidos a mejorar la empleabilidad.

En virtud de estas prerrogativas y misiones técnico-institucionales, el MTEySS, primero con la creación del Plan Integral para la Promoción del Empleo mediante la Resolución n.º 256/2003, y luego por intermedio de la Resolución (SE) n.º 316/2005, ha impulsado y promovido activamente la construcción y puesta en marcha de la Red de Servicios de Empleo (RED), con el objetivo central de asegurar espacios destinados a brindar servicios especializados, directos, universales y gratuitos para acompañar a las personas que procuran insertarse laboralmente, mejorando sus oportunidades de empleo, aumentando su capacitación y/o formación laboral o cambiando su perfil laboral en vistas a lograr una mayor y mejor oportunidad de acceder a un empleo decente, en especial de aquellas personas provenientes de los sectores más vulnerables de la sociedad. Los grupos priorizados por estas acciones, en su mayoría cuentan con experiencias informales de



trabajo y aprendizaje, alta rotación en puestos de trabajo, sin especialización, con largos períodos sin empleo.

En este proceso, la Argentina adoptó un **modelo de descentralización territorial de la RED** en el que el MTEySS otorga a los municipios e instituciones de relevancia local la responsabilidad de la gestión y administración de la OE, pero mantiene a su cargo la orientación y coordinación centralizada del servicio, a cambio de lo cual transfiere asistencia técnica y capacitación para implementación de los servicios y lograr cobertura territorial, fortalece las capacidades técnicas y recursos para el financiamiento parcial de las OE.

El desarrollo de los Servicios Públicos de Empleo en Argentina, bajo su diseño institucional en unidades descentralizadas, asegura la implementación efectiva y con la cobertura territorial necesaria de políticas activas en materia de empleo con más de 700 Oficinas de Empleo a lo largo y a lo ancho del país.


Concebimos el acceso al empleo como el derecho a incluirse en un mundo productivo, siendo partícipes y actores de su desarrollo y transformadores de sus destinos, a la vez de permitirles acceder a un ingreso digno que les posibilite un desarrollo pleno con cobertura social.

### **Servicios de empleo ofrecidos a trabajadores/as en Argentina**

**Políticas de Orientación:** los SPE desarrollan actividades destinadas a brindar asesoramiento sobre el mercado de trabajo, asistencia para la búsqueda de empleo y orientación para la construcción de perfiles y proyectos laborales a personas desocupadas o que requieran reconvertir su perfil laboral.

**Políticas de Calificación:** en este sentido los SPE realizan una articulación con el sistema educativo público y de formación profesional, con el fin de derivar a trabajadoras y trabajadores para mejorar su calificación profesional para el trabajo.

**Políticas de inserción laboral:** en los SPE se promueven acciones de intermediación laboral y de entrenamiento laboral con los sectores empleadores. También les proveen de informaciones jurídicas y legales y se realizan acciones de sensibilización de la cultura



empresarial acerca de sus responsabilidades sociales en el mundo del trabajo. Asimismo, se realiza desde los SPE un abordaje estratégico con empleadores/as para trabajar conjuntamente sobre el perfil de la demanda, que en muchos casos está marcado por concepciones que estigmatizan distintos segmentos de trabajadores/as.

**Políticas de promoción para el trabajo independiente:** se desarrollan acciones destinadas a fortalecer el perfil económico, profesional y legal de los trabajadores/as independientes, para lograr una mayor estabilidad y formalidad de sus actividades.

Los SPE brindan asesoramiento a la población migrante sobre trámites de residencia y les brindan orientación laboral. En Argentina es condición para participar de programas de empleo contar con DNI argentino. Resulta fundamental la articulación de los SPE con las oficinas de migraciones para asesorar a la población migrante.



### **Marco institucional**

En Brasil, el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) es una dependencia del Poder Ejecutivo Federal cuyas principales atribuciones son definir las políticas de seguridad social, empleo y generación de ingresos, relaciones laborales, intermediación laboral, desarrollo profesional, inspección del trabajo, política salarial y seguridad en el trabajo.

Según el Decreto n.º 11.359 del 1.º de enero de 2023, que trata sobre la estructura regimental del Ministerio de Trabajo y Empleo, son áreas de competencia las siguientes materias:

- I - política y lineamientos para la generación de empleo y renta y apoyo a los trabajadores;
- II - política y lineamientos para la modernización del sistema de relaciones laborales y del sistema sindical;
- III - inspección de las obras, incluidas las portuarias, y aplicación de las sanciones previstas en las normas legales o colectivas;

IV - política de salarios;

V - intermediación laboral y formación y desarrollo profesional;

VI - seguridad y salud en el trabajo;

VII - economía solidaria, cooperativismo urbano y asociativo;

VIII - regulación profesional;

IX - registro de sindicatos;

X - producción de estadísticas, estudios e investigaciones sobre el mundo del trabajo para apoyar las políticas públicas;

XI - políticas de aprendizaje e inclusión de personas con discapacidad en el mundo del trabajo, en conjunto con otros órganos competentes;

XII - políticas para enfrentar las desigualdades en el mundo del trabajo;

XIII - políticas dirigidas a la relación entre nuevas tecnologías, innovación y cambios en el mundo del trabajo, en conjunto con los demás órganos competentes;

XIV - políticas para enfrentar la informalidad, la rotación y la precariedad en el mundo del trabajo.


Conectado a la estructura del Ministerio de Trabajo y Empleo está el Consejo Deliberativo del Fondo de Apoyo a los Trabajadores (CODEFAT), órgano regulador del SINE instituido por la Ley n.º 7.998, del 11 de enero de 1990, que estableció una gestión con control y participación de la sociedad.

Dentro de la estructura del MTE, existen unidades especializadas que conforman el sistema de administración laboral. Entre ellas destaca la Secretaría de Calificación y Promoción del Empleo y Generación de Renta, que se ocupa de los siguientes temas:

*I - apoyar la definición de políticas públicas de empleo, renta, salario y cualificación social y profesional;*

*II - planificar, controlar y evaluar programas relacionados con la generación de empleo y renta y la formación y desarrollo profesional para el mercado de trabajo;*

*III - planificar y coordinar las actividades relacionadas con el Sistema Nacional de Empleo (SINE), en lo que se refiere a acciones integradas de orientación, recolocación y calificación profesional;*





*IV - planificar, coordinar, monitorear y evaluar acciones para estimular el empleo y el trabajo de los jóvenes, incluyendo aprendizajes, pasantías e iniciativas de inclusión productiva;*

*V - supervisar el cumplimiento, en el ámbito nacional, de los acuerdos y convenios ratificados por el Gobierno brasileño con organismos internacionales, en especial la OIT, en su ámbito de competencia;*


*VI - promover estudios de legislación laboral y conexas, en el ámbito de su competencia, y proponer su perfeccionamiento.*

La creación del SINE se basa en el Convenio n.º 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado en 1948. Ratificado por Brasil en 1957, el convenio obliga a los firmantes a crear y mantener un servicio público de empleo gratuito, formado por una red de oficinas locales y regionales, con el objetivo de promover "la mejor organización posible del mercado de trabajo como parte de un programa nacional para asegurar y mantener el pleno empleo y desarrollar y utilizar los recursos productivos" (OIT, 1948).

Instituido por el Decreto n.º 76.403, de 8 de octubre de 1975, e insertado en la normativa constitucional por medio de la Ley n.º 13.667, de 17 de mayo de 2018, las unidades de atención del SINE son administradas por los Estados, por el Distrito Federal y por los municipios, y mantenidas con recursos propios y con recursos transferidos por la Unión, principalmente del Fondo de Asistencia a los Trabajadores (FAT). Se trata, por tanto, de una política pública ejecutada de forma descentralizada por las entidades federadas.

La nueva ley tiene como objetivo mejorar el rendimiento de la red SINE, no solo en términos de la ejecución física de las acciones, sino en todos los aspectos relacionados con la eficiencia, la eficacia y la efectividad de las políticas públicas implementadas.

Otra novedad es que desde la Ley 13.667/2018 se determina la instalación de Consejos de Empleo, estatales y municipales, como condiciones para el funcionamiento del SINE local.



## Marco conceptual


Según las directrices normativas de la OIT, la estructuración efectiva de un Sistema Público de Empleo requiere una red de instituciones y una serie de servicios y acciones públicas destinadas a garantizar unos ingresos mínimos a los trabajadores durante el desempleo, y a apoyar su rápida reinserción en el mercado laboral, ya sea proporcionando formación o buscando activamente oportunidades de trabajo a través de la intermediación.

El conjunto de acciones estructurantes del Sistema Público de Empleo en Brasil abarca cinco ejes estratégicos: seguro de desempleo, bonificación salarial, intermediación laboral, calificación profesional y generación de empleo e ingresos.

El Decreto n.º 76.403/1975, que creó el SINE, establece sus objetivos en su artículo 3:

- I - Organizar un sistema de información e investigación sobre el mercado de trabajo, capaz de subvencionar la operatividad de la política de empleo, a nivel local, regional y nacional.*
- II - Implementar servicios y agencias de colocación, en todo el país, necesarios para la organización del mercado laboral.*
- III - Identificar al trabajador, a través de la Tarjeta de Empleo y Seguridad Social, como participante de la comunidad laboral brasileña.*
- IV - Informar y orientar al trabajador sobre la elección de su puesto de trabajo.*
- V - Proporcionar información al mercado de consumo laboral sobre la disponibilidad de recursos humanos.*
- VI - Proporcionar subsidios al sistema educativo y al sistema de capacitación laboral para el desarrollo de sus programas.*
- VII - Establecer condiciones de adecuación entre la demanda del mercado laboral y la fuerza de trabajo en todos los niveles de calificación.*

Más recientemente, la Ley n.º 13.667/2018 trajo nuevas disposiciones sobre el SINE, perfilando directrices, organización, competencias y financiación. En ese sentido, la Ley n.º 13.667/2018 establece que el SINE será administrado y financiado, y sus acciones y



servicios serán ejecutados conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y por órganos específicos integrados en la estructura administrativa de las esferas de gobierno que participan en él.

En relación a la estructura institucional, la Ley n.º 13.667 también establece que los Consejos de Trabajo y Empleo instituidos a nivel federal, estatal y municipal constituyen el órgano regulador del SINE.

### **Servicios de empleo ofrecidos a trabajadores/as en Brasil**

Buscando preservar la prestación de un servicio integrado, la Ley n.º 13.667 determina que la asistencia a los trabajadores, solicitantes o no solicitantes del seguro de desempleo, debe realizarse principalmente a través de acciones y servicios integrados de orientación, reubicación y calificación profesional, para atenderlos en la búsqueda o conservación de empleo o para estimular su emprendimiento.

Quanto às diretrizes, el artículo 2 de la Ley establece que são diretrizes do Sine:

*I - la optimización del acceso al trabajo decente, ejercido en condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad, y a los sistemas de educación y cualificación profesional y tecnológica;*


*II - integración de sus acciones y servicios en las diferentes esferas de gobierno donde está presente;*

*III - ejecución descentralizada de las acciones y servicios a los que se refiere el inciso principal II de este artículo, de acuerdo con las normas y directrices promulgadas a nivel nacional;*

*IV - gestión, financiación y recursos técnicos compartidos entre las esferas de gobierno que la componen;*

*V - la participación de representantes de la sociedad civil en su gestión;*

*VI - la integración y sistematización de la información y la investigación sobre el mercado de trabajo formal e informal, con vistas a subvencionar la operatividad de sus acciones y servicios en el ámbito de la Unión y de las esferas de gobierno que participan en ella;*



*VII - la adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra en todos los niveles de ocupación y cualificación;*

*VIII - integración técnica y estadística con los sistemas de educación y cualificación profesional y tecnológica, con el objetivo de elaborar, implementar y evaluar las políticas respectivas;*

*IX - estandarización de los servicios, organización y oferta de sus acciones y servicios dentro de las esferas de gobierno participantes, respetando las especificidades regionales y locales;*

*X - mejora continua de la calidad de los servicios ofrecidos, de forma eficiente, eficaz y sostenible, especialmente a través del desarrollo de aplicaciones y soluciones tecnológicas para ofrecer a los trabajadores;*

*XI - articulación permanente con la implementación de otras políticas públicas, con énfasis en las dirigidas a la población socialmente vulnerable”.*

Así, el SINE es una política pública de empleo que, a través de una gestión descentralizada y compartida, busca promover la oferta integrada de acciones y servicios para calificar el seguro de desempleo, la intermediación laboral, la orientación profesional, la formación profesional y la promoción del empleo y la generación de ingresos.

Dentro del SINE, el servicio a los migrantes se inserta, transversalmente, en la estructura de programas, servicios y prestaciones ya disponibles para los ciudadanos.

Por lo tanto, la asistencia a los inmigrantes internacionales no consiste en estructurar y ofrecer servicios diferenciados o exclusivos, sino en crear las condiciones para garantizar el acceso de este público a la red ya establecida.



**PARAGUAY**

El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de la República del Paraguay es un órgano del Poder Ejecutivo, de orden público, creado por Ley n.º 5115 en fecha 20 de noviembre de 2013, al que corresponde la tutela de los derechos de los

trabajadores y las trabajadoras, en materia de trabajo, empleo y seguridad social, como política laboral en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo.


El Ministerio distribuye su competencia, funciones y objetivos en el Viceministerio de Trabajo y el Viceministerio de Empleo y Seguridad Social, y sus respectivos órganos administrativos y técnicos.

El Ministerio cuenta con los siguientes órganos que dependen jerárquicamente del ministro/a: Secretaría General; Dirección General de Gabinete; Dirección General de Administración y Finanzas; Dirección General de Talentos Humanos; Dirección General de Planificación; Dirección General de Asesoría Jurídica; Dirección General de Auditoría Interna.

Por su parte, el Viceministerio de Trabajo cuenta con los siguientes órganos que dependen jerárquicamente del viceministro: Secretaría General, Dirección de Gabinete y Dirección de Trabajo; Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional; Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo y Seguridad Social; Dirección General de Promoción de la Mujer Trabajadora y Dirección General de Protección de la Niñez y la Adolescencia.

El Viceministerio de Empleo y Seguridad Social cuenta con los siguientes órganos que dependen jerárquicamente del viceministro: Secretaría General, Dirección General de Gabinete, Dirección General de Empleo, Dirección General de Formación y Capacitación Laboral, y Dirección General de Seguridad Social.

La función de esta cartera de Estado es formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias sociolaborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.



## **Misión**

Regir la política y ejercer la regulación administrativa del régimen del trabajo, empleo y seguridad social, fiscalizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente y promoviendo la equidad para garantizar a la población condiciones de trabajo decente y empleo digno, capacitación, inserción laboral y protección social sin discriminación, erradicando progresivamente toda forma de explotación, exclusión y discriminación laboral, en un marco democrático y de diálogo social.

## **Visión**

Ser la institución referente de la política laboral que fomenta el trabajo decente y promueve el empleo productivo a través de una gestión eficiente y eficaz que garantiza el cumplimiento de los derechos laborales, lidera la formación y capacitación laboral, y promueve el diálogo social.

Mediante el Decreto 7029/2022, el Gobierno Nacional del Paraguay, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, elaboró el Plan Nacional de Empleo 2022-2026, que presenta un diagnóstico de la situación del empleo, considerando los factores macroeconómicos y de estructura del tejido productivo paraguayo, así como también analiza los factores demográficos y del mercado del trabajo.

Entre las metas figuran la estimulación de acciones públicas y privadas para la generación de empleo formal en función del crecimiento económico, para la recuperación del empleo por la pandemia del COVID-19, con énfasis en jóvenes, mujeres y grupos vulnerables.

El material contempla potenciar actividades económicas más sostenibles y más productivas, fortalecer los programas de formación en oficios y tecnicaturas, fomentar la reconversión laboral, mejorar las competencias para una mayor empleabilidad de la mano de obra paraguaya, entre otras líneas de acción enfocadas a la promoción del empleo.

A través de este material se establecieron metas y ejes específicamente para el tema de empleo, que se detallan a continuación:

### **1. Eje 1. Fomento de la demanda de empleo digno y formal.**



Promover la demanda de empleo a través del estímulo a la inversión pública y privada, un entorno más favorable a las MIPYMES y la transformación productiva, incluido el empleo rural agrícola y no agrícola, en el marco de una política de reactivación económica.

## **2. Eje 2. Aumento de la empleabilidad y productividad laboral.**

En el marco de la Estrategia Nacional de Formación Profesional, producto de la transformación del sistema de capacitación para el trabajo, aprobada por Decreto n.º 4678/2020, aumentar las capacidades y competencias laborales de las personas mediante la capacitación, formación y certificación de competencias, con miras a aumentar su empleabilidad y productividad, así como impulsar la reconversión laboral acorde a la demanda, en función de la evolución del contexto de recuperación económica post COVID-19. La mejora continua de la empleabilidad se refiere a la necesidad constante de actualizar la formación para el trabajo, en vista a la adecuación de la oferta a las necesidades de los sectores.

## **3. Eje 3. Mejora de la institucionalidad laboral en torno al empleo decente.**


Fortalecer las instancias, el marco legal y los servicios públicos vinculados al fomento y al monitoreo de las políticas de empleo, en un entorno institucional de innovación, inclusión y diálogo social.

En cuanto a los antecedentes institucionales y normativos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Paraguay, se detallan a continuación:

- Convenio OIT n.º 122 sobre la política del empleo.

Artículo I: 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y



que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.


3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

- Convenio OIT n.º 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Artículo 2: "Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".


- Convenio OIT n.º 102 sobre la seguridad social (norma mínima).

El convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (n.º 102), es el convenio faro de la OIT sobre este tema, puesto que es el único instrumento internacional, basado en principios fundamentales de seguridad social, que establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social. Estas ramas son:

- asistencia médica;
  - prestaciones monetarias de enfermedad;
  - prestaciones de desempleo;
  - prestaciones de vejez;
  - prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional;
  - prestaciones familiares;
  - prestaciones de maternidad;
  - prestaciones de invalidez;
  - prestaciones de sobrevivientes.
- 




Entre el conjunto de preceptos, dictados por la autoridad, mediante el cual se manda por los órganos legislativos competentes, entendiendo que son la expresión de la voluntad popular, se detallan las siguientes leyes:

- Código del Trabajo. Artículo 9: “El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social”.
  - Ley n.º 5115/13 de creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Artículo 3: OBJETIVOS. 4. “Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral”. Artículo 4: COMPETENCIA. 1. “Ejercer la regulación administrativa y de contralor de lo relacionado con el trabajo, el empleo y la seguridad social”.
  - Ley n.º 1265/1987 que modifica la Ley n.º 253/71 “que crea el servicio nacional de promoción profesional”. Artículo 2: “De la creación del sistema y de la fijación de sus objetivos. Créase el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral con el objetivo de prestar a sus beneficiarios oportunidades de formación y capacitación en sus diversas modalidades, con el propósito de preparar y mejorar la calificación de los beneficiarios que requiera el país en todos los niveles ocupacionales y que la oferta de bienes y servicios sea competitiva y adecuada a un proceso de modernización y de reestructuración económica del Estado”.
- 

- Ley n.º 4951/13 de inserción al empleo juvenil. Artículo 1: “Esta Ley tiene como objeto establecer normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y crear las condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral”.
- Ley n.º 4951/13 de inserción al empleo juvenil. Artículo 1: “Esta Ley tiene como objeto establecer normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y crear las condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral”.
- Ley n.º 6339/19 que regula el empleo a tiempo parcial. Artículo 1: “Objeto. La presente Ley tiene por objeto regular el empleo a tiempo parcial entre trabajadores y empleadores del sector privado para la realización de un trabajo o prestación de un servicio. Puede celebrarse contrato de empleo parcial en el ámbito de todas las actividades lícitas y lucrativas de carácter laboral y las modalidades de contrato podrán ser establecidas por tiempo determinado, indeterminado, continuo, discontinuo y ocasional”.
- Ley n.º 4457/12 para las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). Artículo 1: “Objeto. La presente Ley tiene por objeto proveer un marco regulatorio que permita promover y fomentar la creación, desarrollo y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, para incorporarlas a la estructura formal productora de bienes y servicios, y darles identidad jurídica”.

Desde el órgano ejecutivo se promulgaron los siguientes mandatos para el marco de ejecución del presente plan. Decreto n.º 2794 /14, “por el cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo (Paraguay 2030). II. Crecimiento Económico Inclusivo”. (2.1) Empleo y seguridad social: combina crecimiento económico inclusivo en igualdad de oportunidades.



Sus metas incluyen una fuerte inversión en el capital humano de grupos vulnerables, en especial en la educación terciaria, la disminución del trabajo informal, la inclusión financiera y las iniciativas económicas que potencien la identidad cultural campesina y de los pueblos originarios. (2.2) Competitividad e innovación: combina crecimiento económico inclusivo con gestión pública eficiente y transparente. Sus metas incluyen el desarrollo del Gobierno abierto y transparente, la aceleración del crecimiento económico, la estabilidad de precios, el mejoramiento de la red de transporte, la formalización de la economía, la regularización en la tenencia de tierras, la inclusión de por lo menos una universidad entre las primeras 400 del mundo, la expansión del internet de banda ancha (u otra tecnología similar), el aumento del número de patentes industriales y la garantía de transparencia del gasto público. (2.3) Regionalización y diversificación productiva: combina crecimiento económico inclusivo con ordenamiento y desarrollo territorial. Sus metas incluyen el aumento de la productividad de la agricultura familiar e incremento de la participación en ingresos de hogares de los departamentos de San Pedro, Concepción, Canindeyú, Caazapá y Caaguazú en el total de la región oriental, y el fortalecimiento de cadenas productivas en el Chaco paraguayo. (2.4) Valorización del capital ambiental: combina crecimiento económico inclusivo con sostenibilidad ambiental. Sus metas incluyen potenciar las energías renovables, la reforestación y el manejo sostenible de residuos urbanos e industriales.

Decreto n.º 5887/16 “por el cual se crea la comisión interinstitucional de coordinación para la implementación, seguimiento y monitoreo de los compromisos internacionales en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas”.

Decreto n.º 6157/16 “por el cual se aprueba la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social”.

Decreto n.º 4678/20 “por el cual se aprueba la Estrategia Nacional de Formación Profesional”.


### **Objetivos:**



1. Promover la intermediación laboral de personas desempleadas con especiales carencias formativas, mediante su formación y capacitación laboral.
2. Mejorar la empleabilidad ofreciendo nuevas competencias y habilidades a personas desempleadas, mediante acciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje y búsqueda de empleo.
3. Desarrollar acciones a través de un conjunto de herramientas necesarias para la formación para jóvenes y su posterior vinculación al primer empleo.
4. Mejorar la eficiencia de la búsqueda de empleo para facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con mayores dificultades.
5. Articular acciones para generar programas mediante alianzas empresariales que permitan obtener mayores oportunidades laborales.
6. Promover y gestionar acciones conjuntas con entidades e instituciones para generar mayores y mejores condiciones de empleabilidad mediante políticas activas para toda la población.
7. Facilitar la vinculación laboral entre los buscadores/as de empleo (oferta) y las empresas (demanda).
8. Impulsar capacitaciones laborales, acordes a la demanda del mercado laboral, con énfasis en habilidades blandas, innovación y tecnología.

### **Marco conceptual**

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) se han vuelto una herramienta cada vez más importante para corregir los desajustes del mercado laboral. De acuerdo con la Organización




Internacional del Trabajo (OIT), los SPE funcionan como agencias que diseñan y ejecutan muchas de las políticas encaminadas a promover la inserción de la población al mercado laboral, mejorar la calidad del empleo generado, facilitar los ajustes en dicho mercado y suavizar los efectos de las transiciones económicas, esto es, las denominadas políticas activas del mercado de trabajo. En algunos casos, los SPE ejecutan también las políticas pasivas, cuyo objetivo es sostener el ingreso de los individuos desempleados.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) elaboró el Plan Nacional de Empleo 2022-2026, cuyo objetivo es fomentar el empleo decente impulsando políticas y acciones que contribuyan a la reactivación y al crecimiento económico, la estimulación de la demanda, la reconversión laboral, el potenciamiento de adecuadas habilidades y competencias, la intermediación y el fortalecimiento institucional en un contexto inclusivo y sostenido. “El empleo decente se enmarca en la definición del ‘Trabajo Decente’, es decir, las personas tienen una ocupación productiva, que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”. Enfatiza que el tema empleo contempla, además, elementos como la productividad y su nivel de ingresos, inclusión y la transición a la formalidad.

### **Servicios Públicos de Empleo**

La Dirección General de Empleo (DGE) es una dependencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República del Paraguay al servicio de la ciudadanía, mediante el cual se brinda un servicio público de empleo dirigido al fomento del empleo y la conexión laboral de ciudadanos/as, brindando servicios para buscadores de empleo, formación y capacitación laboral, y gestión de perfiles laborales para empresas que buscan personal.

El servicio público de empleo ofrecido por la DGE es un mecanismo de políticas públicas que contribuye a dinamizar el funcionamiento del mercado de trabajo y acelerar la vuelta al empleo de los trabajadores desempleados como consecuencia de la crisis. Estos mecanismos también facilitan la reconversión y el desarrollo de la empleabilidad de los



trabajadores para reducir el desajuste entre las competencias ofertadas y las requeridas por los empleos disponibles.

La Red Nacional de Empleo es el instrumento operativo institucional de la Dirección General de Empleo, creada el 3 de enero de 2020, con la finalidad de descentralizar los servicios ofrecidos por la oficina central del Servicio Público de Empleo (SPE) que funciona en la DGE. Está compuesta por las 10 Coordinaciones Territoriales de Empleo de las direcciones de Trabajo dependientes del Viceministerio de Trabajo, y 64 unidades operativas de las direcciones regionales del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), situadas en los 17 departamentos del país. La red tiene potencial de crecimiento por los planes de descentralización que está impulsando la DGE.

- Servicios centrales.
- Red Nacional de Empleo mediante las 64 oficinas del Servicio Nacional de Empleo distribuidas en los diferentes departamentos del país, desde las que se gestionan los servicios en materia de empleo mediante la atención presencial.

Los servicios están dirigidos a:

- Personas trabajadoras, tanto desempleadas como en situación activa.
- Personas emprendedoras que tengan una idea de negocio.
- Empresas.



URUGUAY

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene entre sus objetivos la promoción y difusión de los derechos fundamentales en el trabajo, consagrados en la Constitución de la República y en los convenios internacionales de la OIT. En 1992 se crea la Dirección Nacional de Empleo<sup>1</sup> (DINAE), como unidad ejecutora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y se le otorga el cometido de diseñar, evaluar, gestionar y efectuar el seguimiento y

---

<sup>1</sup> Ley n.º 16.320.

la evaluación de las políticas públicas activas de empleo y formación profesional, que promuevan oportunidades de trabajo para la sociedad en general y contribuyan con el acceso al mercado de trabajo para las personas con mayores dificultades por vulnerabilidades coyunturales y/o estructurales.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo tiene como cometido ejercer el rol rector en el campo de las políticas de empleo y formación profesional.


Su misión es promover políticas, planes, programas y servicios, articulando y generando acuerdos con las otras unidades del MTSS, organismos y actores del mundo del trabajo, en el ámbito nacional y regional con énfasis en la descentralización territorial, para contribuir al desarrollo integral de las personas, de acuerdo con las estrategias de desarrollo productivo del país.

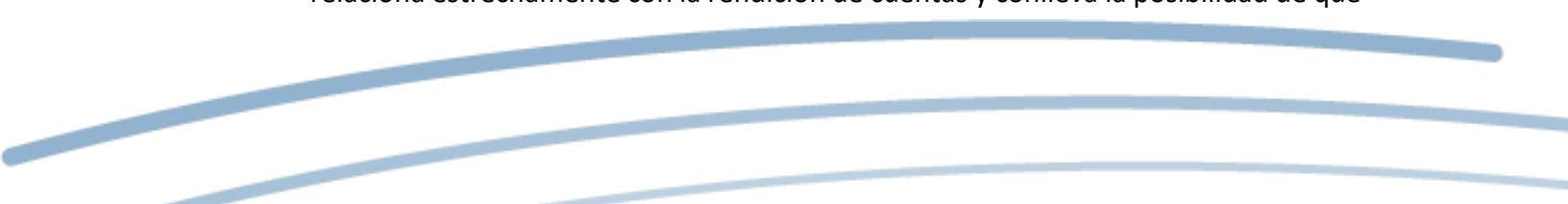
Su visión es ser reconocido a nivel nacional y regional por las personas y organizaciones del mundo del trabajo, como referente de las políticas públicas activas de empleo y formación profesional, desde la concepción del trabajo decente y el enfoque de desarrollo local, en diálogo permanente con los actores del mundo del trabajo y alineado con las estrategias de desarrollo productivo.

Será una organización innovadora, transparente, comprometida con las personas y orientada a resultados, con equipos humanos profesionalizados, motivados e involucrados con los principios rectores y el hacer institucional, en un clima organizacional que lo favorezca.

Desde su creación, con enfoque integral e integrador, la DINAE ha generado y potenciado mecanismos de coordinación interinstitucional con aquellos organismos, actores e instituciones que directa o indirectamente inciden en la temática del empleo, tanto en el ámbito nacional como en el regional, con fuerte énfasis en la descentralización territorial.

Principios rectores:



- El trabajo decente: con oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo productivo, oportuno, seguro, con calidad y estabilidad, con igualdad y respeto a los derechos laborales y de protección social, con ingresos adecuados, con diálogo social, libertad sindical, formación, negociación colectiva y participación. (OIT, 1999).
  - El valor social del trabajo: inherente a una cultura del trabajo orientada al desarrollo socioproductivo del país, como valor principal para la construcción de una sociedad integrada y con capacidad de fomentar convivencia. Valor de los trabajadores y de los empresarios, como condición imprescindible para alcanzar un trabajo de calidad y una sociedad más justa, integrada y próspera.
  - La persona como sujeto activo: reconocer a las personas como sujetos en pleno ejercicio de derechos y obligaciones desde un contexto institucional que favorezca y habilite la toma de decisiones, de forma autónoma y responsable respecto de sus trayectorias laborales y formativas.
  - La participación y diálogo social: relevante en todo proceso de políticas vinculadas al mundo del trabajo, aportando conocimiento e intereses y perspectivas fundamentalmente de los interlocutores sociales e institucionales, para el diseño de políticas públicas pertinentes y de calidad.
  - Igualdad y equidad: la equidad es un concepto instrumental para el logro de la igualdad, que permite reducir y eliminar desigualdades y brechas, para desarrollar capacidades para la inclusión social. Se traduce en la implementación de medidas afirmativas o positivas de carácter temporal.
  - Desarrollo integral e integrador: desarrollo integral de las personas e integrador de las personas a la sociedad, lo que implica la eliminación de desigualdades y brechas; y la promoción de una cultura democrática y humanista. Implica justicia social, con redistribución de la riqueza, con calidad de vida, mejorando la estructura de oportunidades y accesibilidad al mercado de trabajo, en condiciones de trabajo decente, con derechos y obligaciones.
  - Accountability: implica i) informar sobre las decisiones que toman las organizaciones públicas; y ii) explicar y justificar por qué deciden de la manera en que lo hacen. Se relaciona estrechamente con la rendición de cuentas y conlleva la posibilidad de que
- 



los funcionarios públicos sean objeto de sanción en caso de que incumplan con sus deberes y funciones (enforcement).

A través de la articulación con otras unidades del MTSS, otros organismos y actores del mundo del trabajo, la DINAЕ promueve programas, servicios y acciones de políticas de empleo y formación profesional, en todo el territorio nacional.

Para llevar adelante los programas, servicios y acciones, la DINAЕ articula fundamentalmente con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)<sup>2</sup> y los gobiernos departamentales de todo el país, entendiendo a estos últimos como actores estratégicos privilegiados en el territorio.

A partir del año 2011 se firma un convenio marco entre DINAЕ e INEFOP con el objetivo de contribuir a la mejora en la atención a la población usuaria de los servicios, mediante la complementariedad de las herramientas gestionadas por cada parte y la conformación de una “ventanilla única” de atención en los territorios. De esta manera las personas usuarias acceden a las prestaciones de cada parte en forma coordinada y complementaria, de manera amigable, brindando una respuesta ágil y eficiente.


Actualmente se está transitando hacia un proceso de integración de nuevos actores institucionales y sociales, con la finalidad de brindar los servicios públicos de empleo, mediante nuevos dispositivos territoriales, ampliando el acceso en calidad y cantidad a más personas.

### **Servicios de empleo ofrecidos a trabajadores/as en Uruguay**

En Uruguay los servicios públicos de empleo se desarrollan desde el territorio a través de los Centros Técnicos de Empleo y Formación Profesional que se ubican en los departamentos del interior del país. A partir del año 2023 se comenzó a implementar una

---

<sup>2</sup> El INEFOP es una persona pública no estatal (creada por la Ley n.º 19.406), administradora del Fondo de Reconversión Laboral (FRL), se integra en forma tripartita (Poder Ejecutivo, sector empresarial y sector sindical) y tiene como principal cometido ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores y las trabajadoras del Uruguay.



experiencia en Montevideo con nuevos puntos de atención ciudadana, actualmente en proceso.

En el año 2006 se instalan los Centros Públicos de Empleo, teniendo a los gobiernos departamentales como socios en la coejecución de los servicios que se implementan en ellos. Se crean en total 27 centros.

En el año 2016 se firma un Acuerdo Específico entre DINA E INEFOP, a partir del cual se diseñan y ponen en funcionamiento los Centros Técnicos de Empleo y Formación Profesional (CEFOP) como experiencia piloto en 3 departamentos<sup>3</sup> del territorio nacional, gestionados por INEFOP.

Los centros son la institucionalidad territorial donde se ejecutan las políticas activas de empleo, promoviendo la inserción laboral, la formación profesional y la promoción y fomento de las MIPYMES, a partir de su vinculación con actores territoriales, reconociendo y aprovechando recursos y capacidades existentes en el territorio. Articulan con diferentes actores locales, generando acuerdos de trabajo con la finalidad de brindar respuestas adaptadas a las necesidades de la población y a las características del territorio.

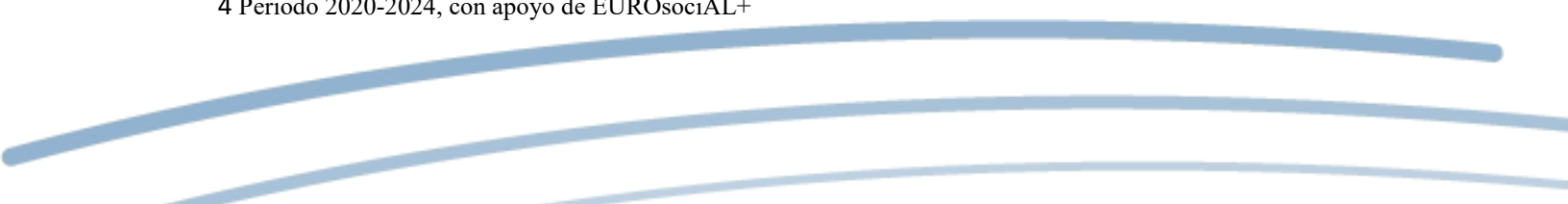
En el marco de los lineamientos institucionales para el quinquenio 2020-2025 en un contexto pandemia y pospandemia, los colectivos poblacionales priorizados son: jóvenes, mayores de 45 años, mujeres, personas en situación de discapacidad, población LGTBI, población migrante, grupos étnicos, personas privadas de libertad, personas en situación de consumo problemático, trabajadores formales e informales, trabajadores dependientes e independientes, del área urbana y rural.

A partir del año 2020 la DINA E elabora el Plan Integral para la Promoción del Empleo (PIPE)<sup>4</sup> que tiene como objetivo priorizar el acceso a oportunidades de trabajo a personas jóvenes, mujeres y mayores de 45 años que aspiran a un primer empleo, o bien en situación de desempleo de corta y larga duración, y a trabajadoras/es independientes.

---

3 Durazno, Maldonado y Salto.

4 Periodo 2020-2024, con apoyo de EUROsociAL+



Los servicios brindados desde los Centros Técnicos de Empleo, dirigidos tanto para el/la trabajador/a dependiente como independiente son:

### Recepción/información

La recepción es la instancia en que los/as usuarios/as tienen el primer contacto con el centro técnico y/o puntos de atención ciudadana, de manera personal o telefónica.

Las personas usuarias que acceden reciben información sobre los distintos servicios y el alcance de estos.

#### Objetivos del servicio:

Atender la demanda planteada por la persona o la empresa y realizar una aproximación diagnóstica de la situación.

Derivarlos a los servicios internos y/o externos en función de la demanda planteada y las necesidades identificadas.

Para el caso de los/as trabajadores/as migrantes, como para otros colectivos poblacionales, desde el servicio de recepción se brinda la información requerida y se realizan las derivaciones correspondientes, de acuerdo a las articulaciones con otros actores locales, a partir de las necesidades de la persona usuaria.


Respecto a los/as trabajadores/as migrantes las consultas más frecuentes están directamente vinculadas a posibilidades de acceso al trabajo, documentación necesaria y habilitante para trabajar, oportunidades de empleo y formación profesional, derechos laborales, sistema de reválidas, información vinculada a otros servicios sociales, acceso a los servicios de salud, educación y vivienda.

#### Orientación educativo laboral

La orientación educativo laboral permite a las personas definir y construir su proyecto ocupacional (PO). Este consiste en el diseño de un plan de estrategias y acciones para la mejora de su empleabilidad. Requiere del abordaje articulado con la persona, la oferta formativa y el entorno productivo y social.

#### Objetivos

Definir y caracterizar su situación de partida con relación a la empleabilidad, integrando sus particularidades y las de su entorno social y productivo, con la finalidad de construir el proyecto ocupacional.



Construir metas y diseñar estrategias viables, en función de las características de su situación personal y del contexto.

Planificar actividades para el desarrollo del proyecto ocupacional incorporando recursos necesarios: tiempos, económicos, materiales, humanos, entre otros.

Implementar el proyecto ocupacional y monitorear las estrategias definidas en las etapas anteriores, con el fin de alcanzar los objetivos deseados y/o redefinirlos.

### Capacitación

En el marco de los cometidos generales de mejora de la empleabilidad para la inserción o la reinserción laboral, a partir de la orientación educativo-laboral se realizará la derivación a la oferta de capacitación disponible, contemplando el perfil de la persona usuaria y las características del entorno socio productivo.

### Intermediación laboral

La intermediación laboral consiste en el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, procurando la correspondencia entre las necesidades de las personas que se encuentran en búsqueda de empleo y las del sector empleador.


Su finalidad es la de potenciar las posibilidades de acceso de las personas a un puesto de trabajo de acuerdo con las características de su perfil y facilitar al empleador/a la adecuación a los requerimientos y necesidades del puesto solicitado.

La intermediación laboral busca mejorar la calidad y la efectividad del servicio a toda la población registrada y favorecer el ejercicio de los derechos en el ámbito del trabajo.

Esto apunta entre otros aspectos a:

- Mejorar el acceso a las oportunidades de empleo.
- Garantizar la transparencia de los procesos.
- Mejorar la movilidad laboral de las personas registradas.

En 2009, con el apoyo de la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información (AGESIC), se comienza a gestar la plataforma digital Vía Trabajo, como sistema integral de entrada de información y gestión de las políticas activas de empleo y formación profesional, incorporando integralmente a todos los servicios que se brindan en los dispositivos territoriales mencionados anteriormente.



A través del sistema informático Vía Trabajo se realiza el registro y gestión de los servicios que se brindan en todo el territorio nacional. Es una base de datos integral e integrada, que aporta transparencia y permite el monitoreo de la gestión. Por otra parte, los datos brindados por la plataforma tienen como finalidad brindar insumos para caracterizar a la población usuaria de los servicios, realizar monitoreo de indicadores, definir ajustes de la gestión, entre otras.

Es una herramienta para personas que buscan empleo y facilita a los ciudadanos a acceder a servicios de orientación, intermediación y capacitación laboral. Permite además la autogestión de trabajadores, empresas y entidades de capacitación en el proceso de encuentro entre oferta y demanda laboral, así como posibilita la derivación de las personas que están registradas a los cursos de capacitación y de empresas que están buscando trabajadores.

## **B. Población objetivo. Trabajadores/as migrantes. Caracterización.**



### **ARGENTINA**

En el marco de la Red de Servicios de Empleo, coordinada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, se han registrado en las oficinas de empleo, desde el año 2018 hasta el año 2022, la cantidad de 1.493.888 personas que completaron sus historias laborales con el objetivo de recibir servicios públicos de empleo.

De este universo total se encuentran registradas 21.695 personas de nacionalidades extranjeras, representando el 1,45 % del total del MTEySS.

PAIS DE NACIMIENTO	HISTORIAS LABORALES	%
Angola	974	0,07%
Argelia	1562	0,10%
Argentina	1472193	98,55%
Bolivia	3894	0,26%
Brasil	311	0,02%
Chile	1208	0,08%
Colombia	767	0,05%
Cuba	94	0,01%
Ecuador	111	0,01%
España	93	0,01%
Paraguay	4794	0,32%
Perú	2879	0,19%
Uruguay	861	0,06%
Venezuela	2999	0,20%
Otros Países	1148	0,08%
<b>Total general</b>	<b>1493888</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos provenientes de la Plataforma informática del MTEvSS.

Asimismo, dentro de las personas de nacionalidades extranjeras se destaca la cantidad de 5989 personas de países que componen el **MERCOSUR** y que completaron sus **historias laborales** (Cuadro 1).

**Cuadro 1. Cantidad de historias laborales registradas 2018-2022 / Según nacionalidad**

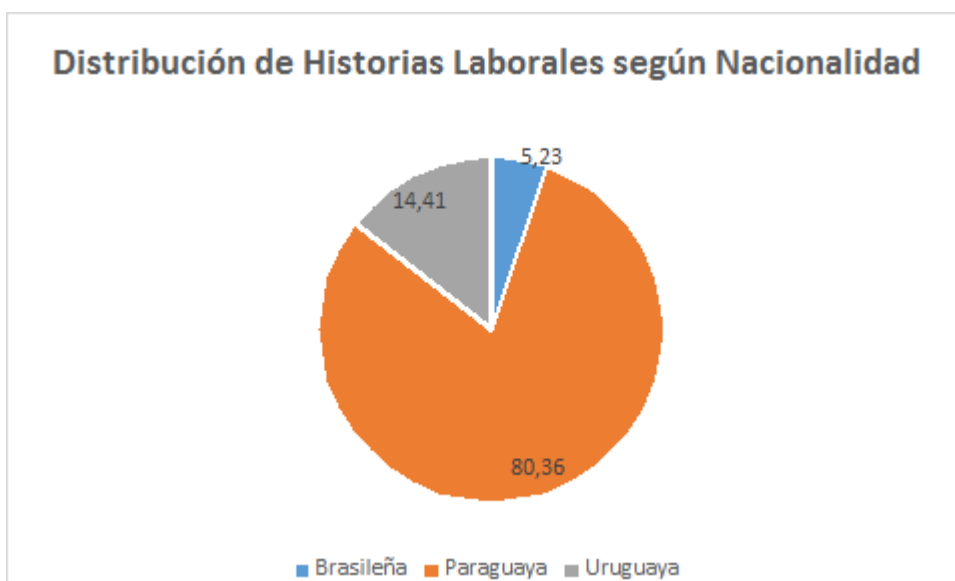
REGIÓN	NACIONALIDAD			
	Brasileña	Paraguaya	Uruguaya	Total general
BUENOS AIRES	192	4254	695	<b>5141</b>
CENTRO	34	98	38	<b>170</b>
CUYO	15	14	13	<b>42</b>
NEA	30	240	70	<b>340</b>

NOA		7	4	<b>11</b>
SUR	42	200	43	<b>285</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>313</b>	<b>4813</b>	<b>863</b>	<b>5989</b>

**Fuente:** elaboración propia en base a datos provenientes de la plataforma informática del MTEYSS.

De este universo total de trabajadores/as migrantes del MERCOSUR, el 80 % es de **nacionalidad** paraguaya y se encuentran concentrados en su mayoría en el área metropolitana de Buenos Aires (AMBA), tal como se detalla en el gráfico 1.

**Gráfico 1. Porcentaje de historias laborales registradas 2018-2022 / Según nacionalidad**

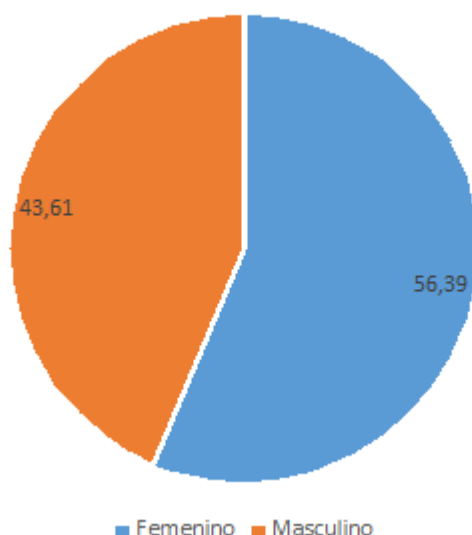


**Fuente:** elaboración propia en base a datos provenientes de la plataforma informática del MTEYSS.

Asimismo, del total de personas registradas con historia laboral, el 56 % corresponde al **sexo** femenino y el 44 % al masculino (gráfico 2).

**Gráfico 2. Porcentaje de personas registradas con historia laboral 2018-2022 /Según sexo**

### Distribución de Historias Laborales según Sexo



**Fuente:** elaboración propia en base a datos provenientes de la plataforma informática del MTEYSS.

Esta tendencia solo se revierte en el caso de Uruguay donde se contabiliza un mayor número de historias laborales masculinas (cuadro 2).

**Cuadro 2. Cantidad de personas registradas con historia laboral 2018-2022 /Según sexo**

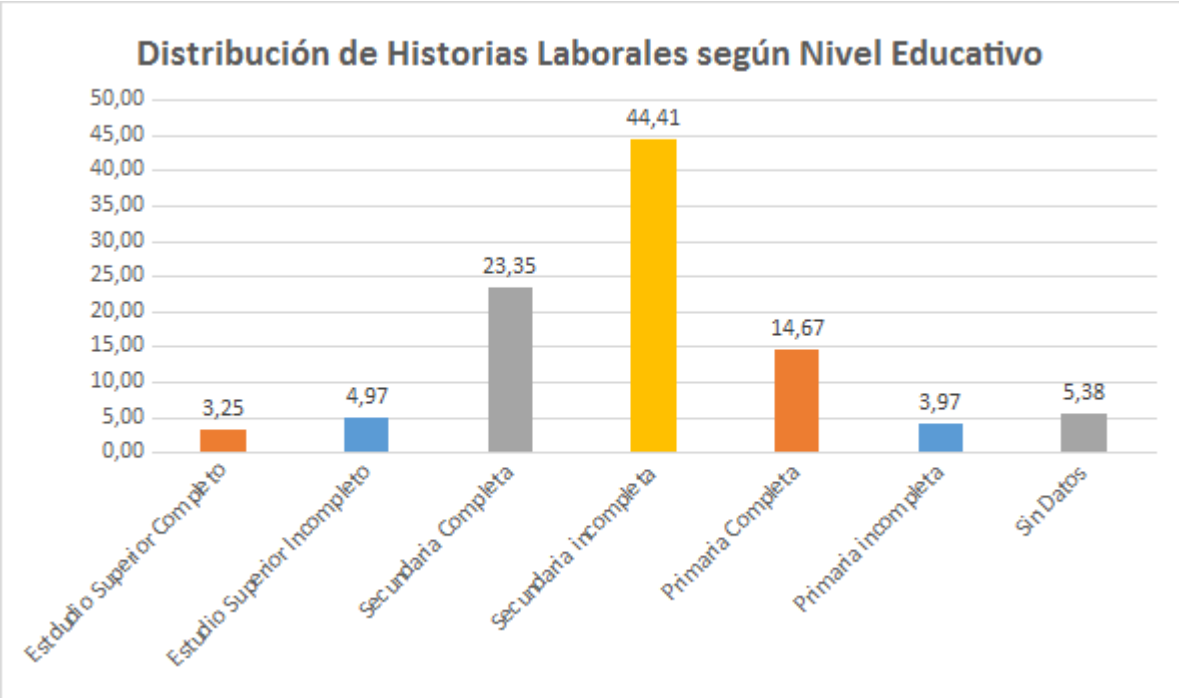
NACIONALIDAD	SEXO		
	Femenino	Masculino	Total general
BRASILEÑA	170	142	312
PARAGUAYA	2788	2023	4811
URUGUAYA	418	446	864
TOTAL GENERAL	3376	2611	5987

**Fuente:** elaboración propia en base a datos provenientes de la plataforma informática del MTEYSS.

En relación al **nivel educativo** se destaca que, del total de personas registradas con historia laboral, solo tienen estudio superior completo e incompleto el 3 % y el 5 %, respectivamente, y existen un 23 % de personas con estudios secundarios completos y un 44 % de personas con estudios secundarios incompletos (gráfico 3).



**Gráfico 3. Porcentaje de personas registradas con historia laboral 2018-2022 /Según nivel educativo**



**Fuente:** elaboración propia en base a datos provenientes de la plataforma informática del MTEYSS.

**Cuadro 3. Cantidad de personas registradas con historia laboral 2018-2022 / Según nivel educativo**

NACIONALIDAD	NIVEL EDUCATIVO							
	Estudio Superior Completo	Estudio Superior Incompleto	Secundaria Completa	Secundaria Incompleta	Primaria Completa	Primaria Incompleta	Sin Datos	Total general
BRASILEÑA	51	45	89	91	15	2	18	311

PARAGUAY A	93	198	1020	2251	761	225	247	4795
URUGUAYA	50	54	285	309	100	10	56	864
TOTAL GENERAL	194	297	1394	2651	876	237	321	5970

**Fuente:** elaboración propia en base a datos provenientes de la plataforma informática del MTEYSS.

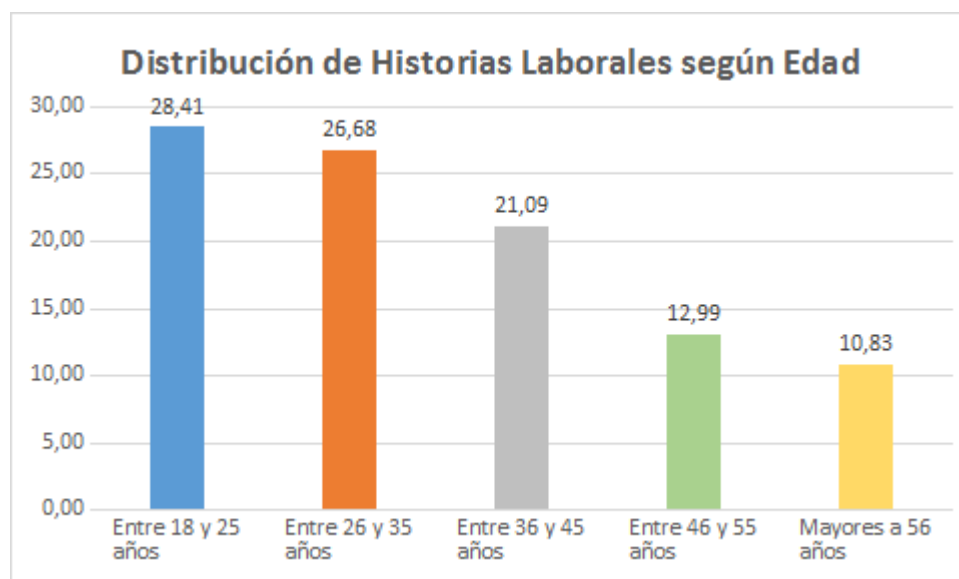
Por último, en cuanto al **rango etario** de las personas registradas con historia laboral, se observa que estas abarcan edades a partir de los 18 años. El número registrado más significativo se encuentra entre los 18 y 25 años con 1700 historias laborales, representando al 28 % del universo total. Mientras que entre los 26 y 35 años el porcentaje llega a un 26 % de personas (cuadro y gráfico 4).

**Cuadro 4. Cantidad de personas registradas con historia laboral 2018-2022 / Según edad**

NACIONALIDAD	RANGO ETARIO					
	Entre 18 y 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Mayores a 56 años	Total general
BRASILEÑA	82	90	74	38	28	312
PARAGUAYA	1508	1393	995	503	408	4807
URUGUAYA	110	113	193	236	212	864
TOTAL GENERAL	1700	1596	1262	777	648	5983

**Fuente:** elaboración propia en base a datos provenientes de la plataforma informática del MTEYSS.

**Gráfico 4. Porcentaje de personas registradas con historia laboral 2018-2022 / Según edad**



**Fuente:** elaboración propia en base a datos provenientes de la plataforma informática del MTEYSS.

A partir de mayo de 2022 el Ministerio de Trabajo cuenta con una nueva herramienta online semiautogestionada denominada **Portal Empleo (portalempleo.gob.ar)** de acceso a las prestaciones de empleo, formación profesional y orientación laboral. Entre mayo de 2022 y diciembre de 2022 se registraron en el portal 17.400 personas de nacionalidad brasileña, paraguaya y uruguaya. Esta nueva herramienta de gestión y acceso a las políticas de empleo y formación profesional constituye una oportunidad para relevar información relevante para la atención y orientación de población migrante de MERCOSUR en los servicios públicos de empleo.

***2- Descripción de las principales demandas y necesidades laborales de los/as trabajadores/as migrantes atendidos/as por los SPE del MERCOSUR.***

Las principales demandas y necesidades de los/as trabajadores/as migrantes están relacionadas principalmente a **cuáles son los servicios públicos de empleo que pueden recibir una vez que llegan al país y sobre la ubicación y contacto de las oficinas de empleo más próximas.**

En relación con la formación profesional y de capacitación las preguntas más frecuentes están orientadas al **tipo de capacitación existente en el país y cuáles son los requisitos de ingreso.** Asimismo, se reciben consultas sobre **cómo convalidar los estudios de enseñanza media o universitaria** realizados en el país de origen.

En cuanto a la inserción laboral de la población migrante, las consultas más habituales están relacionadas con la **documentación que se necesita para poder trabajar en el país y hacia dónde dirigirse para realizar los trámites para residencia y regularizar la situación migratoria.**

Asimismo, se reciben consultas sobre **otros servicios que brinda el Ministerio de Trabajo** y dónde se pueden realizar denuncias relacionadas por abusos por parte de empleadores/as.

En relación con otras consultas que no están directamente relacionadas con el trabajo, pero que son de importancia para la vida cotidiana de los/as trabajadores/as migrantes, se encuentran entre las más frecuentes las relacionadas con **servicios sociales, vivienda, salud y todo lo relacionado con la legislación de protección para migrantes.**



La década de 2010 (2011-2020) puede caracterizarse como una de las más dinámicas y multifacéticas en el contexto migratorio de Brasil. Se observa que esta serie histórica trae consigo cambios significativos en el escenario de las migraciones y el refugio en el país.

Este dinamismo migratorio liderado por Brasil sugiere que las migraciones son procesos inherentes a los grandes cambios internacionales. Así, países caracterizados por la

emigración (como Brasil en las décadas de 1980, 1990 y 2000) se transformaron en poco tiempo en países de inmigración y tránsito. El fenómeno migratorio contemporáneo, por tanto, es complejo y requiere una combinación plural de enfoques teóricos, metodológicos y empíricos para su plena comprensión.


Los llamados "nuevos flujos migratorios" provenientes del Sur Global a lo largo de la década de 2010, como es el caso de los inmigrantes haitianos, venezolanos, senegaleses, bengalíes, entre otros, ya han dejado importantes legados para la historiografía de la inmigración en Brasil. Se trata, por tanto, de flujos migratorios caracterizados por la diversificación y con diferentes orígenes: geográficos, sociales, culturales, entre otros.

En este contexto, también se comprueba que el 24 de mayo de 2017 se aprobó el nuevo marco legal de la migración en el país. La Ley n.º 13.445/17 (Ley de Migraciones) se promulgó bajo el pilar de garantizar los derechos de los inmigrantes y emigrantes. Este dispositivo legislativo fue celebrado por académicos y diversos actores estratégicos de la sociedad civil. Sin duda, se trata de un acontecimiento de gran relevancia en la década, ya que sustituye al anacrónico Estatuto de Extranjería (Ley n.º 6815/1980 vigente entre 1980 y 2017). Esta legislación entendía al inmigrante como una amenaza para la seguridad nacional. Basado en la garantía y los derechos de los inmigrantes y emigrantes, el nuevo marco normativo brasileño se considera una de las legislaciones más vanguardistas de la región en materia de protección migratoria.

Entre 2011 y 2020, se estima, según los registros administrativos de solicitudes de residencia y reconocimiento de la condición de refugiado, que aproximadamente 1,3 millones de inmigrantes, encabezados por venezolanos y haitianos, residían en Brasil. Entre las veinte primeras nacionalidades, solo siete eran del Norte Global. Desde el punto de vista de la localización en nuestro territorio, São Paulo y Río de Janeiro redujeron su participación al 38,0 %, mientras que Roraima respondió por el 21,9 % y la Región Sur por el 16,8 %.

Los datos revelan que estas alteraciones están marcadas no solo por el aumento del volumen de inmigrantes y solicitantes de reconocimiento como refugiados, sino también por la diversidad de orígenes, con predominio del hemisferio sur, y por la desconcentración en la distribución espacial en el territorio nacional.

Tomando los datos tal y como están dispuestos en los registros administrativos, en relación con la clasificación, destaca la categoría "temporal", que en la década de 2010



soportó más de 700.000 solicitudes, frente a 265.000 residentes y poco más de 15.000 "fronterizos", como se muestra a continuación en la tabla 1.

Tabela 1. Número de imigrantes por sexo, segundo classificação - Brasil, 2011 - 2020			
Classificação	Total	Sexo	
		Homens	Mulheres
Total	986.919	623.598	363.321
Residentes	265.396	170.929	94.467
Temporários	706.356	444.630	261.726
Fronteirizos	15.167	8.039	7.128
Fonte: Elaborado pelo OBMigra, a partir dos dados da Polícia Federal - SisMigra, 2020. Notas: (*) Foram excluídos sexos ignorados   (**) A categoria "Residentes" inclui as antigas classificações permanentes, asilados, outros e provisórios.			

Los migrantes clasificados en la categoría "temporal" se apoyaron principalmente en cuestiones relacionadas con el Acuerdo de Residencia del Mercosur, la acogida humanitaria, los residentes en países vecinos en los que no está en vigor el Acuerdo de Residencia para Nacionales de Estados parte del Mercosur y Países Asociados (venezolanos), la gente de mar y la transferencia de tecnología. En el caso de los residentes, una parte importante está constituida por la reagrupación familiar y la transformación del estatus migratorio.

En este sentido, estas particularidades determinarán los principales países de nacimiento de estos inmigrantes. Así, los venezolanos destacan como la principal nacionalidad, con el 95 % de la protección temporal, mientras que los haitianos, segundo país de nacimiento en importancia, registran el 67 % de los residentes, fruto del cambio de estatus migratorio y de la reagrupación familiar. Entre las demás nacionalidades, los vecinos del Mercosur (excepto los uruguayos), los estadounidenses, los franceses, los españoles aparecen en la categoría asociada a la residencia temporal. En cambio, entre los chinos predomina la categoría de "residentes", gracias a la reagrupación familiar (tabla 2).

Tabela 2. Número de imigrantes por classificação, segundo principais países de nascimento - Brasil, 2011 - 2020			
Principais países	TOTAL		
	Residentes	Temporários	Total
TOTAL	265.408	706.398	971.806
VENEZUELA	8.933	163.373	172.306
HAITI	99.669	49.416	149.085
BOLÍVIA	3.540	52.100	55.640
COLÔMBIA	2.727	51.075	53.802
ESTADOS UNIDOS	5.420	32.295	37.715
CHINA	19.312	16.278	35.590
ARGENTINA	2.212	25.392	27.604
CUBA	5.464	20.128	25.592
FRANÇA	6.026	18.593	24.619
PERU	2.044	21.484	23.528
PORTUGAL	11.406	11.479	22.885
ITÁLIA	8.901	12.590	21.491
PARAGUAI	3.408	17.237	20.645
ESPAÑA	6.123	13.505	19.628
FILIPINAS	372	18.738	19.110
ALEMANHA	3.560	15.460	19.020
URUGUAI	10.448	7.532	17.980
ÍNDIA	970	15.648	16.618
JAPÃO	4.234	10.088	14.322
MÉXICO	1.667	11.259	12.926
Outros países	58.972	122.728	181.700

Fonte: Elaborado pelo OBMigra, a partir dos dados da Polícia Federal - SisMigra, 2020.  
Nota(\*) A categoria "Residentes" inclui as antigas classificações permanentes, asilados, outros e provisórios.

Entre los solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado, los principales países de nacimiento se encuentran todos en el Sur Global, donde se localizaron los principales focos de tensión, como los conflictos armados, religiosos, sociales y medioambientales que acabaron provocando la movilidad forzosa de un importante contingente de personas, además del temor fundado a la persecución que a menudo ponía en riesgo su propia integridad física.

Para acceder al mercado de trabajo brasileño, en general, el inmigrante recibe en el exterior la visa correspondiente a la situación por la que desea ingresar al país. Si emigra para trabajar debido a una demanda del sector productivo o de otras instituciones, deberá presentar el respectivo permiso de trabajo en el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, hasta 30 días después de su llegada al país, y deberá registrarse en la Policía Federal.

Si el ciudadano extranjero viene a trabajar por cuenta ajena en Brasil, se puede solicitar el Registro de Trabajo y Seguridad Social - CTPS mediante su permiso de trabajo publicado en el Diario Oficial o su registro en la Policía Federal.

El Ministerio de Relaciones Exteriores es el encargado de expedir el visado, y la Policía Federal, del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, de controlar la entrada, estancia y salida del ciudadano extranjero.

La autorización para que los extranjeros trabajen en Brasil es concedida por la Coordinación General de Inmigración Laboral del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

Más información: [Trabalho Estrangeiro - Portal de Imigração](#)

La siguiente tabla muestra los diez países que tuvieron el mayor número de inmigrantes que buscaron los servicios del SINE en Brasil, incluidos los miembros del Mercosur. Los datos son acumulados por suscriptores desde enero de 2018 hasta noviembre de 2022.

2018 A 2022*							
1	VENEZUELA	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA		E SCOLARIDADE	
		FEMININO	22.282	De 1 até 17 anos	650	FUNDAMENTAL INCOMPL.	2.721
		MASCULINO	33.269	De 18 até 24 anos	11.926	FUNDAMENTAL COMPLETO	4.072
				De 25 até 29 anos	10.490	ENS. MEDIO INCOMPL	4.285
				De 30 até 39 anos	16.661	ENS. MEDIO COMPLETO	31.832
				De 40 até 49 anos	10.337	SUPERIOR INCOMPLETO	1.889
				De 50 até 64 anos	5.214	SUPERIOR COMPLETO	6.901
				De 65 até 150 anos	273	NÃO INFORMADO	3.851
		TOTAL					55.551
2	HAITI	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA		E SCOLARIDADE	
		FEMININO	17.748	De 1 até 17 anos	276	FUNDAMENTAL INCOMPL.	6.524
		MASCULINO	28.894	De 18 até 24 anos	7.302	FUNDAMENTAL COMPLETO	10.154
				De 25 até 29 anos	12.164	ENS. MEDIO INCOMPL	6.425
				De 30 até 39 anos	19.388	ENS. MEDIO COMPLETO	21.442
				De 40 até 49 anos	6.234	SUPERIOR INCOMPLETO	490
				De 50 até 64 anos	1.252	SUPERIOR COMPLETO	810
				De 65 até 150 anos	26	NÃO INFORMADO	797
		TOTAL					46.642



3	CUBA	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA		ESCOLARIDADE	
		FEMININO	1.908	De 1 até 17 anos	21	FUNDAMENTAL IN COMPL.	49
		MASCULINO	3.023	De 18 até 24 anos	432	FUNDAMENTAL COMPLETO	151
				De 25 até 29 anos	783	ENS. MEDIO IN COMPL	157
				De 30 até 39 anos	1.987	ENS. MEDIO COMPLETO	2.429
				De 40 até 49 anos	985	SUPERIOR INCOMPLETO	104
				De 50 até 64 anos	696	SUPERIOR COMPLETO	1.741
				De 65 até 150 anos	27	NÃO INFORMADO	300
		TOTAL					4.931

4	PARAGUAI	GÊNERO		FAIXA ETARIA		ESCOLARIDADE	
		FEMININO	2.159	De 1 até 17 anos	117	FUNDAMENTAL IN COMPL.	810
		MASCULINO	2.330	De 18 até 24 anos	1.499	FUNDAMENTAL COMPLETO	620
				De 25 até 29 anos	971	ENS. MEDIO IN COMPL	745
				De 30 até 39 anos	1.169	ENS. MEDIO COMPLETO	1.741
				De 40 até 49 anos	479	SUPERIOR INCOMPLETO	153
				De 50 até 64 anos	226	SUPERIOR COMPLETO	134
				De 65 até 150 anos	28	NÃO INFORMADO	286
		TOTAL					4.489

7	BOLÍVIA	GÊNERO		FAIXA ETÁRIA		ESCOLARIDADE	
		FEMININO	1.109	De 1 até 17 anos	41	FUNDAMENTAL INCOMPL.	143
		MASCULINO	1.408	De 18 até 24 anos	535	FUNDAMENTAL COMPLETO	231
				De 25 até 29 anos	475	ENS. MEDIO INCOMPL	216
				De 30 até 39 anos	784	ENS. MEDIO COMPLETO	1.231
				De 40 até 49 anos	438	SUPERIOR INCOMPLETO	121
				De 50 até 64 anos	207	SUPERIOR COMPLETO	282
				De 65 até 150 anos	37	NÃO INFORMADO	293
		TOTAL					2.517

8	URUGUAI	GÊNERO		FAIXA ETARIA		ESCOLARIDADE	
		FEMININO	878	De 1 até 17 anos	18	FUNDAMENTAL IN COMPL.	85
		MASCULINO	1.133	De 18 até 24 anos	359	FUNDAMENTAL COMPLETO	203
				De 25 até 29 anos	288	ENS. MEDIO IN COMPL	268
				De 30 até 39 anos	455	ENS. MEDIO COMPLETO	1.038
				De 40 até 49 anos	436	SUPERIOR INCOMPLETO	88
				De 50 até 64 anos	409	SUPERIOR COMPLETO	154
				De 65 até 150 anos	46	NÃO INFORMADO	175
		TOTAL					2.011

9	COLOMBIA	GÉNERO		FAIXA ETARIA		ESCOLARIDADE	
		FEMININO	729	De 1 até 17 anos	24	FUNDAMENTAL INCOMPL.	55
		MASCULINO	1.280	De 18 até 24 anos	370	FUNDAMENTAL COMPLETO	73
				De 25 até 29 anos	428	ENS. MEDIO INCOMPL	78
				De 30 até 39 anos	712	ENS. MEDIO COMPLETO	862
				De 40 até 49 anos	306	SUPERIOR INCOMPLETO	127
				De 50 até 64 anos	158	SUPERIOR COMPLETO	450
				De 65 até 150 anos	11	NÃO INFORMADO	364
		TOTAL					2.009

10	PERU	GÉNERO		FAIXA ETARIA		ESCOLARIDADE	
		FEMININO	637	De 1 até 17 anos	12	FUNDAMENTAL INCOMPL.	29
		MASCULINO	1.253	De 18 até 24 anos	283	FUNDAMENTAL COMPLETO	68
				De 25 até 29 anos	384	ENS. MEDIO INCOMPL	56
				De 30 até 39 anos	552	ENS. MEDIO COMPLETO	815
				De 40 até 49 anos	372	SUPERIOR INCOMPLETO	143
				De 50 até 64 anos	252	SUPERIOR COMPLETO	488
				De 65 até 150 anos	35	NÃO INFORMADO	291
		TOTAL					1.890

Se puede observar en la planilla presentada que la población inmigrante que más buscó los servicios del SINE en Brasil fue Venezuela, con predominio del sexo masculino, correspondiente a 33.269 personas, equivalente al 60 % del total de 55.551 suscriptores. El grupo de edad predominante fue el de 18 a 24 años, con 11.926 matriculados, cerca del 21 % del total. En cuanto a la educación, predomina el público con educación secundaria completa con 31.832 matriculados, que comprende el 57 % de las personas.

Luego tenemos a Haití con 46.642 personas inscritas en el SINE, de las cuales 28.894 (62 %) son del sexo masculino, y el grupo de edad predominante es de 30 a 39 años (42 %), con un nivel educativo predominante de 21.442 personas con estudios completos de secundaria (46 %).

A continuación, podemos ver a Cuba, Paraguay, Argentina, Angola, Bolivia, Uruguay, Colombia y Perú, respectivamente, con una demanda de servicios existentes menos masiva que la presentada por Venezuela y Haití.

Las principales necesidades/demandas de los trabajadores migrantes cuando buscan la unidad de servicio del SINE son: búsqueda de puestos de trabajo; regularización de documentos; curso de idioma, principalmente portugués; derivación a la Asistencia Social (CRAS); cursos gratuitos; y revalidación de títulos.



1. Población migrante atendida en los SPE, 2018-2022, si es posible país de origen (edad, género, nivel educativo)

Cantidad de migrantes (por nacionalidad)

Obs.: con relación a los periodos 2018 y 2019 no contamos con el registro de datos.

REGISTRADOS POR NACIONALIDAD	CANTIDAD
PERIODO 2020	
BRASIL	2
ARGENTINA	140
URUGUAY	10
<b>TOTALES</b>	<b>152</b>

REGISTRADOS POR NACIONALIDAD	CANTIDAD
PERIODO 2021	
BRASIL	2
ARGENTINA	32
URUGUAY	18
<b>TOTALES</b>	<b>52</b>

REGISTRADOS POR NACIONALIDAD	CANTIDAD
PERIODO 2022	
BRASIL	5
ARGENTINA	17
URUGUAY	4
<b>TOTALES</b>	<b>26</b>

Cantidad de migrantes (por sexo)

Obs.: con relación a los periodos 2018 y 2019 no contamos con el registro de datos.

ARGENTINA			
REGISTRADOS POR SEXO	2020	2021	2022
HOMBRE	100	24	10
MUJER	40	8	7
<b>TOTALES</b>	<b>140</b>	<b>32</b>	<b>17</b>

BRASIL			
REGISTRADOS POR SEXO	2020	2021	2022
HOMBRE	0	0	4
MUJER	2	2	1

<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
----------------	----------	----------	----------

URUGUAY			
REGISTRADOS POR SEXO	2020	2021	2022
HOMBRE	5	5	0
MUJER	5	13	4
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>4</b>

### **Cantidad de migrantes (por edad)**

Obs.: con relación a los periodos 2018 y 2019 no contamos con el registro de datos.

ARGENTINA			
REGISTRADOS POR EDAD	2020	2021	2022
18 A 29 AÑOS	49	9	6
30 A 50 AÑOS	75	21	9
50 AÑOS Y MÁS	14	2	2
<b>TOTALES</b>	<b>138</b>	<b>32</b>	<b>17</b>

BRASIL			
REGISTRADOS POR EDAD	2020	2021	2022
18 A 29 AÑOS	1	2	2
30 A 50 AÑOS	1	0	2
50 AÑOS Y MÁS	0	0	1
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

URUGUAY			
REGISTRADOS POR EDAD	2020	2021	2022
18 A 29 AÑOS	6	9	4
30 A 50 AÑOS	4	9	0
50 AÑOS Y MÁS	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>4</b>

### **Cantidad de migrantes (por nivel educativo)**

Obs.: con relación a los periodos 2018 y 2019 no contamos con el registro de datos.

ARGENTINA			
REGISTRADOS POR NIVEL EDUCATIVO	2020	2021	2022
NIVEL PRIMARIO	27	2	1
NIVEL SECUNDARIO	57	18	5

NIVEL Terciario	38	11	9
Posgrado	1	1	1
Maestría	0	0	1
Sin Formación	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>123</b>	<b>32</b>	<b>17</b>

BRASIL			
REGISTRADOS POR NIVEL EDUCATIVO	2020	2021	2022
Nivel Primario	0	0	0
Nivel Secundario	0	2	1
Nivel Terciario	2	0	3
Posgrado	0	0	0
Maestría	0	0	0
Sin Formación	0	0	1
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

URUGUAY			
REGISTRADOS POR NIVEL EDUCATIVO	2020	2021	2022
Nivel Primario	6	1	0
Nivel Secundario	3	10	4
Nivel Terciario	1	7	0
Posgrado	0	0	0
Maestría	0	0	0
Sin Formación	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>4</b>

## 2. Descripción de las principales demandas y necesidades laborales de los/as trabajadores/as migrantes atendidos/as por los SPE del MERCOSUR

### Principales demandas o necesidades laborales de los trabajadores/as migrantes

PAÍS
ARGENTINA - BRASIL - URUGUAY
REPOSITOR/A
ATENCIÓN AL CLIENTE
TRABAJOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
COSTURERO/A
CAJERO/A
GUARDIA DE SEGURIDAD

AUXILIAR CONTABLE
VENDEDOR/A
CHOFER
PLAYERA
LIMPIADORA
TÉCNICO PARA SOPORTE DE SOFTWARE Y HARDWARE
TÉCNICO EN ELECTRODOMÉSTICOS
REPARTIDOR POR ZONA
CUIDADO DE ANCIANOS O DOMÉSTICO
CARNICERO/A
ELECTRICISTA INDUSTRIAL
AUXILIAR CONTABLE/ADMINISTRATIVO
EN REFRIGERACIÓN
TÉCNICO EN REFRIGERACIÓN
EN RETRO EXCAVADORAS O PALA CARGADORA
ALBAÑILERÍA
AUXILIAR EN LIMPIEZA
CUIDADO DE ADULTOS
PINTOR
ÁREA LIMPIEZA
COSTURERO/A
TRABAJOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
ACOMPAÑANTE PARA PERSONAS MAYORES O NIÑOS
COCINERO/A
<b>Obs.:</b> datos recabados del formulario de registro -----



Podrán acceder a los servicios todas las personas a partir de los 15 años, que se encuentren en proceso de búsqueda de trabajo y/o capacitación, contemplando la dimensión de trabajo dependiente e independiente.

Uruguay, en los años anteriores a la emergencia sanitaria, recibió mayoritariamente migrantes de Latinoamérica (Venezuela, Cuba, República Dominicana, Perú, Colombia, Argentina, Brasil, otros). Es decir, los orígenes de los flujos se diversifican: Argentina y Brasil ya no son los principales lugares de origen. Por el contrario, las personas provenientes de Venezuela y de Cuba conforman los principales contingentes. De acuerdo con el último Censo de Población, Hogares y Vivienda (INE, 2011), la población migrante

constituía el 2,4 % de la población total. No obstante, cabe mencionar que, de 2018 a 2021, se concedieron más de 14.000 residencias por la Dirección Nacional de Migración.

De acuerdo con los estudios provenientes de la academia,<sup>5</sup> podría caracterizarse como una población con alto nivel educativo y cuya integración al mercado de trabajo presenta rasgos de sobrecalificación. La inserción de esta población, en general, es en el sector servicios y en el agro. Y si bien presenta casi la misma tasa de informalidad que la población nativa,<sup>6</sup> sus inserciones se caracterizan por tener mayor inestabilidad. También, de acuerdo con la misma fuente, el ámbito de trabajo se presenta como uno de mayor discriminación. Se constatan tanto altas tasas de actividad como de desempleo. Asimismo, esta población recibe menores remuneraciones que la nativa frente a las mismas ocupaciones. La situación es aún más adversa si a la condición migrante se le suma la de género femenino y la ascendencia afroamericana.

*1- Población migrante atendida en los SPE, 2018-2022, si es posible país de origen (edad, género, nivel educativo).*

En el período 2018 a 2021 los migrantes que accedieron a los Servicios Públicos de Empleo, registrados en la plataforma Vía Trabajo, fueron en total 11.761. Los países de procedencia principal fueron: Cuba, Venezuela y Argentina.

El perfil de los migrantes, considerando los siguientes indicadores, es el siguiente:

→ **Género:**

Mujer: 48 %

Varón: 40 %

---

5 Márquez, C. y Prieto, V. (2020). Migración e inclusión en el mercado de trabajo uruguayo. Resultados y recomendaciones de políticas. FCS-UdelaR ANII.

<https://omif.cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2020/11/Policy-Brief-Inmigracio%CC%81n-y-desigualdad-en-el-mercado-de-trabajo-uruguayo-2020-1.pdf>.

Prieto, V., Robaina, S. y Koolhaas, M. Acceso y calidad del empleo en la inmigración reciente en Uruguay. REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum. 24 (48) • Sep-Dec 2016.

<https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004809>.

KOOLHAAS, Martín, NATHAN, Mathias. *Inmigrantes internacionales y retornados en Uruguay: magnitud y características*. (2013) UNFPA OIM INE.

<https://uruguay.unfpa.org/es/publications/inmigrantes-internacionales-y-retornados-en-uruguay-magnitud-y-caracter%C3%ADsticas>.

6 Tasa de informalidad: 22 %. Fuente: [https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/informalidad-laboral-uruguay-descendio-](https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/informalidad-laboral-uruguay-descendio-3#:~:text=El%20Ministerio%20de%20Trabajo%20y,%20contin%C3%BAa%20hasta%20la%20fecha.)

3#:~:text=El%20Ministerio%20de%20Trabajo%20y,%20contin%C3%BAa%20hasta%20la%20fecha.

Personas trans, otras categorías: 12 %

→ **Edad:**

15 a 29 años: 20 %

30 a 45 años: 57 %

46 a 60 años: 21 %

Más de 60 años: 2 %

→ **Nivel educativo:** el 46 % tiene educación terciaria

*2- Descripción de las principales demandas y necesidades **laborales** de los/as trabajadores/as migrantes atendidos/as por los SPE del MERCOSUR.*

En el período 2018 a 2021 las principales demandas y necesidades laborales priorizadas por los/as trabajadores/as migrantes que accedieron a los Servicios Públicos de Empleo a partir de la información relevada por la plataforma Vía Trabajo fueron las siguientes:

→ **Principales demandas:**


Orientación laboral

Trabajo: dependiente e independiente

Capacitación

En el marco de la participación de Uruguay en el ámbito de trabajo MERCOSUR y con el objetivo de fortalecer y mejorar la atención a trabajadores migrantes se realizó un relevamiento (2021) a los equipos técnicos de los Centros de Empleo de todo el país para identificar las demandas y necesidades más frecuentes sobre empleo y formación que plantea esta población.

Las principales demandas y necesidades planteadas fueron las siguientes:

- Orientación laboral
  - Inserción laboral
  - Derechos y obligaciones
  - Conocer la oferta laboral y del mercado de trabajo
  - Formación profesional
  - Reválidas de títulos
  - Salarios
  - Categorías laborales
  - Requisitos y documentación para ingresar al mercado laboral
- 



- Seguridad social
- Otras

### C. Descripción de los SPE ofrecidos a trabajadores/as migrantes

Los Servicios Públicos de Empleo son herramientas/instrumentos de las políticas activas de empleo promovidos por los estados integrantes del Mercosur, con el objetivo de mejorar el perfil laboral y formativo de las personas, a fin de hacer más efectiva la posibilidad de su inserción en el mercado de trabajo.

Cabe aclarar que los servicios ofrecidos se brindan de igual manera en los estados parte del Mercosur y están dirigidos a todas las personas que buscan trabajo o desean cambiar o complementar su trabajo actual o buscan reconvertir su perfil laboral y capacitarse.

Todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad de origen, acceden a los servicios públicos y programas de empleo de cada país, no existiendo programas específicos ni focalizados en la población migrante. Sin embargo, existen algunos instrumentos de política de empleo que contemplan algunas especificidades de esta población.



**ARGENTINA**

#### ***Programas de Empleo del MTEYSS:***

Programa Fomentar Empleo: está destinado a **personas entre 18 y 64 años que se encuentren desocupadas** y que no cuenten con ingresos por empleo registrado en los últimos 3 meses al momento de postularse al Programa. Las trabajadoras y los trabajadores desocupados/as interesados/as en acceder al Programa tienen que registrarse en el Portal Empleo, completar su historia laboral (cargar su CV en los campos preestablecidos) y postularse al Programa.

Las trabajadoras y los trabajadores beneficiarias/os que se incorporen al Programa Fomentar podrán acceder a las siguientes prestaciones: **Orientación laboral, Entrenamiento para el trabajo, Formación profesional y Programa de Inserción Laboral.**

A fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y promover la transformación de programas sociales en oportunidades de empleo, las personas que se encuentren en alguno de los grupos definidos a continuación tendrán prioridad para el acceso a prestaciones específicas:

- Jóvenes de 18 a 24 años hasta secundario completo
- Mujeres de 25 a 59 años, con hijos/as menores a cargo y hasta estudios terciarios o universitarios incompletos
- Varones de 45 a 64 años, con hijos/as menores a cargo y hasta estudios terciarios o universitarios incompletos
- Personas de la diversidad sexo genérica.
- Titulares del Programa Potenciar Empleo y ACOMPAÑAR
- Personas con discapacidad que cuenten con Certificado Único de Discapacidad (CUD) vigente y no estén incluidas en el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo.
- Otras poblaciones que poseen alto riesgo de exclusión del mercado laboral. Por ejemplo: personas privadas de la libertad, personas en situación de trata o que sufrieron violencia de género, personas pertenecientes a comunidades indígenas, entre otras.

Seguro por Desempleo: garantiza que las personas trabajadoras asalariadas registradas, legalmente despedidas sin una justa causa, tengan una prestación regular durante situaciones transitorias de desempleo.

Promover. Igualdad de Oportunidades de Empleo: ayuda en la construcción y actualización del proyecto formativo, el desarrollo de la trayectoria laboral, las experiencias de formación y entrenamiento en el trabajo, con el objetivo de mejorar las competencias, habilidades y destrezas, para la inserción en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos independientes.


Programa de Inserción Laboral: promueve la inserción de trabajadores y trabajadoras desocupados y desocupadas en empleos de calidad a través de incentivos económicos a las empresas.

Programa de Empleo Independiente: brinda asistencia financiera y técnica para promover el desarrollo y formalización de emprendimientos productores de bienes y servicios (individuales o asociativos), nuevos o en funcionamiento.

Intercosecha: este programa consiste en el sostenimiento del ingreso familiar de los/as trabajadores/as temporarios/as del sector agrario y agroindustrial durante el receso estacional.

Entramados Productivos Locales: fortalece entramados productivos locales que permiten la generación de nuevos puestos y la mejora de la calidad del empleo existente propiciando su formalización.

Programa Trabajo Autogestionado: promueve la generación de empleo y/o el mantenimiento de puestos de trabajo existentes mediante el fortalecimiento, la mejora de la competitividad y la sustentabilidad de unidades productivas gestionadas por trabajadores/as en forma asociativa.



Acciones de Entrenamiento para el Trabajo: consiste en un proceso de aprendizaje práctico en un puesto de trabajo, tendiente a mejorar las competencias y habilidades de los/as trabajadores/as desocupados/as para promover su inserción laboral en empleos de calidad, brindando a las empresas la posibilidad de formarlos/as de acuerdo con sus requerimientos.

En los SPE de Argentina en las entrevistas realizadas para completar las Historias Laborales, al momento no contamos con preguntas específicas para los trabajadores migrantes.



El SINE presta servicios integrados de intermediación laboral, calificación para el seguro de desempleo, orientación profesional y derivación de trabajadores a la calificación social y profesional, que constituyen lo que históricamente se ha llamado el trípode básico del sistema público de empleo en Brasil. Sin embargo, con el advenimiento de la Ley nº 13.667/2018, se amplió este rango de acciones.

En función del tamaño de la unidad de servicio en Brasil, en la búsqueda de una mayor eficiencia, se pone a disposición los siguientes servicios:

I - Intermediación laboral, que incluye, además de la atención regular a trabajadores y empresarios, la atención diferenciada a jóvenes, mano de obra rural, autónomos, emprendedores, inmigrantes y brasileños retornados del exterior y grupos vulnerables, como mujeres, negros y beneficiarios de transferencias sociales. La organización de ferias de empleo también se incluye en este servicio, ya que su objetivo es promover el encuentro entre trabajadores y empresarios;

II - Requisitos para el seguro de desempleo;

III - Remisión a la cualificación profesional;

IV - Orientación profesional;

V - Información general sobre derechos laborales, otras políticas sociales del Gobierno Federal, registro profesional, certificación y homologación profesional;

VI - Fomento del espíritu empresarial y de la economía solidaria;

VII - Expedición de tarjetas de empleo y de seguridad social.

La Resolución CODEFAT n.º 758/2016 prioriza la atención a los trabajadores con derecho a seguro de desempleo, sin embargo, también destaca algunos públicos específicos, entre ellos inmigrantes y refugiados, a los cuales también se pueden dirigir las acciones del SINE. Así, se buscan atender de manera especial a ciertos grupos de trabajadores que, por su condición, se encuadran en el contexto de la vulnerabilidad.


La intermediación laboral que realiza el SINE favorece el encuentro entre los trabajadores que buscan oportunidades profesionales y los empresarios que buscan trabajadores. El objetivo de este servicio es promover la inserción de los trabajadores en las vacantes disponibles para disminuir el tiempo de desempleo y apoyar, lo antes posible, a los empresarios que necesitan contratar empleados.

La acción del SINE, sin embargo, no se limita a la intermediación para el trabajo con un permiso de trabajo firmado. Otras acciones, como la orientación profesional y la derivación al autoempleo formal, son esenciales en el caso de los trabajadores vulnerables.

En la búsqueda de empleo, a todos los trabajadores se les interroga, además de datos personales, sobre temas que facilitan la intermediación, como tipos de habilidades, conocimientos, educación, idiomas. Sin embargo, el formulario no tiene preguntas específicas para migrantes.

En Brasil, dada la extensión territorial y las diferencias regionales, cada estado o municipio socio, de acuerdo con su realidad local, orienta su acción y define una política específica dirigida a los trabajadores migrantes.

Con la creciente llegada de nuevos inmigrantes, los SPE a nivel federal, estatal y municipal han creado formas específicas de asistencia junto con otros socios, tales como: Ingresos Federales de Brasil, Fuerzas Armadas, Centro de Derechos Humanos y Ciudadanía del Inmigrante, Centro de Referencia para la Asistencia Social, además de instituciones privadas que brindan asistencia a los inmigrantes.



A modo de ejemplo, tenemos el estado de São Paulo, donde la Secretaría de Desarrollo Económico de São Paulo, en alianza con la Secretaría de Justicia, amplió los servicios de la Sine Matriz junto con el Centro de Atención Integrada al Inmigrante a través del Centro de Integración Ciudadana.

Para lograr una mayor eficiencia en el servicio, se hizo una selección para contratar de entre los refugiados a un asistente que habla inglés y portugués, donde en compañía de otros asistentes realizan la intermediación de los ciudadanos inmigrantes.

El SINE del Estado de Paraná, también en colaboración con el Ministerio de Justicia, creó un puesto descentralizado que ofrece conferencias sobre la empleabilidad de los inmigrantes. En esta inversión se elaboró un cuadernillo orientativo para facilitar las acciones que se ofrecen.



El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), en el marco del diseño, desarrollo y seguimiento de las Políticas Públicas en materia de empleo, en el año 2020 conformó la Red Nacional de Empleo, con el objetivo de descentralizar los servicios otorgado desde la Dirección General de Empleo, a fin de conectar a las personas con capacidades y herramientas necesarias para insertarse en el mercado laboral, mediante una oportunidad laboral de acuerdo a las vacancias declaradas por las empresas del sector privado.

A continuación, detallamos los servicios que se ofrecen desde la DGE a través de sus oficinas de empleo y unidades operativas asociadas a nivel país:

**1. Servicio de Intermediación laboral:** panificamos, organizar y generar información para el proceso de conexión laboral entre el buscador de empleo y las vacancias laborales, acordes al perfil laboral de cada persona. Así mismo, brindamos a través del portal web del Ministerio de Trabajo: <https://www.mtess.gov.py/busca-empleo>; mediante el cual los buscadores de

empleo acceden a un sistema de carga de datos a través de un formulario de Google Forms, que permite registrar datos de los postulantes en la Bolsa de Empleo y la Vidriera de Empleo.


**2. Servicio de Orientación Laboral:** orientar y brindar información y/o asesoramiento a las personas para el desarrollo de sus competencias personales, sociales y laborales, a fin de posibilitar el acceso de los buscadores de empleo en el mercado laboral. Asesoramos al postulante en la planificación de su perfil laboral, estableciendo líneas de construcción de un itinerario de formación y capacitación laboral.

**3. Servicios de Relaciones Empresariales:** vinculación con las empresas, para dar a conocer los servicios que ofrece la DGE, recoger información de los puestos vacantes que oferta la empresa y asesorar en materia de definición de perfiles profesionales, legislación en materia de contratación, programas de fomento del empleo, entre otros. Así mismo, gestionamos las ofertas de empleo, registro de oferta de empleo, búsqueda de candidatos, preselección de candidatos, información y entrevista, envío de postulantes a la empresa, proceso de selección para las empresas. Brindamos información y gestión de programas de formación y capacitación laboral. Coordinar y gestionar alianzas con empresas y/o instituciones del sector privado, a fin de acceder a la oferta laboral.

**4. Servicio de promoción para el autoempleo (emprendedurismo):** Orientar y aumentar las competencias de los emprendedores para el mantenimiento de su emprendimiento/negocio en el tiempo, fomentando la formalización del autoempleo y emprendimientos; a través de la orientación, capacitación, asistencia técnica y articulación con los demás actores del ecosistema emprendedor nacional e internacional.

**5. Formación y Capacitación Laboral:** mediante los entes de capacitación laboral el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), otorgamos capacitación gratuita a los buscadores de empleo mediante una amplia gama de ofertas en diferentes sectores para mejorar la empleabilidad y mediante la formación ampliar las oportunidades laborales.

Mediante los servicios ofrecidos hemos desarrollado una serie de acciones con la finalidad de conectar a todos los paraguayos a una oportunidad laboral, mediante la




generación de empleos y capacitaciones a fin de brindar oportunidades laborales a todos los paraguayos.

A continuación, pasamos a detallar las acciones llevadas a cabo, de acuerdo con el siguiente detalle:

- **Bolsa de Empleo /Vidriera de Empleo:** está disponible en el portal web: [www.mtess.gov.py/busca/empleo](http://www.mtess.gov.py/busca/empleo) y cuenta con un formato fácil para el acceso y registro de datos de los postulantes, mediante un formulario Google Forms.
- **Talleres prelaborales para desarrollar herramientas en la búsqueda de empleo:** talleres presenciales, desarrollando los siguientes temas:
  - Entrevista de Trabajo
  - Trabajo en equipo
  - Actitud Positiva
  - Habilidades Comunicativas
  - Capacidad de Empatía
- **Mapeo de oportunidades laborales en los diferentes departamentos del país.**
- **Capacitación a jóvenes para la redacción de CV.**
- **Mejorar la empleabilidad de los buscadores de empleo mediante capacitación y formación laboral.**
- **Mejorar la empleabilidad de los buscadores de empleo en el sector de electricidad.**
- **Alianzas estratégicas con empresas del sector privado.**
- **Ferias de empleo.**
- **Cápsulas de capacitación para medios digitales.**

En el periodo 2019, creamos el Centro de Entrenamiento del Emprendedores, donde a la fecha ya hemos capacitamos y asesoramos a 27.233 emprendedores en cultura



emprendedora, innovación tecnológica, educación financiera, jurídica y laboral, con el 75% de mujeres y 25% de hombres.

Orientamos y acompañamos la formalización de 968 emprendedoras y emprendedores, a través un proceso de seguimiento especializado. En alianza con la Cámara Paraguaya de Supermercadismo, gobernaciones y municipalidades, realizamos 397 ferias para personas emprendedoras, que resultaron con un beneficio de más de Gs. 413.000.000 en ventas generadas para las mismas. En esa misma línea, capacitamos a las personas feriantes en finanzas personales, puesta en valor y formalización, así como en la mejora de la presentación de sus productos buscando el incremento en sus ventas.

#### **Proyecto Empléate en tu ciudad:**

Es un proyecto impulsado desde el MTESS que tiene como objetivo la articulación de acciones con los municipios y gobernaciones a nivel país, con la finalidad de llegar a toda la población los servicios brindados por esta cartera de estado en materia de empleo, seguridad social, capacitación, sector laboral entre otros sectores para promover la conexión laboral y mejorar la empleabilidad de las personas.


#### **Proyecto PARACEL:**

Es un proyecto de reactivación económica que tiene por finalidad la instalación de una planta industrial de pulpa de eucalipto de clase mundial; considerada el mayor emprendimiento privado de la historia del Paraguay, en el Departamento de Concepción.

- **Nombre del proyecto:** Reactivación del empleo en el departamento de Concepción 2020-2022

- **Lugar:** Concepción - Departamento de Concepción.

- **Objetivo general:** Impulsar el empleo en el departamento de Concepción mediante el fortalecimiento de capital humano.





**- Objetivos específicos:**

Formar y conectar laboralmente a 350 paraguayos al mercado laboral en sector de la producción de celulosa.

Formar a 28 instructores del SNPP en el tratamiento y producción de celulosa.


**Proyecto ANDE/MTESS:** en el marco de una alianza estratégica entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo con la Administración Nacional de Electricidad (ANDE), hemos diseñado un proyecto que busca mejorar el nivel de empleabilidad de los profesionales del sector de electricidad, a través de sesiones de charlas informativas y evaluaciones realizadas por ambas instituciones en una primera etapa abarcando las ciudades de Concepción, Encarnación, Ciudad del Este, Pilar, Misiones, Villarrica y Paraguarí.



Es a través de los Centro Técnicos de Empleo que se implementan en territorio diferentes programas para la atención de colectivos poblacionales. Estos podrán tener diferentes niveles de alcance en la gestión de los programas: gestión en su totalidad; desarrolla una parte del proceso, realizando una posterior derivación, articulando de manera permanente con instituciones/organizaciones de nivel territorial y central.

Los programas de empleo y formación profesional se adaptan al contexto territorial, a los niveles de desarrollo productivo del país y a la realidad del mercado de trabajo. Para su implementación en los territorios se enmarcan en la articulación de acciones de DINAIE con otros actores del mundo del trabajo: INEFOP, Gobiernos Departamentales, Comités de Empleo y Formación Profesional, Sector Empresarial, Sector Sindical y otras Instituciones.

**Programas:**


- Ley de Promoción del Empleo N°19.973: tiene como objetivo fomentar la inserción laboral de determinados grupos de personas, con mayores dificultades de acceso al empleo; otorgando subsidios a las empresas para su contratación. Podrán ser contratados en el marco de esta ley: jóvenes entre 15 y 29 años, mayores de 45 años, personas en situación de discapacidad, otorgando mayor subsidio a las empresas, en caso de contratación de mujeres. Tendrán prioridad las personas en situación de vulnerabilidad social, a través del Programa de Colectivos Vulnerables, dirigido a los siguientes grupos: trans, afrodescendientes, migrantes, trabajadores sexuales, clasificadores/as y mujeres en situación de violencia basada en género.
  - Programa Yo Estudio y Trabajo: Su objetivo es ofrecer una primera experiencia laboral formal a jóvenes estudiantes entre 16 y 20 años, asegurando la continuidad en el estudio y el desarrollo de las competencias transversales.
  - Programa de Inversión Productiva: Es un programa cuyo objetivo es promover y apoyar micro y pequeños emprendimientos productivos que generen o consoliden empleo decente, a través del financiamiento para la compra de maquinaria y/o equipamiento, generando fondos rotatorios departamentales, como instrumento financiero que contribuya al desarrollo local.
  - Derivación a cursos dirigidos a Trabajadores en Seguro de desempleo: su objetivo es fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras a través de la capacitación, para mejorar su proyecto ocupacional y las oportunidades de reinserción al mercado de trabajo.
  - Certificación de Competencias Laborales: Reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por una persona trabajadora efectuado en base a la evaluación de sus competencias en relación con una norma, estándar o perfil profesional elaborado.
  - Desarrollo de competencias transversales – Programa TemPlar: Su objetivo es contribuir a la mejora de la empleabilidad y sostenibilidad del empleo mediante el reconocimiento y desarrollo de competencias transversales, destinado a trabajadores activos o en el seguro de desempleo.
- 

- Habilidades digitales para la empleabilidad El objetivo general del curso es mejorar la empleabilidad de personas que tienen competencias digitales básicas, que se encuentren en búsqueda laboral activa, a través de una formación en herramientas digitales y competencias transversales relacionadas al mundo del trabajo. Está dirigido a poblaciones vulnerables que se encuentran desempleadas y tiene como objetivo desarrollar habilidades fundamentales para el trabajo del futuro.
- Coursera: Se trata de cursos online dirigidos a un número ilimitado de participantes, basados en los principios de educación abierta y gratuita.
- Curso +Inglés: Manejo del idioma inglés para el mejor desempeño laboral, mejorar las condiciones de empleabilidad y facilitar el acceso a más y mejores puestos de trabajo.
- Capacitación estándar (CE), e incorporación de nuevas competencias (INC) para Empresas: consiste en el cofinanciamiento del costo de la participación de personal de una empresa en cursos de capacitación ofrecidas en el mercado en forma presencial, a distancia o híbrida. La actividad apoyada puede consistir en asistir a cursos abiertos a otros participantes o el dictado de una instancia específica de un curso estándar para la empresa.
- Capacitación en proyecto de negocio, gestión empresarial, y asistencia técnica para emprendedores.

#### Relevamiento de Datos:

Respecto a los datos relevados, desde el servicio de empleo se parte de una información de base de todas las personas usuarias. Esto permite diseñar la hoja de ruta desde la situación de partida de cada persona y abordar en conjunto su proyecto educativo laboral.

Las principales dimensiones que se trabajan son: datos personales, ascendencia étnico racial, nivel educativo, capacitación (formal y no formal), situación laboral, trayectoria laboral, permisos y licencias para trabajar, estrategias e instrumentos de búsqueda de empleo, áreas de interés de la persona respecto a los servicios (información, orientación laboral, capacitación, intermediación laboral, otras derivaciones internas y/o externas al servicio).



### Información solicitada por la población migrante:

Respecto a la información que solicita la población migrante que accede a los servicios se destaca: documentación para residir y trabajar en el país, permisos y licencias para trabajar, normativa referida a derechos y obligaciones laborales, seguridad social, salarios y laudos, información para tramitar reválidas, oportunidades laborales / búsqueda de trabajo, capacitación y otros servicios sociales como ser vivienda, salud y educación.

### Monitoreo y evaluación de Servicios:

Como se ha mencionado anteriormente, la DINAЕ como organismo rector de las Políticas de Empleo tiene entre sus cometidos el monitoreo y evaluación de los servicios y programas implementados.


Actualmente, a partir del Plan Integral para la Promoción del Empleo, se diseñó un sistema de monitoreo, con indicadores que permite evaluar procesos y resultados, con la finalidad de elaborar planes para la mejora continua de los servicios y programas.

### Instituciones:

Para la atención a los trabajadores, desde DINAЕ se establecen diferentes tipos de articulaciones, alianzas y acuerdos interinstitucionales para la implementación de la política; algunos a nivel estratégico y otros a nivel operativo. Asimismo, se generan compromisos con el sector privado para la promoción del empleo.

Los principales actores con los que se articula son: instituciones públicas vinculadas a las políticas activas y pasivas de empleo (Ministerios, Institutos, Gobiernos Departamentales); Actores Sociales en representación de trabajadores y empresarios (Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional, Mesas interinstitucionales locales, entre otras); organizaciones de la sociedad civil que representan diferentes colectivos poblacionales; Sistema Educativo en sus diferentes niveles, entre otras.

D. Estrategias de fortalecimiento de los SPE en cada país.





## ARGENTINA

En el caso argentino, y mediante diferentes acciones realizadas a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se fortalece a las Oficinas de Empleo a través de su incorporación a la Red de Servicios de Empleo, coordinada por el propio Ministerio, y a través de la provisión de equipamiento informático, acciones de capacitación permanente a sus equipos técnicos y asistencia técnica continua para la adecuada prestación de los servicios de empleo que allí se brindan.

La Red de Servicios de Empleo tiene como función la coordinación de la gestión operativa de los Servicios Públicos de Empleo a fin de garantizar la ejecución en todo el territorio nacional de las políticas del sector. Las provincias podrán integrarse a la Red de Servicios de Empleo por medio de convenios con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por los cuales se tenderá a facilitar la descentralización a nivel municipal de la gestión de dichos servicios. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la integración a la Red de Servicios de Empleo de las organizaciones empresariales, sindicales y otras sin fines de lucro.

A partir de esta estructura, la Red de Servicios de Empleo está instalada en municipios y comunas que abarcan el 80% de la población nacional. En este sentido, el esquema de descentralización adoptado favorece que la Red de Servicios de Empleo pueda alcanzar una mayor cobertura de la población en el territorio nacional y, simultáneamente, fortalezca la posibilidad de vincularse en forma más directa con las problemáticas laborales de la población a nivel local, favoreciendo la elaboración de estrategias de acuerdo con las particularidades de cada territorio. El diseño, la planificación y el financiamiento de la política que contemple particularidades regionales redunda también en el fortalecimiento de las capacidades de gestión de los gobiernos locales.

En síntesis, **en el marco de la Red de Servicios de Empleo, el MTEySS realiza las siguientes acciones tendientes a fortalecer los Servicios Públicos de Empleo:**

Promueve la constitución, desarrollo y fortalecimiento de las Oficinas de Empleo, estableciendo las normas y condiciones de funcionamiento y realizando un seguimiento sistemático de la gestión de las mismas;

Brinda Asistencia técnica y Capacitación a funcionarios y equipos técnicos para implementar Servicios Públicos de Empleo de calidad;

Brinda Asistencia financiera para la consolidación de Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio nacional, a través del financiamiento de técnicos especializados, transferencia de equipamiento informático y mobiliario y transferencia de cartelera institucional;


Dirige, coordina y brinda acceso al Portal de Empleo para la Gestión de personas, acciones y programas de empleo, dado que la gestión de la RED se encuentra informatizada a través de un Portal en línea, tanto para la vinculación de los destinatarios de los distintos programas, como para la registración de las acciones y servicios realizados por cada oficina.

Desarrolla instrumentos, herramientas y manuales de trabajo y capacitación para el fortalecimiento técnico e institucional de las Oficinas de Empleo;

Realiza y coordina jornadas de capacitación especializadas y de intercambio de experiencias para funcionarios y equipos técnicos especializados en Servicios Públicos de Empleo, de carácter municipal, provincial y nacional.

Brinda la imagen institucional de la RED.

Asimismo, el MTEySS participa en un sinnúmero de actividades de asistencia técnica e intercambio vinculadas a los Servicios Públicos de Empleo propiciados por diversos organismos nacionales, regionales e internacionales, como ser:

- MERCOSUR
  - AMSPE (Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo)
  - OEA (Organización de Estados Americanos)
  - OIT (Organización Internacional del Trabajo)
  - BM (Banco Mundial)
  - FO.AR. (Fondo Argentino de Cooperación Sur-Sur)
- 



El nuevo modelo de organización y gestión compartida de la red SINE introducido por la Ley nº 13.667/2018 tiene como objetivo mejorar el desempeño de la red, no sólo en términos de la ejecución física de las acciones, sino en todos los aspectos relacionados con la eficiencia, la eficacia y la efectividad de las políticas públicas implementadas.

En los tres niveles de ejecución y regulación de las políticas públicas de empleo, los agentes operativos están sometidos al control social a través de consejos de carácter tripartito - trabajadores, empresarios y gobiernos. Esta es una característica importante para el sistema de gestión del SINE y tiende a colaborar para la construcción de un ambiente de mayor cooperación y posiblemente para una ejecución más eficaz y eficiente de los servicios.

Además de una participación social más efectiva, que termina fortaleciendo y dirigiendo la ejecución de la política pública de manera más asertiva, las normas reglamentarias de CODEFAT también han dado más autonomía a los estados y municipios.

En el ámbito de la gestión del SINE que realiza el MTE, el foco está en perfeccionar el cruce del perfil del trabajador con la vacante ofertada, ya sea mejorando el sistema de intermediación laboral que actualmente utiliza la red, u ofreciendo calificación que satisfagan la demanda del mercado.

En este ejercicio 2023, la nueva gestión del Ministerio de Trabajo y Empleo tiene como objetivo transformar la red SINE en la ventanilla única de los trabajadores, ampliando y centralizando todos los servicios del MTE para los trabajadores, en las SPE.



## PARAGUAY

La Ley 5115/2013 en su artículo 11 "Funciones Generales", establece que: el Manual Descriptivo de Cargos y Estructura Organizacional, es una herramienta de gestión necesaria para facilitar el desempeño de la institución, en cuanto que; define los cargos, puestos, funciones y relaciones necesarias a su gestión; garantiza armonía y coherencia de la institución entre el planeamiento estratégico y el desarrollo de la función; articula las competencias establecidas por la Ley, los objetivos, planes y programas, a las actividades asignadas a cada unidad funcional; adapta el funcionamiento de la institución al entorno político, económico y social e; integra el Modelo de Gestión con las unidades funcionales o dependencias orgánicas de la institución con el propósito de cumplir con su misión.

Los Convenios de la OIT ratificados por Paraguay y vinculados al presente documento son los siguientes:

### **Convenio OIT Nº 122 sobre la política del empleo.**

Artículo 1:



1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

(a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

(b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;

(c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.


#### **Convenio OIT Nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).**

Artículo 2:

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

#### **Convenio OIT Nº 102 sobre la seguridad social (norma mínima).**

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), es el convenio faro de la OIT sobre este tema, puesto que es el único instrumento internacional, basado en principios fundamentales de seguridad social, que establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social. Estas ramas son:



- » asistencia médica
- » prestaciones monetarias de enfermedad
- » prestaciones de desempleo
- » prestaciones de vejez
- » prestaciones en caso de accidentes del trabajo  
y enfermedad profesional
- » prestaciones familiares
- » prestaciones de maternidad
- » prestaciones de invalidez
- » prestaciones de sobrevivientes<sup>10</sup>.

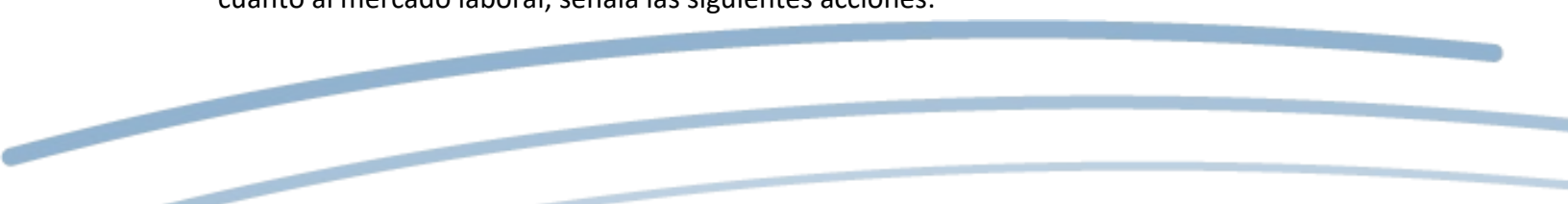
Entre el conjunto de preceptos, dictados por la autoridad, mediante el cual se manda por los órganos legislativos competentes, entendiendo que son la expresión de la voluntad popular, se detallan las siguientes leyes.

#### Código del Trabajo

##### Artículo 9:

“El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social”.

El Gobierno Nacional estableció dentro de sus ejes de Gobierno el plan “Paraguay de la Gente” 2018 – 2023, en el cual se incluye explícitamente en el pilar 2 – Economía - Paraguay Próspero e Inclusivo, el objetivo de “promover el crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo, con empleo de calidad para todos y con prosperidad compartida”. En cuanto al mercado laboral, señala las siguientes acciones:



- Promoveremos el acceso competitivo de los trabajadores al mercado laboral proporcionando capacitación efectiva. Esto será posible fortaleciendo y coordinando a instituciones como el SNPP, la SINAFOCAL y el Ministerio de Educación y Cultura.
- Diseñaremos y aplicaremos un Plan Nacional de Empleo, para lo cual consideraremos las condiciones naturales del mercado, oferta y demanda. Y para mejorar los resultados, mejoraremos las condiciones de oferta por medio de la capacitación coordinada con las empresas, y serviremos de enlace con la demanda, empresas, para la generación de empleos decentes y competitivos.
- Promoveremos la formalización facilitando la creación de nuevas empresas. Promoveremos un tipo especial de sociedad, las sociedades anónimas simplificadas, con el fin de tener un instrumento de bajo costo para la formalización de las unidades de producción. Esto servirá tanto para agentes internos, como empresas de capital extranjero que quieran radicarse en nuestro país.

En cuanto a “empleo” propiamente dicho, el Gobierno “Paraguay de la Gente” 2018-2023 busca fomentar la creación de trabajo decente. Nos focalizaremos en la creación de más oportunidades de trabajo, garantizando al mismo tiempo el bienestar de los trabajadores y adoptando políticas pragmáticas.

La Política de Empleo será una prioridad dentro del gobierno y formará parte permanente de la agenda de Desarrollo Nacional. El trabajo constituye una de las actividades sociales más importantes del ser humano. Para enfrentar esta situación, uno de los desafíos más grandes que tenemos es el mejoramiento de la calidad del empleo de nuestros compatriotas.

Por ello, nuestro gobierno diseñó el Plan Nacional de Empleo que contempla el horizonte del mercado laboral para el periodo 2022-2026, incluyendo planes de acciones inmediatas, de mediano y de largo plazo. Este plan contará con minuciosos indicadores de desempeño de cada institución responsable.

En la primera década de funcionamiento la DINAIE dirigió sus políticas principalmente a las personas desocupadas, mediante servicios de orientación laboral enfocados a la formación profesional. En este sentido, implicó celebrar convenios con organismos públicos y entidades privadas, nacionales, extranjeras e internacionales.

A partir del año 2005 se inicia el proceso de elaboración de la Estrategia Nacional para el Fomento del Empleo (2005-2009), en la que se establecen los principios y objetivos generales que enmarcan los cometidos asignados a la DINAIE por ley, desde el enfoque de desarrollo local y sectorial. Esto implicó, por un lado, la incorporación de la dimensión territorial en la política de empleo y su implementación; y, por otro lado, la creación de un Servicio Público de Empleo, con el objetivo de implementar los servicios a brindar a los ciudadanos, en todo el territorio nacional, y bajo la órbita de la DINAIE. De acuerdo con dicha Estrategia, los Servicios Públicos de Empleo representan una de las herramientas principales para facilitar el encuentro entre demanda y oferta y para promover la inserción o reinserción laboral de la población, en empleos dependientes o independientes. De esta manera, se crean los Centros Públicos de Empleo, como dispositivos territoriales a través de los cuales se brindan los servicios de Orientación Laboral, Información, Intermediación laboral, Formación Profesional y Emprendimientos Productivos, y se llevan adelante las políticas de empleo de la institución<sup>7</sup>.

En el año 2008, a partir de la creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional dentro de sus cometidos se destaca la administración del Fondo de Reconversión Laboral; la ejecución de acciones en materia de políticas de empleo, de capacitación y de formación profesional orientadas a la generación, mantenimiento y mejora del empleo; el diseño y la gestión de programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas; y la cobertura a través de sus servicios de orientación, formación, capacitación, acreditación de competencias y apoyo de iniciativas a las personas derivadas del Servicio Público de Empleo a efectos de mejorar su

---

<sup>7</sup> Estos Centros se crean a partir de convenios de colaboración entre DINAIE y las diferentes Intendencias Departamentales.

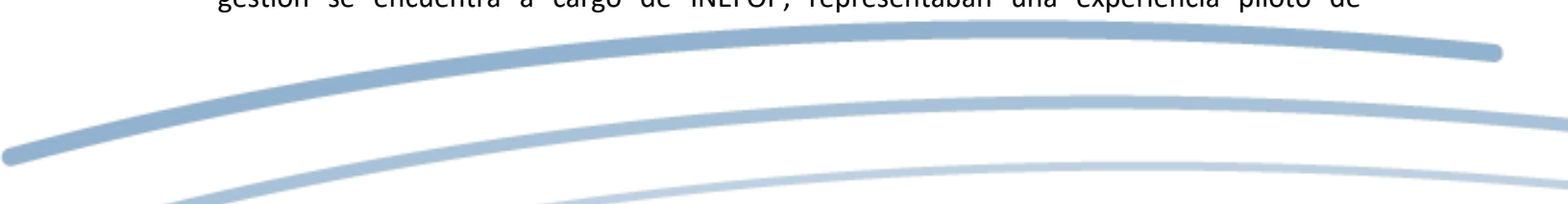
empleabilidad, promover su inserción laboral o apoyar su capacidad emprendedora. De esta manera, se establece por ley la articulación del Servicio Público de Empleo con los programas y acciones del Instituto, en particular, en lo que corresponde a la inserción laboral de las personas egresadas de las acciones de formación profesional y capacitación.

En el año 2009, DINAIE e INEFOP acuerdan desarrollar el sistema conjunto de información mediante Vía Trabajo, lo cual se vuelve operativa en el año 2012.

En el año 2011, el MTSS, a través de la DINAIE, impulsa el Diálogo Nacional por el Empleo, conformando un espacio de síntesis de necesidades e intereses y propuestas vinculadas al mundo laboral, al mercado de trabajo y la formación profesional. Diversos actores sociales e instituciones participaron del espacio, entre los cuales se destaca la OIT, el PIT-CNT, las Cámaras Empresariales, y Organizaciones de la Sociedad Civil, con el objetivo de lograr acuerdos en torno a políticas de empleo y formación profesional en el país. Por otra parte, se definió profundizar los lineamientos políticos institucionales en materia de orientación e intermediación laboral, para lo cual se desarrolló el Programa de Fortalecimiento institucional, en el que, con asistencia técnica de consultores de OIT – CINTERFOR se revisaron los Servicios Públicos de Empleo de manera comparada con la región y se redefinieron criterios conceptuales y metodológicos en materia de Empleo y Formación Profesional.

Los avances en el diseño y ejecución de las políticas públicas de empleo y formación profesional, encuentra su punto de inflexión en los años 2015 al 2019, promoviendo la articulación y complementariedad con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. Con la firma del Convenio Específico entre DINAIE – INEFOP, se comienza a trabajar en una mayor articulación e integración de los servicios de empleo y los programas de formación profesional. En ese marco se conforman Equipos Técnicos Mixtos con representantes de ambas instituciones; como forma de construcción común de procesos de trabajo a nivel interinstitucional con el objetivo de brindar respuestas acordes a las necesidades de las personas, empresas e instituciones en materia de empleo y formación profesional.

Un producto de dicho trabajo articulado refiere a la creación de tres CEFOP, cuya gestión se encuentra a cargo de INEFOP, representaban una experiencia piloto de



integración a nivel territorial del anterior Servicio Público de Empleo con los servicios de orientación y capacitación que brindaba el Instituto, y de esta manera operando como una ventanilla única de los programas y políticas de empleo y formación profesional a la población. A su vez, la plataforma Vía Trabajo se establece como la herramienta informática de gestión única para la atención a los usuarios en todo el territorio nacional.

A partir de la evaluación de dicha experiencia piloto y a modo de síntesis de las experiencias anteriores se propone la generación de un Modelo Integrado de Servicios en territorio, que incorpore de igual manera a los Gobiernos Departamentales. Ello supone, por un lado, una transferencia gradual de la gestión a INEFOP; y, por otro lado, la construcción de alianzas estratégicas con los Gobiernos Departamentales, articulando los Servicios de Empleo y Formación Profesional a los proyectos y planes de desarrollo productivo y social a nivel departamental. Dicha propuesta se encuentra aún en proceso de implementación.

A nivel internacional se destaca la participación de la DINAIE, como miembro de la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), referencia mundial para los servicios públicos de empleo, cuyo objetivo es fomentar el intercambio de buenas prácticas entre agentes del mercado laboral y del empleo a nivel mundial. En lo relativo a la integración regional, en el Mercosur funciona desde hace varios años, y Uruguay lo integra, el Grupo Técnico de los Servicios de Empleo (Grupo 10) en el ámbito de los órganos sociolaborales, con el objetivo de facilitar la circulación de personas en la región.

## E. Estructura de los SPE

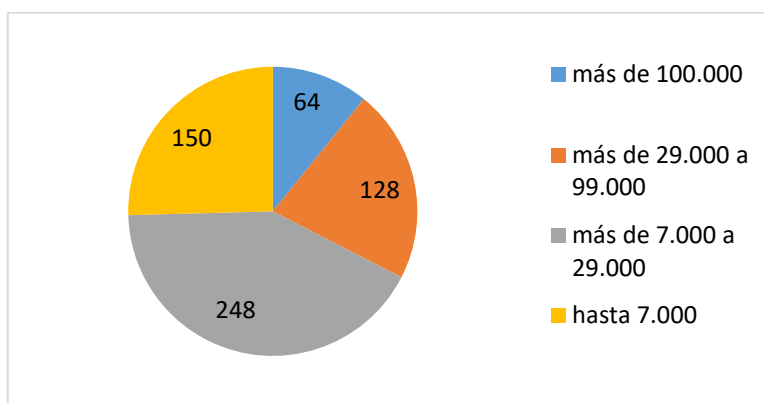


### ARGENTINA

En Argentina existen 602 Oficinas de Empleo activas distribuidas a lo largo y ancho del país.

A nivel territorial nuestro país se divide en 7 regiones, entre las cuales la distribución de Oficinas de Empleo es la siguiente:

REGIÓN	Cantidad de Oficinas de Empleo
AUSTRAL	48
CABA Y CONURBANO	32
CENTRO	167
CUYO	55
NEA	93
NOA	117
PAMPEANA	90
<b>Total</b>	<b>602</b>



<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/mapa-oficinas>

Actualmente hay 3476 personas que prestan servicio en Oficinas de Empleo en todo el país, en diferentes funciones y con diferentes cargas horarias. El 46.72% han cursado estudios terciarios o universitarios.

#### Institucionalidad de los SPE en Argentina

Las Oficinas de Empleo en Argentina son municipales y el lugar que ocupan en la estructura municipal varía de acuerdo con cada localidad.

A continuación, se describen algunas de las pertenencias institucionales que más se destacan:

Área Municipal	Porcentaje
----------------	------------

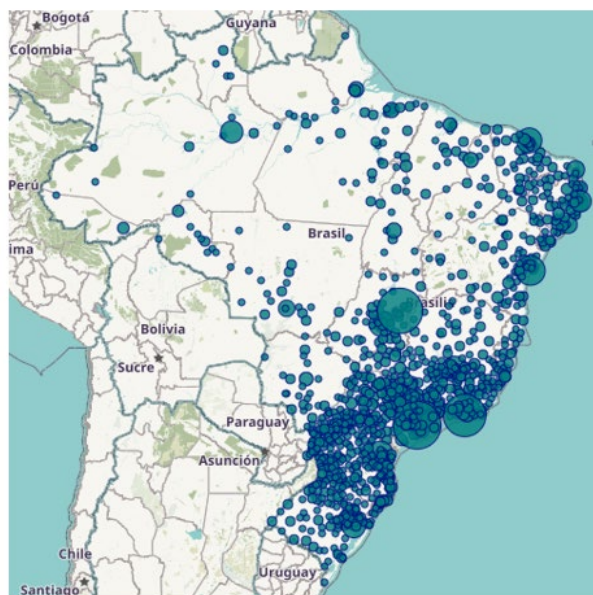
Empleo; Producción; Desarrollo Local; Economía	31%
Desarrollo Social	13%
Secretaría de gobierno; Área directa de la intendencia	30%
Hacienda	4%
Otras áreas municipales	22%
<b>Total</b>	<b>100%</b>



Actualmente, la red de atención física del SINE cuenta con 1.443 unidades de atención gestionadas por los estados y el Distrito Federal; y otras por los municipios.

Todas las unidades de servicio se encuentran en áreas urbanas y se distribuyen en el territorio nacional de la siguiente manera: Región Norte: 73, Región Noreste: 261, Región Sudeste: 500, Región Sur: 469 y Región Centro Oeste: 140.

Rede de Atendimento Física do SINE






Las unidades del SINE se clasifican en 'PEQUEÑAS, MEDIANAS Y GRANDES', dependiendo del número de agentes, servicios y espacio físico. Y luego, dependiendo del tamaño, se ofrecen uno o más servicios al trabajador.

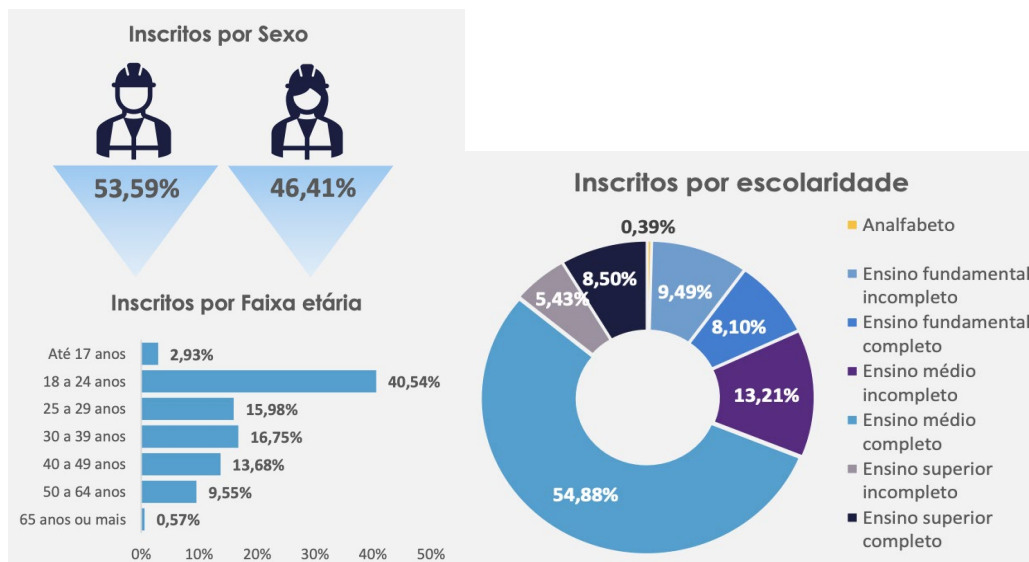
- Tamaño pequeño: hasta 30 llamadas por día;
- Tamaño Mediano: más de 30 y menos de 70 llamadas diarias;
- Tamaño grande: más de 70 llamadas diarias

Los funcionarios que trabajan en las unidades de todo el país gestionan los distintos servicios y desempeñan, según su perfil y experiencia, distintos roles:

- Recepcionista: realiza el primer contacto con el cliente (empleado/empleador), promoviendo la derivación en caso necesario al sector competente;
- Encargado: Promueve el servicio, realizando actividades de inclusión, alteración y validación de datos, verificación de oportunidades laborales, derivaciones y demás acciones pertinentes a la asistencia al trabajador;
- Recolector: Encargado de captar de forma activa y pasiva las vacantes de empleo para su intermediación, realizando las acciones inherentes al servicio del patrón;
- Administrador de vacantes: Realiza acciones relacionadas con el seguimiento de las vacantes puestas a disposición en el puesto de Sine (seguimiento de la evolución de las derivaciones de los trabajadores, registro de la devolución de las derivaciones de los trabajadores y otras acciones inherentes al seguimiento de la vacante);
- Convocante: Encargado de convocar a trabajadores que cumplan con el perfil solicitado en la vacante para participar en el proceso de selección;
- Preseleccionador: Responsable de la atención especializada, preferentemente un psicólogo que realiza las acciones propias del proceso de selección con trabajadores en condiciones de derivación;
- Gerente: Responsable de la gestión de la unidad de servicio Sine.

En cuanto al perfil de los usuarios de la red SINE, en 2021 predominan los hombres (53,59%), los jóvenes de 18 a 24 años (40,54%); los adultos de 30 a 39 años (16,75%); y las personas con estudios secundarios completos (54,88%).

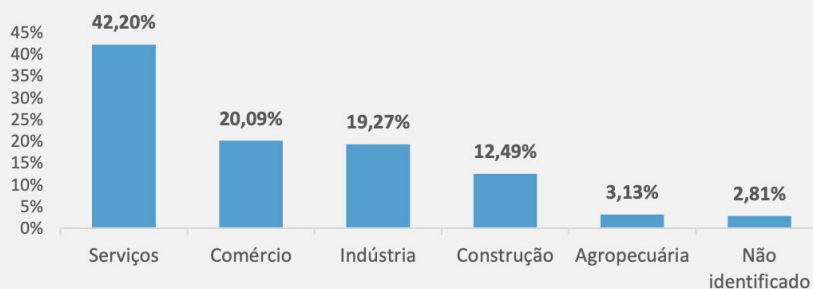




En cuanto a las empresas que utilizan el SINE, se observa que, del total de vacantes ofertadas, el 55,90% son de grandes empresas, el 18,66% de pequeñas empresas y el 12,23% de medianas empresas.

El gráfico y la tabla siguientes muestran el perfil de las vacantes ofrecidas por el SINE. El número de vacantes ofrecidas es para alimentadores de líneas de producción, vendedores al por menor, limpiadores y trabajadores de la construcción. Desde el punto de vista sectorial, hay una concentración de vacantes en las empresas de los sectores de servicios, comercio e industria.

### Quantidade de vagas oferecidas por setor de atividade, Brasil - 2021



### Quantidade de vagas oferecidas por Ocupação, Brasil - 2021

Ocupação	Freq.	%
Alimentador de Linha de Produção	117.766	9,71%
Vendedor de Comercio Varejista	51.964	4,28%
Faxineiro	45.077	3,71%
Servente de Obras	43.387	3,58%
Motorista de Caminhão	30.387	2,50%
Pedreiro	26.991	2,22%
Operador de Caixa	25.767	2,12%
Operador de Telemarketing Receptivo	24.386	2,01%
Auxiliar de Escritório, em Geral	24.361	2,01%
Operador de Telemarketing Ativo e Receptivo	24.356	2,01%
<b>Total</b>	<b>414.442</b>	<b>34,16%</b>

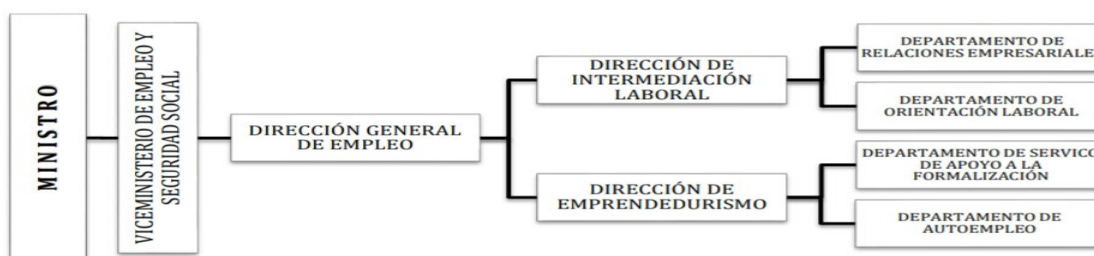
Fonte: BGIMO. Dados extraídos em 27/01/2022.



**PARAGUAY**

En setiembre de 2016, fue elaborado el MANUAL DESCRIPTIVO DE CARGOS Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, en el marco de la implementación del MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY, aprobado por Decreto N°962/2008, tomando como base la Ley N° 5115/13 que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y su decreto reglamentario, así como las normativas internas que rigen la organización y funciones del MTESS; y los materiales remitidos por las distintas dependencias del MTESS, a través de la Dirección General de Talentos Humanos, referentes a las funciones desarrolladas por cada área. El documento ha sido aprobado por el Comité de Control Interno, según ACTA CCI N° 07 /2016, con la salvedad de ser revisado luego de la suscripción del Decreto que modifica la Carta Orgánica del MTESS, y posteriormente presentar a consideración de la máxima autoridad para su

formalización vía resolución ministerial. Por Decreto N° 6157 del 27 de octubre de 2016 se aprueba la estructura orgánica del MTESS, quedando abrogado el Decreto No 2346, del 2 de octubre de 2014. Por Resolución MTESS N° 793/76, se aprueba la estructura orgánica del MTESS, y se deja sin efecto la Resolución MTESS N° 53/15 del 02 de febrero de 2015.



La oficina de la Dirección General de Empleo está ubicada en la dirección de Avenida Perú y Río de Janeiro de la ciudad de Asunción. En fecha 03 de enero de 2019, se creó la Red Nacional de Empleo a fin de descentralizar los servicios ofrecidos en la oficina central de la Dirección general de Empleo (DGE), mediante su Servicio Público de Empleo (SPE), para atender la demanda de oportunidad laboral de las personas que residen en diferentes zonas del país, mediante la articulación de actividades entre varios sectores.

Esta instancia creada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), está compuesta por las Direcciones de Trabajo, dependiente del Viceministerio de Trabajo, Direcciones Regionales de todas las sedes del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), situadas en los 17 departamentos del país y de las Coordinaciones de Empleo, quienes actúan como soporte del SPE, con el objetivo de conectar a los estudiantes del SNPP y a la ciudadanía en general, con las empresas del sector privado.



## UNIDADES DE APOYO DEL SNPP A NIVEL PAIS

1. Asunción. Villa Victoria
2. Itapúa. María Auxiliadora
3. Itapúa. Encarnación
4. Itapúa. Cnel Bogado
5. Itapúa. Yatytyay
6. Caazapá. Regional
7. Caazapá. San Juan Nepomuceno
8. Central. Itá Caaguazú
9. Central. Itá Centro
10. Central. Itá Paranambú
11. Central. San Lorenzo
12. Central. San Lorenzo. Centro Tecnológico de Paraguay-Japón
13. Central. San Lorenzo. Centro tecnológico de avanzada Paraguay-Corea.
14. Central. Luque
15. Central. Limpio
16. Central. Mariano R. Alonso
17. Central. Lambaré
18. Central. Areguá
19. Central. Abasto Norte
20. Central. Capiatá Centro
21. Central. Parque Industrial Capiatá
22. Central. Capiatá Km 2
23. Central. Itauguá
24. Central. Villa Elisa
25. Central. Villeta
26. Central. Ypané
27. Central. Guarambaré
28. Central. J. A. Saldívar
29. Central. Fernando de la Mora
30. Central. Nueva Italia
31. Central. Metropolitana
32. Central. Ypacaraí
33. Pdte. Hayes. Remansito
34. Pdte. Hayes. Bajo Chaco
35. Pdte. Hayes. Pilcomayo
36. Alto Paraguay. Puerto Casado
37. Boquerón. Filadelfia
38. Concepción. Concepción
39. Misiones. San Ignacio
40. Misiones. San Juan
41. Misiones. Ayolas
42. Paraguari. Sapukai
43. Paraguari. Paraguari
44. San Pedro. Choré
45. San Pedro. Guayaiví
46. Alto Paraná. Hernandarias
47. Alto Paraná. Zona Franca
48. Alto Paraná. Ciudad del Este
49. Alto Paraná. Santa Rita
50. Alto Paraná. Remansito
51. Amambay. Pedro Juan Caballero
52. Canindeyú. Salto del Guairá
53. Neembucú. Pilar
54. Caaguazú. Coronel Oviedo
55. Guairá. Natalicio
56. Guairá. Villarrica
57. Cordillera. Caacupé


Mediante esta estructura organizacional se busca instalar en todas sus oficinas de empleo los servicios de: apoyo a la búsqueda del empleo, intermediación laboral, etc. Para ello se construye el perfil laboral de los entrevistados y de acuerdo con el mismo se les orienta para que se inserten en las siguientes modalidades de apoyo: a) Apoyo a la Búsqueda de Empleo Se realiza mediante talleres y capacitación que preparan a las personas para una mejor y más adecuada búsqueda de empleo. Los módulos dictados incluyen información sobre mercado de trabajo, confección del currículum vitae y técnicas de entrevista de trabajo. b) Formación y Capacitación Laboral Es un servicio mediante el cual la Oficina de Empleo orienta a la persona hacia instituciones, que ofrecen capacitaciones gratuitas, de acuerdo con el perfil profesional del interesado y las posibilidades laborales de la localidad.

### Funciones-responsabilidades

Mediante el servicio público otorgado de manera gratuita, coordinar y facilitar el escenario entre la empresa y los buscadores de empleo, con la finalidad de facilitar la orientación e intermediación laboral, a través de los diferentes servicios ofrecidos, con el fin de ayudar a quienes necesiten encontrar un empleo, facilitando la búsqueda de perfiles adecuados a las necesidades de las empresas.

Dirección de Intermediación Laboral: es una dependencia dependiente de la Dirección General de Empleo, que tiene como función apoyar las actividades de la mencionada dependencia y planificar, organizar, dirigir, controlar y generar información para los procesos de inserción laboral y derivaciones a capacitación.

Funciones que realiza:


- Efectuar un trámite ágil a todos los documentos dirigidos a su cargo por la Dirección del área.
  - Coordinar con los demás cargos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social las actividades de su sector en los procesos transversales a la organización.
  - Cumplir con las normativas e instrucciones sobre la adecuada utilización de los documentos emitidos o ingresados a su unidad orgánica, así como la distribución y archivo de los mismos.
  - Efectuar los pedidos de provisión para su área, de equipos, materiales y útiles de oficina, así como efectuar el uso racional de los mismos.
  - Efectuar la adecuada utilización y conservación de los bienes del activo fijo asignados a su responsabilidad individual y de los materiales y útiles de oficina que le son asignados.
  - Estudiar y sugerir al superior inmediato las opciones de solución para los inconvenientes que observe en el desarrollo de las actividades de su cargo; o las medidas tendientes para mejorar los sistemas y/o procedimientos en uso.
  - Cumplir la legislación vigente, los convenios y documentos anexos, así como las disposiciones establecidas por la máxima autoridad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
  - Mantener informado al superior inmediato respecto de las actividades y novedades relacionadas a su cargo y realizar las consultas que fueren necesarias, en el momento oportuno.
- 

- Resolver dentro de sus facultades, los asuntos que sean sometidos a su consideración, conforme a las atribuciones y responsabilidades establecidas en este Manual de Funciones, los Manuales de Procedimientos Administrativos e Instructivos vigentes.
- Participar de las reuniones de trabajo convocadas por el superior inmediato, a fin de tratar temas de trascendencia, aportar o recomendar alternativas de solución y cursos de acción tendientes al cumplimiento de los objetivos del área.

Departamento de Orientación laboral: Es un departamento dependiente de la Dirección de Intermediación laboral, que se encarga de brindar información y/o asesoramiento, con una atención personalizada, a las personas que buscan o desean mejorar su empleo.

Entre sus funciones se destacan el apoyo a las personas a la hora de tomar decisiones en la planificación de su búsqueda de trabajo, para que delimiten su objetivo profesional e incluso para establecer un itinerario de formación de cara a reforzar su perfil profesional.


Funciones que realiza:

- Atención al ciudadano que busca empleo y carga de datos de los mismos en la plataforma Paraempleo
  - Aplicación del test psicotécnico, realizado por el plantel de Psicólogos, de forma presencial o digital
  - Realización de perfilamiento a los mismos, que consiste en la realización de entrevistas para la pre - selección y remisión de candidatos a empleadores
  - Realización de talleres de habilidades blandas para buscadores de empleo de forma presencial o en la modalidad online, mediante la plataforma Zoom, a fin de brindar una oportunidad de capacitación a los buscadores de empleo, para mejorar su empleabilidad laboral.
- 

- Intermediaciones laborales entre los buscadores de Empleo y Empresas
- Manejo de la Bolsa de Trabajo del SPE para la conexión laboral con Empleadores, donde se encuentran registrados Desempleados por el COVID, Repatriados y desempleados en General

Departamento de Relaciones Empresariales: Es un departamento dependiente de la Dirección de Intermediación Laboral, encargada de coordinar y gestionar la conexión con las empresas y/o instituciones del sector privado (oferta laboral. Entre las gestiones principales se encuentran el contacto con las empresas, el registro a través del formulario de declaración de vacancias laborales para las empresas, carga de la vacancia proveída por la empresa, asesoramiento en los servicios ofrecidos, como así también sobre las modalidades de contratos laborales, actualización de la vidriera de empleo, entre otros.

Funciones que realiza:

- Reclutamiento de empresas y vacancias laborales.
  - Registro de vacancias a través del formulario de declaración de vacancias laborales para las empresas.
  - Actualización de la Vidriera de Empleo.
  - Asesoramiento a las empresas en materia de los servicios otorgados por el SPE, área legal, y las modalidades de contratos laboral.
  - Entrenamiento para empresas en Habilidades Blandas.
  - Facilitar información sobre los cursos ofrecidos por los brazos ejecutores de capacitación el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), a través del MTESS. Ofrecemos además a las empresas la posibilidad de actualización en la malla curricular de acuerdo con el perfil requerido.
- 




- Monitorear la prestación ofrecida por el SPE, a fin de constatar la calidad y el resultado obtenido en los servicios otorgados a las empresas (perfil enviado), y la inserción realizada.

Departamento de Autoempleo y emprendedurismo: es una dependencia que se encarga de orientar y aumentar las competencias de los emprendedores para el mantenimiento de su emprendimiento/negocio en el tiempo, fomentando la formalización del autoempleo y emprendimientos; a través de la orientación, capacitación, asistencia técnica y articulación con los demás actores del ecosistema emprendedor nacional e internacional.

Funciones que realiza:

- Apoyo a la formalización: Inscripción en la SET, Patente Comercial, Inscripción en IPS, Inscripción ante el MTESS, Cédula MIPYMES (MIC).
- Asistencia en branding y redes sociales: desarrollan capacitación sobre herramientas gratuitas que el emprendedor puede utilizar para crear un logo y/o una línea gráfica para su emprendimiento, guían para que los emprendimientos tengan presencia en las redes sociales, les enseñan también el manejo básico de las redes sociales.
- Asistencia personalizada para negocios: facilitan una asistencia técnica, al emprendedor para una asistencia específica y personalizada sobre su emprendimiento, generalmente de ahí son derivados a otras áreas como formalización, intermediación financiera u otros talleres que el emprendedor o el emprendimiento precisen y necesiten (por ejemplo, si tiene un problema que no sabe expresarse y eso le dificulta vender).
- Capacitaciones, webinars, cápsulas de aprendizaje: se realizan sobre temas varios (E – Commerce – Fotografía de productos – Generación de Ideas Creativas – Finanzas Personales).
- Apoyo para la intermediación financiera: Guía para créditos a través del Crédito Agrícola de Habilidad.
- Asistencia Emocional: consiste básicamente en un psicólogo al emprendedor.

1. Indicar la cantidad de trabajadores en la sede central del SPE.



SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO - SEDE CENTRAL			
ESTRUCTURA			
N.º	Dependencia	Cargo	Cantidad de funcionarios
1	Dirección General de Empleo	Directora General	1
1.1	Dirección de Intermediación Laboral	Directora	1
1.1.1	Departamento de Relaciones Empresariales	Jefatura	1
1.1.2	Departamento de Orientación Laboral	Jefatura	1
1.2.1	Técnicos de Empleo	Auxiliar Administrativos	19
TOTAL			23

2. Detallar la cantidad de Coordinación de Empleo SPE, que se encuentran en el territorio nacional.

COORDINACION DE EMPLEO A NIVEL PAÍS			
N.º	Departamento	Ciudad	Cantidad de funcionarios
1	Alto Paraná	Ciudad del Este	2
2	Canindeyú	Canindeyú	2
3	Caazapá	Caazapá	2

4	Central	San Lorenzo	2
5	Cordillera	Caacupé	2
6	Guiará	Villarrica	2
7	Central	Guarambaré	2
8	Itapúa	Encarnación	2
9	Ñeembucú	Pilar	2
10	Presidente Hayes	Remancito - Chacoí	2
TOTAL			20

2. Indicar cantidad de trabajadores que se desempeñan como agentes de Intermediación Laboral a nivel país.

INTERMEDIADORES DE EMPLEO DEL SNPP A NIVEL PAÍS		
N.º	Sede del SNPP	Cantidad de funcionarios
1	D.F.C.P. ITA	1
2	REGIONAL ALTO PARANA (Hernandarias)	1
3	D.C.T.A. PARAGUAY - COREA	1
4	D.F.C.P. ENCARNACION	1
5	C.F.C.P. ARROYITO	1
6	C.F.C.P. SAN JUAN NEPOMUCENO	1
7	D.F.C. AYOLAS	1
8	D.F.C. NATALICIO TALAVERA	1

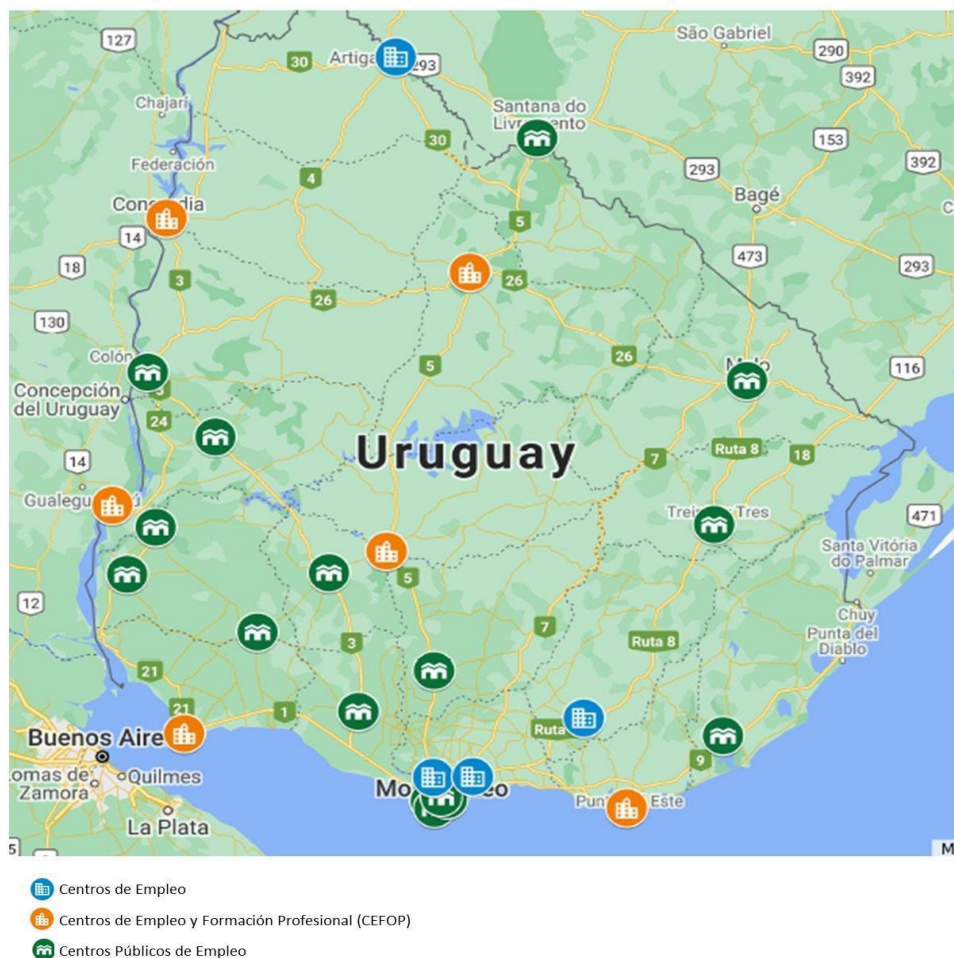
9	D.F.C. VILLETA	1
10	REGIONAL AMAMBAY	1
11	REGIONAL GUAIRA	1
12	REGIONAL MISIONES	1
13	REGIONAL BOQUERON	1
14	C.F.C.P SAN IGNACIO	1
15	C.F.C.P. YATYTAY	1
16	REGIONAL PARAGUARI	1
17	REGIONAL CORDILLERA	1
18	D.F.C BAJO CHACO	1
19	REGIONAL ITAPUA	1
20	D.F.C. AREGUA	1
21	D.F.C. ITAUGUA	1
22	D.F.C. NUEVA ITALIA	1
23	D.F.C. PARQUE INDUSTRIAL CAPIATA	1
24	D.F.C. VILLA ELISA	1
25	D.F.C. MARIANO ROQUE ALONSO	1
26	D.F.C. ITA	1
27	D.F.C. YPANE	1
28	DFC GUARAMBARE	1
29	D.F.C. J. AUGUSTO SALDIVAR	1
30	D.F.C. ALTO PARAGUAY - PTO CASADO	1

31	REGIONAL CAAGUAZU	1
32	REGIONAL CANINDEYU	1
33	REGIONAL CONCEPCION	1
34	C.F.C.P. GUAJAYVI	1
35	DR SAN PEDRO	1
36	REGIONAL CAAZAPA	1
37	REGIONAL ÑEEMBUCU	1
38	SANTA RITA	1
39	C.F.C. REMANSITO DE CIUDAD DEL ESTE	1
40	C.F.C. SAN LORENZO	1
41	D.C. DE REFERENCIA TEXTIL Y CONFECCION	1
42	D.C.T.F.P. PARAGUAY - JAPON	1
43	D.F.C. ABASTO NORTE	1
44	D.F.C. CAPIATA KM 21	1
45	D.F.C. LAMBARE	1
46	D.F.C. LIMPIO	1
47	D.F.C. PILCOMAYO	1
48	D.F.C. VILLA VICTORIA	1
49	D.F.C.P. REMANSITO DE VILLA HAYES	1
50	D.F.C.P. ZONA FRANCA GLOBAL	1
51	DIRECCION CENTRO ADN DEL EMPRENDEDOR	1
52	DIRECCION DE APRENDIZAJE PARA EL TRABAJO	1

53	DIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL PARA FORMADORES	1
54	DIRECCION ESCUELA DE GASTRONOMIA	1
55	MOPADUAL	1
56	PROGRAMA AGORA	1
57	PROGRAMA ROBOTICA	1
58	PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO LABORAL PROTEGIDO	1
59	PROGRAMA DE CAPACITACION A DISTANCIA	1
60	PROGRAMA DE REINSERCCION SOCIAL	1
61	PROGRAMA TECNICO SUPERIOR	1
62	REGIONAL CENTRAL METROPOLITANA	1
63	D.F.C.P. SAPUCAI	1
64	LUQUE	1
TOTAL		64



URUGUAY



En todo el territorio de Uruguay, que se compone de 19 departamentos, hay actualmente en funcionamiento 26 Centros de Empleo, que desarrollan, entre otros, los Servicios Públicos de Empleo. El 100% de los centros se encuentran ubicados en áreas urbanas.

El proceso de creación de estos servicios se inició en el año 2006, hasta la instalación de las Oficinas en todo el país. Con relación al tipo de institución que desarrolla los Servicios Públicos de Empleo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encuentra en proceso de integración de los servicios, en articulación con el Instituto de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y los Gobiernos Departamentales, para lograr una mejor calidad en la atención a las personas, promoviendo la descentralización e integralidad de las políticas de empleo y formación profesional. En esa línea, se encuentran tres modelos institucionales.

En primer lugar, los Centros Públicos de Empleo (CePE), cuya creación obedece a Convenios de cooperación y articulación entre la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las Intendencias Departamentales correspondientes. En estos Centros los servicios son llevados adelante por funcionarios municipales, siendo en total unos 21 funcionarios distribuidos en el territorio. Son un total de 11 CePE: 1 Paysandú, 1 Young (Río Negro), 1 Mercedes, 1 Dolores, 1 Cardona (3 Soriano), 1 San José, 1 Flores, 1 Florida, 1 Rivera, 1 Treinta y Tres y 1 Cerro Largo. (Ver mapa 1).

En segundo lugar, se encuentran los Centros de Empleo y Formación Profesional, (CEFOP) constituidos en coordinación con INEFOP, e integran los servicios y programas de empleo con las políticas de formación profesional del Instituto. Estos se encuentran en Maldonado, Salto, Durazno, Tacuarembó, Colonia, y Fray Bentos (Río Negro). Se conforman con funcionarios pertenecientes al Instituto de Empleo y Formación Profesional. Son 14 funcionarios en total.

En tercer lugar, se encuentran los Centros de Empleo que al momento se encuentran conformados por funcionarios de INEFOP e Intendencias Departamentales, en proceso de integración de los distintos servicios y programas de empleo y formación profesional. Estos centros se encuentran en Pando (Canelones), Las Piedras (Canelones), Artigas y Lavalleja. Son 13 funcionarios quienes prestan los servicios en estos centros.

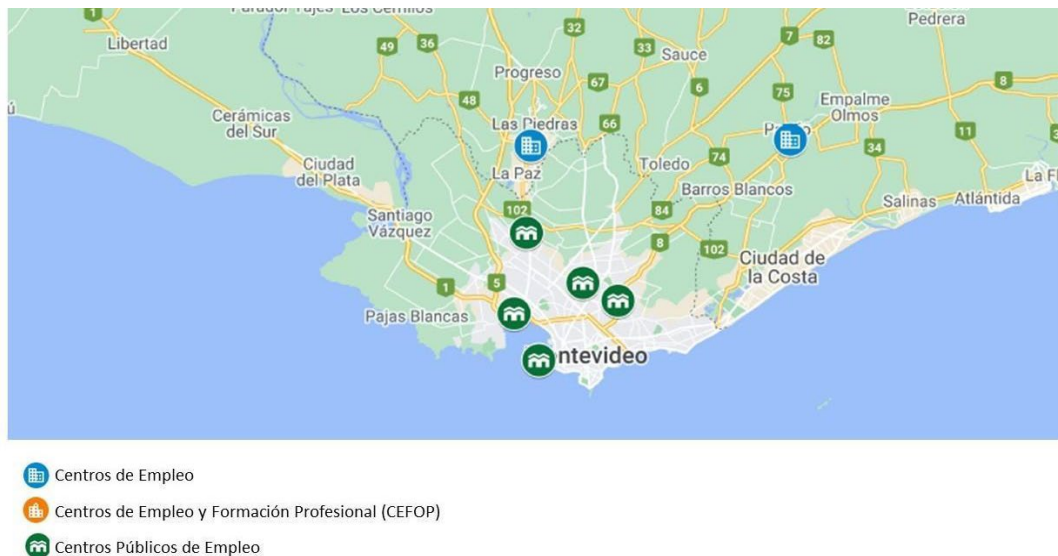
Si bien, la mayoría de los centros, están en las capitales departamentales, hay 4 departamentos que tienen Centros de Empleo en otras localidades.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Soriano: Dolores y Cardona; Río Negro: Young







En lo que respecta al Área Metropolitana, se concentran 6 Centros, ubicados: 4 en Montevideo y 2 en el departamento de Canelones. Los Centros de Montevideo, el departamento con mayor concentración de población, según acuerdos entre la Intendencia Departamental y la Dirección Nacional de Empleo, se ubican estratégicamente en distintos barrios: Parque Tecnológico e Industrial del Cerro, Centro Barrio Peñarol, Belloni y Casavalle. En la prestación de los servicios hay actualmente 6 operadores que dependen funcionalmente de la Intendencia Municipal de Montevideo. Por su parte, Canelones, es el único departamento que no tiene Centro ubicado en la capital departamental. De igual manera, sí tiene 2 centros en las ciudades de mayor densidad de población del departamento, y que concentran gran parte de la actividad productiva e industrial del departamento.

Los funcionarios que trabajan en los Centros de todo el país gestionan los distintos servicios y desempeñan, según su perfil y experiencia, distintos roles (recepción, registro de datos, entrevista de orientación, derivaciones a otros servicios y capacitaciones e intermediación laboral). Los equipos están compuestos por funcionarios que desempeñan, por un lado, tareas administrativas (recepción y registro), y, por otro, funcionarios que desempeñan tareas técnicas (entrevista de orientación, derivación e intermediación laboral). En cuanto a los perfiles de los operadores, predominan las áreas de Ciencias Sociales, Psicología, Trabajo Social, Sociología, Relaciones Laborales y Docencia.

## F. Sistema y herramientas de gestión



### ARGENTINA

Los sistemas para la gestión de los SPE en la Argentina tienen como finalidad potenciar las posibilidades de trabajadoras y trabajadores desocupadas y desocupados, de mejorar el perfil laboral y de conseguir trabajo a través de acciones definidas por las políticas de empleo que lleva adelante el MTEySS de la Nación.

El alcance nacional de la Red de Servicios de Empleo permite acercar las políticas de empleo a trabajadoras y trabajadores de todo el país a través de la atención especializada de las más de 700 Oficinas de Empleo municipales. También contamos con otra herramienta, de autogestión, con la cual desde cualquier dispositivo las personas pueden acceder a información, capacitación y registro de datos personales. Esta herramienta también es de acceso para Empleadores y Prestadores.

A continuación, realizaremos una breve descripción de ambos sistemas:

#### → Plataforma Informática

Esta plataforma es de uso interno de las Oficinas de Empleo que conforman la Red de Servicios de Empleo, la cual cuenta con operadores especializados en SPE (no es de uso público). En esta plataforma se registran todas las acciones que realizan las OE mediante entrevistas personalizadas tanto a trabajadoras y trabajadores como a instituciones y/o empleadores.

Esta Plataforma cuenta con diferentes módulos específicamente diseñados para el registro de Entrevistas, Historias Laborales, Prestadores y/o Empleadores, acciones intermediación laboral y formación, acceso a programas de empleo y el seguimiento de cada una de las atenciones y acciones realizadas. También cuenta con un módulo de consulta y reportes que permite analizar perfiles y planificar acciones que permitan acercar y/o generar políticas de empleabilidad acordes a las características locales de cada territorio.

## → Portal de Empleo

Este sistema, de gestión que utilizan los SPE, combina la atención personalizada, la atención telefónica y un sistema de autogestión o gestión asistida a través del [portalempleo.gob.ar](http://portalempleo.gob.ar).

Aquí trabajadoras y trabajadores, instituciones y empresas pueden realizar gestiones de registro, consulta, tutoriales, etc. y también solicitar asistencia personalizada a través de las Oficinas de Empleo, de manera telefónica o presencial en cualquiera de sus sedes para la mejora de su empleabilidad a través de cursos de capacitación o formación y acceso a políticas y programas de Empleo.



Además de la atención presencial en las unidades de servicio, el Sine también ofrece una plataforma de servicios digitales para los trabajadores y las empresas para facilitar el acceso a las políticas de empleo en Brasil. Se accede a los servicios a través de Internet y de dispositivos móviles, disponibles en Android o iOS. La información recogida en estos sistemas genera la información de las bases de gestión gestionadas por el Sine.

La plataforma promueve la simplificación administrativa, la modernización de la gestión pública y la mejora de los servicios públicos. En ella, los trabajadores pueden inscribirse y consultar las vacantes ofrecidas en todo Brasil; también pueden acceder a las acciones de cualificación profesional ofrecidas por las Unidades de la Federación y los Municipios. También es posible solicitar la prestación del Seguro de Desempleo, necesitando acudir a la unidad de atención sólo para presentar la documentación.

Los empresarios también pueden inscribirse y anunciar las ofertas de empleo.



Caminos de acceso al SINE:

→ **Portal de empleo de Brasil (Portal Emprega Brasil)**  
<https://empregabrasil.mte.gov.br/>

Permite solicitar el beneficio del seguro de desempleo, la remisión a las ofertas de trabajo disponibles en el Portal Emprega Brasil, el registro de la oferta de trabajo y la búsqueda de la oferta de trabajo; Integración de las acciones del Programa de seguro de desempleo.

→ **Sine Fácil trabajador**

Aplicación para teléfonos móviles. Los trabajadores pueden solicitar vacantes, programar entrevistas con los empresarios y controlar el estado de sus prestaciones del seguro de desempleo, entre otros servicios. Reducción del registro y actualización en la propia aplicación.

→ **Sine Fácil Empleador:**


Aplicación para teléfonos móviles. Pone a disposición de los empresarios los servicios de intermediación laboral que ofrece la Red SINE, tales como: registro de vacantes, selección de candidatos, programación de entrevistas y búsqueda de currículos. La solicitud informa del resultado del proceso de selección.

Otra herramienta es la Plataforma de Calificación - Escuela de Trabajadores 4.0. (<https://ead.escoladotrabalhador40.com.br/>). Se trata de una herramienta informática abierta al público general que ofrece cursos en el área de tecnología, desde alfabetización digital hasta alta programación.

Para facilitar aún más el servicio, durante la pandemia el COVID-19, SINE autorizó a sus socios a crear alternativas de servicio a distancia a través del centro de llamadas y del correo electrónico.

En Brasil, todavía tenemos muchos retos que superar para estructurar una política de empleo, trabajo y renta eficaz que proporcione una mayor inserción de los inmigrantes en nuestro mercado laboral.

Basándose en el estudio realizado por la Organización Internacional para las Migraciones y la Agencia de las Naciones Unidas para las Migraciones en 2017, el SINE se propone como próximos pasos:



1. Promover acciones de formación y sensibilización de los funcionarios públicos para orientar a los migrantes y refugiados, con el fin de garantizar el acceso a la información y a las políticas;
2. Formar a los agentes del SINE para que trabajen con la nueva ley de migración;
3. Crear campañas de no discriminación en la línea de lo que hace el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), concienciando sobre la necesidad de acoger.



## PARAGUAY

En relación al sistema de gestión utilizado para la inscripción de trabajadores y empleadores, esta dependencia ha desarrollado una transformación digital con la finalidad de colocar a disposición de la ciudadanía una herramienta digital que permita acceder a través del portal web institucional del Ministerio de Trabajo, al ítem a la Bolsa de Empleo, mediante el cual se genera un formulario Google, para el registro de datos de los postulantes (perfil laboral) y a través de este proceso poder conectarlos a una oportunidad laboral. El acceso a la Bolsa de Empleo se realiza a través del link: <https://www.mtess.gov.py/busca-empleo/spe-formulario-de-registro-en-la-bolsa-de-empleo>

Por otra parte, en relación a los Talleres de Habilidades Blandas, una herramienta de gran importancia para la formación laboral de los buscadores de empleo, el cual se ha diseñado en la modalidad presencial y virtual dirigida a las empresas del sector privado, instituciones y buscadores de empleo, sobre los temas de Postula con Confianza, Vocación al Servicio, Empodérate, Habilidades para la Vida Laboral, Mindfulness para Buscadores de Empleo, capacidad de comprensión, identificar actitudes y motivaciones, para luego aplicarlas en el día a día en el ámbito profesional y personal.


Así mismo, se ha implementado la aplicación de los test laborales en la modalidad digital, mediante un link de acceso remitido vía mensaje de WhatsApp, a través del cual el postulante accede a realizar el test de personalidad y obtiene en el momento el resultado del mismo. Por otra parte, se colocó a disposición de las empresas la aplicación de los test laborales, con la implementación de nuevos test laborales; como el test de Dics,

Heymans y PBLL. Este procedimiento es elaborado por las Psicólogas Laborales, quienes se encargan de realizar las diferentes opciones de test laborales en la modalidad presencial y digital.

Como parte de las transformaciones realizadas en materia de empleo, hemos implementado mediante el portal del Mtess, un nuevo servicio denominado la Vidriera de Empleo, disponible en el link: <https://www.mtess.gov.py/busca-empleo/vidriera-de-empleo>, mediante el cual están disponibles las vacancias laborales declaradas por las empresas con los perfiles solicitados para cada puesto, por departamento, los cuales son actualizados semanalmente. Los postulantes que ingresan a la plataforma acceden a la vacancia y en el mismo ítem pueden postularse a las vacancias laborales. Así mismo, hemos habilitado un Centro de Atención al Buscador de Empleo, que consiste en un servicio gratuito de asesoramiento personalizado, mediante el cual los técnicos de esta dependencia brindan asesoramiento y atención sobre las diferentes consultas e informaciones solicitadas, como así también brindan orientación a los postulantes sobre temas relacionados a empleo y a las demás dependencias del MTESS.

Mediante esta estructura organizacional se busca instalar en todas sus oficinas de empleo los servicios de: apoyo a la búsqueda del empleo, intermediación laboral, etc. Para ello se construye el perfil laboral de los entrevistados y de acuerdo con el mismo se les orienta para que se inserten en las siguientes modalidades de apoyo: a) Apoyo a la Búsqueda de Empleo Se realiza mediante talleres y capacitación que preparan a las personas para una mejor y más adecuada búsqueda de empleo. Los módulos dictados incluyen información sobre mercado de trabajo, confección del currículum vitae y técnicas de entrevista de trabajo. b) Formación y Capacitación Laboral Es un servicio mediante el cual la Oficina de Empleo orienta a la persona hacia instituciones, que ofrecen capacitaciones gratuitas, de acuerdo con el perfil profesional del interesado y las posibilidades laborales de la localidad.

El servicio público otorgado de manera gratuita los buscadores de empleo, prepara el escenario ideal para la conexión entre la empresa y los buscadores de empleo, con la finalidad de facilitar la orientación e intermediación laboral, a través de



los diferentes servicios ofrecidos, con el fin de ayudar a quienes necesiten encontrar un empleo, facilitando la búsqueda de perfiles adecuados a las necesidades de las empresas.



Desde el Servicio Público de Empleo, tanto las personas trabajadoras como las empresas, transitan en primera instancia por el servicio de recepción – información, a través del cual se informa sobre los servicios que se prestan y su alcance, y se realiza un diagnóstico situacional respecto a la necesidad y/o demanda con la que la persona o empresa llega al Servicio. La persona y/o empresa puede acceder al servicio de manera presencial y/o telefónica.

## **Orientación Laboral**

### Personas trabajadoras

La persona usuaria podrá concurrir de manera presencial o agendarse de manera on line a una entrevista de orientación, en la cual, tal como se mencionó en apartados anteriores, se trabajará sobre su proyecto ocupacional, desde el concepto de doble pertinencia, identificando y contemplando tanto los intereses de cada persona, y la realidad del entorno y contexto socio productivo.

La entrevista de orientación laboral en modalidad telefónica se comienza a implementar a partir de la situación de pandemia COVID 19 como una herramienta más del Servicio Público, optimizando recursos económicos y de tiempo a la persona. Muchas personas han logrado acceder a una entrevista de orientación laboral sin costo y tiempo de traslado, sobre todo aquellas que se encuentran en localidades más alejadas y a las cuales no llega la descentralización del Servicio. Como un aspecto a destacar, los/as operadores de los Centros Técnicos de Empleo identifican mayores dificultades en el desarrollo de la entrevista cuando se utiliza esta modalidad, dado que el encuadre tiene menor claridad, y requiere de un tiempo inicial de establecimiento de condiciones para el desarrollo de la misma.

Asimismo, en caso de preferirlo, la persona podrá registrarse de manera on line en el sistema Vía Trabajo, realizando un registro básico de sus datos, que refiere a sus datos personales, lugar de residencia, intereses en los diferentes servicios, nivel educativo, situación laboral actual, trayectoria laboral, dificultades psicofísicas, posibles incompatibilidades de salud respecto a las condiciones del puesto de trabajo, entre otros.

### Empresas

La empresa puede realizar su registro de manera on line, ingresando sus datos de identificación. Luego, podrá iniciar procesos de intermediación laboral en cualquiera de sus modalidades, acceder a programas de asesoramiento o asistencia técnica y/o modalidades de capacitación.


Tanto para la persona, como para la empresa, este registro inicial será condición necesaria para acceder a cualquiera de los Servicios y/o Programas.

### Intermediación laboral

El servicio ofrece a las personas y empresas la posibilidad de ser parte del proceso de intermediación laboral, en sus diferentes modalidades: asistida o autónoma.

La modalidad asistida es aquella en la que el Centro de Empleo interviene en la gestión del proceso de intermediación.

La modalidad autónoma es aquella en la que la empresa y el postulante se encuentran en el sistema Vía Trabajo de manera autónoma (Intermediación Laboral Web). La plataforma Vía Trabajo ofrece la posibilidad tanto a la persona como a la empresa de participar en una intermediación laboral de manera totalmente autónoma. De esta manera, la plataforma conecta a las personas con oportunidades de trabajo disponibles, y los empleadores, pueden encontrar una diversidad de candidatos con la calificación y formación que requieren. El objetivo es ofrecer una oportunidad más a las personas que buscan empleo y empresas que tienen necesidad de encontrar postulantes para cubrir sus vacantes.






Por último, toda persona y empresa, podrá concurrir a la oficina del Centro Técnico de Empleo de manera presencial, considerando las restricciones inherentes a la pandemia. En este sentido, en el contexto actual, hay diversas situaciones vinculadas a la atención presencial, coexistiendo oficinas que abren sus puertas de manera presencial todos los días de la semana y otras que aún no. Esta definición depende de diferentes elementos, vinculados a las normativas establecidas por los Gobiernos Departamentales, la cantidad de operadores con las que cuenta la oficina, situación de los operadores respecto a lineamientos de teletrabajo, entre otros. De esta manera, en la actualidad se conjuga la atención presencial y virtual, cobrando mayor peso una o la otra de acuerdo a los elementos anteriormente detallados.

### Herramientas de gestión

En lo que refiere a las potencialidades y dificultades que ofrecen las herramientas de atención y gestión utilizadas, se destaca el desafío que representa la necesidad de incorporar herramientas de atención virtual que incluyan y permitan el acceso a la población, independientemente de su ubicación geográfica, sus habilidades digitales, acceso a internet, entre otros. En este sentido, la incorporación de entrevistas de orientación laboral en forma telefónica ha permitido y potenciado la posibilidad de atención a personas que se encuentran alejadas geográficamente de la oficina del Centro Técnico, accediendo a todos los servicios y transitar por la recepción, la orientación laboral, derivaciones a capacitaciones, intermediación laboral, tanto para el trabajo dependiente como para el trabajo independiente, entre otros.

En cuanto a las potencialidades de los servicios se identifican: la transparencia; la existencia de un sistema informático confiable y en mejora continua; el alcance nacional de los servicios; presencia en todo el territorio nacional; la articulación con instituciones públicas y privadas; el diseño e implementación de la política desde el enfoque de derechos y trabajo decente; la orientación laboral como eje dentro del Servicio; la comunicación fluida con el territorio y planificación conjunta de los programas y acciones.

Como desafío se identifica la necesidad de continuar avanzando en términos de sensibilización y capacitación a los equipos técnicos, así como la necesidad de potenciar las



articulaciones interinstitucionales, con la finalidad de realizar un mejor abordaje a la población migrante, para dar respuesta a sus necesidades y demandas.

Respecto al sistema Vía Trabajo, de gestión y registro de información, se identifican potencialidades y dificultades.

Respecto a las potencialidades se identifica que es un sistema de registro y gestión de los servicios de empleo a nivel nacional, definiéndose como un sistema integrado de la Dirección Nacional de Empleo y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. Acceden al mismo tanto trabajadores como empresarios, permite y/o facilita el trabajo en red entre los diferentes Centros Técnicos de Empleo de todo el país, aporta transparencia a la gestión, permite a las personas gestionar sus datos y la información ingresada al sistema, optar por la modalidad de intermediación laboral web, gestionar los programas de promoción de empleo para la contratación de diferentes colectivos poblacionales. Por otra parte, esta plataforma se interconecta con otras bases de datos, aportando a la integralidad de la información y articulación con otros organismos del estado.

#### Fortalecimiento de servicios

Desde Dinae se trabaja en el marco de la mejora continua de servicios y programas, llevando adelante para ello, diferentes acciones de capacitación y asistencia con los equipos del territorio. En lo que refiere a la capacitación, la institución cuenta con un plan de inducción o capacitación inicial, en la cual se abordan temas vinculados al marco institucional general y las diferentes acciones que Dinae desarrolla en materia de empleo y formación profesional. Esta capacitación la reciben todas las personas que ingresan a trabajar en la institución. Por otra parte, en el caso de los funcionarios que desarrollan tareas en los servicios se realiza una capacitación específica en los mismos, acompañada por una capacitación en el uso del sistema Vía Trabajo, para la gestión. A su vez, periódicamente se realizan diferentes instancias de intercambio, con el objetivo de actualizar y ajustar las líneas de trabajo y los procesos asociados a la gestión.

#### Financiamiento



En lo que refiere al financiamiento para el fortalecimiento de los Servicios, se cuenta con lo que aporta el presupuesto nacional, el presupuesto departamental y las cooperaciones internacionales. En relación a estas últimas, se destacan: Unión Europea, Programa Eurosocial+, Aecid, Italia Lavoro, OIT, entre otras.

### Desafío

Continuar fortaleciendo las iniciativas y acciones, promoviendo el diálogo entre los diferentes actores del mundo del trabajo, para el logro una mayor articulación y coordinación de los servicios a nivel regional, que dé respuesta a la problemática de la población migrante.





**SEGUNDA COMPILACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO**  
**2018 - 2023**