



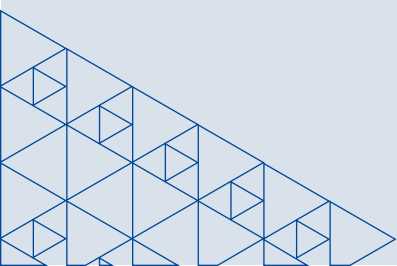
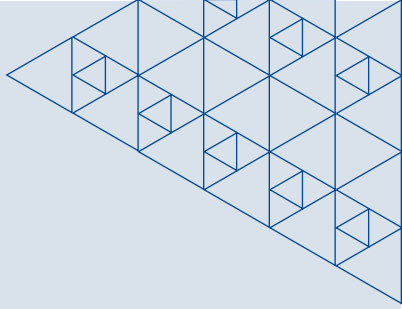
Organización
Internacional
del Trabajo

► **Análisis de los datos que surgen del Registro Obrero Patronal de Paraguay: El desafío para la producción de estadísticas a partir de registros administrativos**

Horacio Santander

OIT Cono Sur – Informes Técnicos / 29 - 2022





Análisis de los datos que surgen del Registro Obrero Patronal de Paraguay: El desafío para la producción de estadísticas a partir de registros administrativos

Horacio Santander ¹

Resumen

La crisis sanitaria evidenció la necesidad de desarrollar el uso estadístico de los registros administrativos de los ministerios de Trabajo, con el propósito de analizar la evolución de indicadores vinculados a las contrataciones y a los despidos de las unidades productivas, y así evaluar el impacto de los ciclos económicos en las decisiones que afectan al empleo formal. En el caso de Paraguay, este estudio, que se enmarca en la estrategia nacional de desarrollo estadístico, hace un análisis de los datos del Registro Obrero Patronal, con el objetivo de establecer qué ajustes se podrían aportar a los registros para que se puedan aprovechar mayormente para análisis estadísticos y la toma de decisiones de política laboral. Esto implica, por un lado, identificar dificultades en el proceso de registro, y por el otro, diseñar propuestas para solucionarlas, de manera que se puedan implementar estas mejoras de manera oportuna y atingente. Este trabajo constituye un aporte al desarrollo de las estadísticas laborales en Paraguay y a los esfuerzos que para el efecto realizan el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística. Es, además, un paso importante para la construcción de un Sistema de Información del Mercado Laboral y a los esfuerzos que a nivel nacional se realizan para la mejora de los registros administrativos del país.

Palabras clave: Estadísticas laborales, Registros administrativos, Ministerio del Trabajo

Códigos JEL: J23, J48, J63

1. Horacio Santander, Economista. Consultor externo OIT. Graduado de la UNA, con estudios de Maestría en Economía en el ILADES –Chile. A nivel local ha trabajado en el Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Educación y Cultura y el Ministerio de Hacienda. A nivel internacional realizó trabajos para la OIT, el BID, el BM, la GTZ y el DFID.

Analysis of data arising from the Register of Employers and Workers of Paraguay: The challenge for the production of statistics from administrative records

Horacio Santander

Abstract

The health crisis highlighted the need to develop the statistical use of the administrative records of the Ministries of Labour, with the purpose of analyzing the evolution of indicators linked to hiring and dismissal of productive units, to evaluate the impact of economic cycles in decisions affecting formal employment. In the case of Paraguay, this study, which is part of the national strategy for statistical development, analyzes the data of the Employers' Worker Registry, with the aim of establishing what adjustments could be made to the records so that they can be used more for statistical analysis and labour policy decision making. This implies, on the one hand, identifying difficulties in the registration process, and on the other, designing proposals to solve them, so that these improvements can be implemented in a timely and relevant manner. This effort constitutes a contribution to the development of labour statistics in Paraguay and to the efforts made by the Ministry of Labour, Employment and Social Security and the National Statistical Institute for this purpose. It is also an important step for the construction of a Labour Market Information System and for the efforts that are being made at the national level to improve the country's administrative records.

Key words: labor statistics, administrative records, Ministry of Labor

JEL Codes: J23, J48, J63

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones se pueden reproducir sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Santander, Horacio. Análisis de los datos que surgen del Registro Obrero Patronal de Paraguay: El desafío para la producción de estadísticas a partir de registros administrativos. Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°29 (Santiago, OIT).

ISSN 2523-5001 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT la sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT, así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones se pueden obtener en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca_scl@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/santiago

Editor general Informes Técnicos OIT Cono Sur: Fabio Bertranou
Producción: Sonia Alvarez S.
Diseño y diagramación: Paulina Manzur M.

► Índice

► Lista de cuadros, diagramas, esquemas y tablas	10
► Lista de siglas y acrónimos	14
► Prólogo	15
► Reconocimientos	17
► Introducción	18
► 1. Los registros administrativos	21
1.1 Definición	22
1.2 Clasificación	23
1.3 Características	24
1.4 Ventajas y desventajas	25
1.5 Calidad de los registros administrativos	27
1.6 Los registros administrativos y su potencial estadístico	29
► 2. Antecedentes de las estadísticas laborales del MTESS a partir de registros administrativos	31

▶ 3. Visión panorámica de los registros administrativos del MTESS	35
▶ 4. El corazón del sistema de registros administrativos del MTESS: el Registro Obrero Patronal	40
4.1 Registros administrativos externos vinculables con datos de empresas del REOP	41
4.2 Registros administrativos externos vinculables con datos de trabajadores del REOP	43
▶ 5. Dependencias involucradas en el aprovechamiento estadístico del REOP	45
5.1 La Dirección de Registro Obrero Patronal y el REOP	45
5.2 La Dirección del Observatorio Laboral	54
5.3 La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación	57
▶ 6. Hacia un Sistema de Información del Mercado Laboral	60
6.1 Definición de un SIMEL	60
6.2 Funciones y componentes de un SIMEL	61
6.3 Asistencia técnica y herramientas proporcionadas por la OIT para implementar el SIMEL	66

▶ 7. Aprovechamiento estadístico del REOP	68
7.1 Proceso de generación de estadísticas a partir de registros administrativos	68
7.2 Consideraciones para tener en cuenta acerca del REOP	70
7.2.1 Con respecto a las firmas patronales	70
7.2.2 Con respecto a los trabajadores y los puestos de trabajo	73
7.2.3 Con respecto a la actualización de datos, metadatos y controles de calidad	74
▶ 8. Ejemplo del potencial uso estadístico de datos del REOP	75
8.1 Tabulados obtenidos a partir del Registro de Inscripciones Patronales	75
8.1.1 Número de inscripciones patronales y número de puestos de trabajo inscritos por tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	77
8.1.2 Número de inscripciones patronales y de puestos de trabajo inscritos por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	80
8.1.3 Número de puestos de trabajo inscritos por sexo por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	82
8.1.4 Número de inscripciones patronales y número de puestos de trabajo inscritos por departamento según tipo de establecimiento (matrices o sucursales) – Periodo 2018-2019	84
8.1.5 Número de inscripciones patronales y número de puestos de trabajo inscritos por actividad económica agrupada a nivel de letra del CNAEP según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	86

8.2 Tabulados obtenidos a partir del Registro de Entradas y Salidas de Trabajadores	91
8.2.1 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por meses. Periodo 2019	97
8.2.2 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por meses según sexo. Periodo 2019	98
8.2.3 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por grupos de edad según sexo. Periodo 2019	99
8.2.4 Distribución mensual de los movimientos de salidas según motivo de salida. Periodo 2019	100
► 9. Sugerencias y recomendaciones	103
9.1 Fortalecimiento del REOP en la DROP	104
9.2 Fortalecimiento del componente tecnológico de los registros administrativos en la DTIC	105
9.3 Fortalecimiento de la capacidad estadística de la DOL	106
9.4 Conformación de un comité de aprovechamiento estadístico del REOP	106
► 10. Reflexiones finales	107
► 11. Bibliografía	108
► 12. Anexos	112

► Lista de cuadros, diagramas, esquemas y tablas

Cuadros

► Cuadro 1	23
Clasificación de registros administrativos	
► Cuadro 2	48
Requisitos de inscripción patronal según naturaleza jurídica de las firmas	
► Cuadro 3	50
Requisitos de cancelación del registro patronal, inactividad y reactivación de la firma patronal	
► Cuadro 4	52
Requisitos exigidos a la firma patronal en diferentes situaciones de cambio de información	
► Cuadro 5	76
Registro de Inscripciones Patronales. Variables para ser explotadas estadísticamente	
► Cuadro 6	93
Registro de Entradas y Salidas. Variables para ser explotadas estadísticamente. Entradas de empleados	
► Cuadro 7	96
Registro de Entradas y Salidas. Variables para ser explotadas estadísticamente. Salidas de empleados	

Diagramas

► Diagrama 1	39
Esquema del sistema de registros del MTESS	

▶ Diagrama 2 Registro de empresas	42
▶ Diagrama 3 Registro de trabajadores	44
▶ Diagrama 4 La Dirección de Registro Obrero Patronal en el Organigrama del MTESS	47
▶ Diagrama 5 La Dirección del Observatorio Laboral en el Organigrama del MTESS	55
▶ Diagrama 6 La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación en el Organigrama del MTESS	59

Esquemas

▶ Esquema 1 Funciones de un SIMEL	62
▶ Esquema 2 Componentes de un SIMEL	63
▶ Esquema 3 Fases del proceso de generación de estadísticas por aprovechamiento de registros administrativos	69
▶ Esquema 4 Procesos y herramientas para implementar el SIMEL	115
▶ Esquema 5 Arquitectura de .Stat Suite	117
▶ Esquema 6 Procesador estadístico ILOSTAT SMART	119

► Esquema 7 Herramienta DSD Constructor	120
--	------------

► Esquema 8 Producción de Datos del SIMEL	121
--	------------

Tablas

► Tabla 1 Número de inscripciones patronales y número de puestos de trabajo inscritos por tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	78
--	-----------

► Tabla 2 Número de inscripciones patronales por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	80
---	-----------

► Tabla 3 Número de puestos de trabajo inscritos por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	81
---	-----------

► Tabla 4 Número de puestos de trabajo inscritos por sexo por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	83
--	-----------

► Tabla 5 Número de inscripciones patronales por departamento según tipo de establecimiento (matrices o sucursales) – Periodo 2018-2019	84
--	-----------

► Tabla 6 Número de puestos de trabajo inscritos por departamento según tipo de establecimiento (matrices o sucursales) – Periodo 2018-2019	85
--	-----------

▶	Tabla 7 Número de inscripciones patronales por actividad económica agrupada a nivel de letra del CNAEP según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019	87
▶	Tabla 8 Personas por número de entradas según empresas clasificadas por tipo de contribuyente	89
▶	Tabla 9 Personas por número de entradas según empresas clasificadas por tipo de contribuyente	92
▶	Tabla 10 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por meses. Periodo 2019	97
▶	Tabla 11 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por meses según sexo. Periodo 2019	98
▶	Tabla 12 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por grupos de edad y sexo. Periodo 2019	100
▶	Tabla 13 Distribución de los movimientos de salidas según motivo de salida. Periodo 2019	101

► Lista de siglas y acrónimos

CEPAL	Comisión Económica para América Latina
C.I.	Cédula de Identidad
CNAEP	Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay
DOL	Dirección del Observatorio Laboral
DROP	Dirección de Registro Obrero Patronal
DTIC	Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación
INE	Instituto Nacional de Estadística
IPS	Instituto de Previsión Social
MIC	Ministerio de Industria y Comercio
MIPYMES	Micro, pequeñas y medianas empresas
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
REOP	Registro Obrero Patronal
RUC	Registro Único del Contribuyente
SIMEL	Sistema de Información del Mercado Laboral
SISEN	Sistema Estadístico Nacional
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe [Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa]

► Prólogo

La reciente crisis sanitaria producto de la pandemia de la COVID-19 tuvo un impacto profundo en el mundo del trabajo. Implicó una crisis económica única a nivel planetario y en los países de América Latina, que se tradujo en la pérdida significativa de empleos, en la salida sin precedentes de trabajadores y trabajadoras desde la fuerza laboral y en el incremento de la desocupación. También produjo serias dificultades para el relevamiento de información sobre el mercado laboral, dadas las complejidades para desarrollar con normalidad las encuestas de hogares.

Esta contingencia puso de manifiesto, entre otros aspectos, la necesidad de desarrollar el uso estadístico de los registros administrativos de los ministerios de Trabajo, con el propósito de complementar la información que se obtiene de las encuestas de hogares y, en particular, para analizar la evolución de indicadores vinculados a las contrataciones y a los despidos de las unidades productivas. El objetivo es evaluar el impacto de los ciclos económicos –sobre todo durante recesiones profundas como la provocada por la pandemia– en las decisiones que afectan al empleo formal.

En el caso de Paraguay, si bien la existencia de registros administrativos laborales tiene larga data, fue desde la década pasada que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), especialmente a través de la Dirección del Observatorio Laboral, comenzó a desarrollar el uso estadístico analítico de dichos registros administrativos. Esta tarea es parte del esfuerzo que, a nivel nacional, está realizando el Estado paraguayo, bajo el liderazgo del Instituto Nacional de Estadística (INE), para mejorar estadística y analíticamente los registros administrativos que generan sus diversos ministerios y entidades gubernamentales.

En este sentido, con el presente estudio, realizado por el Consultor Horacio Santander, en el marco de un trabajo conjunto del MTESS y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se pretende seguir impulsando la mejora de la calidad de los datos del Registro Obrero Patronal, con el objetivo de establecer qué ajustes se podrían aportar a los registros para que se puedan aprovechar mayormente para análisis estadísticos. Esto implica, por un lado, identificar dificultades en el proceso

de registro, y por el otro, diseñar propuestas para solucionarlas, de manera que se puedan implementar estas mejoras de manera oportuna y atingente.

Desde la perspectiva de la OIT, este esfuerzo constituye un relevante aporte al desarrollo de las estadísticas laborales en Paraguay y es, además, un paso importante para la construcción de un Sistema de Información del Mercado Laboral. Asimismo, el análisis presentado en el documento podría aportar propuestas y orientaciones para otras entidades del Estado paraguayo que, en coordinación con el INE, estén actualmente realizando esfuerzos homólogos de mejora y aprovechamiento de los respectivos registros. Invitamos también a los representantes de trabajadores y empleadores, así como a la sociedad paraguaya en su conjunto, a hacer uso de estas informaciones, que pretenden contribuir a la transparencia y al fortalecimiento del diálogo social como base para la construcción de mejores políticas públicas en el mundo del trabajo.

Fabio Bertranou
Director de la OIT para el Cono Sur de América Latina

▶ Reconocimientos

El estudio *Análisis de los datos que surgen del Registro Obrero Patronal de Paraguay: El desafío para la producción de estadísticas a partir de registros administrativos* fue elaborado con apoyo de la OIT, en el marco de la asistencia técnica para el fortalecimiento de la capacidad del Observatorio Laboral para el manejo de registros administrativos con fines analíticos y para la elaboración de propuestas de mejora de los datos de encuesta.

El informe fue preparado por Horacio Santander, Consultor de la OIT. La supervisión técnica del documento estuvo a cargo Diego Sanabria, Director del Observatorio Laboral del MTESS, y Juan Jacobo Velasco, Oficial de Información Laboral de la Oficina de la OIT para el Cono Sur, y con la coordinación de Gerhard Reinecke, Especialista Principal en Políticas de Empleo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur, y Aram Cunego, Oficial del Programa de Trabajo Decente en la Oficina de Proyectos de la OIT en Asunción.

Se agradecen los valiosos comentarios de Marcela Cabezas, Especialista Regional para América Latina y el Caribe en Estadísticas del Trabajo de la OIT, y Edgardo Greising, Jefe de la Unidad de Soluciones para Gestión del Conocimiento - Departamento de Estadística de la OIT, de los directores y equipos de trabajo de la Dirección de Planificación y Coordinación Estadística del Instituto Nacional de Estadística (INE), de la Dirección de Registro Obrero Patronal, de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación y de la Dirección del Observatorio Laboral del MTESS.

► Introducción

Existen evidencias históricas de la necesidad del aprovechamiento estadístico de los registros administrativos recopilados por parte de las diversas entidades gubernamentales que antecedieron al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), en su papel de conducción de la política laboral y el ejercicio de la regulación administrativa del trabajo y el empleo en Paraguay. Sin embargo, es con la creación del MTESS, por Ley N° 5115 de 2013, que los esfuerzos mancomunados realizados por la Dirección del Observatorio Laboral (DOL), la Dirección de Registro Obrero Patronal (DROPE) del Viceministerio del Trabajo y la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación (DTIC), dependiente de la Dirección General de Gabinete, han comenzado a dar sus primeros frutos, con el aprovechamiento estadístico del Registro Obrero Patronal (REOP), verdadera columna vertebral del sistema de registros administrativos del MTESS. Se han realizado publicaciones periódicas con enfoque estadístico de datos administrativos provenientes del REOP y relacionados con el mercado laboral formal privado paraguayo, haciendo énfasis en la producción de estadísticas descriptivas de trabajadores y patronales.

Este trabajo conjunto ha permitido, por un lado, ver el potencial estadístico de los registros administrativos del REOP como generador de datos, información y conocimientos del mundo laboral paraguayo y, por otro, que su uso más eficiente permite un importante papel de estos en el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas públicas laborales emanadas del MTESS. También ha demostrado que esto último solo puede lograrse mediante la aplicación de procesos estadísticos estandarizados y continuos en el tiempo. En este sentido y en el marco de la recientemente creada Ley N° 6670/2020 que establece la modernización del Sistema Estadístico Nacional (SISEN) y crea el Instituto Nacional de Estadística (INE), con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y como parte integrante del Sistema Nacional de Estadística que cuenta con la Rectoría del INE, el MTESS impulsa el proceso de creación de un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), que contemple los registros administrativos del REOP como una de las fuentes de información priorizadas para abastecer dicho sistema.

Al ser los registros administrativos normalmente de naturaleza transaccional, es decir, que respaldan intercambios administrativos entre individuos y el Estado,

y en su estado puro no necesariamente cumplen los criterios de calidad que se exige a las operaciones estadísticas tradicionales, como los censos y las encuestas (cobertura, precisión y confiabilidad, entre otros), el desafío de su aprovechamiento estadístico también ha expuesto la necesidad de evaluar su calidad, de corregir sus inconsistencias como fuente de información estadística y resguardar la confidencialidad de los datos recopilados y protegidos por el secreto estadístico.

La pandemia de la COVID-19, iniciada en 2020 y extendida hasta el presente, ha obligado a la mayoría de los países que han experimentado sus efectos en la salud de sus habitantes a adoptar medidas sanitarias drásticas a fin de frenar su expansión y reducir el impacto en la salud de las personas, pero estas afectan a su vez al mundo laboral y, por tanto, a empleadores y trabajadores. Paraguay fue uno de los primeros países en América Latina en aplicar medidas anti-COVID-19 mediante el cierre de comercios, restaurantes, colegios y universidades, así como la prohibición de eventos públicos. En este sentido, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha tenido un papel protagónico en el diseño, la implementación y la evaluación del conjunto de medidas adoptadas a fin de conocer sus impactos y mitigar los efectos sobre el mercado laboral haciendo uso de los registros administrativos.

Asimismo, la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 también puso en evidencia, incluso a nivel regional, la necesidad de contar con un sistema de información laboral que se apoye no solo en encuestas, sino también en los registros administrativos y que sea a la vez accesible, claro, oportuno, coherente, preciso, comparable y relevante, de manera que permita a los tomadores de decisiones adoptar las medidas que consideren mejores conforme con las circunstancias cambiantes de una emergencia sanitaria. Esto se justifica, incluso en un mercado de trabajo como el paraguayo donde los niveles de informalidad laboral son importantes, en el hecho de que los registros administrativos, cuando satisfacen ciertos requisitos –a diferencia de los datos provenientes de las encuestas–, tienen ventajas por su bajo costo, su mayor nivel de cobertura geográfica-sectorial, la menor frecuencia de errores de «no respuesta», la posibilidad de desagregación de la información a menor escala (territorial, sectorial y social) y de construir series longitudinales al tratarse de procesos continuos y con identificadores estables.

En este contexto, el presente documento tiene por objeto poner de relieve el potencial estadístico de los datos administrativos disponibles en el Registro Obrero Patronal y explorar el aprovechamiento estadístico que podría darse de ellos con la finalidad de constituirse en el futuro en una de las principales fuentes de datos

que alimente el SIMEL. Sin pretender ser un diagnóstico propiamente dicho de la calidad del REOP, el cual debiera realizarse más adelante como parte del proceso de su incorporación al SIMEL, trata por sobre todo de describir las prácticas instaladas en el manejo de los registros administrativos del REOP y rescatarlas de la cultura oral en las que se maneja su recopilación, conservación y uso en el MTESS. Por lo tanto, el presente documento debe considerarse exploratorio de lo que es y pudiera ser el aprovechamiento estadístico del REOP. Para ello, se ha nutrido tanto de trabajos metodológicos publicados a nivel internacional sobre la transformación de registros administrativos en fuentes para informar a las políticas acerca del desarrollo productivo y la dinámica del empleo, así como de trabajos referidos a buenas prácticas en la producción, el uso y el resguardo de los registros administrativos.

El documento cuenta, además de la presente introducción, con nueve secciones. En la primera sección se revisan conceptos generales referidos a los registros administrativos, en tanto en la segunda se revisan antecedentes de estadísticas laborales del MTESS a partir de los registros administrativos. En la tercera sección se realiza una revisión panorámica de los registros administrativos del MTESS, para en la cuarta sección revisar el REOP, considerado el corazón del sistema de registros administrativos del MTESS y la posibilidad de vincularlo con registros administrativos institucionales externos.

La quinta sección revisa las dependencias relacionadas con la explotación estadística del REOP, mientras en la sexta sección se discute la pertinencia de la construcción de un SIMEL. En la séptima sección se analiza el aprovechamiento estadístico del REOP en el marco de la creación de un SIMEL, así como las consideraciones que deben tenerse en cuenta acerca del REOP antes de su transformación en datos estadísticos. En la octava sección, haciendo uso de base de datos administrativos de la Dirección del Observatorio Laboral, se explora el potencial uso estadístico de registros administrativos de inscripciones patronales y de los movimientos de entradas y salidas de trabajadores de puestos laborales del REOP. En la novena sección se hacen sugerencias y recomendaciones para el fortalecimiento del uso de los registros administrativos para la generación de estadísticas laborales generada por el MTESS. El documento concluye con una sección dedicada a reflexiones finales.

► 1. Los registros administrativos

Es necesario destacar que un registro o dato administrativo *per se* no proporciona de manera directa información y mucho menos genera conocimiento. El camino que lleva a que un dato o un conjunto de datos genere conocimiento no está exento de dificultades ni desafíos, que muchas veces superan la propia naturaleza de los datos.

El dato es un símbolo que describe una condición, un hecho, una situación o un valor, que por sí mismo no tiene significado ni proporciona juicio de valor o interpretación. Para que un dato se transforme en información, debe ser contextualizado, categorizado, calculado, corregido y condensado de manera tal que el dato o los datos así tratados puedan considerarse significativos y pertinentes para el usuario. Por tanto, la información es un conjunto de datos procesados y que tiene un significado, una relevancia y un propósito, que, por consiguiente, permite disminuir la incertidumbre.

De acuerdo a Liebowitz (1999), la información enriquecida por ideas, procedimientos y reglas que permiten realizar acciones y tomar decisiones constituye el conocimiento, es decir, la información combinada con habilidades, destrezas, procesos mentales y experiencia en su aplicación a la realidad por parte de la persona genera el conocimiento.

Por lo tanto, en todos los procesos de construcción de información a partir de datos, son los objetivos definidos los que determinan las relaciones de conocimiento que se deben construir y hay que tenerlos presentes como guías durante todo el proceso.

Pero antes que nada, se debe definir lo que constituye la materia prima de este proceso, es decir, se debe tener una clara idea de lo que son los datos o registros administrativos.

1.1 Definición

La Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE, por sus siglas en inglés, 2007) ha definido de manera amplia al registro administrativo como aquel «Registro utilizado principalmente en un sistema de información administrativa. Esto significa que los registros se utilizan en la producción de bienes y servicios en instituciones públicas o privadas o empresas, o que la información es el resultado de dicha producción. Los registros administrativos utilizados para propósitos estadísticos son normalmente manejados por el Estado o de forma conjunta con las autoridades locales, pero también se utilizan registros operados por organizaciones privadas».

En una visión más restringida, la Ley Nº 6670, que establece la modernización del Sistema Estadístico Nacional (SISEN) y crea el Instituto Nacional de Estadística (INE) en Paraguay, define a los registros administrativos como «la serie de datos sobre un hecho, evento, suceso o acción, sujeto a regulación o control que recaba una oficina del sector público como parte de su función».

Siguiendo a Sanz Diez (2006), puede afirmarse que los registros administrativos «son información referida a una unidad individual –persona física, hogar, empresa, etc. – que ha sido diseñada, recogida y mantenida por una determinada administración pública con el propósito de controlar y/o tomar decisiones relativas a esa unidad individual».

Por tanto, puede afirmarse que *los datos administrativos son todos los datos recolectados y conservados con fines de control e intervención en los asuntos de las personas naturales o jurídicas* y constituyen una importante fuente de datos para la generación de estadísticas en algunos países.

Es normal que las instituciones registren datos según su naturaleza. Así, el Ministerio de Trabajo se concentra en el registro de datos generales del mercado laboral y de datos específicos tanto de empresas como de trabajadores. Por su lado, las empresas privadas también generan registros administrativos de acuerdo a su naturaleza y sus intereses.

Utilizados como punto de partida para la toma de decisiones de diversas índoles (administrativas, operativas y estratégicas), los registros administrativos son también útiles para la realización de estudios e investigaciones de diversos tipos (encuestas, estudios prospectivos, estudios focalizados, etc.). Por esto, los registros administrativos desempeñan un papel cada vez más importante como

fuente de información de los Estados modernos para la medición de resultados de las políticas, los programas y los planes nacionales. Adicionalmente, esta información sirve para comprender, caracterizar e indagar las causas de diversos problemas y reducir la incertidumbre frente a la toma de decisiones de los Gobiernos y otras instituciones.

1.2 Clasificación

Normalmente generados por instituciones públicas que obedecen a mandatos estatales –que muchas veces incluyen la labor de control y sistematización de datos sobre personas naturales y jurídicas–, los registros administrativos pueden clasificarse según su frecuencia, el contacto con la ciudadanía, la cobertura de eventos, la cobertura nacional y el procedimiento de registro.

► Cuadro 1
Clasificación de registros administrativos

Clasificación	Tipos de registro
Según la frecuencia	Captación continua: implican el registro de hechos en cualquier momento conforme ocurren.
	De inventario: referentes al conteo de las existencias de determinadas unidades en un momento dado o fecha, lo cual implica un periodo breve, independientemente de que se repita o no de forma periódica.
Según el contacto con la ciudadanía	De trámite al público: recopilan información sobre servicios a la ciudadanía, algunos de carácter obligatorio y otros de acuerdo a las necesidades de la población.
	De actividad interna: relacionados con los registros sobre las actividades sustantivas sin mediar contacto directo con la ciudadanía para ofrecer un trámite o servicio.
Según la cobertura de eventos	Cobertura total: por monitoreo de todas las unidades de interés.
	Cobertura especial: por monitoreo de unidades seleccionadas de interés.

Según la cobertura nacional y desglose territorial	De cobertura nacional sin desglose territorial: realizan el registro de eventos solo para una división territorial.
	De cobertura nacional con desglose territorial: con desglose territorial que compilan datos con niveles de detalle por divisiones territoriales.
Según el procedimiento de registro	Registro centralizado: se recopilan en diversas oficinas, pero son registrados en oficinas concentradoras.
	Registro descentralizado: se recopilan y registran en la misma oficina.

Fuente: *Cuaderno metodológico sobre explotación de registros administrativos* (OBSICA 2014).

Estos criterios de clasificación no son excluyentes entre sí, y un mismo registro administrativo puede satisfacer simultáneamente dos o más de estos criterios de clasificación.

1.3 Características

Los registros administrativos han sido considerados un insumo importante para la obtención de información estadística, ya que pueden convertirse en datos estadísticos de calidad mediante procedimientos específicos². Permiten, además, reducir la carga de respuesta de las fuentes primarias de la información estadística convencional (censos o encuestas por muestreo) y posibilitan la construcción o la actualización de los directorios estadísticos que sirven de base para el diseño de operaciones estadísticas.

De acuerdo al *Cuaderno metodológico sobre explotación de registros administrativos* (OBSICA 2014), los registros administrativos presentan determinadas características, entre las que se pueden remarcar:

2. La calidad de los datos estadísticos depende no solo de la aplicación de procedimientos específicos y adecuados a cada caso, sino en gran parte de la calidad misma del registro administrativo. Esta última depende de numerosos factores, como la forma de captación de los datos, el diseño de los formularios, la verificación del correcto relleno de los formularios y la calidad de los datos en ellos contenidos, entre otros muchos factores.

1. Son concebidos para la registración de un hecho administrativo normado sobre una base legal (leyes, decretos, resoluciones, etc.). No tienen como objetivo inicial y prioritario fines estadísticos.
2. La registración del hecho administrativo puede tener diferentes motivos: planificación, registro oficial, seguimiento, coordinación y control administrativo. No manejan una lógica o secuencia de pasos estadísticos, por lo cual no se hallan concebidos para la realización de estudios particulares.
3. Los instrumentos utilizados en captación de información (plantillas, formularios, tarjetas, fichas, cuadernos o libros de actas, etc.) son propios de aquellos que obedecen a cubrir las necesidades del seguimiento y control administrativo.
4. Su periodicidad puede estar establecida o no de acuerdo a lo que se establezca en la normativa correspondiente.
5. Son de cobertura adaptable a la demanda que tenga el organismo responsable del registro administrativo de acuerdo a sus procesos misionales, llegando en el mejor de los casos a una cobertura total del universo considerado.
6. La generación del registro administrativo implica la definición de múltiples variables, tales como unidades para ser empadronadas (personas, edificios o establecimientos), hechos (sucesos o actividades), servicios, recursos, transacciones comerciales, etc.
7. Las unidades empadronadas y las variables compiladas pueden ser objeto de conversión a variables estadísticas mediante metodologías apropiadas.
8. Son almacenados en archivos de diferente formato, que van desde papel, ficheros, expedientes hasta soporte digital.

1.4 Ventajas y desventajas

Aun cuando los registros administrativos no tienen naturaleza ni fines estadísticos, pueden ser objeto de aprovechamiento estadístico previa transformación en datos estadísticos. Al igual que los datos obtenidos con otras

técnicas de recolección y levantamiento de información, su utilización presenta ventajas y desventajas para los investigadores.

De acuerdo a la literatura referida al tema, el interés por aprovechar estadísticamente los registros administrativos reside en las siguientes cualidades:

- Bajo costo en la producción de datos. La recolección de los datos no tiene mayor costo, pero se genera de acuerdo con un proceso normativo de una institución.
- Menor carga en la cumplimentación de los formularios para los informantes.
- Permite la circulación de la información entre los órganos de gobierno y con ello se evita la duplicación de esfuerzos en la administración pública.
- Puede lograr en algunos casos una cobertura geográfica completa de la población objetivo, particularmente cuando es nacional, aunque la cobertura temática se circunscribe al ámbito de competencia legal de los organismos o las dependencias que elaboran el registro.
- Los errores de no respuesta son menores, pero pueden existir importantes errores de cobertura.
- Es posible la desagregación en subpoblaciones.
- La calidad de la información aumenta al tener la posibilidad de construir instrumentos de captación de datos con los detalles requeridos según el tema de interés.
- Continuidad en la captación de datos, lo cual constituye una base cierta para la construcción de series de tiempo.
- Posibilidades de ampliar la cobertura conceptual de captación.

Aunque se hallan generalmente regulados por un marco normativo que establece de manera clara y concisa la frecuencia, continuidad, cobertura, características, desglose territorial, entre otros aspectos con los cuales los registros administrativos llegan a los receptores, su regulación legal no debe interpretarse como una limitante sino como una de sus virtudes. Al contar con un marco normativo que respalde la acción por la cual los registros administrativos se generan, se puede garantizar un trabajo ininterrumpido que aporta grandes

cantidades de datos que pueden traducirse en información y conocimiento según sean los objetivos que se pretendan alcanzar.

No obstante las ventajas señaladas, en el aprovechamiento estadístico de los registros administrativos se tropieza con dificultades relacionadas con sus desventajas, como ser:

- Falta de correspondencia entre las unidades administrativas y las estadísticas, ya que las unidades de análisis pueden no coincidir.
- Diferencia entre las definiciones de las variables.
- En muchos casos, falta de conversión entre los códigos administrativos y estadísticos.
- Datos y periodos de referencia que no coinciden con la finalidad estadística. Para esto existen procesos de conversión de datos administrativos a estadísticos.
- Efectos de los cambios políticos y normativos en la continuidad de los registros administrativos.
- En muchos casos, falta de una visión a largo plazo que conduzca al desarrollo del sistema estadístico.
- Carencia de una política de cooperación entre los órganos que generan registros.
- Complejidad y diversidad de funciones sustantivas cubiertas por la institución responsable del registro, entre las cuales no necesariamente se ubica la función estadística.
- En muchos casos, limitado interés de las autoridades responsables del registro para su aprovechamiento estadístico.

1.5 Calidad de los registros administrativos

La calidad de los registros administrativos constituye frecuentemente una de las principales barreras para su uso con fines estadísticos. Las preocupaciones acerca de la calidad de los registros administrativos pueden o no estar justificadas y, a menudo, hacen referencia a dimensiones específicas de la calidad, como la

oportunidad y la puntualidad en el acceso a los datos y la entrega de los resultados. Para abordar adecuadamente estas preocupaciones, se necesita un marco objetivo de gestión de la calidad, que considere todos los aspectos relevantes de calidad y permita tomar una decisión informada.

El punto de partida de dicho marco es la definición de calidad en sí misma. En este sentido, organizaciones nacionales e internacionales de estadísticas han trabajado en el desarrollo de la calidad, particularmente con base en la norma internacional ISO 9000/2005, que define la calidad como: «El grado en el que un conjunto de características inherentes satisface ciertos requerimientos».

Entiéndase por «requerimientos» los requisitos a satisfacer para el usuario y para el productor de los registros administrativos utilizados con fines estadísticos e incluso de una manera amplia, los requisitos de la sociedad en su conjunto, los cuales también deben tenerse en cuenta. En cuanto al «conjunto de características inherentes» a la que se refiere la definición de calidad, debe entenderse como el conjunto de criterios relacionados con diferentes características de un bien o servicio que sirven a sus usuarios y/o productores para juzgar su calidad.

En este sentido, la calidad de los datos que conforman los registros administrativos debe estar presente desde su captura. Uno de los aspectos que se debe tomar en cuenta para que esto se cumpla es la calidad en los sistemas de registro. Las tecnologías de la información hoy en día son el instrumento más viable y eficiente a la hora de tratar con datos, dentro de estas, la calidad hace referencia a la comprobación de que los datos recolectados, procesados, almacenados y difundidos son un fiel reflejo de la realidad. En el cuadro del Anexo 1 se resumen los criterios de calidad que deben reunir los registros administrativos de acuerdo a OBSICA (2014) y Echegoyen (2003).

La calidad de los registros administrativos, las fuentes de información y los resultados estadísticos son elementos claves en el proceso de toma de decisiones sobre el uso de los datos administrativos en la producción estadística. Es necesario hacer esfuerzos en desarrollar e implementar un modelo estándar para potenciar el uso de los datos administrativos para la estadística oficial, con el objetivo de complementar, contrastar o simplemente reemplazar otra fuente de menor calidad y cobertura.

1.6 Los registros administrativos y su potencial estadístico

La información recabada en los sistemas de registros administrativos puede ser un soporte para la generación de estadística básica o complementaria a los censos y las encuestas por muestreo, ya que se aprovechan expedientes o formatos con información disponible en los organismos públicos. En este sentido, el aparato estatal tiene una amplia gama de sectores sobre los cuales se adquieren datos por medio de registros administrativos.

Sin embargo, para su utilización con fines estadísticos es preciso evaluar con cuidado sus características de operación en el marco de las regulaciones administrativas de su competencia, respecto a su:

- Base legal, que rijan la cobertura de los eventos y la continuidad con la que se realiza, de manera que se asegure la generación de información estadística de estas fuentes.
- Base conceptual, ya que por su naturaleza los registros administrativos pueden presentar limitaciones en su alcance temático.
- Continuidad, que facilite la construcción de directorios y otros instrumentos útiles para elaborar encuestas y marcos de muestreo.
- Cobertura y desglose territorial y temporal, que garantice su uso a ciertos niveles de desagregación en el espacio y en el tiempo.

Otro aspecto para tener en cuenta son los procedimientos y las tecnologías para recabar la información para la generación de las estadísticas. En este sentido, se identifican tres niveles de operación que influyen en el aprovechamiento estadístico:

- Sistemas de registro que disponen de procedimientos documentados, controles, archivos de datos o sistemas de información que generan reportes estadísticos.
- Sistemas de registro que disponen de procedimientos documentados, controles y archivos electrónicos para fines de control de la organización.
- Sistemas de registro que disponen de pocos documentos y archivos o reportes impresos sin control automatizado de estos.

Se puede finalizar la presente sección con lo afirmado en la Conferencia Estadística de las Américas de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) acerca de la utilización con fines estadísticos de los registros administrativos: «Un factor que debe considerarse y que puede ser determinante en la preferencia de un registro administrativo sobre otro es la capacidad del instituto de estadística de influir en su gestión, contribuyendo con sugerencias, participando en la definición de conceptos, variables, clasificaciones, etc., con el objeto de mejorar la calidad final de la información recopilada» (Echegoyen 2003).

▶ 2. Antecedentes de las estadísticas laborales del MTESS a partir de registros administrativos

Desde el momento en que el Paraguay dio sus primeros pasos para el reconocimiento de los derechos laborales, para el control y la fiscalización de su cumplimiento, se registraron evidencias sobre la necesidad de contar con un espacio para la estadística laboral relativa a estos esfuerzos.

La profunda crisis socioeconómica experimentada por el país tras la guerra del Chaco ejerció fuertes presiones sociales que derivaron en distintas medidas adoptadas por el Gobierno. Entre ellas, el Decreto-Ley 2303 del 24 de junio de 1936, emitido por el presidente Rafael Franco, que creó el Departamento Nacional del Trabajo. Este Departamento contemplaba en su organigrama a un presidente, con atribuciones ejecutivas, políticas y administrativas; una Secretaría General; una Sección de Legislación, Estadística e Informaciones Sociales; una Sección de Inspección y Vigilancia; otra de Colocaciones y una Sección Paraguaya de la Oficina Internacional del Trabajo. La Sección de Legislación, Estadística e Informaciones Sociales *funcionaba como un espacio de recopilación y análisis de normas y estadísticas laborales, así como una instancia de asesoramiento a los poderes públicos*. Tanto su estructura de organización como las funciones asignadas a sus dependencias se mantuvieron hasta la creación del Ministerio de Justicia y Trabajo en el año 1948, oportunidad en que el Departamento fue incorporado a la institución como Autoridad Administrativa del Trabajo, y posteriormente sus funciones fueron asumidas por la Dirección General del Trabajo, creada en el año 1964.

En el año 1991, el Ministerio de Justicia y Trabajo fue estructurado con dos subsecretarías: la Subsecretaría de Estado de Justicia y la Subsecretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social. La Dirección General del Trabajo pasó a integrar la nómina de direcciones administrativas dependientes de esta última y la que hasta ese momento se mantuvo como una sección fue elevada a la categoría de Departamento de Estadística, con dos divisiones: División Registro Patronal y División Procesamiento de la Información.

A partir de entonces, la inscripción de empresas en el registro patronal, así como la obligación de llevar libros laborales, de presentar planillas laborales y las

multas correspondientes a los incumplimientos en los plazos establecidos, fueron reglamentadas en el año 1995 a través del Decreto N° 10.047.

En cuanto al desarrollo de los procesos, el Departamento de Estadística centraba sus funciones en la atención para la inscripción patronal y para la presentación semestral de planillas. Tenía a su cargo otras funciones, como la rubricación de libros laborales y la recepción de las comunicaciones de ciertos movimientos del personal, como entradas, salidas, amonestaciones, suspensiones y vacaciones. Todas las funciones se realizaban de manera manual y en parte mecánica, con las antiguas máquinas de escribir.

Para la inscripción patronal, el proceso implicaba asesorar, recibir, verificar y aprobar las solicitudes de inscripción patronal presentadas por las empresas, las que, una vez formalizadas, debían ser registradas y organizadas en un archivo físico. Con la incursión de una incipiente tecnología (sistema operativo DOS), se implementó una aproximación de lo que sería una base de datos del registro patronal, que contenía algunas pocas referencias, como el número patronal, la denominación de la empresa, la dirección y la actividad económica.

Para la recepción de planillas, las etapas del proceso no se iniciaban con la recepción propiamente dicha. Ameritaban una etapa previa, considerando que los recibos de presentación para ser entregados debían ser preparados manualmente, y al tiempo de vigencia del Decreto 10.047 las empresas inscriptas superaban las 25 000. Del mismo modo, los registros de estas presentaciones se asentaban manualmente en planillas diseñadas y trazadas en libros, a fin de llevar un control.

El Departamento desempeñaba sus funciones con variados y laboriosos procesos, en espacios poco adecuados, con insuficiente personal y, por ende, con una constante sobrecarga de trabajos.

Las situaciones descritas parecieran revelar los motivos de postergación en las tareas de recopilación y análisis que requiere la estadística, función que fuera asignada alguna vez a la sección e instalada en el área laboral de la institución. Lo concreto es que, aun permaneciendo orgánicamente un departamento denominado «Estadística», no logró mantener la tarea que le es propia y natural, por lo que el registro patronal, con toda la operatividad que demandaba, y que se presentaba como prioritaria, se convirtió en el centro de los objetivos de la gestión.

En el año 2008 fue creado el Departamento de Inscripción Obrero Patronal a través del Decreto 580 que derogó el anterior, el 10.047/95. En este

se dispuso que permaneciera dependiente de la Dirección General del Trabajo. La reorganización fue dispuesta en tres divisiones: Mesa de entrada/salida; Sección de Procesos de Registro y Sección Archivo e Informe. La presentación de planillas cambió de semestral a anual y el mes de enero de cada año era la época asignada, correspondiendo la primera quincena a los números patronales del 1 al 35 000 y la segunda quincena del 35 001 en adelante. También se aprobó un Manual de Funciones del Departamento anexo al referido decreto.

Posteriormente, por Decreto N° 5665 del 21 de diciembre de 2010, fueron modificados dos artículos del Decreto 580, quedando establecido que las presentaciones de planillas debían realizarse durante los meses de enero y febrero de cada año, en el siguiente orden: empresas con número patronal del 1 al 45 000, del 2 al 22 de enero de cada año; y empresas con número patronal del 45 001 en adelante, del 23 de enero al 28 de febrero de cada año.

En el mes de octubre del año 2012, surgió interés por el estado de los registros patronales y las correspondientes estadísticas laborales, teniendo en cuenta lo que se expone en el tercer párrafo del considerando del Decreto N° 9988/2012, que textualmente dice: «Que es preciso acompañar esta medida excepcional orientada a facilitar el camino hacia la legalidad, con una decisión administrativa encaminado a potenciar las estadísticas en materia laboral, mediante la depuración de los registros obrero patronal en el Departamento de Inscripción Obrero Patronal, cuyos datos actualizados permitirán una valoración más exacta de las condiciones imperantes en el mercado de trabajo y de los problemas y situaciones que inciden en el desarrollo de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, para la formulación de políticas públicas y programas mejor articulados y diseñados en base a datos estadísticos precisos, íntegros y fiables».

El decreto resolvió implementar un proceso de regularización con relación a la inscripción patronal y a la presentación de planillas, con exoneración de multas por un tiempo determinado, es decir, un periodo de amnistía, al término del cual se autorizaba al Ministerio a implementar «el proceso de depuración de los Registros del Departamento de Inscripción Obrero Patronal, dando de baja de los registros administrativos a los empleadores inscriptos hasta el año 2006 inclusive, que no hayan procedido a regularizar su situación ante la autoridad administrativa del trabajo durante el mencionado periodo de amnistía laboral».

No se conocen los efectos del «método» autorizado para implementar el «proceso de depuración de los registros». Lo que ese periodo sí denota es el interés para el desarrollo incipiente de las actividades del Departamento de Estadística,

como órgano dependiente del Viceministerio de Trabajo, a juzgar por los informes estadísticos que le fueron encomendados por esa superioridad y que fueron realizados según constan en los archivos físicos, con recopilaciones de fuentes de datos proporcionadas por algunas dependencias del Viceministerio.

En diciembre de 2013, por Decreto N° 919, se modificaron dos artículos del Decreto 580, quedando establecida la potestad de la Autoridad Administrativa del Trabajo de determinar plazo, orden y modalidad bajo los cuales los empleadores debían remitir al Departamento de Inscripción Obrero Patronal las planillas laborales. Se dispuso además que el Departamento de Inscripción Obrero Patronal debía proveer el formato digital de las planillas.

En esos tiempos ya se había promulgado la Ley N° 5115, «De creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social», que entró en vigencia a partir del 1º de enero de 2014. En octubre de 2014, por Decreto N° 2346 se aprobó la primera Carta Orgánica del nuevo Ministerio de Trabajo y en octubre de 2016 la segunda Carta Orgánica a través del Decreto N° 6157/16. Como consecuencia de esta última, por Resolución MTESS N° 793 del 5 de diciembre de 2016, fue creada la Dirección de Observatorio Laboral con dependencia directa del Ministro y estructurada con dos reparticiones: el Departamento de Estadística y el Departamento de Investigación y Estudios Sociolaborales.

A partir de ese momento, por Decreto N° 8304/17³ y su modificatoria el Decreto N° 9368/18, se establecieron regulaciones sobre la Inscripción Obrero Patronal, presentación de planillas laborales y transmisión de datos y documentos electrónicos ante la Autoridad Administrativa del Trabajo. Más adelante, se digitalizaron las comunicaciones de movimientos de personal de manera obligatoria para las empresas. En otra área del trabajo, específicamente en Mediación de Conflictos Individuales, también fueron digitalizadas las solicitudes de mediación y cálculos de liquidación final de salario y beneficios sociales de trabajadores.

La Dirección de Registro Obrero Patronal pasó a ser una dependencia del Viceministerio de Trabajo, y el sistema electrónico pasó a denominarse REOP, el cual recolecta y almacena informáticamente los registros del MTESS y es administrado por la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación dependiente del Gabinete del Ministro. A partir del 2016, la Dirección del Observatorio Laboral inició un paulatino proceso de aprovechamiento de los registros administrativos

3. Véase el Decreto Nro. 8304/2017 en https://www.mtess.gov.py/application/files/8715/8107/4915/DECRETO8304_17.PDF

del MTESS a fin de ir consolidando un sistema de información laboral basado en la información estadística obtenida del REOP.

► 3. Visión panorámica de los registros administrativos del MTESS

El MTESS coordina numerosos registros administrativos que son responsabilidad de varias de sus dependencias y que le permiten llevar adelante su cometido institucional. Estos registros son a su vez gerenciados mediante sistemas de gestión informáticos que permiten y facilitan el vínculo y la comunicación entre sus responsables y los usuarios. De todos ellos, el Registro Obrero Patronal constituye el corazón del sistema de registros del MTESS, ya que, por un lado, la empresa, cualquiera sea su naturaleza jurídica, se obliga como empleador desde el momento de su inscripción hasta su salida del registro, y, por el otro, queda registrada la vinculación del trabajador a un puesto de trabajo dentro de la estructura de la empresa contratante. Tanto a empleadores como a trabajadores se les asignan sus correspondientes identificadores dentro del REOP y son estos identificadores los que permiten enlazar los demás registros administrativos del MTESS con el Registro Obrero Patronal ⁴.

A continuación, se detalla cada uno de aquellos registros que se relacionan con empleadores y/o trabajadores y que servirían, una vez transformados en información estadística, para la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas laborales del MTESS, además de proporcionar información valiosa acerca de las características del mercado laboral formal en Paraguay. Para cada registro se detalla la unidad responsable, su objetivo y los registros que lo componen cuando corresponda. En el esquema del sistema de registros del MTESS (Diagrama 1), se

4. En esta revisión no se incluyen los registros administrativos del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) ni del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), que, si bien son instituciones dependientes del MTESS, cuentan con sistemas de registración e informáticos independientes.

detalla cada uno de los identificadores utilizados para trabajadores y empleadores que permitirían vincular sus datos con otros registros existentes en el MTESS, así como la potencial vinculación con registros administrativos externos.

a. Registro Obrero Patronal

Responsable: Dirección de Registro Obrero Patronal del Viceministerio de Trabajo.

Objetivo: registrar todo el proceso documental y operativo necesario para la inscripción patronal de las empresas, cualquiera sea su forma de organización jurídica, así como el registro de cada trabajador en carácter dependiente de cualquier tipo de empresa.

Lo componen:

Registros de Inscripción Patronal
Registro de Altas y Bajas por trabajador ⁵
Registros de Planillas

b. Registro de Comunicaciones

Responsable: Dirección de Registro Obrero Patronal del Viceministerio de Trabajo.

Objetivo: registrar y documentar los distintos eventos de la vida laboral de los trabajadores en su relación con la patronal conforme con lo establecido en leyes, resoluciones y reglamentos laborales.

Lo componen:

Accidentes laborales
Abandonos obreros
Amonestación
Apercibimiento obrero
Ausencias
Permisos obreros
Preavisos
Suspensión
Vacaciones
Enfermedades profesionales

5. También conocido como Registro de Entradas y Salidas.

c. Registro de Agentes de Salud y Seguridad Ocupacional

Responsable: Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional del Viceministerio de Trabajo.

Objetivo: registrar y documentar a trabajadores como agentes de salud y seguridad ocupacional en las empresas.

d. Registro de Suspensiones de Contratos

Responsable: Gabinete del Viceministerio de Trabajo.

Objetivo: registrar y documentar solicitudes de pedidos de suspensiones de trabajadores por parte de sus empleadores junto con su aprobación por parte del MTESS.

e. Registro Único de Personal Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES)

Responsable: Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo del Viceministerio de Trabajo.

Objetivo: registrar y documentar inscripción de micro, pequeñas y medianas Empresas (MIPYMES) y sus trabajadores con sus datos de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 4.457/2012.

f. Registro de Denuncias Laborales

Responsable: Departamento de Mediación en Conflictos Individuales de la Dirección del Trabajo del Viceministerio del Trabajo.

Objetivo: registrar y documentar denuncias laborales por parte de los trabajadores.

g. Registro de Denuncias DGPMT y DGPNA

Responsable: la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (DGPMT) y la Dirección General de Protección a la Niñez y Adolescencia del Viceministerio del Trabajo (DGPNA).

Objetivo: registrar y documentar denuncias laborales por parte de mujeres trabajadoras (empleo doméstico) así como de niños y adolescentes trabajadores.

h. Registro del Adolescente Trabajador

Responsable: Dirección General de Protección a la Niñez y Adolescencia del Viceministerio del Trabajo.

Objetivo: registrar y documentar datos laborales de adolescentes trabajadores y sus empleadores.

i. Registro de Denuncias del Departamento de Mediación en Conflictos Individuales y Oficinas Regionales de Trabajo

Responsable: Departamento de Mediación en Conflictos Individuales de la Dirección del Trabajo y Direcciones Regionales de los departamentos de Concepción, San Pedro, Cordillera, Guairá, Caaguazú, Caazapá, Misiones, Paraguarí, Central, Ñeembucú, Amambay, Canindeyú, Presidente Hayes, Boquerón, Alto Paraguay, Alto Paraná e Itapúa dependientes del Viceministerio del Trabajo.

Objetivo: registrar y documentar conflictos y mediaciones laborales individuales entre los trabajadores y sus empleadores a nivel nacional y regional

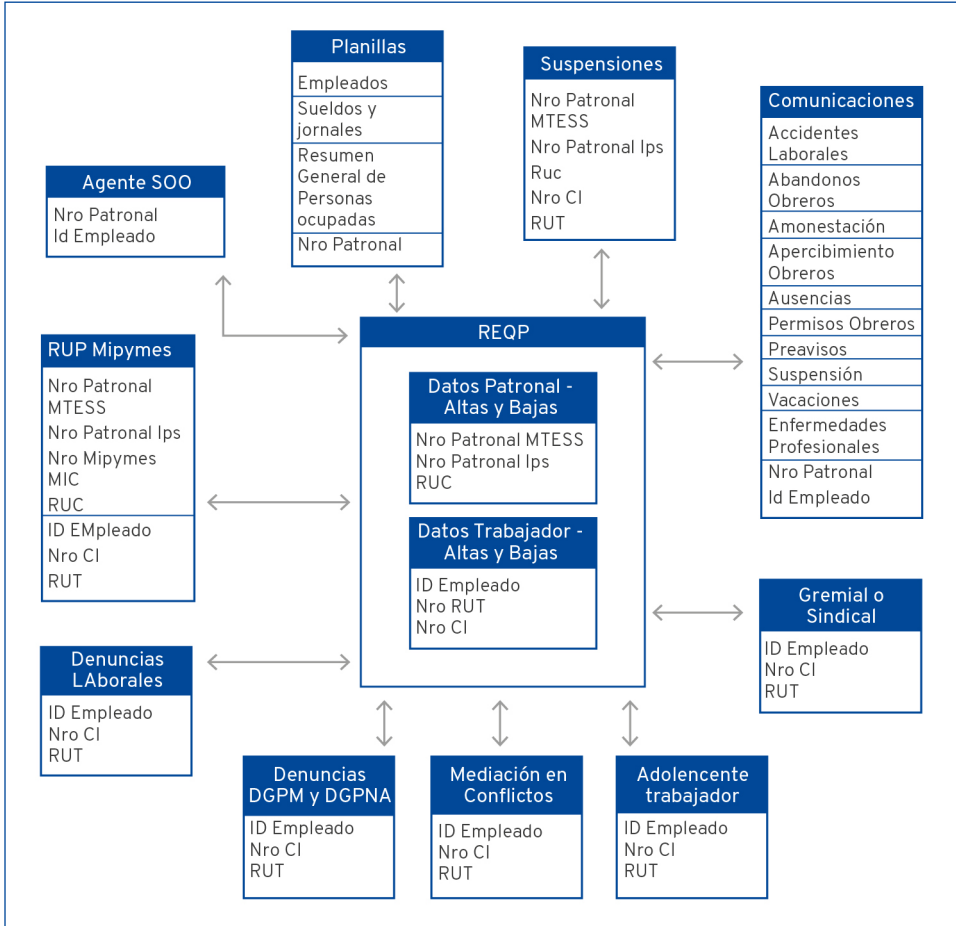
j. Registro Gremial o Sindical

Responsable: Departamento de Registro de Organizaciones Gremiales de la Dirección de Trabajo del Viceministerio del Trabajo.

Objetivo: registrar y documentar la existencia legal de las organizaciones gremiales y la afiliación de sus miembros.

► Diagrama 1

Esquema del sistema de registros del MTESS



Fuente: Elaboración propia basada en el sistema REOP.

ID Empleado: Identificador del trabajador que lo vincula con su empleador y la firma patronal asociada al empleador

RUT: Registro Único del Trabajador

Nro. C.I.: Nro. de Cédula de Identidad

Nro. patronal MTESS: Identificador de la firma patronal del empleador en los registros del MTESS

Nro. patronal IPS: Identificador del empleador en registros del Instituto de Previsión Social (IPS)

RUC: Registro Único del Contribuyente

Nro. MIPYMES MIC: identificador de MIPYMES en los registros del Ministerio de Industria y Comercio (MIC)

► 4. El corazón del sistema de registros administrativos del MTESS: el Registro Obrero Patronal

Como se ha visto en la sección anterior, el REOP constituye el corazón sobre el cual descansa todo el sistema de registros administrativos del MTESS. Diseñado para registrar todo el proceso documental y operativo necesario para la inscripción patronal de las empresas, cualquiera sea su forma de organización jurídica, así como el registro de cada trabajador en carácter dependiente de cualquier tipo de empresa, el REOP se constituye en el principal registro en el ámbito laboral del país. Toda la historia contractual entre patronales (empresas) y trabajadores se halla resguardada en sus registros, lo que permite hacer el seguimiento tanto de empresas como de trabajadores en el mercado formal de la economía. Además, el REOP sirve tanto al sistema legal relacionado con el mundo laboral como al de seguridad social como respaldo para el procesamiento de situaciones legales o el otorgamiento de beneficios sociales.

Está compuesto por el Registro de Inscripción Patronal, el Registro de Altas y Bajas por trabajador y el Registro de Planillas Laborales ⁶ (este último sirve para recabar datos de manera resumida provenientes de los libros laborales obligatorios que son el Libro de Registro de Empleados y Obreros, el Libro de Registro de Vacaciones anuales y el Libro de Registro de Sueldos y Jornales). Pese a que el estado actual del REOP aún no permite integrar todos sus datos con los de otros registros administrativos, algunas experiencias llevadas adelante en el intercambio de datos con el Ministerio de Hacienda (MH) y el Ministerio de Industria y Comercio (MIC) con datos correspondientes a los últimos años han permitido enriquecer los análisis descriptivos realizados del mercado laboral y ver parcialmente todo el potencial del REOP para llevar análisis más elaborados al integrarse con otros registros públicos relativos a empresas y personas físicas.

6. El Departamento de Tecnología se halla actualmente poniendo a punto un sistema de gestión de registros de datos salariales de los trabajadores declarados por las empresas que sustituirá al Libro de Registro de Sueldos y Jornales, uno de los libros laborales obligatorios llevados por las empresas.

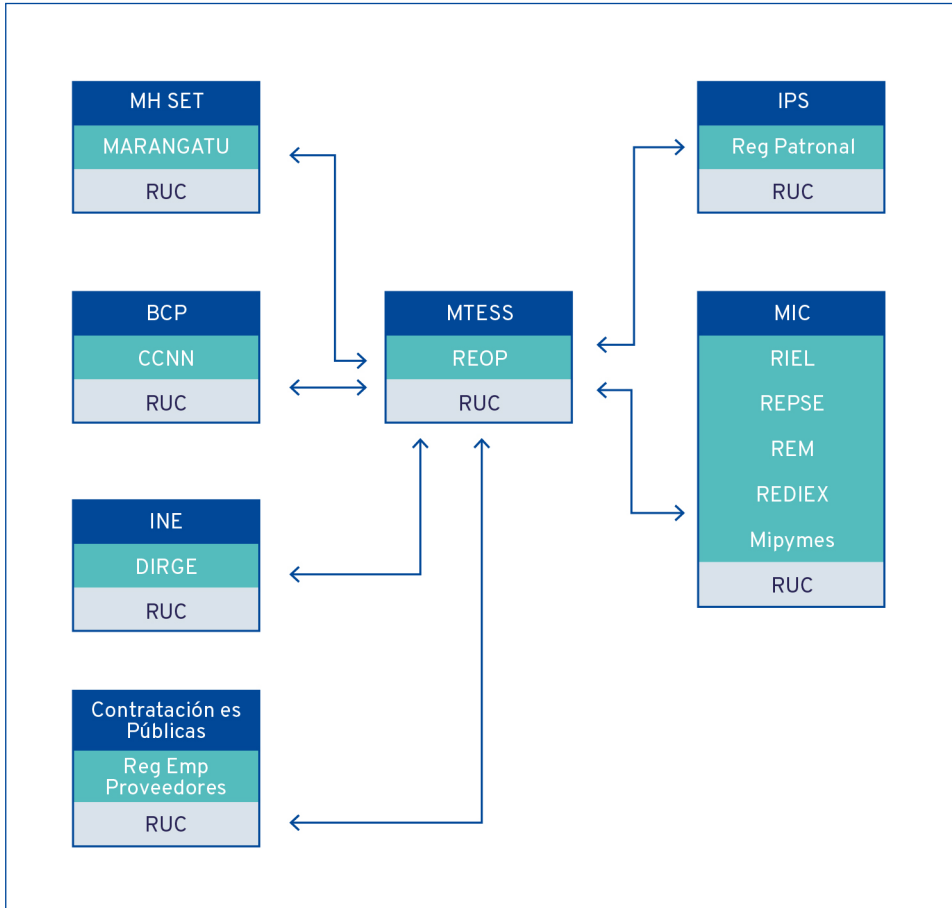
4.1 Registros administrativos externos vinculables con datos de empresas del REOP

El REOP registra para cada firma inscrita su Registro Único del Contribuyente (RUC) correspondiente a su inscripción en el Ministerio de Hacienda. Este identificador permite la vinculación de los datos de las firmas con cualquier otro registro administrativo público o privado de empresas que recopile el mismo identificador. En el caso del sector público, los registros administrativos de firmas vinculables con el registro de empresas del REOP se hallan descriptos en el Diagrama 2 y son los siguientes:

- **Marangatu – Registro de Contribuyentes del Estado**
Ministerio de Hacienda (MH) – Subsecretaría de Estado de Tributación (SET)
- **Sistema de Cuentas Nacionales CCNN**
Banco Central del Paraguay (BCP)
- **Directorio General de Empresas (DIRGE)**
Instituto Nacional de Estadística (INE)
- **Registro de Inscripción Patronal**
Instituto de Previsión Social (IPS)
- **Registro de Empresas Proveedoras del Estado**
Dirección Nacional de Contrataciones Públicas
- **Registro Industrial en Línea (RIEL)**
Ministerio de Industria y Comercio
- **Registro de Prestadores de Servicios (REPSE)**
Ministerio de Industria y Comercio
- **Registro de Empresas Maquiladoras (REM)**
Ministerio de Industria y Comercio
- **Red de Inversiones y Exportaciones (REDIEX)**
Ministerio de Industria y Comercio
- **Registro de MIPYMES**
Ministerio de Industria y Comercio

► Diagrama 2

Registro de empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los registros administrativos del Estado.

La Dirección del Observatorio Laboral ha llevado adelante en los últimos años la integración de datos del registro de datos de empresas del REOP con datos del Registro Marangatu del Ministerio de Hacienda para identificar el tipo de contribuyente y con el Registro de MIPYMES del Ministerio de Industria y Comercio para identificar el tipo de MIPYMES. Aunque estas vinculaciones no son automáticas y se realizan de manera manual, los datos incorporados han enriquecido los análisis realizados de la demanda laboral formal de trabajo por parte de dicha dependencia. Si bien se han encontrado algunas dificultades al momento de la integración de los datos al registro, atribuibles fundamentalmente a problemas con el identificador

de vinculación (RUC) –como, por ejemplo, errores de tipeo, información incompleta, etc.–, la mayor parte de ellos serían solucionables llevando adelante procesos de depuración y controles de calidad del registro de empresas del REOP.

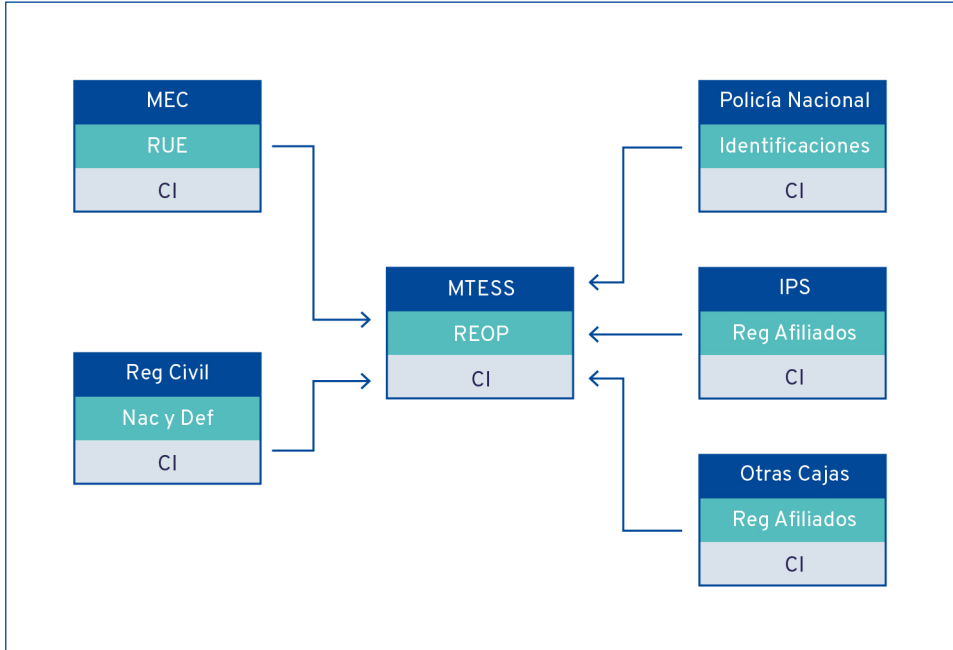
4.2 Registros administrativos externos vinculables con datos de trabajadores del REOP

El REOP registra datos de los trabajadores dependientes de las empresas formales registradas en el MTESS. Entre los datos recopilados de los trabajadores, se encuentra su número de Cédula de Identidad policial. Este identificador individual permitiría vincular los datos de los trabajadores formales con datos de otros registros de personas disponibles en el sector público, como puede observarse en el Diagrama 3. Entre ellos se pueden mencionar:

- **Registro Único del Estudiante (RUE)**
Ministerio de Educación y Ciencias
- **Registro Civil de Personas**
Ministerio de Justicia
- **Registro de Identificaciones**
Departamento de Identificaciones de la Policía Nacional – Ministerio del Interior
- **Registro de Afiliados al Instituto de Previsión Social (IPS)**
- **Registros de otras Cajas previsionales**

► Diagrama 3

Registro de trabajadores



Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los registros administrativos del Estado.

A nivel de los datos de los trabajadores, se han hecho vinculaciones con datos de la Policía Nacional y el IPS. Con esta última institución, el cruce de datos se ha intensificado con la necesidad de poner a punto el sistema de suspensiones laborales a consecuencia de la pandemia de la COVID-19.

► 5. Dependencias involucradas en el aprovechamiento estadístico del REOP

El aprovechamiento estadístico de los registros administrativos del REOP solo se puede lograr con un proceso que asegure la integridad de los datos administrativos que serán transformados en datos estadísticos. Sin este proceso, los registros pueden carecer de la calidad necesaria y dar como resultado estadísticas poco confiables, que no representan de manera acertada la realidad que se pretende describir.

Este proceso a su vez implica la participación de todas aquellas dependencias del MTESS que se hallen involucradas en las distintas fases del proceso. Sin su participación activa, sería imposible aprovechar estadísticamente los registros administrativos del REOP de modo tal que se constituya en uno de los pilares del sistema de información laboral del país y permita crear conocimientos válidos para el diseño, la generación y la evaluación de políticas públicas laborales.

Básicamente, son tres las instancias o dependencias del MTESS que intervienen directamente en la transformación de los datos administrativos en datos estadísticos: la Dirección de Registro Obrero Patronal, la Dirección del Observatorio Laboral y la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación.

5.1 La Dirección de Registro Obrero Patronal y el REOP

De acuerdo a la Resolución MTESS N° 793 del 5 de diciembre de 2016, por la cual se aprueba la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), el Viceministerio de Trabajo tiene a su cargo la Dirección de Registro Obrero Patronal (DROP). A cargo de esta Dirección se encuentra todo el proceso documental y operativo necesario para la inscripción de las empresas como empleadoras, cualquiera sea su naturaleza jurídica, así como el registro de entrada y salida de cada trabajador en un puesto de trabajo de carácter dependiente, en cualquier tipo de empresa con la cual acuerda un contrato de cualquier tipo por sus servicios laborales.

Asimismo, se halla a su cargo el sistema de comunicaciones laborales, que permite registrar y documentar los distintos eventos de la vida laboral de los trabajadores en su relación con el empleador, conforme con lo establecido en leyes, resoluciones y reglamentos laborales, como ser: accidentes laborales, abandonos, amonestaciones, apercibimientos, ausencias, permisos obreros, preavisos, suspensiones, vacaciones y enfermedades profesionales. Dependiente de la Dirección se halla el Departamento de Inscripción y Liquidación (véase el Diagrama 4), encargado de planear, dirigir y organizar los procesos de solicitudes de inscripción patronal y el registro de todo trabajador dependiente de una empresa.

Tanto la inscripción de empresas como de trabajadores, y las distintas comunicaciones se realizan de manera física como electrónica ⁷, en el MTESS o a través del Sistema Unificado de Apertura y Cierre de Empresas (SUACE) dependiente del MIC. Todos los datos son proporcionados por la empresa, tienen carácter de declaración jurada y los formularios son de autollenado o autodiligenciamiento. Además del cobro de multas por la presentación tardía de planillas anuales, según el Decreto N° 8304/17 y su modificatoria el Decreto N° 9368/18, se aplican multas por inscripción tardía y presentación tardía de comunicaciones. ⁸ Si bien ya se están realizando cruces de información entre el IPS y el MTESS, faltaría ajustar las disposiciones de modo de poder realizar la «migración de empresas y trabajadores». Aprovechando también la presentación de documentos (constancia del RUC, último nivel de facturación anual, última planilla presentada al IPS) para la exoneración de multas, se han podido actualizar datos relevantes de cada patronal de modo de ir poniendo al día la información de estos.

La implementación del registro en línea ha permitido descentralizar y facilitar la inscripción de las empresas desde cualquier parte del país y el sistema informático a su cargo permite realizar el cruce de datos entre el IPS y el MTESS, para obtener una migración automática de empleadores y trabajadores.

7. Desde marzo de 2020, y como consecuencia de las restricciones sanitarias implementadas por la pandemia de la COVID-19, todos los trámites se realizan de manera electrónica.

8. Por Resolución MTESS N° 539/21 de fecha 23/4/21, el MTESS implementó un proceso de exoneraciones de multas por inscripción tardía, presentación tardía de planillas y comunicaciones para todas las MIPYMES por única vez.

► Diagrama 4

La Dirección de Registro Obrero Patronal en el Organigrama del MTESS



Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Funciones del MTESS

La inscripción en el REOP de la firma patronal requiere el cumplimiento de ciertos requisitos previos y la presentación de la documentación respaldatoria correspondiente. Los requisitos se hallan descritos en el Cuadro 2 y dependen de la naturaleza jurídica de la firma, siendo más exigentes en el caso de las sociedades o las personas jurídicas. Una vez inscripto, son obligaciones del empleador:

- Inscripción de la matriz y sucursales. Esta inscripción es de carácter obligatoria 60 días a partir del inicio de la actividad laboral. Se deben registrar tanto la matriz como las sucursales, si existiesen, sean de diferente localidad, de diferentes actividades económicas o en la misma localidad pero en distintas ubicaciones ⁹.
- Llevar los libros laborales (Libro de Registro de Empleados y Obreros, Libro de Registro de Sueldos y Jornales y Libro de Registro de Vacaciones). De esta obligación se hallan exceptuadas las MIPYMES registradas correspondientemente en el Ministerio de Industria y Comercio, las cuales deben registrar a su personal en el Registro Único

⁹. Por incumplimiento del Art. 3°- las inscripciones patronales a partir de 61 días de atraso. (Decreto 9368/18 art. 6) se establecen sanciones pecuniarias que crecen en función de los días de atraso, llegando a los 30 jornales en el caso de que la inscripción se realice más de 150 días de iniciarse las actividades laborales.

del Personal (RUP) MIPYMES por única vez al momento de la inscripción.

- Presentación de las planillas laborales anuales. Estas deben presentarse sobre el año fenecido y remitirlas vía Sistema de Presentación de Planillas. Las planillas que deben ser presentadas son: Planilla de Empleados y Obreros, Planilla de Sueldos y Jornales y Planilla de Resumen General de Personas Ocupadas. Para su presentación, la patronal debe hallarse al día con sus demás obligaciones con el MTESS¹⁰.

► Cuadro 2

Requisitos de inscripción patronal según naturaleza jurídica de las firmas

Unipersonales - Personas físicas	Sociedades - Personas jurídicas
Requisitos	Requisitos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulario de inscripción patronal firmado por el propietario. 2. Fotocopia de Cédula de Identidad del propietario (actualizada). 3. Constancia de inscripción del empleador en el seguro social. 4. Constancia y cédula del Registro Único del Contribuyente (RUC). 5. Lista de personal con N° de Cédula de Identidad, en hoja firmada por el propietario. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulario de inscripción patronal firmado por los autorizados en su escritura o estatuto, según artículo de dirección y administración de la sociedad y uso de la firma social. 2. Fotocopias de Cédulas de Identidad de todos los directivos titulares y de representantes legales (actualizadas). 3. Constancia de inscripción del empleador en el seguro social. 4. Constancia y cédula del Registro Único del Contribuyente (RUC). 5. Lista de personal con N° de Cédula de Identidad, en hoja firmada por el propietario. 6. Fotocopia de escritura de constitución de sociedad o estatuto social, con sello del Registro Público. 7. Acta de la última asamblea, donde figura el directorio actual para sociedad anónima.

10. El incumplimiento de la presentación de planillas laborales en orden al plazo fijado implica sanciones pecuniarias en jornales que varían de acuerdo a los días de atraso en la presentación, alcanzando un máximo de 30 jornales en el caso de sobrepasarse los 120 días de atraso.

<p>Observación:</p> <p>Si el propietario o los empleados son extranjeros, deben además presentar: fotocopia de C.I. paraguaya o fotocopia de Carné de Migraciones.</p> <p>Si existe un representante autorizado para firmar en representación del propietario, el poder que lo acredite debe estar registrado en el Registro Público de Comercio – Sección Poderes.</p> <p>Para el caso de inscripciones de centros educacionales, empresas de seguridad, radioemisoras y otras que requieran autorización para su funcionamiento, deberán presentar la habilitación correspondiente.</p> <p>Las fotocopias deben estar autenticadas por escribanía o juez de paz.</p>	<p>Observación:</p> <p>Si tiene representante legal, presentar poder que lo acredite, inscripto en el Registro Público de Comercio – Sección Poderes.</p> <p>Si los directivos o representante legal y/o trabajadores son extranjeros, deben además presentar: fotocopia de C.I. paraguaya o fotocopia de Carné de Migraciones.</p> <p>Para el caso de inscripciones de centros educacionales, empresas de seguridad, radioemisoras y otras que requieran autorización para su funcionamiento, deberán presentar la habilitación correspondiente.</p> <p>Las fotocopias deben estar autenticadas por escribanía o juez de paz.</p>
--	--

Fuente: DROP – MTESS

La cancelación del registro patronal es posible pero no automática, ya que requiere satisfacer requisitos administrativos y legales previos (véase el Cuadro 3) que garanticen el cumplimiento de todos los deberes y las obligaciones patronales con sus trabajadores dependientes. Otra posibilidad que tienen las firmas patronales es la de solicitar la inactividad temporal en el Registro. Su solicitud y aceptación, aunque menos engorrosa, también exige el cumplimiento de todas las obligaciones pertinentes a su condición de empleador. La solicitud de reactivación de la firma patronal en el REOP implica la presentación de la constancia de inactividad, además de cumplir con todos los requisitos de una inscripción nueva.

► Cuadro 3

Requisitos de cancelación del registro patronal, inactividad y reactivación de la firma patronal

Cancelación del registro patronal	Inactividad temporal de la firma patronal	Reactivación de la firma patronal
Requisitos	Requisitos	Requisitos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nota dirigida al Viceministro de Trabajo y/o Director del Registro Obrero Patronal, solicitando la cancelación del N° patronal. 2. Constancia del RUC. 3. Fotocopia de C.I. del propietario y/o representante legal. 4. Liquidación de haberes del personal (lo que se le pagó la última vez). 5. Para el caso de renuncias si hubiere, presentar notas de renuncias. 6. Planilla actual (del año de la fecha de solicitud) y planilla donde se registran las fechas de salidas de los trabajadores. 7. Fotocopia de recibo de planillas del año anterior. 8. Constancia de inactividad definitiva del IPS. 9. Constancia de salida de trabajadores del IPS. 10. Constancia de comunicación de salida en el MTESS. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nota dirigida al Director del Registro Obrero Patronal, solicitando la inactividad temporal. 2. Recibo de pago de haberes de los trabajadores afectados (salario – aguinaldo proporcional – indemnización y otros beneficios), lo que se les pagó la última vez. 3. Para el caso de renuncias si hubiere, presentar notas de renuncias. 4. Fotocopia de recibo de planillas del año anterior. 5. Planilla actual donde se registran las fechas de salidas de los trabajadores. 6. Constancia de inactividad temporal del IPS. 7. Salida de trabajadores del IPS. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nota dirigida al Director del Registro Obrero Patronal, solicitando la reactivación del N° patronal. 2. Constancia de inactividad del MTESS. 3. RUC. 4. Constancia del IPS (estado actual). 5. IPS con la entrada de empleados. 6. Lista de personal (nombre y apellido, N° de C.I., fecha de ingreso, firma).

<p>Observación:</p> <p>Todas las fotocopias deben estar autenticadas y, concluido el trámite, se debe retirar la constancia de cancelación con autorización y fotocopias de C.I. de ambas personas: autorizante y autorizado.</p>	<p>Observación:</p> <p>Concluido el trámite, se debe retirar la constancia de inactividad con autorización y fotocopias de C.I. de ambas personas: autorizante y autorizado.</p>	<p>Observación:</p> <p>Concluido el trámite, retirar la constancia de reactivación con autorización y fotocopias de C.I. de ambas personas: autorizante y autorizado.</p>
---	--	---

Fuente: DROP – MTESS.

Otras situaciones contempladas en el registro de la firma patronal, que pueden darse en diferentes momentos de la vida de la empresa y que requerirán alguna modificación de los datos de la empresa en el REOP, son: el cambio de denominación, el tipo de sociedad, el cambio de domicilio, el cambio de actividad y el cambio de directivo y/o representante legal. Cada una de estas situaciones requiere realizar trámites cuyos requisitos se detallan en el Cuadro 4.

► Cuadro 4

Requisitos exigidos a la firma patronal en diferentes situaciones de cambio de información

Cambio de denominación/de tipo de sociedad	Cambio de domicilio	Cambio de actividad	Cambio de directivo y/o representante legal
Requisitos	Requisitos	Requisitos	Requisitos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nota dirigida al Director del Registro Obrero Patronal, donde se solicita el cambio de denominación, firmada por los representantes legales, asignados por la nueva sociedad, según escritura. 2. Constitución de sociedad (escritura pública, con sello del Registro Público). 3. Acta de la última asamblea (en la cual figura el directorio actual). 4. RUC con la nueva denominación. 5. Constancia del RUC con la nueva denominación. 6. Constancia del IPS con la nueva denominación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nota dirigida al Director del Registro Obrero Patronal solicitando el cambio de domicilio. 2. Constancia del RUC 3. Fotocopia de C.I. del firmante. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nota dirigida al Director del Registro Obrero Patronal solicitando el cambio de actividad del N° patronal. 2. RUC. 3. Constancia del RUC con la nueva actividad. 4. IPS con la nueva actividad 5. Lista del personal (nombre y apellido, N° de C.I., fecha de ingreso, firma). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nota dirigida al Viceministro de Trabajo y/o al Director del Registro Obrero Patronal solicitando el cambio de directivo y/o representante Legal. 2. RUC. 3. Constancia del RUC. 4. Fotocopia de C.I. de los directivos y/o del representante legal. 5. Documento que acredite la representación legal invocada. 6. Autorización del firmante de la nota a tercero para tramitar lo solicitado.

<p>7. Cédula de Identidad de los directivos (si son extranjeros pueden presentar Carné de Migraciones).</p> <p>8. Lista del personal, con fecha de entrada en la empresa según última planilla anual, firmada por los directivos reconociendo sus beneficios sociales.</p> <p>9. Recibo de planillas del año anterior.</p>			
<p>Observación:</p> <p>Concluido el trámite, retirar la constancia de cambio de denominación con autorización y fotocopias de C.I. del autorizante y autorizado.</p>	<p>Observación:</p> <p>Concluido el trámite, retirar constancia con autorización y fotocopias de C.I. de ambas personas, autorizante y autorizado.</p> <p>Para los casos de cambio de localidad, presentar la constancia del IPS.</p>	<p>Observación:</p> <p>Concluido el trámite, retirar la constancia de cambio de actividad con autorización y fotocopias de C.I. de ambas personas, autorizante y autorizado.</p>	<p>Observación:</p> <p>Fotocopia de C.I. del firmante de la nota y del tercero autorizado (actualizada).</p>

Fuente: DROP – MTESS.

En el caso de los trabajadores, los empleadores comunican la entrada (alta) o la salida (baja) de sus puestos de trabajo a través del sistema de altas y bajas del REOP o modifican sus datos personales o relacionados con el puesto que ocupan en la firma.

5.2 La Dirección del Observatorio Laboral

Conformada en el año 2014, la Dirección del Observatorio Laboral (DOL) es un órgano del MTESS que depende directamente del Ministro, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 5115/2013 de creación del MTESS (véase el Diagrama 5). Dicha ley establece en su Artículo 4 que son competencias del MTESS:

- Estudiar y examinar periódicamente la situación de las personas en edad de trabajar y la condición dentro del mercado laboral.
- Intervenir en la vinculación entre el empleo, la formación y la capacitación laboral, la producción y la tecnología.
- Entender en materia estadística, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del trabajo (condiciones de empleo).

Definida como una unidad técnica que recopila, actualiza y produce información sobre el mercado laboral nacional, la DOL tiene como misión:

Proveer información para el diseño, el monitoreo y la evaluación de políticas públicas referentes al mercado laboral y hacerla accesible a la ciudadanía en general.

Y como visión:

Ser una unidad técnica especializada, autónoma y dinámica que brinde información de calidad sobre el mercado laboral, a agentes económicos e interesados en general, para contribuir al desarrollo social del país.

Por Resolución MTESS N° 793/16, que aprueba la estructura orgánica del Ministerio, la DOL incorpora a su estructura al Departamento de Estadística, que antes del 2016 no se hallaba bajo su responsabilidad. Además, por Resolución MTESS N° 3446/19, se dispone que las dependencias del MTESS que brinden atención directa a los usuarios efectúen la recopilación y el registro de datos relevantes relacionados con el mercado laboral. Estos serán armonizados y

coordinados por la DOL y podrán ser solicitados y remitidos a esta de acuerdo a las necesidades institucionales del Ministerio y considerando las recomendaciones internacionales de derechos laborales.

► Diagrama 5

La Dirección del Observatorio Laboral en el Organigrama del MTESS



Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Funciones del MTESS.

Los objetivos de la DOL son los siguientes:

- Analizar la situación del mercado de trabajo y su tendencia a corto y mediano plazo para que sirva en la construcción de políticas de empleo, así como de información sobre temas laborales para la población en general.
- Identificar y analizar aquellos sectores de la economía que pronostiquen un crecimiento significativo y sirvan de insumos para las políticas.
- Proveer toda la información relevante del mercado laboral vinculada a las funciones del MTESS.

Para lo cual se halla estructurada en dos departamentos:

a. Departamento de Estadística.

Tiene por objeto compilar, analizar y generar información relevante, periódica, oportuna y confiable de los registros administrativos del MTESS y de otras fuentes.

b. Departamento de Investigación y Estudios Sociolaborales.

Su objetivo es velar por la validez y la calidad de la información del mercado laboral para la construcción de políticas de empleo.

Desde su conformación y de acuerdo a sus objetivos, la DOL ha realizado análisis y estudios focalizados en ciertos aspectos o tendencias del mercado laboral, haciendo uso de fuentes primarias y secundarias de datos laborales. Se destacan el seguimiento y el análisis de indicadores del mercado laboral a partir de las encuestas de hogares, la información sociodemográfica de los trabajadores, la evolución de los salarios, los perfiles y las proyecciones por ocupación, sector, región, etc.

Para la formulación y la aplicación de políticas laborales, ha llevado adelante estudios focalizados en ciertos aspectos de la economía, como perfiles económicos por área o regiones, así como proyecciones económicas e industriales. Además, ha realizado estudios prospectivos de demanda laboral, identificación de competencias requeridas para las ocupaciones, detección de ocupaciones emergentes, etc.

También ha colaborado con informes técnicos a proyectos de leyes presentados por el MTESS referentes a aspectos legales de las relaciones de trabajo. Para ello recopila información legal, normas y reglamentos relacionados con el mercado laboral. Asimismo, dialoga permanentemente con organismos nacionales e internacionales sobre temas referidos al mercado laboral y la medición de sus indicadores.

Para la realización de su labor, la DOL hace uso de distintas fuentes de datos e información. Entre las fuentes primarias de datos, destacan los propios registros administrativos del MTESS, así como los provenientes de la seguridad social (especialmente del Instituto de Previsión Social), los del Ministerio de Educación y Ciencias, el Ministerio de Salud y Bienestar Social, el Ministerio de Industria y Comercio, además de sindicatos y asociaciones de empresas.

Entre las principales fuentes que provienen del Instituto Nacional de Estadística, destacan, por un lado, las encuestas como la Encuesta Permanente de Hogares, tanto anual como en su versión continua, la Encuesta de Ingresos y Gastos,

la Encuesta de Uso del Tiempo, la Encuesta de Condiciones de Vida y la Encuesta Longitudinal de Protección Social; y por otro, el Censo Económico Nacional y los censos de población. Además, se puede destacar que la DOL ha llevado adelante encuestas a establecimientos y estudios prospectivos del mercado laboral.

Además, el Observatorio enriquece sus trabajos con fuentes de datos e información secundaria como los provenientes del Banco Central del Paraguay, el Observatorio del Mercosur y la Red de Observatorios Nacionales, además de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial (BM), entre otros.

5.3 La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación

La Resolución MTESS N° 793/16, que establece la estructura orgánica del Ministerio, da existencia a la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación (DTIC), dependiente de manera directa de la Dirección General de Gabinete y, por intermedio de esta, del mismo Ministro (véase el Diagrama 6). La DTIC tiene por objeto dirigir y supervisar la administración de los recursos informáticos de la institución, mediante la atención, en tiempo y forma, de las necesidades y los requerimientos de las diversas unidades administrativas y jurisdiccionales, para apoyar de manera adecuada el cumplimiento de los programas y las metas institucionales.

Aunque considerada prestadora de servicios dentro de una organización como el MTESS, la DTIC desempeña un papel para tener en cuenta en el aprovechamiento estadístico del REOP ya que, como afirma García Bravo (2000), cualquier sistema de información engloba: equipos (*hardware*) y programas informáticos (*software*), telecomunicaciones, bases de datos, recursos humanos y procedimientos. Entre las funciones específicas de la DTIC que tienen estrecha relación con el aprovechamiento estadístico de los registros administrativos, se pueden citar las siguientes:

- a) Diseñar planes y proyectos estratégicos en materia informática; organizar y establecer mecanismos de evaluación y monitoreo de proyectos que involucran, directa o indirectamente, al área informática.

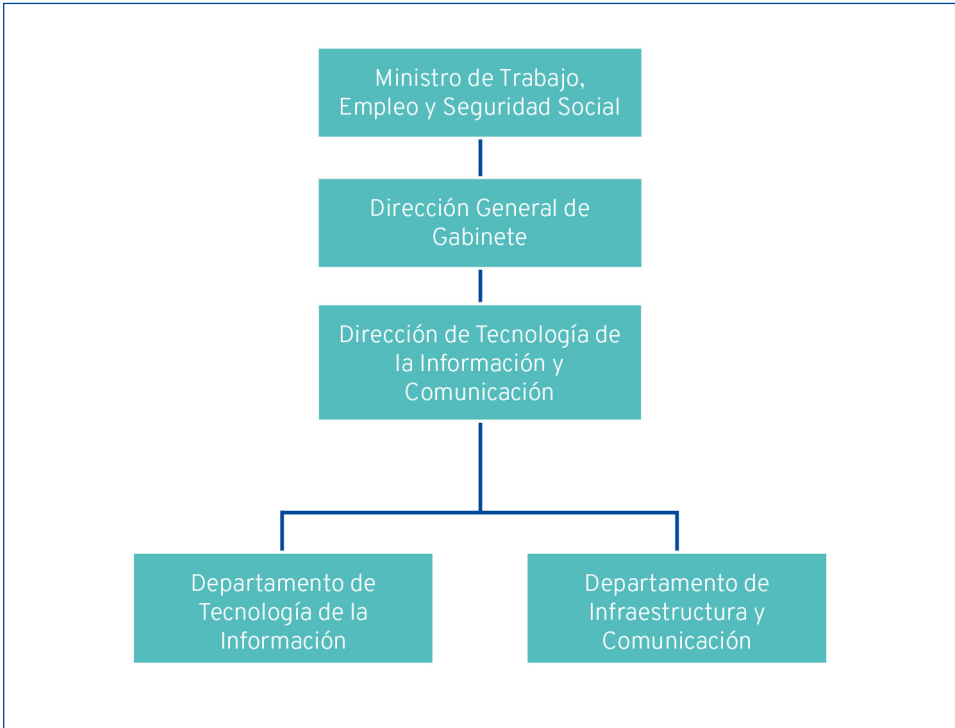
- b) Coordinar el desarrollo de las actividades de la Dirección de Informática con las diferentes dependencias afectadas.
- c) Coordinar con instituciones externas el acceso recíproco a informaciones útiles que coadyuven a la gestión de empresas, empleados y asociaciones de sindicatos en el MTESS.
- d) Coordinar y controlar la administración y actualización de base de datos/registros/sistemas informáticos del MTESS.
- e) Resguardar, en forma periódica, copia de seguridad de los datos contenidos en el centro de cómputos de la institución.
- f) Coordinar la implementación de nuevas tecnologías en materia informática, para mejorar el desarrollo de los sistemas.
- g) Supervisar el diseño de sistemas informáticos según las necesidades operativas, para optimizar el uso de los recursos.

Para dar cumplimiento a su objetivo y a sus funciones específicas, la DTIC cuenta con dos departamentos que tienen funciones propias, pero a la vez complementarias entre ellas y con otras dependencias del MTESS.

Por un lado, cuenta con el Departamento de Tecnología de la Información (Dpto. TI), que tiene entre sus funciones: proponer, aplicar y difundir las políticas y los procedimientos relacionados con el manejo de la información, de los sistemas y de los equipos informáticos; la instalación y el mantenimiento de sistemas, equipos informáticos y redes; la aplicación de normas y estándares de calidad total, establecidos en relación con los niveles de seguridad, políticas, gestión de calidad y rendimiento de servicios, y la aplicación de medidas de seguridad para el resguardo físico de los equipos informáticos.

► Diagrama 6

La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación en el Organigrama del MTESS



Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Funciones del MTESS.

Por otro lado, y de manera complementaria, se halla el Departamento de Infraestructura y Comunicación (Dpto. IyC), que tiene entre sus funciones: proponer, aplicar y difundir las políticas, las normas, las pautas y los procedimientos de seguridad y confidencialidad relacionados con el manejo de la información y de los sistemas; proponer y ejecutar los planes de contingencia y alta disponibilidad de servicios de información para el centro de cómputos; administrar los manejadores y servidores de base de datos y aplicaciones para optimizar recursos y garantizar la disponibilidad de la información; supervisar los mecanismos tendientes a la creación y al correcto funcionamiento de las base de datos y su optimización; aplicar las políticas de seguridad para el acceso a las bases de datos y la detección de intrusiones para asegurar la integridad de la información.

► 6. Hacia un Sistema de Información del Mercado Laboral ¹¹

La identificación de los problemas del mercado de trabajo, tanto en las economías desarrolladas como en aquellas en desarrollo, se basa fundamentalmente en la disponibilidad de datos, información y análisis. Particularmente en las economías en desarrollo, estas limitaciones repercuten no solo en cuestiones complejas, como la informalidad y la protección del empleo, sino también en indicadores del mercado de trabajo tan básicos como los de ocupación y desocupación, y se hallan relacionadas con situaciones como la escasez de recursos, las limitaciones de la capacidad analítica y los factores estructurales. Además, la debilidad de las instituciones del mercado de trabajo, incluidas las organizaciones de trabajadores y empleadores, dificulta el desarrollo y la utilización de mecanismos para incorporar información y el análisis al proceso de toma de decisiones.

Todos estos problemas dan lugar a políticas laborales mal formuladas o a una supervisión y evaluación inadecuadas de las medidas adoptadas, lo que obstaculiza los esfuerzos por alcanzar los objetivos del mercado de trabajo y el desarrollo económico y social.

6.1 Definición de un SIMEL

La información sobre el mercado de trabajo proporciona una base esencial para las políticas de empleo y de trabajo, y provee evidencia sobre el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas que están mejor enfocadas. También contribuye a la reducción de los costos de transacción de los mercados de trabajo, ya que ayuda a superar la falta de información sobre sus agentes. La sistematización de los procesos de producción, almacenamiento, difusión y uso de la información sobre el mercado de trabajo da lugar a un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL, o LMIS en inglés)

11. La presente sección es un resumen del documento de la OIT Sistemas de Información del Mercado Laboral (SIMEL) Breve descripción y Toolkit (mayo de 2021). La importancia y el desarrollo actual de los SIMEL pueden profundizarse en las páginas de la OIT <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang-es/index.htm> y <https://ilostat.ilo.org/es/resources/labour-market-information-systems/>

De acuerdo a un estudio de la OIT realizado por Iván Martín (2011), un SIMEL puede ser definido como «el conjunto de arreglos, procedimientos y mecanismos institucionales mediante el cual un país puede asegurar que toda la información relevante del mercado laboral es recolectada, compartida y canalizada hacia las instituciones relevantes para ser analizada y procesada para la adecuación del mercado laboral y los procesos de planificación política. Un SIMEL es básicamente un 'sistema' que agrupa o combina elementos dinámicamente interconectados, interdependientes e interrelacionados que forman una estructura con un propósito común. En cuanto a los elementos de este sistema, estos son las instituciones, el sector privado y actores de la sociedad civil. Estos se vinculan a través de flujos de información y mecanismos de coordinación».

6.2 Funciones y componentes de un SIMEL

En un SIMEL se pueden distinguir tres funciones principales:

F1) Analizar el mercado laboral

Esta función puramente analítica es realizada en parte por la academia y los centros de investigación, pero por fuera del mundo académico el objetivo principal de un SIMEL es la producción de información y análisis para los responsables de la formulación de políticas y otros interesados en el mercado de trabajo. Para ello, es importante que se establezcan arreglos institucionales para poner la información y el análisis ampliamente a disposición del grupo objetivo y proporcionar oportunidades para que los interesados en el mercado de trabajo influyan en la agenda del SIMEL.

F2) Monitorear e informar sobre políticas laborales y de empleo

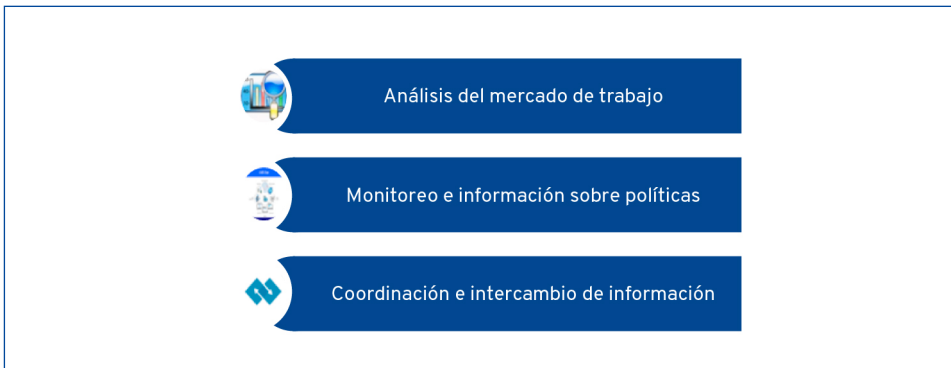
El SIMEL también puede estar directamente involucrado en el monitoreo y reporte de políticas de empleo y trabajo. Si además de monitorear e informar sobre las políticas el SIMEL se usa para realizar análisis y evaluaciones de políticas, el sistema combinaría las funciones F1 y F2.

F3) Proporcionar un mecanismo para intercambiar información o coordinar a diferentes actores e instituciones que producen y utilizan información y análisis del mercado de trabajo

Tanto a nivel internacional como nacional, se puede ampliar el rol institucional del SIMEL para incluir el intercambio de información o la coordinación de las actividades en el SIMEL de las partes interesadas del mercado de trabajo, que incluyen agencias de estadística, agencias de investigación y organismos que participan en la formulación y ejecución de políticas, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esta función puede abarcar desde la difusión de información sobre conceptos, definiciones y normas hasta la asignación de recursos para la recopilación de datos o actividades analíticas específicas (por ejemplo, evaluaciones, modelos econométricos).

► Esquema 1

Funciones de un SIMEL



Fuente: United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).

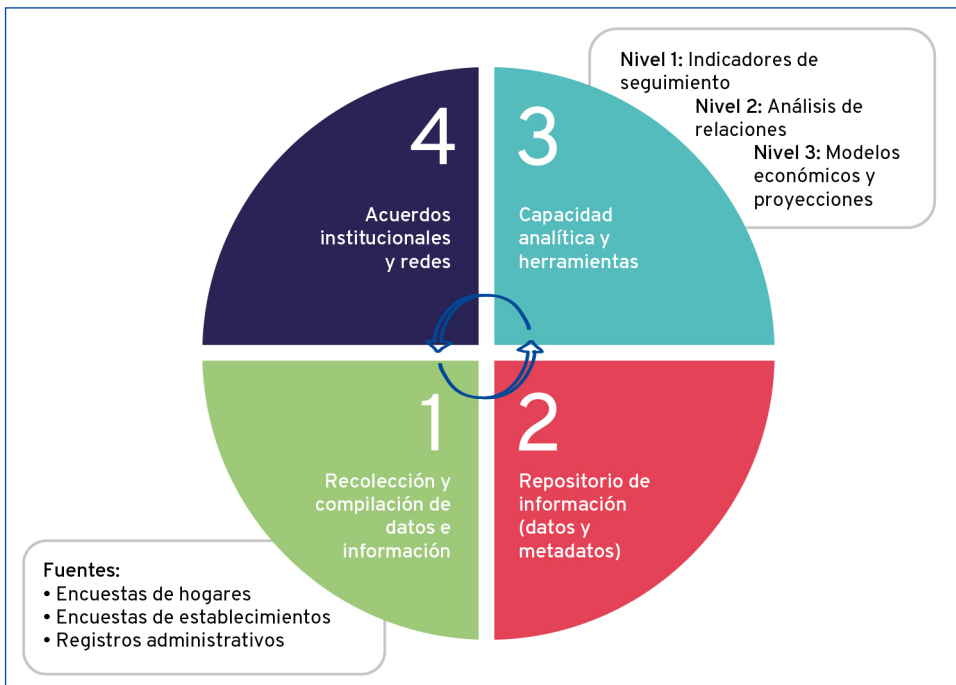
Para lograr cumplir con sus funciones, un SIMEL requiere de cuatro componentes principales:

- C1) Recolección y recopilación de datos e información.
- C2) Repositorio de información.
- C3) Capacidad analítica y herramientas.
- C4) Acuerdos y redes institucionales.

Con respecto al componente (C1), y dado que el SIMEL debería proporcionar análisis de los mercados laborales en su contexto económico, la recolección o recopilación de datos consiste no solo en datos sobre el mercado laboral, sino también sobre la economía en general. Por ejemplo, los datos sobre los flujos comerciales y las remesas son indispensables para analizar los efectos de las crisis económicas en el mercado de trabajo.

► Esquema 2

Componentes de un SIMEL



Fuente: United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).

Las principales fuentes de estadísticas laborales consisten en:

(S1) Encuestas de hogares y censos de población.

(S2) Encuestas de establecimientos.

(S3) Registros administrativos.

Las encuestas de fuerza de trabajo pueden diseñarse para abarcar prácticamente a toda la población de un país, a todos los sectores de la economía y a todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores familiares a cargo y las personas que realizan trabajos casuales o actividades económicas marginales. Por esta razón, las encuestas de la fuerza de trabajo basadas en el hogar ofrecen una ventaja única para obtener información sobre el mercado de trabajo de un país y su estructura. Otras fuentes, como censos de población, encuestas polivalentes de hogares, encuestas de establecimientos o registros administrativos (por ejemplo, registros de servicios de empleo), difieren en el alcance, la cobertura, las unidades de medida o los métodos de recolección de datos.

Cada fuente tiene ventajas y limitaciones en cuanto al costo, la calidad y el tipo de información obtenida. Por ejemplo, las encuestas de establecimientos típicamente tienen poca cobertura de empresas muy pequeñas o no registradas, pero son una fuente más confiable en lo relativo a salarios y ganancias. Del mismo modo, los registros administrativos constituyen una fuente de información sobre el mercado de trabajo a bajo costo, pero esta información está limitada por el propósito de los registros, que puede ser diferente al de un analista o formulador de políticas. Por lo tanto, un SIMEL eficaz se debe basar en todas las fuentes.

Esta información recopilada y/o derivada de fuentes primarias debe ser almacenada y accesible a los usuarios mediante una plataforma de *software* que constituirá el repositorio único de información sobre el mercado de trabajo (C2). Los flujos entrantes de datos recolectados deben ser verificados en términos de consistencia estructural y lógica, transformados en nuevos indicadores según sea necesario y almacenados en el *data warehouse* (almacén de datos) para ser difundidos a través de distintos canales, incluyendo, pero no limitado, a tablas estadísticas, visualizaciones gráficas, descarga de archivos e interfaces de programación de aplicaciones (API) para interacciones entre computadoras.

Un SIMEL incorpora la capacidad analítica para identificar e interpretar la evolución y las tendencias del mercado de trabajo, y relacionar estas tendencias con las políticas u otros factores que influyen en los resultados del mercado de trabajo (C3). En términos de capacidad analítica, un SIMEL se puede desarrollar en tres niveles:

- El SIMEL básico o de primer nivel consiste en monitorear o rastrear un conjunto de indicadores. Las actividades que deben llevarse a cabo para establecer un SIMEL básico, como la recopilación de datos, la creación

de un repositorio adecuado, la elaboración de informes periódicos sobre el mercado laboral y la difusión de información y análisis, pueden ser realizadas por una unidad de información sobre el mercado de trabajo en colaboración con los interesados en el mercado laboral, los organismos de estadística y las instituciones de investigación. La unidad debe estar compuesta por analistas del mercado de trabajo, estadísticos y personal que se ocupa del procesamiento de datos y tecnología de la información.

- Un segundo nivel de SIMEL sería hacer uso de los indicadores como punto de partida para una serie de actividades y estudios analíticos adicionales, centrados en las relaciones en el mercado de trabajo y entre el mercado de trabajo y la economía en general, para lo cual se hace uso de métodos cuantitativos.
- El tercer y más avanzado nivel implica el uso de modelos econométricos integrales, basándose en el análisis de segundo nivel. Los modelos econométricos representan un enfoque analítico que permite generar proyecciones amplias, detalladas y coherentes de la evolución del mercado de trabajo. Los modelos econométricos, sin embargo, son exigentes en términos de todos los componentes del SIMEL (C1, C2, C3 y C4) y, por lo tanto, son costosos de desarrollar y mantener. Por ello su desarrollo es llevado a cabo por institutos de investigación especializados, mientras que las unidades del SIMEL pueden estar involucradas en la ejecución de modelos existentes y/o usar los resultados de ejercicios de modelado para propósitos de desarrollo de políticas. Los arreglos institucionales (C4) permiten a los actores del mercado laboral utilizar información y análisis, y facilitan la creación de redes de usuarios y productores, incluidas instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, oficinas de estadística y los institutos de investigación. Estos arreglos son necesarios para que el SIMEL pueda desempeñar eficazmente su función analítica, por ejemplo, proporcionando acceso a los datos (de las oficinas de estadística, los organismos administrativos y otras entidades), pero también para permitir la difusión efectiva de la información y el análisis.

Un rol importante del SIMEL en relación con las políticas (F2) y la coordinación (F3) requiere vínculos institucionales entre el sistema y el proceso de formulación y seguimiento de los planes socioeconómicos nacionales, incluidas las políticas nacionales de empleo, las estrategias de reducción de la pobreza y otros planes

de desarrollo. Esto puede implicar la selección de un conjunto de indicadores que se monitoreen para seguir los avances en el logro de los objetivos del mercado de trabajo o el establecimiento de metas para ciertos indicadores. Los arreglos institucionales también podrían abarcar a las instituciones que participan en la implementación de las políticas.

6.3 Asistencia técnica y herramientas proporcionadas por la OIT para implementar el SIMEL ¹²

Mínimamente, el SIMEL realiza el seguimiento de un conjunto de indicadores que constituyen la base para el desarrollo de sistemas más avanzados ¹³. La idea es seleccionar un grupo inicial de indicadores para (1) presentar un conjunto básico de indicadores del mercado de trabajo; y (2) mejorar la disponibilidad de los indicadores para supervisar las nuevas tendencias del empleo.

Este conjunto inicial de indicadores se selecciona en consulta con representantes nacionales del Ministerio de Trabajo, la Oficina Nacional de Estadística y otras partes interesadas, sobre la base de los siguientes criterios: (a) relevancia conceptual; (b) disponibilidad de datos; y (c) comparabilidad relativa entre países y regiones. Tras este conjunto inicial, se añaden progresivamente nuevos indicadores en función de la demanda y la disponibilidad de datos.

La OIT proporciona asistencia técnica y herramientas para implementar el SIMEL. Su implementación requiere de nuevos procesos y herramientas, principalmente para la recolección y el procesamiento de datos, y para el almacenamiento, el manejo y la difusión de datos y metadatos relacionados, pero no debería ser difícil de integrar en cualquier ambiente de producción estadística.

El objetivo general de un *proyecto SIMEL apoyado por la OIT* es desarrollar una red de instituciones, personas e información con roles, acuerdos y funciones mutuamente reconocidos con respecto a la producción, el almacenamiento, la difusión y la utilización de la información y los resultados del mercado de trabajo,

12. Los indicadores, los procesos y las herramientas sugeridos y brindados por la OIT se detallan en el Anexo 2.

13. Un conjunto ampliamente utilizado de indicadores es el Marco de Indicadores de Trabajo Decente (DWI, por sus siglas en inglés) que puede encontrarse en ILOSTAT, el sistema de información estadística de la OIT (<https://ilostat.ilo.org>). Este abarca no solo el acceso al empleo pleno y productivo, sino también los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, así como los indicadores del contexto económico y social del trabajo decente.

a fin de maximizar las posibilidades de formulación y aplicación de políticas y programas pertinentes.

Además, considera los siguientes objetivos específicos:

1. Recopilar, procesar, sistematizar y armonizar la información sobre el trabajo, de diferentes fuentes internas y externas. Normalizar la información estadística sobre los principales indicadores de mercado para facilitar la presentación de informes y la gestión de las estadísticas del mercado laboral en el país.
2. Proporcionar a los encargados de la adopción de decisiones información sobre el mercado laboral que sea pertinente, precisa y oportuna al más alto nivel.
3. Identificar las fuentes de información de los indicadores del mercado laboral, recopilar metadatos de referencia y armonizar las definiciones de los indicadores y las clasificaciones utilizadas en todos ellos.
4. Capacitar al personal técnico, en sus diferentes perfiles, en la administración y utilización de los instrumentos de aplicación de los SIMEL, incluida la capacitación en materia de modelización de datos y SDMX (Statistical Data and Metadata Exchange).
5. Capacitar a los analistas y a los encargados de adoptar decisiones en la interpretación de los indicadores del mercado laboral.
6. Poner a disposición del público la plataforma .Stat ¹⁴.

Como se mencionó, la implementación del SIMEL no debería ser difícil de concretar en un ambiente de producción estadística, y sus ventajas para la formulación, el monitoreo y la evaluación de políticas públicas relacionadas con el mundo del trabajo son evidentes. En el caso de Paraguay, con el fortalecimiento institucional permanente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la creación del Institución Nacional de Estadística, las condiciones parecen favorables para contar con el SIMEL en el mediano plazo.

14. .Stat es un sistema de información diseñado para gestionar todos los procesos relacionados con las operaciones estadísticas, desde su planeación hasta la obtención de indicadores de valor agregado, mediante la aplicación de análisis multidimensional con técnicas de inteligencia de negocios y cuadros de mando georreferenciados.

► 7. Aprovechamiento estadístico del REOP

Los registros administrativos en la actualidad suelen ser una fuente de estadística básica para los Estados; sin embargo, estos deben tener un proceso en el cual se asegure la integridad de los datos que serán transformados en estadísticas nacionales.

En este sentido, cabe mencionar los esfuerzos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para llevar adelante el Inventario de Operaciones Estadísticas (IOE), el cual constituye un instrumento fundamental para la elaboración del Plan Estratégico Estadístico Nacional y para el fortalecimiento del Sistema Estadístico Nacional (SISEN) y que tiene por finalidad esencial impulsar la coordinación de los productores de estadísticas oficiales dentro de cada institución y la armonización de metodologías entre las instituciones. Además, en la actualidad el INE se encuentra en proceso de relevamiento de la encuesta de «Evaluación primaria de la calidad de los registros administrativos con fines estadísticos», que permitirá estimar los principales criterios necesarios para su uso estadístico: información general, diseño y producción, metadatos y evaluación de datos a nivel de cada institución del Estado que genera registros administrativos con fines estadísticos.

7.1 Proceso de generación de estadísticas a partir de registros administrativos

El aprovechamiento estadístico del REOP del MTESS solo se logrará con la implementación de un proceso que evalúe inicialmente su situación actual para posteriormente llevar adelante etapas encaminadas a su armonización conceptual, estandarización de mecanismos de recolección y documentación, así como de aprovechamiento estadístico de estos tanto a nivel intrainstitucional como interinstitucional. Únicamente un proceso de este tipo garantizará la calidad necesaria de los datos y dará, como resultado de su procesamiento, estadísticas confiables que representen de manera acertada la realidad del mercado laboral paraguayo.

El Esquema 3 ilustra las fases de un proceso para convertir cualquier registro administrativo en estadística. En éste se puede observar que una vez resuelto y acordado el aprovechamiento de un determinado registro administrativo comienza la fase 1 (planeación). En esta fase se diagnostica la forma en que se realiza el registro y el plan para el diseño y la ejecución, así como los mecanismos para asegurar el soporte de operación y el control administrativo del proyecto.

Ya determinado el plan del proyecto, se ejecutan las fases técnicas, bajo el control administrativo acordado y los esquemas de gestión de calidad. Así se realiza la fase 2 (diseño conceptual), en la cual se adoptan las propuestas de contenidos temáticos e instrumentos de captación; en la fase 3 (diseño de captación y el procesamiento), se establecen las propuestas sobre aspectos para captar los datos y procesarlos. En estas fases (2 y 3) se realizan pruebas y ajustes que apoyen la implementación de las mejores alternativas para generar las estadísticas.

► Esquema 3

Fases del proceso de generación de estadísticas por aprovechamiento de registros administrativos



Fuente: *Proceso estándar para el aprovechamiento de registros administrativos* (INEGI 2012).

Definidos los aspectos conceptuales, técnicos, metodológicos y los correspondientes soportes administrativos, se lleva a cabo la implementación con las fases 4 (captación) y 5 (procesamiento), conforme los requisitos convenidos en las fases de diseño, y finaliza con la fase 6 (presentación de resultados), en la cual se ofrece el producto o productos estadísticos.

Una característica de los registros es su captación continua, es decir, según ocurran se registran los hechos. Implantado el proceso, se repetirán por ciclos las fases 4 (captación), 5 (procesamiento) y 6 (presentación de resultados). Periódicamente será necesario evaluar la planeación, el diseño y la operación, con el propósito de hacer los cambios y ajustes conceptuales, técnicos, metodológicos, administrativos y de concertación, para el mejoramiento de la calidad de la información estadística a la luz de las recomendaciones y normativas establecidas por el órgano rector de las estadísticas a nivel nacional.

7.2 Consideraciones para tener en cuenta acerca del REOP

La transformación de las bases de datos administrativos del REOP en bases de datos estadísticos es un proceso complejo, que requiere conocer ciertos aspectos del REOP respecto de su diseño y la forma en que se realiza la recopilación de datos. En este sentido, la ausencia de metadatos y de manuales de definiciones de variables que sirvieran de guía obligó a recurrir a la «cultura oral» transmitida de generación en generación e instalada en las distintas dependencias involucradas en su aprovechamiento estadístico. Las observaciones recogidas de esta manera acerca del REOP servirían de un primer diagnóstico inicial exploratorio de la situación actual de los datos administrativos contenidos en el REOP.

7.2.1 Con respecto a las firmas patronales

- a. El REOP cuenta con alrededor de 90 000 firmas inscritas en su base de firmas patronales, pero unas 35 000 no cuentan con todos los identificadores solicitados en la actualidad (RUC, Nro. de patronal MTESS y el Nro. patronal IPS). Esto ocurre fundamentalmente con aquellos registros provenientes de la base histórica del antiguo Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT), previo a la creación del MTESS, y para los cuales no se solicitaba antiguamente ni el RUC ni el Nro. de patronal IPS. La DRO ha realizado intentos de llenar estos vacíos de

información con la ayuda del Ministerio de Hacienda, pero los intentos han sido infructuosos.

- b. De las 90 000 firmas patronales inscritas en el REOP no se tiene certeza del número de ellas que se encuentran activas en la actualidad, tengan o no registrados trabajadores dependientes en los registros del REOP. La ausencia de interconexión entre los registros del REOP y del IPS en el pasado permitió que ocurriese que una firma patronal diese de baja a sus trabajadores en la previsional pero no en el MTESS.
- c. El Registro de Inscripciones Patronales no se rige por un único criterio. La asignación de un Nro. patronal MTESS como identificador en el REOP de la firma patronal se realiza considerando uno o más de los siguientes criterios: su condición de matriz o sucursal, su localización en la misma o en diferentes localidades, la actividad económica, el régimen previsional asociado a los trabajadores de la firma patronal o su condición de MIPYMES. No tener a trabajadores dependientes a su cargo no impide a una firma inscribirse en el REOP.
- d. El Nro. patronal MTESS (identificador patronal en el REOP), a diferencia del RUC –que se halla asociado a la condición jurídica de la firma o el Nro. patronal del IPS vinculado a su actividad económica–, es simplemente un número secuencial asignado a la firma patronal según el orden de entrada de sus datos en el sistema.
- e. Como todos los registros de su tipo, el REOP es de autodeclaración, en este caso por parte de la firma patronal. Los datos relevados al momento de la inscripción patronal por la firma son cargados al sistema: Geolocalización - Teléfono - *e-mail* - Nombre de fantasía - Nombre - Tipo de empresa - Dirección - Ciudad - Departamento - Fecha de inscripción - Actividad económica - Nro. patronal IPS - RUC - Actividad principal - Fecha de inicio de actividades con personal a cargo - Cantidad total de trabajadores al momento de la inscripción - Cantidad de paraguayos, extranjeros, menores de edad desagregados por sexo.
- f. El plazo de 60 días para la inscripción patronal, a partir del inicio de la actividad laboral de los trabajadores establecido en el Decreto Nro. 8304/17 y verificado por su inscripción patronal en el IPS, podría dar a entender que una firma patronal solo se hallaría registrada en el REOP en el caso de contar con trabajadores dependientes. Pero en el caso

de las microempresas registradas en el Registro MIPYMES del MIC, en las que trabajan y dirigen la empresa sus propietarios acompañados en ocasiones por sus familiares, las disposiciones legales exigen que, para hacerse acreedor de los beneficios asignados a su condición de microempresa, deben hallarse registrado tanto en el IPS como en el MTESS. Esta situación genera que en el REOP se encuentren firmas patronales sin ningún trabajador dependiente registrado.

- g. En el caso de que una firma patronal diese de baja a todo su personal trabajador dependiente y quedase operando únicamente con su dueño y familiares al frente, la condición de no contar con trabajadores dependientes registrados activos no inactiva a la firma patronal en el REOP.
- h. El cierre de la firma patronal se da luego de un largo proceso burocrático, pero esta situación no implica su salida del REOP, pues la firma patronal se halla asociada a la historia laboral de los trabajadores. Tampoco se cuenta con una variable en el registro que indique la situación de actividad de la firma patronal (activa, cancelada, inactiva temporal, reactivada) o de los cambios solicitados de actividad, denominación, condición jurídica, domicilio, directivo o representante legal. En el caso de fusiones o absorciones, los datos de las firmas absorbidas o fusionadas no desaparecen ni son reemplazadas en el registro, pero tampoco existe alguna variable que indique estos cambios propios de la dinámica empresarial.
- i. El clasificador de actividad económica utilizado en principio por el REOP fue el CIIU Rev. 3, y antiguamente la declaración de actividad principal realizada por la firma patronal era sometida a crítica y codificación por el personal de la DROP, pero solo utilizando un nivel de apertura de dos dígitos. Posteriormente, y como consecuencia de la desactualización del clasificador, la necesidad de contar con información de la actividad a mayores niveles de desagregación y la ausencia de personal suficiente y capacitado para el proceso de crítica y codificación, se optó a partir de 2017 por registrar a la firma patronal con la misma descripción y clasificación económica que figura en su constancia de inscripción al RUC del Ministerio de Hacienda, la cual hace uso del clasificador de actividad económica CIIU Rev. 4 a cuatro dígitos de desagregación. Esta situación ha generado la coexistencia de dos clasificadores de actividad

económica de manera simultánea en el REOP para las firmas patronales, situación para la cual no se ha encontrado aún una solución a nivel de la DROP.

- j. Las planillas laborales permiten contar con información de las firmas patronales y los trabajadores a nivel detallado como resumido referido al periodo anual previo a su presentación, al año siguiente de fenecido el anterior.

7.2.2 Con respecto a los trabajadores y los puestos de trabajo

- a. A cada trabajador dado de alta por primera vez en el sistema REOP se le asigna un número RUT (Registro Único del Trabajador) que lo identifica como tal y un número ID asociado a la firma patronal que lo contrata para ocupar un puesto de trabajo en su estructura productiva. Cuando se lo da de baja, se lo desvincula de la firma patronal por su número ID asociado, pero queda en la base registrada por su RUT. Este último identificador permite conocer la historia laboral del trabajador en el mercado laboral formal.
- b. El REOP registra no solo al trabajador, sino también el o los puestos de trabajo que ocupó, en el mismo periodo (en el caso de vincularse y desvincularse de la firma patronal más de una vez en el mismo periodo de tiempo) y/o en diferentes firmas patronales (en el caso de pluriempleo o trabajos de tiempo parcial) si se diese el caso. Por tanto, cuando las firmas dan entrada o salida a sus trabajadores en el REOP, lo que el registro permitiría conocer es el número de puestos de trabajo ocupados, desocupados o destruidos (en el caso de la cancelación o suspensión de actividad de las firmas), pero no hace referencia a trabajadores ocupados o desocupados.
- c. Las planillas laborales presentadas de manera anual en el REOP mediante el Sistema de Presentación de Planillas constituyen la principal fuente para el MTESS de sueldos y jornales de los trabajadores.
- d. El REOP recopila datos referidos a la ocupación realizada por el trabajador en el puesto de trabajo de la empresa a la cual se halla vinculado, pero esta información es descriptiva y no se halla codificada ni asociada a algún clasificador de ocupación.

- e. El nivel de instrucción de los trabajadores también se recopila mediante declaración realizada por la firma patronal, pero tampoco esta información se halla codificada ni asociada con algún clasificador educativo.

7.2.3 Con respecto a la actualización de datos, metadatos y controles de calidad

- a. La DROP no realiza actualización de los datos de firmas patronales ni de trabajadores de manera periódica. Si bien las firmas patronales presentan planillas de manera anual, el Sistema de Presentación de Planillas no se halla vinculado a los datos de alta al sistema de firmas patronales y trabajadores, por lo cual sus datos no se actualizan automáticamente. Tampoco existe algún mecanismo administrativo que obligue a una actualización de datos de las firmas patronales y de sus trabajadores, como, por ejemplo, limitar el acceso al sistema REOP si no se realizan dichas actualizaciones.
- b. Cuando se produce una fiscalización a raíz de algún tipo de denuncia, se procede a la revisión y actualización de los datos de las firmas patronales y de sus trabajadores, así como del cumplimiento de las obligaciones de las firmas patronales con sus trabajadores y la inclusión, si fuere necesario, de aquellos trabajadores que no se hallen registrados.
- c. No se realiza en la actualidad ningún proceso de evaluación de la calidad del REOP que incluya: la recopilación de información, la evaluación y el diagnóstico de los registros administrativos, la detección de «fallas» desde la perspectiva estadística, la formulación de propuestas de mejora y planes de trabajo para la implementación de dichas mejoras.
- d. Ausencia de metadatos, diccionarios de variables y manuales de manejo de los registros administrativos.

► 8. Ejemplo del potencial uso estadístico de datos del REOP

La explotación estadística de los registros administrativos del REOP de la presente sección se realiza a partir de las bases construidas con fines estadísticos por parte de la DOL. Aunque construidas sin llevar adelante los controles recomendados para asegurar la calidad de los registros administrativos, dichas bases han permitido a la DOL explorarlos y obtener reportes básicos de la situación del mercado laboral formal a nivel agregado, mediante la construcción de variables taxonómicas y cierta limpieza básica de los datos.

La presente sección pretende aprovechar estas bases de la DOL, que, aunque imperfectas, serán útiles para ejemplificar el posible aprovechamiento estadístico de los registros administrativos del REOP mediante tabulados obtenidos a partir del Registro de Inscripciones Patronales y el Registro de Entradas y Salidas de Trabajadores. Pero también poner de relieve que el aprovechamiento estadístico integral de los datos administrativos del REOP solo será posible si este forma parte de un proceso que tenga en cuenta, en primer término, la calidad de los datos administrativos recopilados y, en segundo término, las recomendaciones y los estándares establecido por el INE como órgano rector de las estadísticas a nivel nacional. En el Anexo 3 se presenta un listado de los posibles tabulados que podrían ser obtenidos a partir de los registros del REOP.

Cabe advertir que todos los tabulados presentados constituyen un ejemplo de lo que podría lograrse con la explotación estadística del REOP y de ninguna forma constituyen cifras definitivas, ni los análisis de interpretación realizados son concluyentes acerca del fenómeno descrito.

8.1 Tabulados obtenidos a partir del Registro de Inscripciones Patronales

El Registro de Inscripciones Patronales proporciona datos relativos a las empresas inscriptas en el REOP. En el Cuadro 5 se puede observar el listado de variables aprovechables estadísticamente del Registro de Inscripciones Patronales,

a las cuales se les pueden sumar variables provenientes de otros registros del REOP, así como de registros públicos externos al MTESS.

En el caso de la base de Registros de Inscripciones Patronales aquí utilizada, esta cubre únicamente la inscripción de patronales bajo la forma de matrices y sucursales para los años 2018 y 2019, sin considerar aquellas empresas que se hallan activas pero que se inscribieron en años previos, ni tampoco aquellas que pasaron a la condición de inactivas o clausuradas en el registro durante el periodo analizado. A las variables propias del registro se le ha agregado el número de trabajadores que cada patronal tiene en su matriz o sucursal correspondiente. También se incluyen otras variables incorporadas en gabinete, como el Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP) sugerido por el INE, que es una versión adaptada de la CIU Vr. 4 a la realidad paraguaya a 4 dígitos, y otras provenientes de otros registros, como la identificación por tipo de contribuyente de la empresa inscrita en el REOP e importada de los registros de la Subsecretaría de Estado de Tributación del Ministerio de Hacienda.

► Cuadro 5

Registro de Inscripciones Patronales. Variables para ser explotadas estadísticamente

Registro de Inscripciones Patronales			
Variables para ser explotadas estadísticamente			
Variable	Descripción	Tipo	Categoría
Nro. patronal MTESS	Nro. patronal asignado por el MTESS	Numérico	Nro. patronal asignado por el MTESS
Nro. patronal IPS	Nro. patronal asignado por el IPS	Numérico	Nro. patronal asignado por el IPS
RUC	Nro. de Registro Único del Contribuyente de Hacienda	Numérico	Nro. de Registro Único del Contribuyente de Hacienda
Tipo de empresa	Tipo de empresa	Alfanumérico	Matriz
			Sucursal comercial
			Sucursal productiva

Situación	Situación actual en el cumplimiento de sus obligaciones con el MTESS	Alfanumérico	Activo
			Al día
			Atrasada
			Clausurada
			Inactivo
			Multado
Ciudad	Ciudad	Alfanumérico	Ciudad
Departamento	Departamento	Alfanumérico	Departamento
Fecha de inscripción	Fecha de inscripción en el registro	Fecha	Fecha de inscripción en el registro
Actividad principal	Actividad principal declarada del establecimiento	Alfanumérico	Código y descripción de actividad principal del establecimiento
Actividad económica	Rama de actividad del establecimiento	Alfanumérico	Código y descripción de la rama de actividad del establecimiento

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Para cada uno de los tabulados se detallará la fuente de dato, el periodo de análisis, el objetivo del tabulado, las variables utilizadas y una breve explicación.

8.1.1 Número de inscripciones patronales y número de puestos de trabajo inscritos por tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

Fuente: Base de Registro de Inscripciones Patronales.

Periodo: 2018-2019.

Objetivo: reportar el número de establecimientos inscritos bajo la forma de matrices y sucursales por parte de empresas en el periodo de referencia, así como el número de puestos de trabajo inscritos en cada uno de los establecimientos en el mismo periodo.

► Tabla 1

Número de inscripciones patronales y número de puestos de trabajo inscritos por tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

Inscripciones de matrices y sucursales	2018				2019			
	Número de inscripciones patronales	Número de puestos de trabajo inscritos	% inscripciones patronales	% puestos de trabajo inscritos	Número de inscripciones patronales	Número de puestos de trabajo inscritos	% inscripciones patronales	% puestos de trabajo inscritos
Matrices inscritas en el año N que no inscribieron sucursales en el año N	4 989	10 829	71,5	37,5	4 796	10 411	80,2	47,2
Sucursales inscritas en el año N con matrices inscritas con anterioridad	1 841	16 484	26,4	57,0	1 097	10 892	18,3	49,4
Matrices con sucursales inscritas simultáneamente en el año N	46	546	0,7	1,9	36	354	0,6	1,6
Sucursales inscritas simultáneamente con sus matrices en el año N	104	1 049	1,5	3,6	50	384	0,8	1,7
Total de matrices y sucursales inscritas	6 980	28 908	100	100	5 979	22 041	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Variables utilizadas: año, tipo de empresa, RUC, Nro. patronal MTESS y cantidad empleados total.

Interpretación: pueden darse tres situaciones posibles en el Registro de Inscripciones Patronales: a) que una empresa pase a formar parte del REOP en el año N mediante la inscripción patronal del establecimiento que le sirve de matriz (por la cual se le asignará un número patronal MTESS); b) que una empresa expanda sus actividades con el registro en el REOP de sucursales en el año N (a cada sucursal se le asigna un número patronal MTESS), pero su matriz haya sido inscrita previamente al año N; c) que una empresa inscriba simultáneamente en el año N tanto el establecimiento que le sirve de matriz como otra u otras que le sirvan de sucursales de sus actividades económicas. Esta clasificación es la que se hace en la Tabla 1 al desagregar matrices de sucursales, y el análisis debe considerar esta situación, pues responde a realidades empresariales distintas que se dan en un mismo año.

Considerando la aclaración anterior, la Tabla 1 reporta para el año 2018 un total de 6 980 inscripciones patronales, de las cuales corresponden a matrices 5 035 inscripciones y a sucursales 1 945 registros. Del total de matrices inscritas en el 2018, 4 989 inscripciones corresponden a empresas que únicamente han registrado a sus matrices y 46 matrices fueron inscritas por empresas que simultáneamente inscribieron ese año también sucursales. Del número total de sucursales, 1 841 inscripciones corresponden a sucursales inscritas por empresas cuyo registro en el REOP se realizó en años previos. Así mismo, se pueden identificar 104 sucursales inscritas correspondientes a empresas que inscribieron sus matrices en el 2018 (en este caso, las 46 matrices mencionadas anteriormente).

Además, las empresas inscriben a sus trabajadores en sus respectivos establecimientos, por lo cual se puede conocer el número de trabajadores inscritos en cada uno de ellos. Sin embargo, cuando se agregan los datos debe recordarse que en el Registro Obrero Patronal del MTESS se permite la inscripción de un trabajador en una o más empresas formalmente constituidas, por lo cual ya no se puede hablar de número de trabajadores sino del número de puestos de trabajo inscritos (para conocer el número de trabajadores inscritos en un determinado año debe obtenerse el dato a partir del Registro Único del Trabajador). Considerando esto, puede afirmarse de acuerdo con la Tabla 1 que en el año 2019 se registraron 28 908 nuevos puestos de trabajo inscritos, de los cuales casi el 40 por ciento fueron registrados en matrices y el resto (60 por ciento) en sucursales.

8.1.2 Número de inscripciones patronales y de puestos de trabajo inscritos por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

Fuente: Base de Registro de Inscripciones Patronales.

Periodo: 2018-2019.

Objetivo: reportar el número de establecimientos inscritos mensualmente bajo la forma de matrices y sucursales por parte de empresas en el periodo de referencia, así como el número de puestos de trabajo inscritos mensualmente en cada uno de los establecimientos en el mismo periodo.

Variables utilizadas: año, tipo de empresa, fecha de inscripción, Nro. patronal MTESS y cantidad empleados total.

► Tabla 2

Número de inscripciones patronales por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

Número de inscripciones patronales	2018		2019	
	Matriz	Sucursal	Matriz	Sucursal
Enero	323	66	474	461
Febrero	410	166	335	151
Marzo	584	240	325	56
Abril	470	286	278	53
Mayo	315	254	305	32
Junio	354	265	227	37
Julio	492	188	505	64
Agosto	490	103	409	40
Septiembre	256	22	383	29
Octubre	310	28	607	74
Noviembre	514	91	521	104
Diciembre	517	236	463	46
Total	5 035	1 945	4 832	1 147

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

► **Tabla 3**

Número de puestos de trabajo inscritos por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

Número de puestos de trabajo inscritos	2018		2019	
	Matriz	Sucursal	Matriz	Sucursal
Enero	1 282	1 017	837	4 520
Febrero	1 204	1 632	793	1 101
Marzo	1 813	964	879	497
Abril	818	2 173	738	793
Mayo	726	2 285	1 177	340
Junio	639	2 813	698	470
Julio	906	1 547	1 085	728
Agosto	1 287	1 097	1 072	334
Septiembre	750	345	1 124	804
Octubre	480	465	862	1 103
Noviembre	812	1 045	622	357
Diciembre	658	2 150	878	229
Total	11 375	17 533	10 765	11 276

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Interpretación: la Tabla 2 permite cuantificar el número de establecimientos inscritos por las empresas bajo la modalidad de matrices y sucursales. En el 2018, del total de 5 035 inscripciones de matrices, el mayor número de inscripciones tuvo lugar en el mes de marzo, en tanto el mayor número de inscripciones de sucursales, del total de 1 945 que se realizaron, se dio en el mes de abril.

La Tabla 3 permite de manera similar analizar mensualmente el número de puestos de trabajo inscritos en matrices y sucursales. En el caso del 2018, de los 11 375 puestos de trabajo inscritos en matrices, marzo constituyó el mes de mayor número de inscripciones (1 813 puestos de trabajo inscritos). En las sucursales, fue en el mes de junio cuando se produjo el mayor número de inscripciones de puestos de trabajo (2 813 inscripciones) del total de 17 533 registradas ese año en el REOP.

Ambas tablas permiten observar la tendencia de las inscripciones o aperturas de matrices y sucursales como la registración de puestos de trabajo formales en el ciclo anual e incluso a niveles más desagregados de semestres, trimestres o meses.

8.1.3 Número de puestos de trabajo inscriptos por sexo por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

Fuente: Base de Registro de Inscripciones Patronales.

Periodo: 2018-2019.

Objetivo: reportar el número de puestos de trabajo inscriptos mensualmente bajo la forma de matrices y sucursales por parte de empresas en el periodo de referencia, discriminados por sexo y por tipo de establecimiento.

Variables utilizadas: año, tipo de empresa, fecha de inscripción, cantidad empleados hombres y cantidad empleadas mujeres.

► Tabla 4

Número de puestos de trabajo inscritos por sexo por meses según tipo de establecimiento (matrices y sucursales)
 – Periodo 2018-2019

Número de puestos de trabajo inscritos	2018				2019			
	Matriz		Sucursal		Matriz		Sucursal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Enero	859	423	434	583	468	369	1 862	2 658
Febrero	844	360	682	950	486	307	580	521
Marzo	913	900	530	434	597	282	282	215
Abril	517	301	1 135	1 038	524	214	478	315
Mayo	557	169	1 488	797	872	305	151	189
Junio	401	238	1 426	1 387	414	284	331	139
Julio	580	326	965	582	804	281	339	389
Agosto	722	565	848	249	677	395	188	146
Septiembre	553	197	217	128	756	368	594	210
Octubre	318	162	314	151	574	288	564	539
Noviembre	552	260	538	507	460	162	218	139
Diciembre	412	246	1 463	687	554	324	134	95
Total	7 228	4 147	10 040	7 493	7 186	3 579	5 721	5 555

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Interpretación: la Tabla 4 debe interpretarse teniendo en cuenta que la unidad de análisis descrita en dicha tabla son los puestos de trabajo inscritos en el REOP desagregados por el sexo del trabajador que los ocupa y no el número de hombres y mujeres trabajadoras inscritas. Teniendo esto en consideración, puede afirmarse que, en enero de 2018, de los 2 299 puestos de trabajo registrados en el REOP en matrices y sucursales, 859 de ellos fueron registrados a nombre de personas del sexo masculino en matrices y 434 en sucursales. Los puestos de trabajo registrados a nombre de personas del sexo femenino sumaron 423 en matrices y 583 en sucursales. Un aspecto para tener en cuenta es que los puestos de trabajo ocupados por mujeres (11 640 entre matrices y sucursales) representaron el 39 por ciento del total de puestos de trabajo inscritos en el 2018.

8.1.4 Número de inscripciones patronales y número de puestos de trabajo inscritos por departamento según tipo de establecimiento (matrices o sucursales) – Periodo 2018-2019

Fuente: Base de Registro de Inscripciones Patronales.

Periodo: 2018-2019.

Objetivo: reportar el número de establecimientos inscritos por departamento bajo la forma de matrices y sucursales por parte de empresas en el periodo de referencia, así como el número de puestos de trabajo inscritos por departamento en cada uno de los establecimientos en el mismo periodo.

Variables utilizadas: año, tipo de empresa, departamento, Nro. patronal MTESS y cantidad empleados total.

► Tabla 5

Número de inscripciones patronales por departamento según tipo de establecimiento (matrices o sucursales) – Periodo 2018-2019

Departamentos / Años	Número de Inscripciones patronales			
	2018		2019	
	Matriz	Sucursal	Matriz	Sucursal
Alto Paraguay	17	4	13	2
Alto Paraná	763	208	774	125
Amambay	84	25	110	10
Asunción	1 618	568	117	14

Boquerón	129	35	255	46
Caaguazú	150	104	40	11
Caazapá	49	13	124	15
Canindeyú	117	42	1 408	316
Central	1 297	592	1 183	408
Concepción	56	35	40	12
Cordillera	84	44	60	25
Guairá	72	21	64	18
Itapúa	330	121	336	75
Misiones	37	25	40	20
Ñeembucú	44	16	47	6
Paraguarí	46	25	64	19
Presidente Hayes	66	20	53	10
San Pedro	76	47	104	15
Total	5 035	1 945	4 832	1 147

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

► Tabla 6

Número de puestos de trabajo inscritos por departamento según tipo de establecimiento (matrices o sucursales) – Periodo 2018-2019

Departamentos / Años	Número de puestos de trabajo inscritos			
	2018		2019	
	Matriz	Sucursal	Matriz	Sucursal
Alto Paraguay	372	25	48	2
Alto Paraná	1 706	1 580	1 889	1 055
Amambay	92	126	209	179
Asunción	4 933	5 431	195	19
Boquerón	214	422	313	682
Caaguazú	257	739	60	113
Caazapá	67	69	126	84
Canindeyú	168	195	4 033	2 966
Central	2 343	5 634	2 632	4 099
Concepción	113	420	38	462

Cordillera	114	271	94	147
Guairá	132	95	99	199
Itapúa	385	1 279	471	535
Misiones	84	97	154	184
Ñeembucú	37	48	53	214
Paraguarí	66	169	134	70
Presidente Hayes	160	636	102	109
San Pedro	132	297	115	157
Total	11 375	17 533	10 765	11 276

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Interpretación: de la Tabla 5 puede afirmarse que en el 2018 fueron registrados en Asunción un total de 2 186 establecimientos formales de distintos tipos, de los cuales 1 618 corresponden a matrices y 568 a sucursales. En cuanto a la Tabla 6, debe interpretarse teniendo en cuenta que la unidad de análisis descrita en dicha tabla son los puestos de trabajo inscriptos en el REOP y no el número de empleados. Así puede afirmarse que en el 2018 fueron registrados en Asunción 10 364 formales en distintos tipos de establecimientos entre matrices y sucursales, de los cuales 4 933 puestos de trabajo se registraron en matrices y 5 431 puestos de trabajo fueron registrados en sucursales.

8.1.5 Número de inscripciones patronales y número de puestos de trabajo inscriptos por actividad económica agrupada a nivel de letra del CNAEP según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

Fuente: Base de Registro de Inscripciones Patronales.

Periodo: 2018-2019.

Objetivo: reportar el número de establecimientos inscriptos por tipo de actividad económica bajo la forma de matrices y sucursales por parte de empresas en el periodo de referencia, así como el número de puestos de trabajo inscriptos por actividad económica en cada tipo de establecimiento en el mismo periodo.

Variables utilizadas: año, tipo de empresa, sección (correspondiente al clasificador de actividades económicas CIU Rev. 4), Nro. patronal MTESS y cantidad empleados total.

► **Tabla 7**

Número de inscripciones patronales por actividad económica agrupada a nivel de letra del CNAEP según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

	Número de inscripciones patronales	2018		2019	
Letra	Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP - VI)	Matriz	Sucursal	Matriz	Sucursal
A	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	463	61	724	37
B	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	1	4	9	
C	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	347	253	425	62
D	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	2		5	
E	SUMINISTRO DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO	15	3	24	
F	CONSTRUCCIÓN	323	16	324	11
G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	1 789	896	1 658	794
H	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	211	33	166	8
I	ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDAS	178	105	186	43
J	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	177	114	88	18
K	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	77	273	43	75
L	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	163	43	139	3

M	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	626	7	522	13
N	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS DE APOYO	130	20	118	5
O	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO	5		3	
P	ENSEÑANZA	50	36	55	23
Q	SALUD HUMANA Y SERVICIOS SOCIALES	160	22	108	7
R	ARTE, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	39	17	32	34
S	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	279	42	202	14
T	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO				
U	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES			1	
	Total general	5 035	1 945	4 832	1 147

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

► **Tabla 8**

Número de puestos de trabajo inscriptos por actividad económica agrupada a nivel de letra del CNAEP según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) – Periodo 2018-2019

	Número de puestos de trabajo inscriptos	2018		2019	
Letra	Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP - VI)	Matriz	Sucursal	Matriz	Sucursal
A	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	862	789	973	291
B	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS		209	11	
C	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	920	1925	1549	634
D	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	6		6	
E	SUMINISTRO DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO	95		151	
F	CONSTRUCCIÓN	1122	282	1450	627
G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	3 272	8 573	2 705	7 259
H	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	671	359	393	60
I	ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDAS	462	1 041	408	680
J	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	274	155	197	535
K	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	133	1 676	125	380
L	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	170	252	152	1

M	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	1 009	57	973	90
N	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS DE APOYO	1 421	24	413	165
O	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO	14		9	
P	ENSEÑANZA	320	462	454	182
Q	SALUD HUMANA Y SERVICIOS SOCIALES	192	1 315	276	197
R	ARTE, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	70	113	95	95
S	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	362	301	425	80
T	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO				
U	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES				
	Total general	11 375	17 533	10 765	11 276

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Interpretación: en la Tabla 7 puede observarse el número de inscripciones patronales desagregadas por actividad económica según tipo de establecimiento (matrices y sucursales) en los años 2018 y 2019. Como en las anteriores tablas ya descritas, hace referencia a los establecimientos inscriptos en el REOP y no al número de empresas. Así puede afirmarse que en el 2018 fueron registrados a nivel nacional en el grupo de actividades económicas al comercio al por mayor y al menor (letra G) un total de 1 789 establecimientos formales en el tipo de matrices y 896 en el tipo de sucursales.

La Tabla 8 indica el número de puestos de trabajo registrados en el REOP por actividad económica en los años 2018 y 2019 según tipo de establecimiento (que corresponden exclusivamente al mercado laboral privado). La interpretación de la

Tabla 8 debe hacerse teniendo en cuenta que la unidad de análisis descripta son los puestos de trabajo inscriptos en el REOP. Así puede afirmarse que en el 2018 fueron registrados en actividades económicas vinculadas a la construcción (letra F) 1 122 puestos de trabajo formales en establecimientos identificados como matrices y 282 puestos de trabajo registrados en sucursales.

8.2 Tabulados obtenidos a partir del Registro de Entradas y Salidas de Trabajadores

La generación de tabulados a partir de los Registros de Entradas y Salidas de Trabajadores del REOP requiere enfatizar, para fines de interpretación, que lo que se registra en el REOP es la entrada y salida de los trabajadores de los puestos de trabajo en el interior de una estructura empresarial, aunque dicho movimiento no implica necesariamente creación o destrucción de puestos laborales. Otro aspecto para considerar, y no de menor relevancia, es que el movimiento de entrada y salida de un trabajador puede darse varias veces en el año, con lo cual no puede asociarse directamente el número de movimientos con el número de trabajadores.

Un ejercicio con los datos de la base de entradas y salidas del 2019 puede aclarar la cuestión. En el 2019 fueron identificados 240 892 movimientos de entrada de acuerdo a lo publicado por la DOL a partir de datos del REOP¹⁵. Si se organiza la base por el número de Cédula de Identidad a fin de identificar el número de entradas por trabajador, se obtiene la Tabla 9, que además permite distinguir en qué tipo de empresas fueron inscriptos de acuerdo a la categorización de contribuyente asignada a la empresa por el Ministerio de Hacienda¹⁶.

15. Dato publicado por la DOL en la página web del MTESS como Entrada_Salida_JUNIO2020_WEB.xlsx (<https://www.mtess.gov.py/observatorio/serie-2015-2020-registros-de-comunicaciones-de-entrada-y-salida-de-trabajadores>).

16. Para 9 015 registros de entradas no se ha podido asociar el RUC de la empresa donde se emplea a la persona con su categoría de contribuyente debido a problemas de tipeo, ausencia de dígito verificador o simplemente porque no se cuenta con el RUC. El ejercicio se realiza con un total de 231 967 registros de entradas.

► Tabla 9

Personas por número de entradas según empresas clasificadas por tipo de contribuyente

Nro. de entradas	Tipo de contribuyentes				Nro. de registros	Diferencia	% Diferencia
	Pequeños	Medianos	Grandes	Total			
1	77 470	43 361	66 960	187 791	187 791	0	0
2	4 933	3 003	5 891	13 827	27 654	13 827	50
3	661	285	603	1 549	4 647	3 098	66,7
4	235	91	174	500	2 000	1 500	75
5	132	55	60	247	1 235	988	80
6	75	27	47	149	894	745	83,3
7	43	22	42	107	749	642	85,7
8	15	21	35	71	568	497	7,5
9	15	28	38	81	729	648	88,9
10	13	17	34	64	640	576	90
Mayor a 10	51	100	145	296	5 060	4 764	94,2
Total de entradas	83 643	47 010	74 029	204 682	231 967	27 285	11,8
Nro. de registros	85 391	53 701	92 875	231 967			
Diferencia	1 748	6 691	18 846	27 285			
% Diferencia	2	12,5	20,3	11,8			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Pueden observarse dos hechos interesantes en el ejercicio. En primer lugar, el número total de entradas registradas siempre debe ser mayor al número de personas cuyas entradas fueron registradas. En la Tabla 9 se estima que el número total de registros de entradas sobrepasa al de personas con entradas registradas en un 12 por ciento. En segundo lugar, es interesante observar que los registros de entradas de personas (con sus consiguientes registros de salidas) son mucho más frecuentes en empresas de mayor tamaño que en las pequeñas. Así, en las empresas catalogadas como pequeños contribuyentes el número de registros de entradas sobrepasa al número de personas registradas en un 2 por ciento, en tanto en las firmas identificadas como grandes contribuyentes esta diferencia se eleva por encima del 20 por ciento.

En el caso de la base de Registros de Entradas y Salidas aquí utilizada, cubre únicamente la del año 2019 y proporciona datos relativos a la entrada y salida de trabajadores con sus características personales y laborales de puestos de trabajo registrados en empresas inscriptas en el REOP. En el Cuadro 6 se puede observar el listado de variables aprovechables estadísticamente del Registro de Entradas y en el Cuadro 7 el correspondiente al Registro de Salidas.

► Cuadro 6

Registro de Entradas y Salidas. Variables para ser explotadas estadísticamente. Entradas de empleados

Registro de Entradas y Salidas			
Variables para ser explotadas estadísticamente			
Entradas de empleados			
Variable	Descripción	Tipo	Categoría
Nro. patronal	Corresponde al número patronal del Ministerio de Trabajo	Numérico	
Tipo de documento	Tipo de Cédula de Identidad	Alfanumérico	Cédula paraguaya
			Cédula extranjera
C.I.	Número de C.I.	Numérico	
Nacionalidad	País de nacimiento	Alfanumérico	
Estado civil	Estado civil	Alfanumérico	Casado
			Desconocido
			Divorciado
			Soltero
			Viudo
Fecha de nacimiento	Fecha de nacimiento	Fecha	
Sexo	Sexo	Alfanumérico	
¿Indígena?	Condición de indígena	Alfanumérico	No

			Aché, angaité, avá guaraní, ayoreo, enlhet norte, enxet sur, guaná, guaraní ñandeva, guaraní occidental, maká, manjui, mbya guaraní, qom, sanapaná, toba maskoy, tomáraho, ybytosó, paí tavyterá, nivacilé
¿Discapacidad?	Se pregunta si tiene o no discapacidad de algún tipo y se selecciona el tipo de discapacidad en caso afirmativo	Alfanumérico	No
			auditiva
			intelectual
			motora
			psicosocial
			visual
Cantidad de hijos	Número de hijos	Numérico	0 al 15
Departamento	Departamento	Alfanumérico	Alto Paraguay, Alto Paraná, Amambay, Boquerón, Caaguazú, Caazapá, Canindeyú, Capital (Asunción), Central, Concepción, Cordillera, Guairá, Itapúa, Misiones, Ñeembucú, Paraguarí, Presidente Hayes, San Pedro
Distrito	Distrito. De acuerdo al departamento seleccionado se despliegan sus distritos	Alfanumérico	

Profesión	Profesión del trabajador. Variable con ID persona/ profesión creadas del 3 al 3 286. Abierta para la inclusión del usuario de otra profesión no descripta en la lista. No es un clasificador	Alfanumérico	Nro. de orden existentes del 3 al 3 286
Cargo	Cargo del trabajador en su lugar de trabajo. Variable con ID de cargos creados del 588 750 al 672 397. Abierta para la inclusión del usuario de otro cargo no descripto en la lista. No es un clasificador	Alfanumérico	Nro. de orden existentes del 588 750 al 672 397
Categoría/cargo	Categoría/cargo del trabajador	Alfanumérico	Aprendiz
			Directivos y técnicos
			Mandos y especialista
			Personal no cualificado
			Trabajador a tiempo parcial
			Trabajo de domicilio
Fecha de entrada en la empresa	Fecha de entrada en la empresa del trabajador		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

► Cuadro 7

Registro de Entradas y Salidas. Variables para ser explotadas estadísticamente. Salidas de empleados

Registro de Entradas y Salidas			
Variables para ser explotadas estadísticamente			
Salidas de empleados			
Variable	Descripción	Tipo	Categoría
ID de empleado	Corresponde al número identificador asignado por el Ministerio de Trabajo. Al seleccionarlo se identifica	Numérico	
C.I.	Número de C.I.	Numérico	
Nro. patronal	Corresponde al número patronal del Ministerio de Trabajo	Numérico	
Tipo de movimiento	Salida de personal	Alfanumérico	
Motivo de movimiento	Motivo de movimiento	Alfanumérico	Despido
			Renuncia
			Despido justificado
			Renuncia voluntaria
			Despido injustificado
			Jubilación
			Traslado
			Término de contrato
			Zafra
			Abandono lugar de trabajo
			Cierre/clausura
			Defunción
			Término de contrato por mutuo consentimiento según art. 78 inc. b)
			Cambio numeral patronal IPS

			Absorción
Fecha	Fecha de movimiento	Fecha	
Fecha de movimiento	Fecha de registro del movimiento en el sistema	Fecha	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP - MTESS.

8.2.1 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por meses. Periodo 2019

Fuente: Base de Registro de Entradas y Salidas.

Periodo: 2019.

Objetivo: reportar el número de movimientos de entradas y salidas mensuales de trabajadores inscriptos en el REOP y el saldo neto mensual entre dichos movimientos para el periodo de referencia.

Variables utilizadas: año, fecha de movimiento de entrada y salida.

► Tabla 10

Distribución de los movimientos de entradas y salidas por meses. Periodo 2019

	Entrada de personal	Salida de personal	Diferencia entre entradas y salidas
Enero	25 405	21 855	3 550
Febrero	21 394	17 690	3 704
Marzo	21 165	17 778	3 387
Abril	19 932	17 563	2 369
Mayo	19 633	16 586	3 077
Junio	20 211	16 972	3 239
Julio	21 567	19 233	2 334
Agosto	20 287	17 199	3 088
Septiembre	19 022	16 270	2 752
Octubre	19 146	16 573	2 573
Noviembre	18 133	16 192	1 921
Diciembre	15 077	18 289	-3 212
Total general	240 982	212 200	28 782

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP - MTESS.

Interpretación: la Tabla 10 reporta el número de movimientos mensual de entradas y salidas del REOP de trabajadores que se hallan inscritos en este y se calcula la diferencia neta mensual entre dichos movimientos. Así puede afirmarse que el mes de mayor movimiento de entradas y salidas en el 2019 fue enero, diciembre constituyó el mes de menor movimiento de entradas y septiembre el de menor número de salidas. Diciembre constituyó el único mes del 2019 en que el número de entradas fue menor al número de salidas comunicadas.

8.2.2 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por meses según sexo. Periodo 2019

Fuente: Base de Registro de Entradas y Salidas.

Periodo: 2019.

Objetivo: reportar el número de movimientos de entradas y salidas mensuales de trabajadores inscritos en el REOP por sexo y la diferencia movimientos entre sexos para el periodo de referencia.

Variables utilizadas: año, fecha de movimiento de entrada y salida, sexo de los trabajadores.

► Tabla 11

Distribución de los movimientos de entradas y salidas por meses según sexo. Periodo 2019

	ENTRADAS			SALIDAS		
	Mujeres	Hombres	Diferencia H-M	Mujeres	Hombres	Diferencia H-M
Enero	9 082	16 323	7 241	8 561	13 293	4 732
Febrero	8 124	13 270	5 146	6 172	11 518	5 346
Marzo	7 983	13 182	5 199	6 247	11 531	5 284
Abril	7 175	12 757	5 600	5 875	11 688	5 813
Mayo	6 795	12 868	6 073	5 551	11 035	5 484
Junio	7 221	12 990	5 769	6 052	10 920	4 868
Julio	8 073	13 494	5 421	6 947	12 286	5 339
Agosto	7 257	13 030	5 773	6 019	11 180	5 161
Septiembre	6 632	12 390	5 758	5 886	10 384	4 498
Octubre	6 268	12 878	6 610	5 566	11 007	5 441

Noviembre	6 195	11 918	5 723	5 730	10 462	4 732
Diciembre	5 898	9 179	3 281	6 788	11 501	4 713
Total general	86 703	154 279	67 594	75 394	136 805	61 411

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Interpretación: la Tabla 11 reporta el número de movimientos mensual de entradas y salidas del REOP de trabajadores del sexo masculino y femenino que se hallan inscriptos en él y se calcula la diferencia neta mensual entre sexos por tipo de movimiento. Así puede afirmarse que, en el mes de enero de 2019, el número de entradas (inscripción de un trabajador a algún puesto de trabajo) presentó un diferencial a favor de los hombres equivalente a 7 241 movimientos de entradas. Asimismo, en el mes de enero de 2019 el número de movimientos de salidas de hombres fue mayor al de las mujeres y equivalente en 4 732 movimientos de salidas adicionales. La presentación mensual de movimientos de entradas y salidas discriminados por sexo permite detectar comportamientos procíclicos o contracíclicos con respecto a la actividad económica y si estos afectan de manera diferente a los asalariados del mercado laboral formal.

8.2.3 Distribución de los movimientos de entradas y salidas por grupos de edad según sexo. Periodo 2019

Fuente: Base de Registro de Entradas y Salidas.

Periodo: 2019.

Objetivo: reportar el número de movimientos de entradas y salidas mensuales de trabajadores inscriptos en el REOP por grupos de edad según sexo para el periodo de referencia.

Variables utilizadas: año, fecha de movimiento de entrada y salida, grupo de edades de los trabajadores.

► Tabla 12

Distribución de los movimientos de entradas y salidas por grupos de edad y sexo. Periodo 2019

Grupo de edad	Entrada		Total general	Salida		Total general
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
15 a 19 años	3 705	6 329	6 329	1 848	2 884	4 732
20 a 24 años	27 987	41 082	41 082	21 487	32 039	53 526
25 a 29 años	22 619	36 163	58 782	20 208	32 405	52 613
30 a 34 años	13 195	25 298	38 493	12 608	23 772	36 380
35 a 39 años	8 378	17 763	26 141	8 060	17 098	25 158
40 a 44 años	4 670	10 527	15 197	4 546	10 104	14 650
45 a 49 años	2 718	6 820	9 538	2 678	6 614	9 292
50 a 54 años	1 705	4 627	6 332	1 685	4 632	6 317
55 a 59 años	1 105	3 222	4 327	1 260	3 694	4 954
60 a 64 años	379	1 655	2 034	644	2 303	2 947
65 años y más	229	778	1 007	361	1 245	1 606
NR	13	15	28	10	15	25
Total general	86 703	154 279	240 982	75 395	136 805	212 200

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP – MTESS.

Interpretación: la Tabla 12 reporta el número de movimientos de entradas y salidas del REOP de trabajadores del sexo masculino y femenino por grupos de edades que se hallan inscritos en él. De acuerdo con los datos, puede afirmarse que la mayor parte de la dinámica de los movimientos de entradas y salidas del REOP, tanto de hombres como de mujeres, se da en el grupo de asalariados comprendido entre 20 y 34 años.

8.2.4 Distribución mensual de los movimientos de salidas según motivo de salida. Periodo 2019

Fuente: Base de Registro de Entradas y Salidas.

Periodo: 2019.

Objetivo: reportar el número de movimientos de salidas mensuales de trabajadores inscritos en el REOP según el motivo que explica el reporte de su movimiento de salida, para el periodo de referencia.

Variables utilizadas: año, fecha de movimiento de entrada y salida, motivo de movimiento de salida de los trabajadores.

► Tabla 13

Distribución de los movimientos de salidas según motivo de salida. Periodo 2019

Motivo de salida	Salida de personal												
	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Total
Abandono lugar de trabajo	389	289	306	252	291	234	296	284	223	242	204	198	3 208
Cambio número patronal de IPS	3	4	2		1	2	5	3		8	70	1 302	1 400
Cierre/clausura	69	203	78	78	93	132	89	89	35	40	35	18	959
Defunción	58	61	52	51	53	47	59	54	77	46	47	35	640
Despido injustificado	4 041	3 546	2 750	2 567	2 667	2 624	2 838	3 044	2 606	2 738	2 514	2 564	34 499
Despido justificado			657	697	665	658	656	623	596	670	531	555	6 308
Despido			584	512	526	474	491	451	406	514	383	306	4 647
Entrada personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jubilación	117	130	146	157	151	143	148	161	159	162	146	136	1 756
NR	3	2	0	0	0	0	2	2	8	0	1	1	19
Renuncia	9 521	8 795	8 742	8 017	7 929	7 802	8 561	7 498	7 200	7 307	7 047	7 584	96 003
Término de contrato	3 366	2 923	3 148	3 055	2 799	3 666	4 024	3 217	3 087	3 244	3 752	3 600	39 881
Término de contrato por mutuo consentimiento según art. 78 inc. b)		456	335	367	349	307	433	572	383	364	392	404	4 362
Traslado	4 140	1 112	743	1 695	977	765	1 459	982	1 362	836	689	1 185	15 945
Zafra	148	169	235	115	85	118	172	219	128	402	381	401	2 573
Total	21 855	17 690	17 778	17 563	16 586	16 72	19 233	17 199	16 270	16 573	16 192	18 289	212 200

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REOP - MTESS.

Interpretación: la Tabla 13 reporta el número mensual de movimientos de salidas de trabajadores de sus puestos laborales registrados en el REOP de acuerdo al motivo de salida. En este sentido, hay que recordar que lo que se analiza en el presente cuadro son salidas de trabajadores de puestos laborales y no destrucción de puestos laborales. El único motivo de salida que puede asociarse directamente con destrucción de puestos laborales es el que hace referencia al cierre o clausura de la empresa o establecimiento. Otros motivos como el cambio de número patronal del IPS o traslados no se traducen en salida efectiva del trabajador de su puesto de trabajo registrado en el REOP, sino que responden simplemente a arreglos administrativos en el interior de las empresas.

Un análisis somero de los datos de la Tabla 13 permite identificar como principal causa de movimientos de salidas a las renunciaciones y los despidos (justificados o injustificados) seguidos de los términos de contrato. El 87,5 por ciento de los movimientos de salidas (185 700 casos) se hallan explicados por estos tres motivos. La presentación mensual de los motivos de salidas del REOP de los trabajadores asalariados de sus puestos de trabajo permite realizar relaciones con el ciclo económico anual.

▶ 9. Sugerencias y recomendaciones

El presente informe confirma la riqueza y potencialidad de los registros administrativos del MTESS como fuente de datos para operaciones estadísticas que sirvan para la elaboración y evaluación de políticas públicas de empleo. También, dada la complejidad de su uso y la necesidad de realizar un trabajo coordinado entre las distintas dependencias del MTESS a fin de obtener información útil, confiable y oportuna para la toma de decisiones, en la presente sección se brindan una serie de sugerencias basadas en una visión integral, para aprovechar el potencial de esta fuente de información.

Es imprescindible cuidar la calidad del registro administrativo como operación transaccional desde el momento de su recopilación; asimismo, no es una cuestión menor la confidencialidad de los datos y su resguardo informático. Además, el enfoque estadístico, desde el mismo momento de su recopilación y resguardo, constituye un hito clave para facilitar la transformación de las bases de datos administrativos en bases de datos estadísticos. Finalmente, es necesario que el acceso a las bases estadísticas y el reporte que pueda generarse a partir de ellas sean administrados por separado del registro en sí mismo, asignando niveles de acceso y responsabilidad por la importancia de los datos. Tanto las bases de datos como los reportes habrán de formar parte del sistema de información laboral que podrá alimentar los análisis técnicos y políticos correspondientes.

A continuación, se presentan los procesos de mejoras que el MTESS pretende impulsar, orientados al fortalecimiento de la generación y el uso de los registros administrativos para operaciones estadísticas. En línea y en armonía con las líneas de acción que se presentan a continuación, se podrá evaluar también la conveniencia y disponibilidad de recursos para establecer un Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL).

9.1 Fortalecimiento del REOP en la DROP

- Simplificar los criterios de inscripción de las firmas patronales, conforme con lo establecido en las reglamentaciones pertinentes, de manera coordinada con la DOL y con el apoyo de la DTIC para su implementación práctica en los sistemas de gestión informáticos. Por ejemplo, la asignación de números patronales distintos a una misma institución educativa, por el hecho de que para algunas categorías de trabajadores (tales como maestros y administrativos) están vigentes regímenes previsionales distintos, es una práctica que, potencialmente, complica el registro de firmas patronales.
- Definir con la mayor claridad posible las variables para ser completadas por las firmas patronales, mediante opciones de respuestas cerradas validadas por la DOL; contando con el apoyo de la DTIC para su implementación en los sistemas de gestión del REOP.
- Incluir, con el apoyo del INE, los clasificadores de actividad, ocupación, nivel de instrucción, entre otros, alineados al marco nacional e internacional, que servirán posteriormente para la caracterización de las firmas patronales, de los puestos de trabajo, de las empresas y los trabajadores por parte de la DOL.
- Introducir la identificación del área de residencia de la firma patronal (urbana o rural), haciendo uso de los clasificadores de localidades del INE y los datos de la dirección reportada por la firma patronal.
- Realizar actualizaciones de los datos de las firmas patronales de manera periódica y limitar el acceso a los servicios del sistema cuando estas actualizaciones no se concreten.
- Evaluar la posibilidad de dotar de más recursos humanos y tecnológicos a la DROP.
- Establecer algún criterio que permita indicar, en la base de registros administrativos, la condición de actividad de la firma patronal a nivel del registro (ya sea como activo, inactivo temporal, cierre, etc.), independientemente de su situación jurídica conocida. Esto permitiría saber con cuántas firmas patronales activas se cuenta en la base y facilitaría el estudio de las dinámicas a nivel de las firmas patronales.

- Documentar el registro y cualquier procedimiento llevado adelante, mediante la generación de los metadatos correspondientes, manuales de procedimientos, diccionarios de variables, etc., en coordinación con el INE para asegurar la alineación a los estándares nacionales e internacionales.
- Identificar desde el proceso de registro las firmas patronales registradas como microempresas que no cuentan con trabajadores dependientes (dirigidas por sus propietarios) y generar una variable que los identifique como independientes o autónomos.
- Resguardar la confidencialidad de los datos administrativos recopilados, así como de las informaciones que se generen en el cruce con otros registros de distintas dependencias, según lo establecido en la Ley N° 6670/2020 sobre el secreto estadístico, en estrecha coordinación con el INE. Este criterio deberá aplicarse también en el posible intercambio de datos administrativos con otras instituciones públicas nacionales e internacionales, así como con las instituciones de investigación.

9.2 Fortalecimiento del componente tecnológico de los registros administrativos en la DTIC

- Apoyar los procesos de documentación de los distintos sistemas de gestión de datos administrativos que hacen al REOP y la elaboración, así como la difusión, de manuales tanto para los proveedores de datos como para los usuarios intermedios y finales de los registros administrativos.
- Aplicar los criterios relativos a la confidencialidad de los datos administrativos del REOP recomendados por el INE, sobre la base de la normativa vigente (Ley N° 6670/2020 y otras).
- Fortalecer la seguridad al acceso de los registros almacenados, estableciendo niveles de acceso jerárquicos, adquisición de equipamiento, *softwares* y capacitación del personal.

9.3 Fortalecimiento de la capacidad estadística de la DOL

- Fortalecer el Departamento de Estadística, a través de recursos humanos y materiales.
- Fortalecer la capacidad del personal de ambos departamentos en el procesamiento de datos a partir de los registros administrativos, su posible vinculación con registros administrativos de otras instituciones y la construcción de indicadores a partir de ellos.
- Fortalecer la capacidad analítica de la DOL con personal especializado en investigación sociolaboral, economía y sociología.
- Documentar las operaciones estadísticas llevadas a cabo por la DOL mediante la generación de metadatos, diccionarios de variables y manuales de procesamiento de datos.
- Definir con la DROP, y en coordinación con el INE, los criterios de confidencialidad de los datos que serán utilizados en el intercambio de datos administrativos entre dependencias del MTESS, con otras instituciones públicas nacionales e internacionales, así como con instituciones privadas de investigación.

9.4 Conformación de un comité de aprovechamiento estadístico del REOP

- Dada la complejidad del uso del REOP y la necesidad de realizar un trabajo coordinado entre las distintas dependencias involucradas en el aprovechamiento estadístico de los registros administrativos, se recomienda la conformación de un comité o de una mesa de trabajo.
- Este comité también debería considerar la oportunidad de definir criterios de interoperabilidad de datos administrativos con otras instituciones públicas, en cooperación con el INE como institución encargada del Sistema Estadístico Nacional, a fin de enriquecer las bases de datos estadísticos surgidos del REOP y la generación de conocimiento acerca de los fenómenos del mercado laboral paraguayo.

▶ 10. Reflexiones finales

El diagnóstico del Registro Obrero Patronal en el presente informe constituye un primer paso para establecer un plan de fortalecimiento de las capacidades de generación y uso de los registros administrativos con fines estadísticos en el MTESS, planteando un esfuerzo de estandarización y de coordinación intra- e interinstitucional.

Por un lado, se pretende impulsar un proceso que permita evaluar la base metodológica y conceptual, la oportunidad de recolección, las clasificaciones y variables investigadas, y la disponibilidad de la información recolectada.

Para formular este plan de fortalecimiento de los registros administrativos del MTESS es preciso, en primer lugar, definir el personal que hará parte y tendrá bajo su responsabilidad este proceso y que coordinará con el INE. Por sus funciones estadísticas y responsabilidades en el procesamiento y difusión de estas, el liderazgo del proceso recaería sobre la Dirección del Observatorio Laboral, dependencia que, de manera coordinada con la Dirección de Registro Obrero Patronal y el apoyo de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación, conformaría una mesa o un grupo técnico que guíe todo el proceso de fortalecimiento.

Por otro lado, y de manera paralela, este proceso impulsado por el MTESS, en coordinación con el INE, podrá promover, en el largo plazo, la implementación de un SIMEL, que contribuya a la estandarización del proceso para el aprovechamiento estadístico de los registros administrativos que apoye la gestión de las políticas públicas. Para ello, se requiere contar con las capacidades técnicas necesarias para convertir los datos administrativos en datos estadísticos, adicionalmente a un marco legal adecuado que permita el acceso de los usuarios finales a la información estadística para su transformación en conocimiento relevante.

► 11. Bibliografía

Becker, Carlos G. 2016. «Utilización de registros administrativos en investigaciones económicas. Marco jurídico europeo y aportes para la discusión dentro del marco jurídico paraguayo». Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción. *Revista Jurídica. UCA Law Review*: 745-764.

Casanova, Hugo. 2012. «Los Registros Administrativos. Sus ventajas y desventajas. Sus diferencias frente a las encuestas y los censos». <http://estadisticaamigable.blogspot.com/2012/05/los-registros-administrativos.html>

Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa. 2011. *Uso de fuentes administrativas y secundarias para estadísticas oficiales: un manual de principios y prácticas*. Nueva York y Ginebra.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia. 2010. *Metodología para el fortalecimiento de registros administrativos*. Colección Documentos – Actualización 2010 Núm. 99. Bogotá, D.C.

—. 2017. *Lineamientos para el Proceso Estadístico en el Sistema Estadístico Nacional*. Julio de 2017.

—. 2014. *Lineamientos para documentar la metodología de operaciones estadísticas basadas en registros administrativos*. Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización -DIRPEN. Agosto de 2014. CÓDIGO: DSO-020-LIN-04. VERSIÓN 1.

Echegoyen, Graciela, comp. 2003. *Registros administrativos, calidad de los datos y credibilidad pública: presentación y debate de los temas sustantivos de la 2da reunión de la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL*. UN. ECLAC. Statistics and Economic Projections Division. Serie Estudios estadísticos y prospectivos. Santiago: Naciones Unidas, CEPAL, División de Estadística y Proyecciones Económicas. Diciembre de 2003.

García Bravo, Daniel. 2000. *Sistemas de información en la empresa*. Madrid: Pirámide.

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2012. *Proceso estándar para el aprovechamiento de registros administrativos*. México.

Liebowitz, Jay. 1999. *Knowledge Management Handbook*. Boca Ratón, Fla.: CRC Press.

Martín, Iván. 2011. *Best practices on collecting and sharing labour migration data for the improvement of the labour market information systems (LMISs) project*. IOM. <http://www.confluences.mediterranee.com/immartin/index.html>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Observatorio Laboral Departamento de Estadística. 2017a. *Tendencia de los Registros Administrativos de Empresas y Trabajadores 2008-2017*. Registro de Empleadores y Trabajadores en el MTESS. Periodo 2008-2017. Agosto de 2017.

—. 2017b. *Reporte Estadístico de Inscripciones Patronales Primer Trimestre 2017*. 7 de abril de 2017.

—. 2017c. *Compendio estadístico 2016*. 7 de abril de 2017.

—. 2018a. *Serie de datos de los principales registros administrativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social PERIODO 2014 2017*.

—. 2018b. *Compendio estadístico 2017. Registros administrativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. Abril de 2018.

—. 2019. *El Observatorio y la Información sobre el Mercado Laboral*. Septiembre de 2019.

—. 2020a. *Vacaciones anuales remuneradas*. Junio de 2020.

—. 2020b. *Registro de Comunicaciones de Entradas y Salidas*. Junio de 2020.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dirección General de Seguridad Social y Dirección de Observatorio Laboral. 2020. *Medidas económicas y socio-laborales adoptadas en Paraguay ante la pandemia por COVID 19 y su efecto en el mercado laboral formal privado*. Asunción. Junio de 2020.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE). 2020. *Boletín de Empleo registrado. Serie anual - Año 2019*.

—. 2019. *Boletín de Empresas. Serie anual - Año 2018*.

—. 2020. *Boletín de Remuneraciones de los trabajadores registrados. Serie anual - Año 2019*.

—. 2020. *Boletín de Remuneraciones de los trabajadores registrados. Serie anual - Año 2019*.

—. 2020. *Áreas económicas locales: Empleo, empresas y remuneraciones*. Moreno Salinas, Edgar. 2016. *Elaboración del marco conceptual de los registros estadísticos basados en los registros administrativos del sector agrario*. Proyecto «Clima, Agro y Transferencia del Riesgo» (CAT). BMU/Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Lima. Abril de 2016.

OBSICA (Observatorio e Índice de Seguridad Democrática del Sistema de la Integración Centroamericana). 2014. *Cuaderno metodológico sobre explotación de registros administrativos*. Proyecto CECI - OBSICA. Noviembre de 2014. Versión 1.0.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2013. *Conclusiones del Seminario sobre Los Registros Administrativos de Intermediación Laboral como Fuentes de Información para los Observatorios del Mercado Laboral de América Latina*. La Antigua, Guatemala. 4-7 de noviembre de 2013.

Poder Legislativo. 2013. *Ley N° 5115 que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. Asunción, 29 de noviembre de 2013.

—. 2020. *Ley N° 6670 que establece la modernización del Sistema Estadístico Nacional (SISEN) y crea el Instituto Nacional de Estadística (INE)*. Asunción, 28 de diciembre de 2020.

Rojo Brizuela, Ana. 2018. «Del dato administrativo de firmas al dato estadístico: desafíos a vencer en América Latina». CAF - Working Paper N° 2018/17. Octubre de 2018.

Sanz Diez, Begoña. 2006. *Algunas reflexiones sobre el marco legal para la utilización de la información administrativa con fines estadísticos*. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid

SIAP (Statistical Institute for Asia and the Pacific). 2013. *Introduction to administrative sources; basic concepts, uses and quality aspects*.

UNECE (United Nations Economic Commission for Europe). 2007. *Register-based statistics in the Nordic countries. Review of best practices with focus on population and social statistics*. <https://unstats.un.org/unsd/dnss/docViewer.aspx?docID=2764>

———. 2011. *Using Administrative and Secondary Sources for Official Statistics - A Handbook of Principles and Practices*. Naciones Unidas: Nueva York y Ginebra.

———. 2015. *Guidelines on Statistical Business Registers*. Naciones Unidas: Nueva York y Ginebra.

———. 2021. *Sistemas de Información del Mercado Laboral (SIMEL) Breve descripción y Toolkit OIT*. Mayo de 2021.

Wallgren, Anders y Britt Wallgren. 2015. *Towards an Integrated Statistical System Based on Registers*. BA Statistiksysteem AB, formerly of Statistics Sweden.

Zanoni, Wladimir. 2017. *Vinculación de la Encuesta Longitudinal de Protección Social con registros administrativos sobre previsión social del Paraguay*. Reporte de Investigación y metodología. Banco Interamericano de Desarrollo. Julio de 2017.

► 12. Anexos

Anexo 1

Criterios para tener en cuenta en la calidad de los registros administrativos

<p>Relevancia: se relaciona con el grado en que las estadísticas satisfacen las necesidades de los usuarios actuales y los usuarios potenciales. Por tanto, la relevancia se refiere a si las estadísticas que son necesarias son producidas y si las estadísticas que se producen son necesarias. También se refiere a la medida en que los conceptos utilizados (definiciones, clasificaciones, etc.) reflejan las necesidades del usuario y se ajustan a las recomendaciones de los organismos reguladores de estadísticas tanto nacionales como internacionales.</p>
<p>Precisión/exactitud: hace referencia a qué tan cercanas son las estimaciones estadísticas a los valores reales. Se define también como la inversa del error total, incluidos el sesgo y la varianza.</p>
<p>Oportunidad: refleja el tiempo que transcurre entre la generación de datos disponibles y el periodo de referencia en que ocurrieron los eventos o fenómenos que describen.</p>
<p>Puntualidad: hace referencia al lapso que transcurre entre la fecha de lanzamiento prevista (a menudo anunciada previamente) y la fecha en que efectivamente se publicaron los datos.</p>
<p>Accesibilidad: se refiere a las condiciones físicas en las que los usuarios pueden obtener datos: dónde ir para obtenerlos, cómo hacer el pedido, tiempo de entrega, política de precios clara, condiciones convenientes de <i>marketing</i> (derechos de autor, etc.), disponibilidad de micro o macrodatos, distintos formatos (papel, archivos, CD-ROM, internet...), etc.</p>
<p>Claridad/interpretabilidad: tiene relación con el acompañamiento a los datos de información suficiente y metadatos apropiados, si las ilustraciones, gráficos y mapas agregan valor para la presentación de los datos, y si la información sobre la calidad de los datos está disponible.</p>
<p>Coherencia/consistencia: datos de diferentes fuentes y naturaleza pueden no ser completamente coherentes en el sentido de que pueden basarse en diferentes enfoques, clasificaciones y metodologías. Por lo tanto, pueden no transmitir un mensaje completamente coherente para los usuarios.</p>

Comparabilidad: se relaciona con la medición del impacto provocado por diferencias en la aplicación de conceptos y definiciones al realizar comparaciones de datos entre áreas geográficas, dominios estadísticos diferentes o distintos periodos de referencia.

Complejidad: se refiere a la diferencia entre las estadísticas disponibles y las que deberían estarlo para cumplir los requisitos derivados de acuerdos nacionales o internacionales.

Fuentes: *Cuaderno metodológico sobre explotación de registros administrativos* (OBSICA 2014) y *Registros administrativos, calidad de los datos y credibilidad pública: presentación y debate de los temas sustantivos de la 2da reunión de la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL* (Echegoyen 2003).

Anexo 2

Indicadores, procesos y herramientas brindados por la OIT para un SIMEL

Indicadores para un SIMEL

Un SIMEL debe realizar el seguimiento, mínimamente, de un conjunto de indicadores que constituyen la base para el desarrollo de sistemas más avanzados. Un conjunto ampliamente utilizado de indicadores es el Marco de Indicadores de Trabajo Decente (DWI, por sus siglas en inglés) que puede encontrarse en ILOSTAT, el sistema de información estadística de la OIT (<https://ilostat.ilo.org>). Este abarca no solo el acceso al empleo pleno y productivo, sino también los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, así como los indicadores del contexto económico y social del trabajo decente.

Entre los más de 400 indicadores y desgloses de ILOSTAT, puede seleccionarse un grupo inicial para (1) presentar un conjunto básico de indicadores del mercado de trabajo; y (2) mejorar la disponibilidad de los indicadores para supervisar las nuevas tendencias del empleo. Este conjunto inicial de indicadores se selecciona en consulta con representantes nacionales del Ministerio de Trabajo, la Oficina Nacional de Estadística y otras partes interesadas, sobre la base de los siguientes criterios: (a) relevancia conceptual; (b) disponibilidad de datos; y (c) comparabilidad relativa entre países y regiones. Tras este conjunto inicial, se añadirán progresivamente nuevos indicadores en función de la demanda y la disponibilidad de datos.

Procesos y herramientas

Un SIMEL tiene por objeto la producción, el almacenamiento, la difusión y el uso de información sobre el mercado de trabajo. Estas son las fases centrales de un proceso estadístico, tal como lo define el Modelo de Proceso de Negocio Estadístico Genérico (GSBPM, por sus siglas en inglés).

Por lo tanto, la implementación de un SIMEL requerirá nuevos procesos y herramientas, principalmente para la recolección y el procesamiento de datos, y para el almacenamiento, el manejo y la difusión de datos y metadatos relacionados. Entre ellos, la OIT sugiere los siguientes procesos y herramientas:

Repositorio de indicadores: la herramienta recomendada para el almacenamiento y la difusión de indicadores del SIMEL es .Stat. Esta potente plataforma se encuentra disponible para los países que implementan un SIMEL merced a un acuerdo de la OIT con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comunidad de Colaboración entre Sistemas de Información Estadística (SIS-CC, por sus siglas en inglés). Entre muchas razones por las que se ha seleccionado a .Stat como herramienta para implementar un SIMEL, vale la pena mencionar las siguientes:

- **Producto de alta calidad:** .Stat es una de las plataformas de sistemas de información estadística más avanzadas de las actualmente utilizadas en la comunidad de estadísticas oficiales. Su arquitectura y su proceso de desarrollo siguen las recomendaciones y las mejores prácticas para la gestión del ciclo de vida de las aplicaciones, y se obtiene así un producto robusto y confiable.
- **Inversión asequible:** bajo el «paraguas» de la adhesión de la OIT al SIS-CC, un país que implementa un SIMEL puede utilizar el producto y recibir apoyo de primer nivel y actualizaciones gratuitas. La única inversión necesaria para el país son los gastos asociados con la instalación de la plataforma y la capacitación en administración de .Stat y gestión de datos/metadatos.
- **Valores de la comunidad:** la SIS-CC promueve una serie de valores alineados con los principios de la OIT, como la alianza (colaboración en lugar de una relación fabricante/cliente), la transparencia (información abierta y transparente entre los miembros), el compromiso (respetar los planes de trabajo coordinados), la industrialización (desarrollada de acuerdo con las mejores prácticas en el manejo del ciclo de vida de las aplicaciones) y los estándares (fomentar y promover estándares definidos internacionalmente, como SDMX, GSBPM, GSIM y CSPA).
- **Sostenibilidad:** el enfoque colaborativo para el desarrollo y la cantidad de instituciones que utilizan el *software* minimizan el riesgo de que se interrumpa el soporte o el desarrollo posterior, una situación inconveniente que desgraciadamente es bastante común al contratar desarrolladores externos.

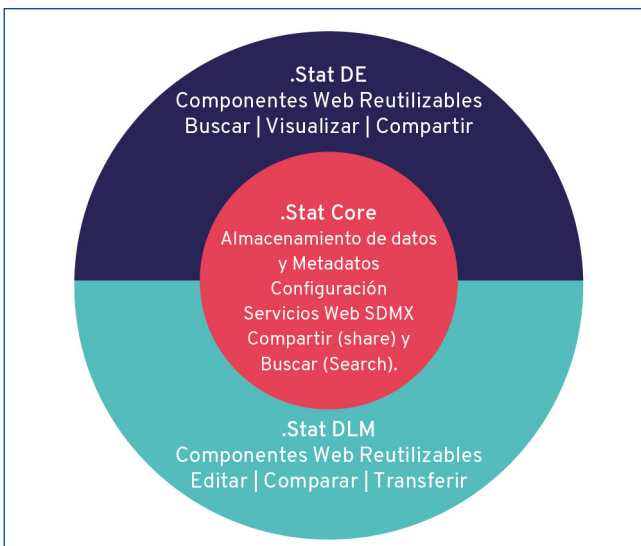
.Stat comprende cuatro funciones principales:

- Entrada de datos: el «Manejador del ciclo de datos» (DLM, por sus siglas en inglés de Data Lifecycle Manager) es una aplicación para procesar y cargar datos en el *data warehouse* (almacén de datos). Los datos pueden estar en formato CSV, Excel o SDMX.
- Almacenamiento de datos: basado en Microsoft SQL Server y una tecnología estándar de *data warehouse* en estrella.
- Salida de datos: un único punto de salida sirve a todos los productos del *data warehouse* exponiendo los datos a varias herramientas de difusión a través de un conjunto de servicios web para buscar, visualizar y compartir resultados. Los servicios web basados en SDMX permiten interactuar con una serie de componentes web reutilizables para la visualización de datos y la presentación de informes.
- Análisis de datos: .Stat permite la extracción de datos para varias herramientas analíticas para análisis de datos adicionales.

La arquitectura de .Stat Suite estará compuesta por tres módulos:

► Esquema 5

Arquitectura de .Stat Suite



Fuente: United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).

- .Stat Core (núcleo): en el centro de la arquitectura, incluirá las funciones relacionadas con el almacenamiento de datos y metadatos, la configuración y los servicios web SDMX, compartir (*share*) y buscar (*search*). Estos dos últimos servicios web proporcionarán funcionalidades nuevas a .Stat.
- .Stat DLM : como ya se mencionó, el DLM será la interfaz *back office* para la gestión de datos y metadatos.
- .Stat DE (Data Explorer): El DE, compuesto por componentes web reutilizables (Reusable Web Components o RWC), será la interfaz del usuario para buscar, visualizar (en varios formatos) y compartir datos del SIMEL.

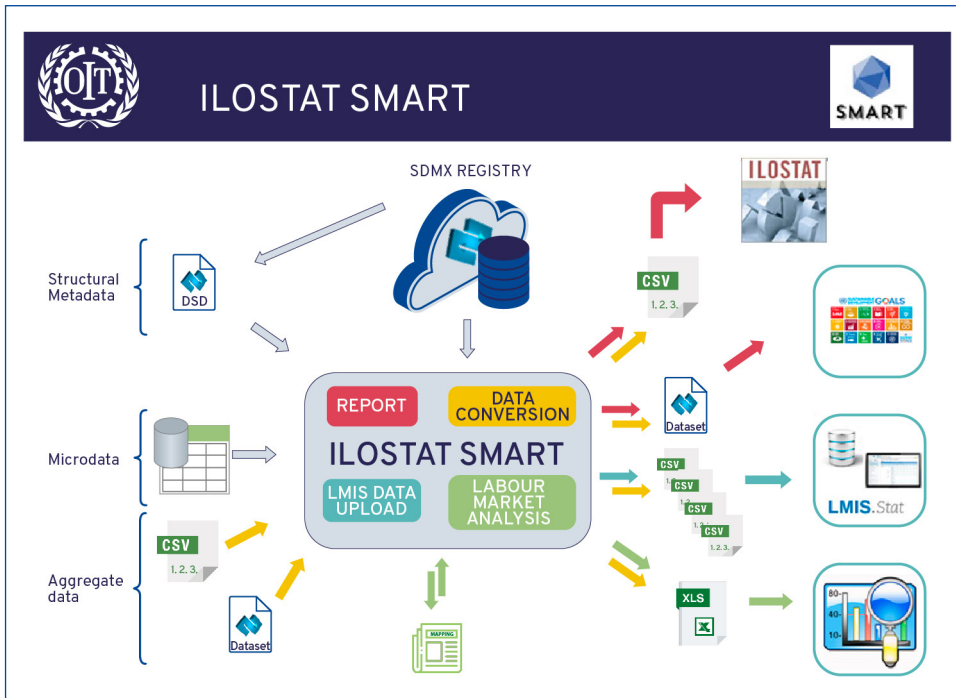
La interacción entre DLM/DE y .Stat Core está el 100 por ciento basada en el servicio web estándar SDMX, garantizando la interoperabilidad para la integración de datos hacia y/o desde otros sistemas que implementen tal estándar.

En este sentido, es posible una migración sin problemas de la versión 7 a .Stat Suite añadiendo a .Stat versión 7 un nuevo servicio web que implementa una API SDMX 2.1 totalmente compatible (ya disponible) y conectando a través de esta interfaz el nuevo .Stat Data Explorer. Esto hace posible todas las nuevas características en términos de visualización de datos que ofrece el DE, sin tener que cambiar el proceso de producción, ya que el *back-end* del sistema puede seguir siendo la bien establecida versión 7.

Recopilación y formato de datos: ILOSTAT SMART es un procesador estadístico multipropósito y transcodificador desarrollado por la OIT compatible con las versiones actuales y futuras de .Stat. Sirve al propósito de la preparación de datos y metadatos de referencia para ser cargados en .Stat.

▶ Esquema 6

Procesador estadístico ILOSTAT SMART



Fuente: United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).

Con SMART las definiciones de los indicadores se descargan desde el repositorio usando SDMX o se reciben en un archivo SDMX-ML. Basándose en estas definiciones, el usuario crea el «mapeo» de cada concepto en las tablas con las variables del archivo de entrada, que pueden ser microdatos o datos agregados. Esta asignación se puede guardar para su reutilización futura.

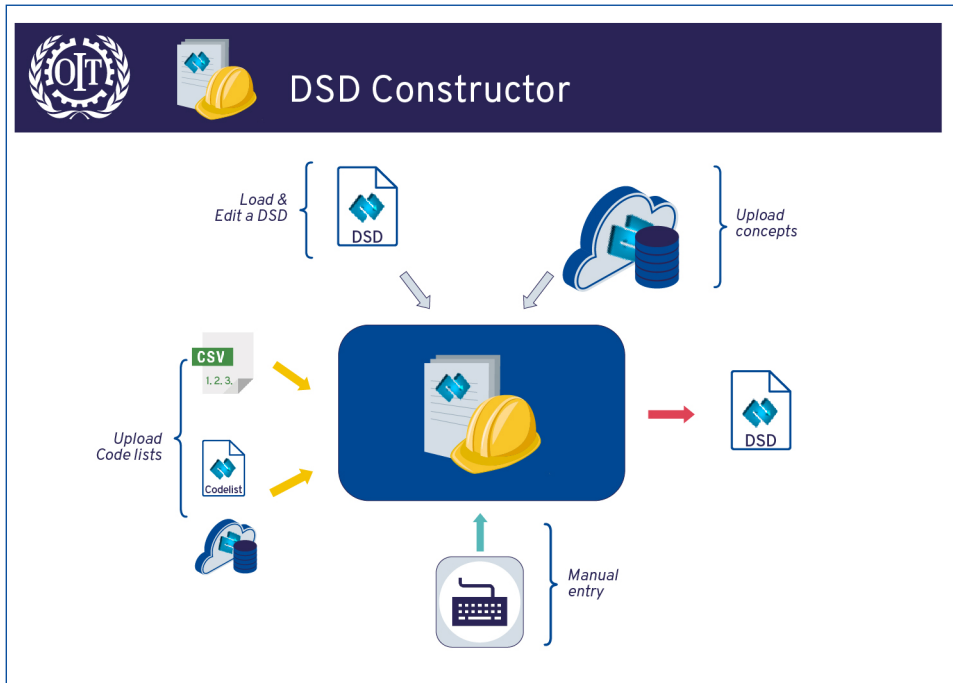
Una vez que se haya establecido este mapeo y definido las reglas de agregación básicas, ILOSTAT SMART generará la salida en el formato correcto requerido para actualizar un sistema .Stat, o reportar a ILOSTAT o a la agencia de recolección de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

También puede generar informes de Excel para el preanálisis de los resultados, por ejemplo, para decidir qué variante de clasificación utilizar según la cobertura de casos.

El DSD Constructor es una perfecta herramienta de acompañamiento para SMART, que permite la creación y edición de los principales artefactos de metadatos estructurales SDMX (DSD, Codelist, Dataflow, etc.) para definir las reglas de conversión.

► Esquema 7

Herramienta DSD Constructor

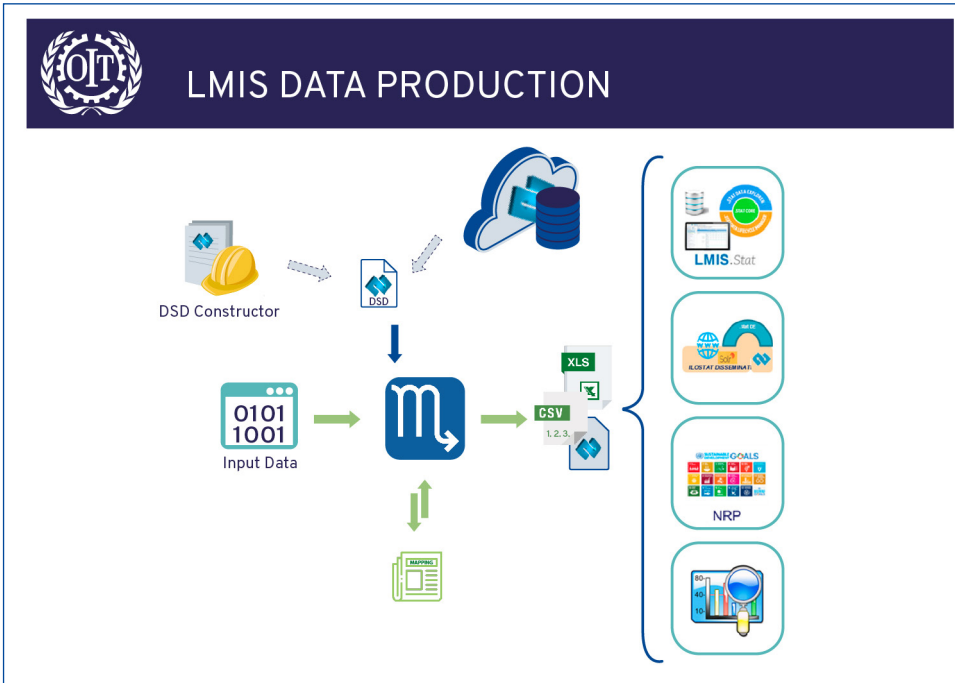


Fuente: United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).

DSD Constructor y SMART permiten la carga directa de las estructuras de metadatos y los conjuntos de datos al almacén de datos de .Stat Suite para facilitar la producción de datos de los indicadores, no solo para el SIMEL, sino también para otras necesidades de información.

► Esquema 8

Producción de Datos del SIMEL



Fuente: United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).

Anexo 3

Propuesta de tabulados e indicadores laborales construidos a partir de los registros administrativos del REOP

a. Propuesta de tabulados de empresas privadas inscriptas en el REOP

A nivel nacional

1. Empresas privadas inscriptas en el sistema de Registro Obrero Patronal (REOP).
2. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a nivel letra del CNAEP.
3. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a dos dígitos del CNAEP.
4. Empresas privadas inscriptas según tamaño de empresa.
5. Empresas privadas inscriptas según tramo de empleo.
6. Empresas privadas inscriptas según tipo jurídico.
7. Empresas privadas inscriptas según antigüedad de la firma.
8. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a nivel letra del CNAEP y tamaño de la empresa.
9. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a nivel letra del CNAEP y tramo de empleo de la empresa.
10. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a nivel letra del CNAEP y tipo jurídico.
11. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a nivel letra del CNAEP y según antigüedad de la firma.
12. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a dos dígitos del CNAEP y tamaño de la empresa.

13. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a dos dígitos del CNAEP y tramo de empleo de la empresa.
14. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a dos dígitos del CNAEP y tipo jurídico.
15. Empresas privadas inscriptas según rama de actividad a dos dígitos del CNAEP y según antigüedad de la firma.

A nivel departamental

1. Empresas privadas inscriptas en el sistema de Registro Obrero Patronal (REOP) por departamento.
2. Empresas privadas inscriptas según departamento y rama de actividad a nivel letra del CNAEP.
3. Empresas privadas inscriptas según departamento y tamaño de empresa.
4. Empresas privadas inscriptas según departamento y tramo de empleo.
5. Empresas privadas inscriptas según departamento y tipo jurídico.
6. Empresas privadas inscriptas según departamento y antigüedad de la firma.

b. Propuesta de tabulados de empleo registrado del sector privado en el REOP. Puestos de trabajo

Nivel nacional

1. Empleo asalariado privado registrado. Mensual y anual.
2. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de letra del CNAEP - Anual.
3. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP - Anual.
4. Empleo asalariado privado registrado según tamaño de empresa - Anual.

5. Empleo asalariado privado registrado según tramo de empleo - Anual.
6. Empleo asalariado privado registrado según tipo jurídico - Anual.
7. Empleo asalariado privado registrado según antigüedad de la empresa - Anual.
8. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de letra del CNAEP y tamaño de empresa - Anual.
9. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de letra del CNAEP y tramo de empleo - Anual.
10. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de letra del CNAEP y tipo jurídico - Anual.
11. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de letra del CNAEP y antigüedad de la empresa - Anual.
12. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP y tamaño de empresa - Anual.
13. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP y tramo de empleo - Anual.
14. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP y tipo jurídico - Anual.
15. Empleo asalariado privado registrado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP y antigüedad de la empresa - Anual.
16. Puestos de trabajo registrados del sector privado según grupos de edad - Anual.
17. Puestos de trabajo registrados del sector privado según sexo - Anual.
18. Puestos de trabajo registrados del sector privado según ocupaciones a nivel de letra del CNOP - Anual.
19. Puestos de trabajo registrados del sector privado según ocupaciones a nivel de dos dígitos del CNOP - Anual.

20. Puestos de trabajo registrados del sector privado según ocupaciones a nivel de letra del COP y grupos de edad - Anual.
21. Puestos de trabajo registrados del sector privado según ocupaciones a nivel de letra del CNOP y sexo - Anual.
22. Puestos de trabajo registrados del sector privado según ocupaciones a nivel de dos dígitos del CNOP y grupos de edad - Anual
23. Puestos de trabajo registrados del sector privado según ocupaciones a nivel de dos dígitos del CNOP y sexo - Anual.

Nivel departamental

1. Empleo asalariado privado registrado por departamento - Anual.
2. Empleo asalariado privado registrado según departamento y rama de actividad a nivel de letra del CNAEP - Anual.
3. Empleo asalariado privado registrado según departamento y tamaño de empresa - Anual.
4. Empleo asalariado privado registrado según departamento y tramo de empleo - Anual.
5. Empleo asalariado privado registrado según departamento y tipo jurídico - Anual.
6. Empleo asalariado privado registrado según departamento y antigüedad de la empresa - Anual.
7. Puestos de trabajo registrados del sector privado según departamento y grupos de edad - Anual.
8. Puestos de trabajo registrados del sector privado según departamento y sexo - Anual.
9. Puestos de trabajo registrados del sector privado según departamento y ocupaciones a nivel de letra del CNOP - Anual.

c. Propuesta de tabulados e indicadores de remuneraciones de los trabajadores registrados del sector privado en el REOP

Nivel nacional

1. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado - Remuneración por todo concepto. Media, mediana y var. % anuales. Valores corrientes en guaraníes.
2. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel letra del CNAEP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
3. Remuneración mediana de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel letra del CNAEP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
4. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a dos dígitos del CNAEP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
5. Remuneración mediana de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a dos dígitos del CNAEP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
6. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según tamaño de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
7. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según tramos de empleo de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
8. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según tipo jurídico de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
9. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según antigüedad de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.

10. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel letra del CNAEP y tamaño de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
11. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel letra del CNAEP y tramos de empleo de la empresas - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
12. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel letra del CNAEP y tipo jurídico de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
13. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel letra del CNAEP y antigüedad de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
14. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP y tamaño de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
15. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP y tramos de empleo de la empresas - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
16. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP y tipo jurídico de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
17. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad a nivel de dos dígitos del CNAEP y antigüedad de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
18. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por grupos de edad - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.

19. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por género - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
20. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según categorías ocupacionales a nivel de letra del CNOP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
21. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según categorías ocupacionales a nivel de dos dígitos del CNOP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
22. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según categorías ocupacionales a nivel de letra del CNOP y grupos de edad - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
23. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según categorías ocupacionales a nivel de letra del CNOP y género - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
24. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según categorías ocupacionales a nivel de dos dígitos del CNOP y grupos de edad - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
25. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado según categorías ocupacionales a nivel de dos dígitos del CNOP y género - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.

Nivel departamental

1. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento - Remuneración por todo concepto. Media, mediana y var. % anuales. Valores corrientes en guaraníes.
2. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según rama de actividad a nivel letra del CNAEP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
3. Remuneración mediana de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según rama de actividad a nivel letra del CNAEP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.

4. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según tamaño de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
5. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según tramos de empleo de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
6. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según tipo jurídico de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
7. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según antigüedad de la empresa - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
8. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según grupos de edad - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
9. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según género - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.
10. Remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado por departamento según categorías ocupacionales a nivel de letra del CNOP - Promedios anuales. Valores corrientes en guaraníes.

► Otros títulos de nuestra serie

Informe Técnico N°28: Cuidados y mercado laboral en Uruguay

Verónica Amarante

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°27: Informalidad laboral en tiempos de la COVID-19: análisis del mercado laboral chileno

Andrés Bustamante, Marcela Cabezas, Andrés Gutiérrez, David Niculcar, Joaquín Nilo

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°26: Cadenas de Suministro Mundiales y Trabajo Decente en los países del Cono Sur: Upgrading económico y social.

Análisis de las cadenas textil, vestuario y automotriz en Paraguay.

José Veláztiqui, Juan Cresta y Julio Ramírez

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°25: Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina

Andrés Marinakis

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°24: Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina.

Carmen Bueno, Paula Álvarez

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°23: Transferencias no contributivas y su aporte a los procesos de formalización: Experiencias y lecciones del Cono Sur para Paraguay.

Guillermo Montt, Camila Schmidlin, Valentina Jorquera

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°22: Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay.

Dionisio Borda, Ignacio González, Verónica Serafini, Robert Marcial González, María Luz Rodríguez

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°21: Barreras a la formalización del trabajo en Paraguay: Análisis cualitativo de las percepciones de trabajadores y empleadores.

Guillermo Montt, Gustavo Setrini, Lucas Arce

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°20: Aportes de la experiencia internacional para el diálogo social sobre la reforma de la seguridad social en Uruguay.

Guillermo Montt, Charles Knox-Vydamov y Valentina Jorquera.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°19: El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno.

Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°18: La seguridad social en el Paraguay y sus desafíos en contexto de la COVID-19.

Guillermo Montt, Camila Schmidlin, Mónica Recalde.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°17: Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile.

Antonia Asenjo, Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°16: Consideraciones para una Constitución Laboral.

Francisco Tapia.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°15: Protección ante la desocupación en Chile. Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistémica.

Guillermo Montt, Félix Ordóñez e Ignacio Silva.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°14: El derecho de la seguridad social en Chile y el mundo: Análisis comparado para una nueva constitución.

Guillermo Montt, Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°13: El desarrollo de la institucionalidad del trabajo, empleo y seguridad social en el Paraguay (1870 - 2013).

David Velázquez.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°12: La Política y el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: el caso de Chile.

Carmen Bueno.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°11: Experiencias de políticas públicas para la formalización económica y laboral en Chile.

Lysette Henríquez.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°10: Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina.

Roxana Maurizio.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°9: ¿A mitad de camino entre Bismarck y Beveridge? La persistencia de los dilemas en el sistema previsional argentino.

Fabio Bertranou, Pablo Casalí y Oscar Cetrángolo.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°8: Upgrading económico y social en las Cadenas Mundiales de Suministro de Servicios Globales: El caso de Uruguay.

Vivian Couto.

Para revisarlo haga clic aquí

Informe Técnico N°7: Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización.

Carlo Ferraro y Sofía Rojo.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)

Informe Técnico N°6: Segmentos críticos de la informalidad laboral en Paraguay.

Pablo Casalí, Evelyn Veza, Mónica Recalde, Diego Sanabria.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)

Informe Técnico N°5: Paraguay. Trabajadores independientes: caracterización y políticas para la formalización.

Pablo Casalí, Evelyn Veza, Mónica Recalde, Diego Sanabria.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)

Informe Técnico N°4: El mercado laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo.

Juan Jacobo Velasco, Gerhard Reinecke.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)

Informe Técnico N°3: Paraguay: Situación actual de las mipymes y las políticas de formalización.

Horacio Santander.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)

Informe Técnico N°2:

Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados.

Carmen Bueno y Pablo Páramo.

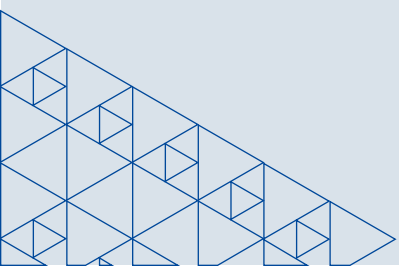
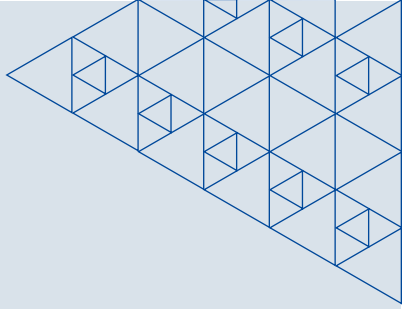
Para revisarlo haga clic [aquí](#)

Informe Técnico N°1:

El futuro de la protección social en América Latina: reflexiones para los debates sobre el futuro del trabajo.

Fabio Bertranou.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)



Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2 2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
www.ilo.org/santiago

Santiago de Chile

