



Verificación de las condiciones laborales Programa Hambre Cero

**Informe de resultados de las
verificaciones en Capital,
Central y Presidente Hayes**

2025

Coordinación

Mónica Recalde – Ministra. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Elaboración

Alejandra Garcete – Directora. Dirección General de Seguridad Social (DGSS)

Diego Sanabria – Director. Dirección de Observatorio Laboral (DOL)

Elías Sánchez – Técnico Estadístico. Dirección de Observatorio Laboral (DOL)

Fernando Ovando – Director. Dirección de Formación y Capacitación Laboral (DFCL)

Diseño y Diagramación

Elías Sánchez – Técnico Estadístico. DOL

Los resultados estadísticos y las interpretaciones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no comprometen la posición institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ni la de sus autoridades.

Esta publicación debe citarse como:

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2025). *Verificación de Condiciones Laborales – Programa Hambre Cero. Informe de resultados de las verificaciones en Capital, Central y Presidente Hayes*. Asunción, Paraguay.

Informes

Para más detalles sobre la información publicada en este documento, comunicarse con la Dirección de Observatorio Laboral:

Teléfono: +595 21 7290100 Int.: 138

Email: observatorio@mtess.gov.py

Avda. Perú y Río de Janeiro

Asunción – Paraguay

Presentación

El Programa “Hambre Cero en Nuestras Escuelas y Sistema Educativo” es una iniciativa de política pública integral que refleja el compromiso del Gobierno del Presidente Santiago Peña con el bienestar social. Esta iniciativa de protección social busca contribuir a la alimentación y la seguridad alimentaria y nutricional de los estudiantes, así como al mejoramiento del rendimiento y la retención escolar. Además, es un programa que genera un impacto significativo en la creación de empleos formales y el desarrollo económico territorial.

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en coordinación con otras instituciones del Estado, lideramos acciones de verificación laboral para asegurar que este programa se desarrolle en condiciones de trabajo justas y con inclusión plena en la seguridad social de los trabajadores vinculados al programa.

Este informe presenta los principales hallazgos detectados en el proceso de verificación laboral desarrollado en Asunción, el Departamento Central y el Departamento de Presidente Hayes. Este trabajo es resultado de un esfuerzo conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social, liderado por el Ministro Tadeo Rojas, y muestra avances significativos en el proceso de formalización de trabajadores, así como la persistencia de desafíos que requieren un control sostenido de las empresas prestadoras del servicio.

La información recabada durante las verificaciones laborales es clave para orientar decisiones basadas en evidencia. Por ello, estos controles se extenderán a todo el territorio nacional con el objetivo de consolidar un diagnóstico integral que constituya la base para el diseño de propuestas destinadas a estandarizar las condiciones de contratación, remuneración y protección social en el marco del programa. Esta estrategia busca fortalecer el impacto y la sostenibilidad de la iniciativa para todos los trabajadores a lo largo del tiempo.

Con plena convicción seguiremos trabajando para que cada política pública impulsada por el Gobierno se traduzca en más derechos, más formalización laboral y mejores condiciones de vida para todos y todas.

Mónica Recalde
Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Resumen Ejecutivo

En el marco de la implementación del Programa “Hambre Cero en Nuestras Escuelas y Sistema Educativo”, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) llevó a cabo un operativo de verificación de condiciones laborales en instituciones educativas de Capital, Central y Presidente Hayes, en estrecha coordinación con el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), administrador de los contratos en esas jurisdicciones. Esta intervención se enmarca en la Resolución MTESS N° 207/2025, que aprueba el protocolo correspondiente y refuerza el compromiso institucional con la promoción del trabajo decente y la formalización del empleo.

La verificación se desarrolló entre el 14 de marzo y el 22 de abril de 2025, con visitas a 221 establecimientos educativos y entrevistas a 966 trabajadores y trabajadoras. Las actividades se concentraron en zonas con alta densidad de operaciones del programa y permitieron relevar información clave sobre el cumplimiento de derechos laborales y previsionales por parte de 8 empresas adjudicatarias activas en esas jurisdicciones.

Los resultados muestran una tendencia progresiva de mejora por parte de las empresas ante el proceso de verificación. En términos de cobertura previsional, los trabajadores asegurados en IPS pasaron de 5.019 el 6 de marzo a 12.231 el 22 de abril (+144%) en las empresas verificadas; mientras que, a nivel nacional, el total de asegurados activos aumentó un 199%, pasando de 5.725 a 17.132 en el mismo período.

Entre los principales hallazgos del operativo de verificación se identificaron situaciones que requerían atención inmediata. Se constataron casos recurrentes de falta de afiliación al seguro social, especialmente en la modalidad “cocinando en las escuelas”, lo que refleja un incumplimiento relevante de las obligaciones previsionales por parte de algunas empresas proveedoras. También se observó una alta proporción de trabajadores que no habían recibido copia de su contrato de trabajo ni del recibo correspondiente al pago de salario, lo que debilita la transparencia y formalidad de la relación laboral.

Asimismo, se detectó un uso extendido de modalidades de contratación como jornalero o tiempo parcial, muchas veces sin correspondencia con la carga horaria real o con las tareas efectivamente desempeñadas por los trabajadores. Este tipo de prácticas puede traducirse en condiciones de precariedad y en la limitación del acceso pleno a derechos laborales. Por otro lado, se registraron establecimientos con una dotación insuficiente de personal, lo cual genera sobrecarga laboral y afecta tanto a las condiciones de trabajo como a la calidad del servicio prestado en las instituciones educativas.

En respuesta a estas situaciones, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social remitió notificaciones formales a las empresas involucradas, señalando las irregularidades detectadas e incluyendo recomendaciones técnicas específicas para su subsanación. Dichas comunicaciones establecieron además plazos razonables para la implementación de mejoras y se previó un seguimiento posterior para verificar las acciones adoptadas por las firmas proveedoras.

A partir de estos resultados, el MTESS plantea una serie de acciones institucionales orientadas a fortalecer el proceso de formalización dentro del Programa Hambre Cero. Entre ellas, se destaca la necesidad de mantener rondas periódicas de verificación y

seguimiento, con énfasis en las empresas que hayan mostrado comportamientos atípicos o inconsistencias en los registros administrativos.

También se reforzará la orientación técnica a los empleadores, particularmente en lo relativo a la correcta clasificación de los trabajadores en el sistema de seguridad social y al cumplimiento de los requisitos documentales en las relaciones laborales. Finalmente, se impulsará la incorporación de cláusulas contractuales claras y exigibles en los futuros procesos licitatorios, que aseguren la formalización efectiva desde el inicio de la prestación del servicio.

En esta línea, el MTESS anuncia una segunda etapa del operativo de verificación, que se desarrollará en nuevos departamentos del país. Esta fase priorizará aquellos distritos donde se hayan reportado irregularidades o se detecten factores de riesgo laboral. El propósito es consolidar un diagnóstico nacional integral que sirva como base para la elaboración de propuestas orientadas a estandarizar condiciones mínimas de contratación, remuneración y protección social en el marco del Programa Hambre Cero, fortaleciendo su impacto y sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Contenido

1.	Introducción	1
2.	Justificación de las acciones del MTESS	2
3.	Metodología	2
	a) Planificación y selección de instituciones educativas	2
	b) Conformación de cuadrillas verificadoras	3
	c) Desarrollo de la verificación en campo	3
	d) Registro y sistematización	3
4.	Principales Resultados	3
4.1.	Cobertura del Trabajo de Campo	4
4.2.	Características de los Trabajadores	7
4.2.1.	Distribución por sexo	7
4.2.2.	Distribución por grupo etario	8
4.3.	Condiciones Laborales	9
4.3.1.	Acceso a la seguridad social	9
4.3.2.	Tenencia de contrato de trabajo	10
4.3.3.	Acceso a una copia del contrato de trabajo	11
4.3.4.	Firma del recibo de salario	12
4.3.5.	Acceso a una copia del recibo de salario	12
4.3.6.	Pagos de horas extras	13
4.3.7.	Firma de un documento en blanco	14
4.3.8.	Descuento salarial por indumentaria laboral	14
4.3.9.	Registro de asistencia	15
4.3.10.	Incumplimientos laborales por empresa/consorcio	16
4.3.11.	Salario por hora	18
5.	Cobertura Previsional	19
5.1.	Empleos formales en empresas verificadas en Capital, Central y Pdte. Hayes	20
5.2.	Empleos formales a nivel nacional	21
5.3.	Empleo formal por tipo de cotizante	21
6.	Conclusiones y acciones de control	26
7.	Reflexiones finales	26
8.	Siguientes pasos	27

Gráficos y Tablas

Gráfico 1: Distribución de la cantidad de instituciones educativas y entrevistados, según fecha de la verificación	4
Gráfico 2: Distribución porcentual de trabajadores entrevistados, según sexo	8
Gráfico 3: Distribución de la cantidad de entrevistados, según grupos de edad	9
Gráfico 4: Distribución de la cantidad de entrevistados, según acceso a la seguridad social	10
Gráfico 5: Distribución de la cantidad de entrevistados, según tenencia de contrato	11
Gráfico 6: Distribución de la cantidad de entrevistados que firmaron un contrato de trabajo, según acceso a una copia del contrato	11
Gráfico 7: Distribución de la cantidad de entrevistados, según firma recibo de salario	12
Gráfico 8: Distribución de la cantidad de entrevistados que firmó un recibo de sueldo, según recibió copia del recibo de salario	13
Gráfico 9: Distribución de la cantidad de entrevistados, según firma de documento en blanco	14
Gráfico 10: Distribución de trabajadores entrevistados que declararon recibir indumentaria laboral por parte de la empresa, según si recibieron un descuento en su salario por acceso a la ropa de trabajo	15
Gráfico 11: Distribución de la cantidad de entrevistados, según registro de asistencia	15
Gráfico 12: Distribución de trabajadores y promedio de horas trabajadas por día, según tramo de salario por hora en guaraníes	19
Tabla 1: Distribución de la cantidad de instituciones educativas y entrevistados, según departamento y ciudad	5
Tabla 2: Distribución de la cantidad de instituciones educativas y entrevistados, según empresa	6
Tabla 3: Distribución de la cantidad de instituciones educativas y entrevistados, según modalidad	7
Tabla 4: Distribución de la cantidad de entrevistados y porcentaje de trabajadores por tipo de incumplimiento, según empresa/consorcio	17
Tabla 5: Evolución de trabajadores registrados en IPS en empresas con contratos administrados por el MDS.	22
Tabla 6: Evolución de la cantidad de asegurados activos en IPS, según empresa adjudicataria del Programa Hambre Cero a nivel nacional.	23
Tabla 7: Distribución de trabajadores activos al 22 de abril de 2025, según tipo de cotizante en IPS y empresa adjudicataria	25

1. Introducción

El presente informe tiene por objeto dar cuenta de las acciones llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) en el marco del Programa “Hambre Cero en Nuestras Escuelas y Sistema Educativo”, impulsado por el Gobierno Nacional y financiado a través del Fondo Nacional de Alimentación Escolar (FONAE). Las intervenciones realizadas por esta Cartera de Estado se enmarcan en su mandato constitucional y legal de velar por el cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social de todos los trabajadores y trabajadoras en el territorio nacional.

La verificación de las condiciones laborales en establecimientos educativos tiene un carácter estratégico dentro de la implementación del Programa Hambre Cero. Si bien el objetivo central del programa es garantizar una alimentación escolar equitativa y de calidad para todos los estudiantes del sistema público, su despliegue conlleva una importante movilización de recursos humanos contratados por empresas adjudicadas para prestar servicios de alimentación escolar.

En este contexto, el MTESS asumió la responsabilidad de desplegar un mecanismo de verificación laboral in situ, con el objetivo de constatar el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad social por parte de los proveedores del servicio. A tal efecto, el MTESS elaboró un Protocolo de Verificación de Condiciones Laborales, aprobado mediante la Resolución MTESS N° 207/2025, que establece los lineamientos y procedimientos institucionales para el control de las condiciones laborales en los establecimientos educativos alcanzados por el programa.

Esta acción tiene como finalidad asegurar que los derechos fundamentales de las personas trabajadoras involucradas en el programa no se vean vulnerados, y al mismo tiempo contribuir a una implementación transparente, eficiente y coherente con los principios rectores de la política pública de protección social y empleo digno.

2. Justificación de las acciones del MTESS

El Programa Hambre Cero constituye una de las políticas públicas de mayor envergadura y relevancia estratégica para el país, ya que apunta a garantizar una alimentación escolar universal, equitativa y sostenida en el tiempo, como herramienta para la inclusión social, la permanencia escolar y la mejora del rendimiento académico. Sin embargo, la implementación efectiva de este programa no puede limitarse a la provisión alimentaria en términos logísticos y nutricionales, sino que debe considerar también las condiciones laborales en las que se desarrolla dicho servicio.

El compromiso del Estado paraguayo con el trabajo decente, consagrado en la Constitución Nacional, el Código del Trabajo y diversos instrumentos internacionales ratificados, exige que toda política pública asegure el respeto a los derechos laborales y de seguridad social. En este sentido, la contratación de empresas privadas para ejecutar el servicio de alimentación escolar no puede desligarse del cumplimiento de estas obligaciones, so pena de incurrir en situaciones de precarización laboral que atentan contra el propio objetivo del programa.

Las disposiciones del Decreto N° 1584/2024, que reglamenta la Ley N° 7264/2024, imponen requisitos técnicos y logísticos a las empresas adjudicadas, pero no prevén mecanismos específicos de seguimiento en materia laboral. Ante esta situación, el MTESS consideró indispensable diseñar e implementar un Protocolo de Verificación de Condiciones Laborales, aprobado mediante la Resolución MTESS N° 207/2025, como herramienta operativa para relevar información en campo, promover acciones correctivas y fortalecer la cultura de cumplimiento normativo en las empresas adjudicatarias.

La verificación laboral en terreno, por tanto, no es una acción aislada, sino una medida estructural orientada a prevenir la informalidad y promover el empleo formal como parte de la política pública de protección social y trabajo digno. En esa línea, estas acciones no tienen como fin sancionar ni perseguir, sino acompañar a las empresas proveedoras en la regularización de sus prácticas laborales y contribuir a la mejora continua del servicio.

3. Metodología

La metodología adoptada para las verificaciones laborales se encuentra detallada en el Protocolo aprobado por Resolución MTESS N° 207/2025, y se estructura en varias fases sucesivas que aseguran una cobertura adecuada, criterios de objetividad y trazabilidad de la información relevada.

a) Planificación y selección de instituciones educativas

La planificación de las verificaciones se realizó de manera semanal, tomando como base la priorización establecida en el Pliego de Bases y Condiciones (PBC) del Programa Hambre Cero, así como otros criterios técnicos, tales como la cantidad de trabajadores proyectada por modalidad (catering o cocinando en la escuela), antecedentes de cumplimiento y proximidad geográfica entre instituciones educativas.

Para la primera etapa del operativo se definió la cobertura de las instituciones educativas ubicadas en Capital, Departamento Central y Presidente Hayes, considerando que en estas jurisdicciones el Ministerio de Desarrollo Social (MDS) actúa como administrador de contrato. Esta delimitación permitió una articulación más fluida con las autoridades responsables del monitoreo del programa y facilitó la logística operativa.

b) Conformación de cuadrillas verificadoras

Las cuadrillas de verificación estuvieron integradas por funcionarios técnicos del MTESS pertenecientes a distintas dependencias, quienes fueron previamente capacitados respecto a las formalidades y requisitos establecidos en el Protocolo. Cada cuadrilla estuvo conformada por un mínimo de dos y un máximo de cuatro funcionarios, y operó bajo la supervisión del Viceministerio de Trabajo, en coordinación con la Dirección de Gabinete y la Dirección General de Inspección y Fiscalización.

La calendarización permitió hasta cuatro cuadrillas por jornada, priorizando intervenciones en instituciones cercanas entre sí, dentro de un radio máximo de 50 km, con el objetivo de optimizar los tiempos de desplazamiento y reducir los costos operativos.

c) Desarrollo de la verificación en campo

Una vez en la institución educativa, los verificadores se presentaron formalmente ante la dirección o responsable institucional, informando sobre el objetivo y alcances de la intervención. Posteriormente, accedieron al área de producción de alimentos e identificaron al personal presente, a quienes entrevistaron individualmente de manera confidencial.

Durante las entrevistas se aplicó un formulario estandarizado, diseñado específicamente para relevar datos personales, condiciones contractuales, cobertura de seguro social, tipo de jornada, antigüedad, salario y demás aspectos relevantes de la relación laboral. No se requirió la presentación de documentación por parte de las personas entrevistadas, por lo que la información fue recabada de forma oral, privilegiando la agilidad y la construcción de confianza con los trabajadores.

d) Registro y sistematización

Toda la información recolectada fue cargada en planillas sistematizadas y se dejó constancia del procedimiento mediante un acta de constitución, firmada por los responsables de cada equipo. Además, en cada institución se entregó un comprobante de establecimiento verificado, dejando constancia formal del alcance de la intervención del MTESS.

4. Principales Resultados

En esta sección se presentan los principales resultados obtenidos durante la primera etapa del operativo de verificación laboral desarrollado por el MTESS en el marco del Programa Hambre Cero. Las actividades se llevaron a cabo entre el 14 de marzo y el 22 de abril de 2025, alcanzando un total de 221 establecimientos educativos verificados en los departamentos de Central, Presidente Hayes y la Capital.

En total, se visitaron instituciones educativas en 14 ciudades del departamento Central y en 5 ciudades de Presidente Hayes, además de la ciudad de Asunción, entrevistando a 966 trabajadores que prestan servicios en el marco del programa. Las verificaciones se realizaron exclusivamente en centros educativos vinculados a contratos cuya administración corresponde al Ministerio de Desarrollo Social (MDS), abarcando a 8 empresas adjudicatarias con operaciones activas en estas jurisdicciones.

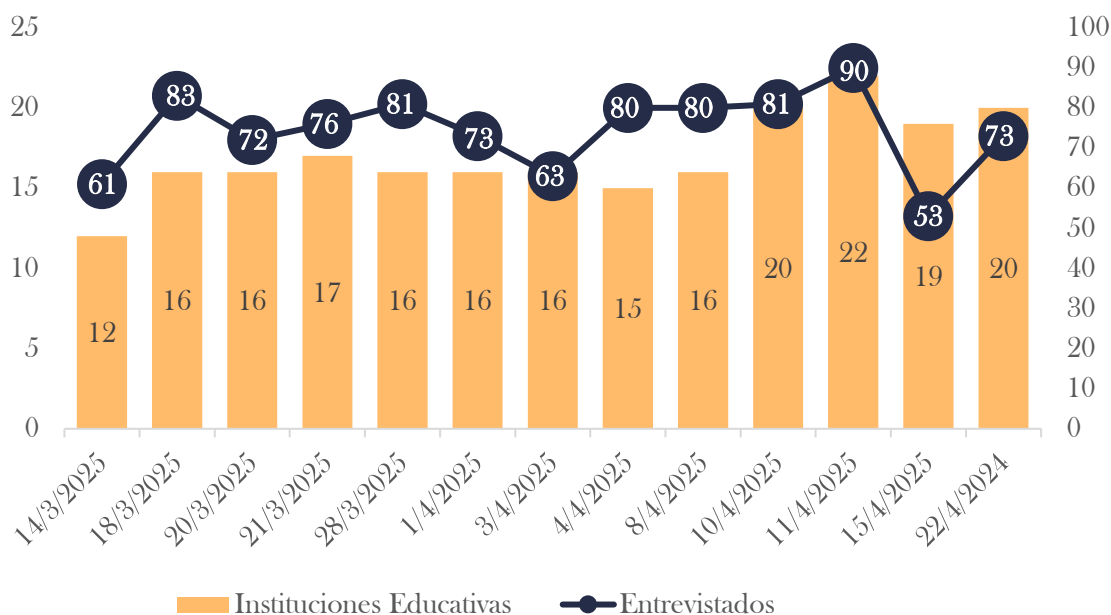
4.1. Cobertura del Trabajo de Campo

La cobertura alcanzada por el operativo representó un despliegue sostenido y técnicamente planificado, con visitas diarias a múltiples instituciones educativas y entrevistas sistemáticas al personal involucrado en el servicio de alimentación escolar.

Entre el 14 de marzo y el 22 de abril de 2025 se realizaron, en promedio, 17 visitas diarias y 74 entrevistas por jornada, en establecimientos educativos seleccionados según criterios técnicos y territoriales previamente definidos (Gráfico 1).

En relación con el universo de 1.098¹ instituciones educativas beneficiarias del Programa Hambre Cero en los departamentos de Central, Presidente Hayes y la Capital, el operativo alcanzó una cobertura operativa equivalente al 20% del universo relevado, lo que constituye una muestra significativa para esta primera etapa del trabajo de verificación.

Gráfico 1: Distribución de la cantidad de instituciones educativas y entrevistados, según fecha de la verificación



Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

El trabajo de campo contó con una amplia distribución territorial dentro de los tres departamentos considerados en esta primera fase de verificación. La mayor concentración

¹ El dato proviene del Sistema de Información de Alimentación Escolar (SIAE), proporcionado por la Dirección General de Seguridad Social del MTESS.

de actividades se registró en el departamento Central, que concentró aproximadamente el 77% tanto de las instituciones educativas visitadas como de las entrevistas realizadas a trabajadores (Tabla 1). Por su parte, en el departamento de Presidente Hayes y en la capital del país también se llevaron a cabo intervenciones relevantes, aunque en menor escala, abarcando el 16% y el 7% de las instituciones verificadas y entrevistas, respectivamente.

En términos de cobertura respecto al total de instituciones educativas beneficiarias del programa, se verificaron el 23% de los establecimientos en Central (736 en total), el 20% en Presidente Hayes (176) y el 9% en la Capital (186). Estos porcentajes se calcularon con base en los datos proporcionados por la Dirección General de Seguridad Social del MTESS, a partir del Sistema de Información de Alimentación Escolar (SIAE).

A continuación, se presenta el detalle desagregado por departamento y ciudad, con la cantidad de establecimientos educativos visitados y trabajadores entrevistados.

Tabla 1: Distribución de la cantidad de instituciones educativas y entrevistados, según departamento y ciudad

Empresas	Instituciones Educativas	Entrevistados
Capital	16	65
Asunción	16	65
Central	170	742
Ypané	26	133
Itá	24	120
Villa Elisa	19	87
Julián Augusto Saldívar	13	69
Luque	13	58
Ypacaraí	8	46
Villeta	9	37
Guarambaré	9	36
Capiatá	9	31
Mariano Roque Alonso	9	29
Lambaré	9	29
Fernando de la Mora	10	27
San Lorenzo	8	27
Nueva Italia	4	13
Presidente Hayes	35	159
Villa Hayes	13	68
Benjamín Aceval	14	62
Nanawa	4	11
José Falcón	2	9
Nueva Asunción	2	9
Total	221	966

Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

La distribución de trabajadores entrevistados según empresa adjudicataria muestra una concentración significativa en cuatro firmas: Comepar S.A., Rosa Mabel Capli, Granos y Aceites S.A.C.I.A. y Ladero Paraguay S.A., que en conjunto agrupan el 61,5% del total de entrevistas realizadas (Tabla 2). Esta proporción se corresponde con la mayor cantidad de instituciones educativas asignadas a estas proveedoras en los departamentos verificados.

En cuanto a la cobertura relativa de las verificaciones según empresa o consorcio adjudicado, se observa una participación particularmente elevada en ciertos operadores, lo que permitió un control más exhaustivo de sus condiciones laborales. Destacan los casos de Granos y Aceites S.A.C.I.A. y el Consorcio Más Alimentos, con una cobertura del 100% y 95% de sus instituciones asignadas, respectivamente. También se registraron niveles importantes en Grupo Altair S.A. (55%), LF Latinfood S.A. (51%) y Ladero Paraguay S.A. (42%). Por el contrario, se identificaron niveles de cobertura más bajos en empresas con una mayor cantidad de instituciones adjudicadas, como Comepar S.A., donde solo se alcanzó el 8% de cobertura sobre un total de 614 instituciones, y Rosa Mabel Capli, con un 20% sobre 176.

En promedio, se realizaron entre 4 y 5 entrevistas por institución educativa, variando según modalidad de prestación del servicio y cantidad de personal asignado. Esta información permite identificar patrones operativos diferenciados y orientar posteriores acciones de verificación según la escala de cobertura de cada empresa.

Tabla 2: Distribución de la cantidad de instituciones educativas y entrevistados, según empresa

Empresas	Instituciones Educativas	Entrevistados
Comepar S.A.	51	181
Consorcio de abastecimiento de alimentos	23	85
Consorcio Más Alimentos	19	87
Granos y Aceites S.A.C.I.A.	26	133
Grupo Altair S.A.	22	86
Ladero Paraguay S.A.	24	120
LF Latinfood S.A.	21	115
Rosa Mabel Capli	35	159
Total	221	966

Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

El operativo de verificación permitió relevar datos diferenciados según la modalidad de prestación del servicio de alimentación escolar: “catering” y “cocinando en las escuelas”.

La modalidad de cocinando concentró el 66,5% de las instituciones educativas verificadas y el 72,5% del total de trabajadores entrevistados, lo cual refleja una mayor intensidad

operativa y dotación de personal en este esquema de servicio (Tabla 3). Esta diferencia tiene implicancias relevantes en la organización del trabajo, los niveles de exposición a riesgos, y la necesidad de cobertura efectiva de derechos laborales.

En lo que respecta a la cobertura por modalidad de prestación del servicio, el operativo de verificación alcanzó al 41% de las 360 instituciones educativas beneficiarias bajo la modalidad “Cocinando”. En cambio, entre las 738 instituciones que reciben el servicio de alimentación escolar bajo la modalidad “Catering”, la cobertura fue significativamente menor, alcanzando el 10%. Esta diferencia refleja una mayor concentración de los esfuerzos de control en la modalidad con mayor participación comunitaria y local en la elaboración de los alimentos.

Tabla 3: Distribución de la cantidad de instituciones educativas y entrevistados, según modalidad

Modalidad	Instituciones Educativas	Entrevistados
Catering	74	266
Cocinando	147	700
Total	221	966

Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa “Hambre Cero”.

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

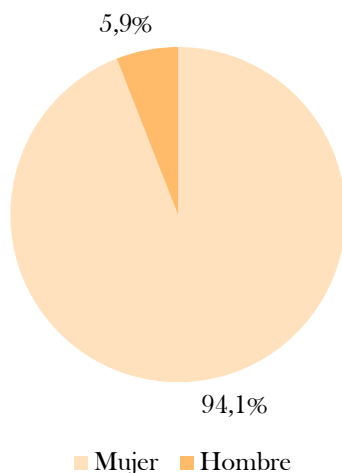
4.2. Características de los Trabajadores

A fin de contextualizar las condiciones laborales relevadas, se incorporaron variables sociodemográficas de las personas trabajadoras entrevistadas, incluyendo sexo y grupo etario. Esta información resulta clave para orientar futuras estrategias de formación, prevención de riesgos laborales y protección social con enfoque de ciclo de vida y perspectiva de género.

4.2.1. Distribución por sexo

El 94,1% de las personas entrevistadas fueron mujeres, lo que evidencia una clara feminización del empleo en el ámbito de la alimentación escolar. Esta tendencia está estrechamente vinculada al tipo de tareas desempeñadas —como cocina, limpieza y manipulación de alimentos—, que históricamente han estado feminizadas en el mundo laboral. Este dato refuerza la necesidad de desarrollar acciones que incorporen el enfoque de género, promuevan condiciones de trabajo dignas y aseguren la cobertura de derechos laborales y previsionales.

Gráfico 2: Distribución porcentual de trabajadores entrevistados, según sexo



Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

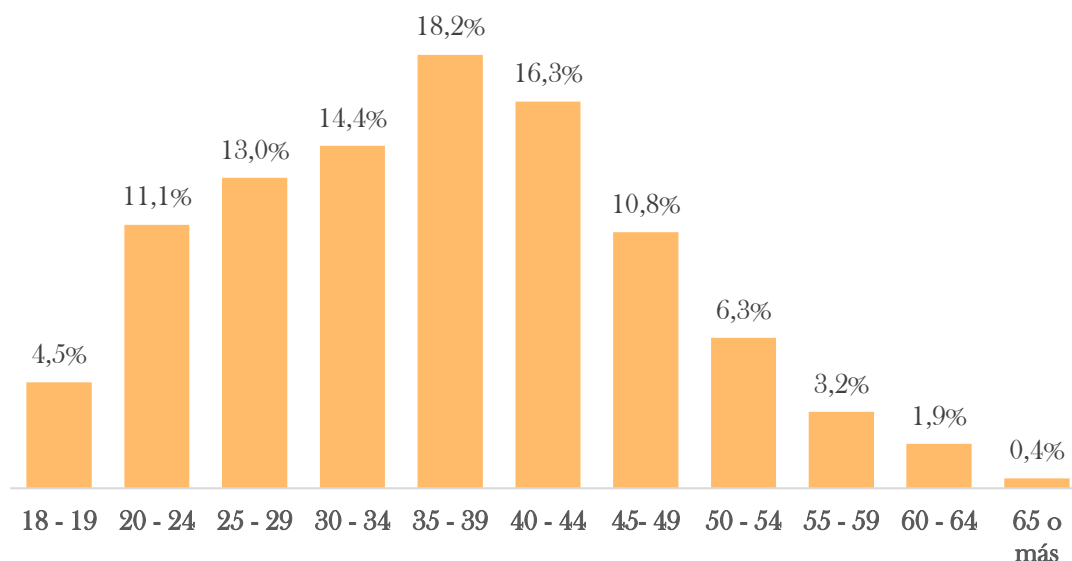
4.2.2. Distribución por grupo etario

En cuanto a la edad, los grupos más representados fueron los de 30 a 44 años, que en conjunto abarcan 48% del total de trabajadores entrevistados. Esta concentración podría estar asociada a una mayor disponibilidad de personas en etapa laboral activa y con experiencia previa en tareas similares, lo que facilita su inserción en este tipo de servicios.

Por su parte, el grupo de 18 a 24 años representa un 15,6% del total, lo que indica una participación relativamente menor de personas jóvenes, y plantea el desafío de fomentar su incorporación formal al mercado laboral. Finalmente, se constató un 5,5% de trabajadores mayores de 54 años, cuya protección requiere atención específica, especialmente en contextos laborales que demandan esfuerzos físicos prolongados.

En ese sentido, el Programa Hambre Cero facilita el acceso al empleo formal de jóvenes y personas adultas mayores, grupos que enfrentan mayores barreras de inserción laboral. La provisión de alimentación escolar genera oportunidades laborales que fortalecen la inclusión social y económica en las comunidades.

Gráfico 3: Distribución de la cantidad de entrevistados, según grupos de edad



Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3. Condiciones Laborales

Durante el trabajo de campo realizado en el marco del Programa Hambre Cero, se relevaron distintos aspectos vinculados al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas adjudicatarias. A partir de las entrevistas realizadas a 966 trabajadores en 221 instituciones educativas, fue posible identificar situaciones que requieren atención en materia de acceso a la seguridad social, condiciones de contratación y documentación de la relación laboral.

La recopilación sistemática de información permitió detectar tendencias y prácticas diversas, algunas de las cuales evidencian posibles desajustes con la normativa vigente. Estos hallazgos constituyen una base técnica relevante para orientar medidas de mejora, asistencia o regularización en coordinación con las partes involucradas.

A continuación, se presentan los principales aspectos identificados durante las verificaciones, organizados por eje temático.

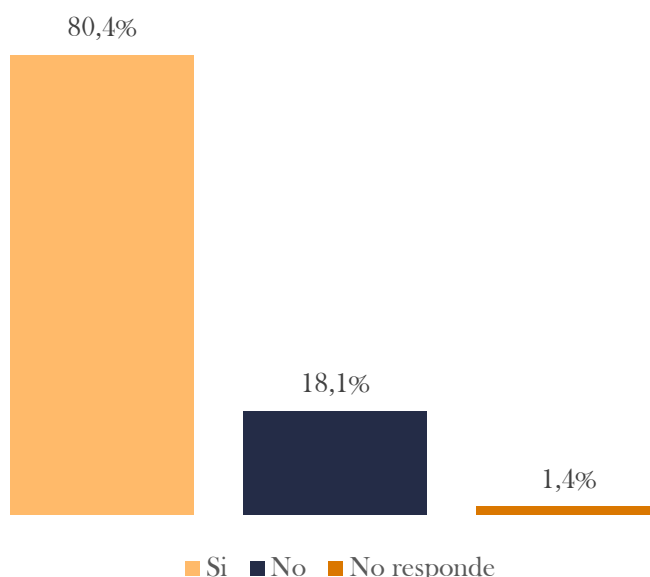
4.3.1. Acceso a la seguridad social

El acceso a la seguridad social, a través del registro al Instituto de Previsión Social (IPS), constituye uno de los elementos centrales para la formalización del empleo y la protección efectiva de los trabajadores ante situaciones como enfermedad, maternidad, invalidez o vejez.

Según los datos relevados durante las entrevistas, el 80,4% de las personas consultadas afirmó contar con cobertura del IPS, mientras que el 18,1% declaró no estar inscrita y el 1% no respondió. Estos resultados permiten dimensionar los desafíos pendientes en materia de acceso efectivo a derechos laborales dentro del Programa Hambre Cero.

Si bien esta información surge de declaraciones realizadas durante el trabajo de campo, en el caso específico del acceso al seguro social, se procedió a una verificación cruzada con los registros del Instituto de Previsión Social (IPS), con el objetivo de contrastar las respuestas autodeclaradas con la información oficial disponible. Esta revisión incluyó tanto a quienes manifestaron estar afiliados, como a quienes declararon no estarlo o no respondieron. Si bien en este apartado no se abordan los resultados detallados de dicha verificación, en secciones posteriores del informe se incorpora información complementaria que permite observar variaciones y tendencias vinculadas al registro de trabajadores en el sistema de seguridad social.

Gráfico 4: Distribución de la cantidad de entrevistados, según acceso a la seguridad social



Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

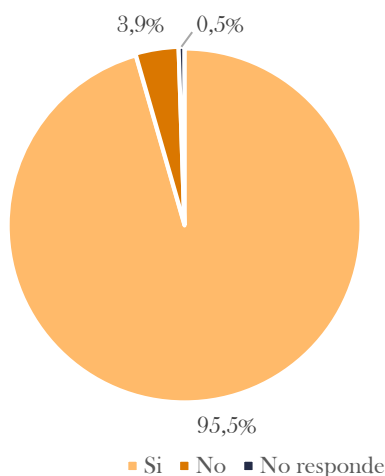
Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.2. Tenencia de contrato de trabajo

Según los datos relevados, el 95,5% de las personas entrevistadas indicó haber firmado un contrato de trabajo, mientras que el 3,9% declaró no haberlo hecho y el 0,5% no respondió.

Si bien el porcentaje de trabajadores que afirma contar con contrato escrito es alto, es importante considerar que la sola firma no garantiza necesariamente que el contenido sea conocido o que las condiciones laborales estén debidamente reflejadas. Este aspecto se complementa con el análisis posterior sobre el acceso a una copia del contrato firmado, lo cual resulta clave para la transparencia de la relación laboral.

Gráfico 5: Distribución de la cantidad de entrevistados, según tenencia de contrato

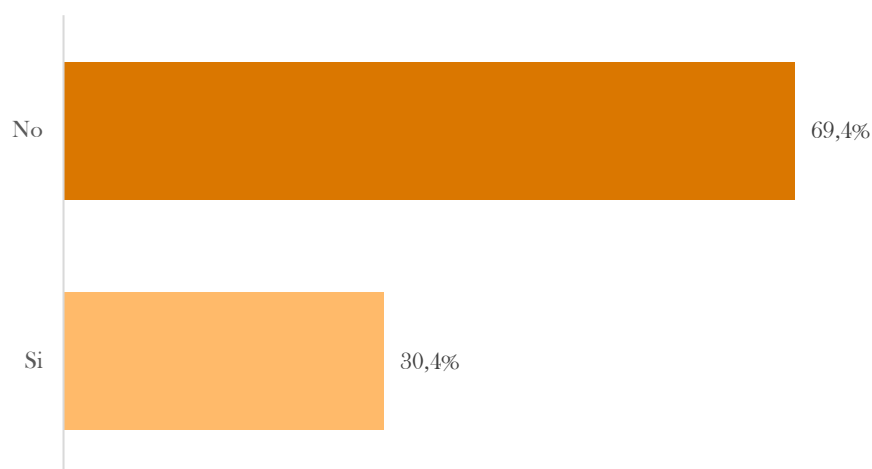


Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".
Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.3. Acceso a una copia del contrato de trabajo

De los 966 trabajadores entrevistados, 923 manifestaron haber firmado un contrato de trabajo. Sin embargo, al ser consultados durante el proceso de verificación sobre el acceso a una copia del contrato, se constató que aproximadamente el 69,4% de ellos no la había recibido. Este resultado evidencia una práctica generalizada que vulnera el derecho básico de los trabajadores a conservar un respaldo documental de la relación laboral, indispensable para ejercer y defender sus derechos ante cualquier eventualidad. Contar con una copia del contrato firmado no solo garantiza mayor transparencia, sino que también fortalece la seguridad jurídica del vínculo laboral.

Gráfico 6: Distribución de la cantidad de entrevistados que firmaron un contrato de trabajo, según acceso a una copia del contrato

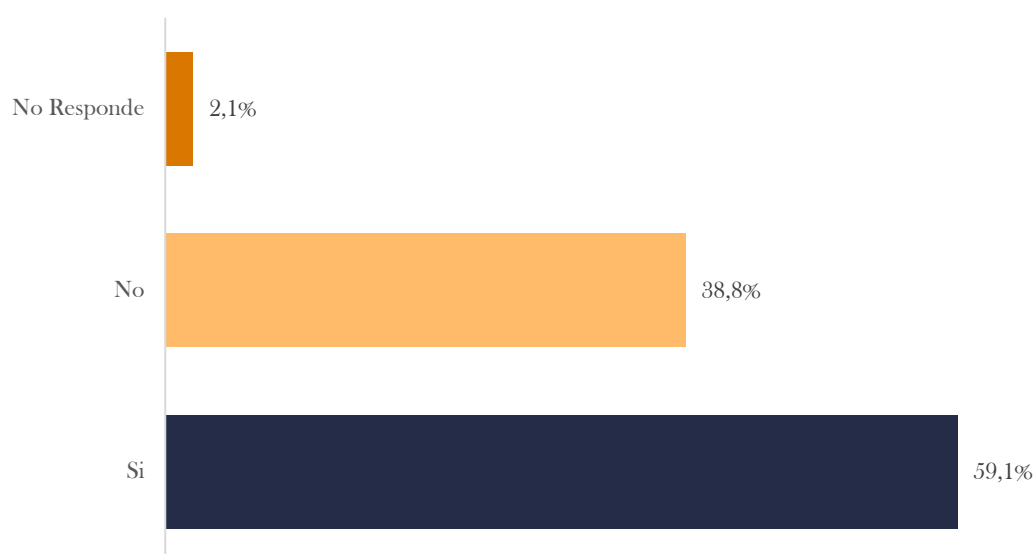


Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".
Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.4. Firma del recibo de salario

En relación con la documentación del pago de salarios, el 59,1% de los trabajadores entrevistados declaró firmar un recibo de sueldo, mientras que el 38,8% manifestó no hacerlo. Si bien la creciente bancarización de los pagos —que actualmente alcanza aproximadamente al 85% de los casos— ha reducido la práctica de firmar recibos físicos, la normativa vigente establece que sigue siendo responsabilidad del empleador emitir y hacer firmar este documento. La firma del recibo de salario constituye una garantía legal tanto para el empleador como para el trabajador, ya que permite dejar constancia del cumplimiento de la obligación salarial, resguardar la transparencia de la relación laboral y facilitar eventuales procesos de verificación o reclamo.

Gráfico 7: Distribución de la cantidad de entrevistados, según firma recibo de salario



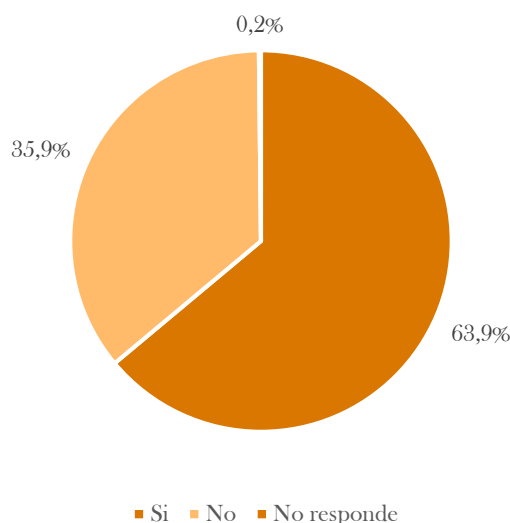
Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.5. Acceso a una copia del recibo de salario

De los 966 trabajadores entrevistados, 571 declararon haber firmado un recibo de salario. No obstante, entre ellos, aproximadamente el 35,9% indicó no haber recibido una copia del documento firmado. Esta situación representa una práctica contraria a las disposiciones legales vigentes, ya que el recibo de salario, además de documentar la percepción efectiva del pago, debe ser entregado al trabajador como constancia formal. La falta de acceso a este comprobante debilita la capacidad de defensa del trabajador ante eventuales controversias laborales y vulnera su derecho a contar con documentación que acredite las condiciones de su remuneración. En términos legales, retener la única copia del recibo firmado constituye una omisión patronal que afecta la transparencia y legalidad de la relación laboral.

Gráfico 8: Distribución de la cantidad de entrevistados que firmó un recibo de sueldo, según recibió copia del recibo de salario



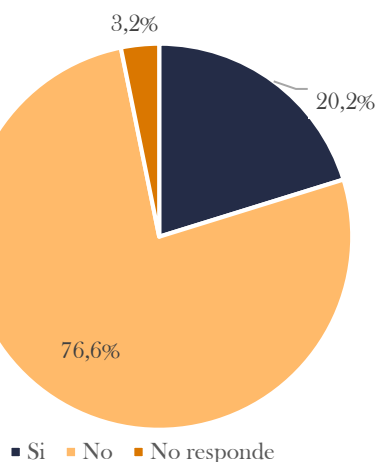
Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa 'Hambre Cero'.

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.6. Pagos de horas extras

Considerando que 188 de los 966 trabajadores entrevistados declararon realizar horas extras, en el operativo se indagó sobre el pago correspondiente, obteniéndose como resultado que solo el 20,2% de quienes trabajaron por encima de la jornada ordinaria recibieron una remuneración, mientras que el 76,6% manifestó no haberla percibido. El pago de horas extras es una obligación legal que reconoce y compensa el esfuerzo adicional del trabajador, siendo clave para garantizar condiciones laborales justas.

Gráfico 9: Distribución de la cantidad de entrevistados que realizaron horas extras, según pago de horas extras



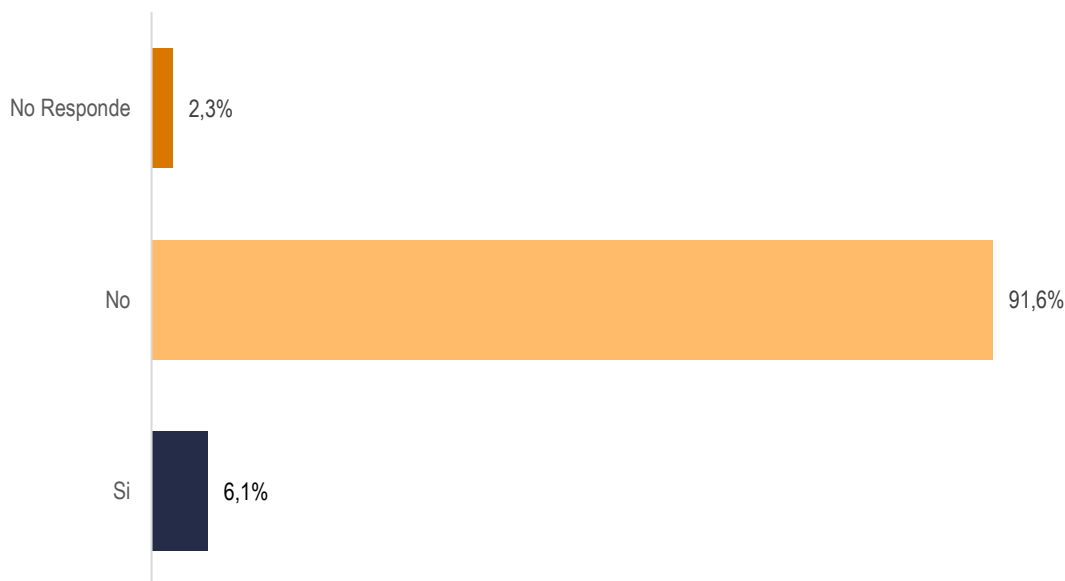
Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa 'Hambre Cero'.

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.7. Firma de un documento en blanco

El 91,6% de los trabajadores entrevistados declararon no haber firmado ningún documento en blanco al momento de su contratación; sin embargo, un 6,1% afirmó que sí lo hizo. Esta práctica, aunque minoritaria, reviste especial gravedad, ya que expone al trabajador a posibles abusos y vulnera principios fundamentales de seguridad jurídica y transparencia en la relación laboral.

Gráfico 9: Distribución de la cantidad de entrevistados, según firma de documento en blanco



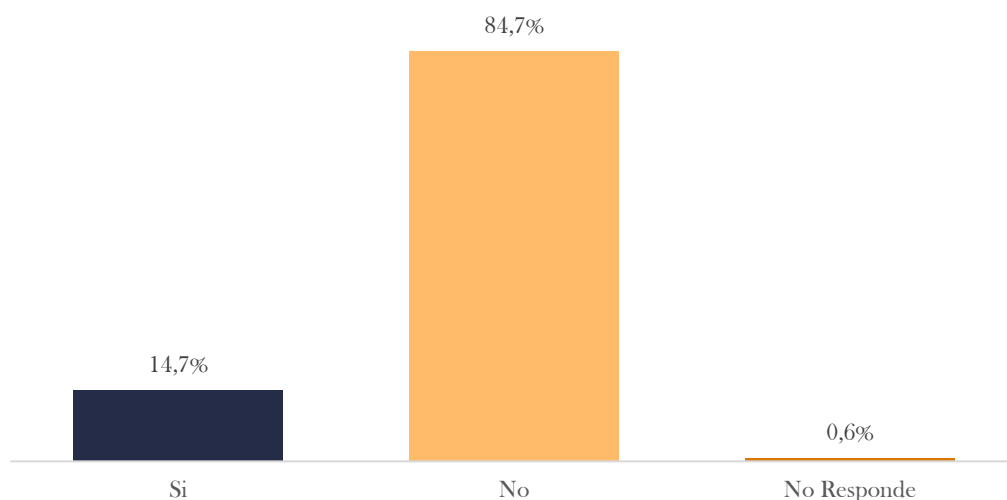
Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.8. Descuento salarial por indumentaria laboral

De acuerdo con la normativa laboral vigente, la provisión de indumentaria de trabajo debe ser asumida por el empleador sin que esto genere descuentos en el salario del trabajador. Durante las verificaciones realizadas, se constató que el 84,7% de quienes recibieron ropa de trabajo no reportaron descuentos, mientras que el 14,7% declaró que sí. Esta situación es incorrecta, ya que afecta directamente la remuneración del trabajador y transfiere un costo que no le corresponde asumir.

Gráfico 10: Distribución de trabajadores entrevistados que declararon recibir indumentaria laboral por parte de la empresa, según si recibieron un descuento en su salario por acceso a la ropa de trabajo

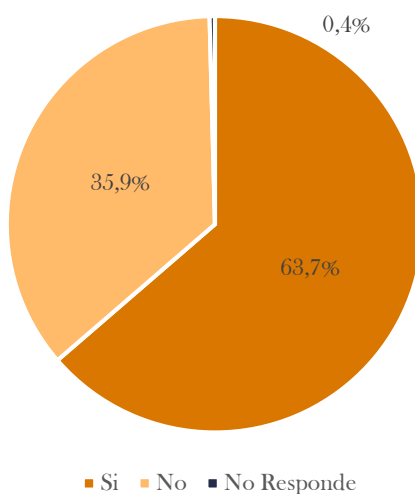


Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa 'Hambre Cero'.
Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.9. Registro de asistencia

Aproximadamente el 63,7% de los trabajadores entrevistados afirmaron contar con un registro de asistencia en su lugar de trabajo, mientras que cerca del 35,9% señalaron no disponer de ningún mecanismo para registrar su presencia. La ausencia de este tipo de controles dificulta la verificación del cumplimiento de la jornada laboral y puede limitar la protección de derechos relacionados con el pago de salarios, horas extras y condiciones de trabajo.

Gráfico 11: Distribución de la cantidad de entrevistados, según registro de asistencia



Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa 'Hambre Cero'.
Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

4.3.10. Incumplimientos laborales por empresa/consorcio

El proceso de verificación laboral en las instituciones educativas beneficiarias del Programa Hambre Cero permitió recolectar información valiosa a partir de entrevistas a trabajadores de las empresas y consorcios proveedoras. Estos datos posibilitaron un análisis global del nivel de incumplimiento de la normativa laboral y también una caracterización específica de las situaciones detectadas en cada empresa o consorcio, facilitando así la identificación de medidas correctivas puntuales.

De acuerdo con la Tabla 4, si bien la falta de acceso a la seguridad social no fue el incumplimiento más frecuente, sí se considera uno de los más relevantes debido a que representa una situación de empleo informal dentro de un programa impulsado por el Estado. Los resultados muestran que en las empresas “Rosa Mabel Capli”, “Ladero Paraguay S.A.”, “Granos y Aceites S.A.C.I.A.” y “LF Latinfood S.A.”, el 38,4%, 35%, 26,3% y 22,6% de sus trabajadores, respectivamente, declararon no estar registrados en el seguro social. Este hallazgo adquiere particular importancia al afectar derechos fundamentales como el acceso a la salud, la jubilación y otras prestaciones sociales básicas.

En cuanto al acceso a un contrato laboral, el nivel de incumplimiento se mantiene por debajo del 8% del total de trabajadores en cada empresa. Las proporciones más altas se registraron en Granos y Aceites S.A.C.I.A. (7,5%), Rosa Mabel Capli (7,5%) y LF Latinfood S.A. (7%).

Sin embargo, al analizar el acceso a una copia del contrato firmado, los niveles de incumplimiento aumentan significativamente, superando el 30% en todas las empresas y consorcios. Particularmente preocupante es la situación en Granos y Aceites S.A.C.I.A. (98,4%), Rosa Mabel Capli (95,2%) y Ladero Paraguay S.A. (90%), donde nueve de cada diez trabajadores no contaban con una copia de su contrato, limitando su capacidad para hacer valer sus derechos y generando condiciones de mayor vulnerabilidad laboral.

La falta de firma de recibo de salario constituye un incumplimiento que presenta niveles variables según la empresa o consorcio. Los mayores porcentajes se observaron en Ladero Paraguay S.A. (91,7%), Grupo Altair S.A. (65,1%) y Rosa Mabel Capli (54,7%), evidenciando una débil formalización en la documentación de pagos.

Por otro lado, entre los trabajadores que afirmaron haber firmado un recibo de salario, se detectaron altos niveles de incumplimiento en cuanto al acceso a una copia del documento. En este aspecto, se destacan Granos y Aceites S.A.C.I.A. (96,4%), Rosa Mabel Capli (77,8%) y Grupo Altair S.A. (53,6%) como las patronales con mayores proporciones de trabajadores que no recibieron copia.

Si bien a nivel general solo 2 de cada 10 trabajadores entrevistados declararon realizar horas extras, los niveles de incumplimiento en cuanto al pago correspondiente son elevados. Más del 42% de quienes trabajaron por encima de la jornada ordinaria manifestaron no haber recibido remuneración por ese tiempo. En algunos casos, el incumplimiento supera el 90%, como se observa en el Consorcio de Abastecimiento de Alimentos, Granos y Aceites S.A.C.I.A., Rosa Mabel Capli y Ladero Paraguay S.A., lo que evidencia una práctica sistemática de vulneración del derecho a la compensación por trabajo extraordinario.

En lo que respecta a la firma de documentos en blanco, si bien esta práctica fue reportada por una minoría de trabajadores, su sola presencia resulta altamente preocupante por el riesgo que implica para la integridad de la relación laboral. Rosa Mabel Capli se destaca como la empresa con mayor proporción de trabajadores que declararon haber firmado documentos en blanco (29,6%), muy por encima del resto de las proveedoras, donde los valores oscilan entre 0% y 2,4%.

En cuanto a los descuentos salariales por provisión de indumentaria laboral, esta situación se presentó de forma significativa únicamente en algunas empresas. El caso más crítico corresponde a Comepar S.A., donde el 57,5% de los trabajadores que recibieron ropa de trabajo reportó haber sufrido descuentos por este concepto, seguido por el Consorcio Más Alimentos (33,3%). Esta práctica contradice lo establecido en la normativa laboral, que estipula que los empleadores deben asumir el costo de la indumentaria requerida para el desempeño de funciones.

Finalmente, con relación al registro de asistencia, los resultados muestran una alta disparidad entre empresas. Mientras que Granos y Aceites S.A.C.I.A. (94%), Rosa Mabel Capli (78%) y Ladero Paraguay S.A. (75,8%) presentan niveles relativamente altos de implementación de mecanismos de control, otras empresas como LF Latinfood S.A., COMEPAR S.A. y el Consorcio Más Alimentos registran niveles prácticamente nulos, lo que dificulta el control efectivo del cumplimiento de la jornada laboral.

Tabla 4: Distribución de la cantidad de entrevistados y porcentaje de trabajadores por tipo de incumplimiento, según empresa/consorcio

Empresa/Consorcio	Trab. Entrevistados	Seguridad social	Incumplimientos		
			Contrato laboral	Copia de contrato	Firma de recibo de salario
Comepar S.A	181	2,2%	1,1%	49,2%	24,9%
Consorcio de Abastecimiento de Alimentos	85	1,2%	0,0%	30,6%	42,4%
Consorcio Más Alimentos	87	1,1%	3,4%	54,8%	8,0%
Granos y Aceites S.A.C.I.A.	133	26,3%	7,5%	98,4%	15,8%
Grupo Altair S.A	86	5,8%	3,5%	82,9%	65,1%
Ladero Paraguay S.A	120	35,0%	0,0%	89,9%	91,7%
LF Latinfood S.A	115	22,6%	7,0%	44,3%	11,3%
Rosa Mabel Capli	159	38,4%	7,5%	95,2%	54,7%

Continuación

Empresa/Consortio	Trab. Entrevistados	Copia del recibo de salario	Pago de horas extras	Incumplimientos		
				Firma documento en blanco	Descuento por ropa de trabajo	Registra asistencia
Comepar S.A	181	5,9%	47,4%	0,6%	57,5%	1,1%
Consortio de Abastecimiento de Alimentos	85	18,4%	100,0%	2,4%	0,0%	1,2%
Consortio Más Alimentos	87	7,5%	70,6%	0,0%	33,3%	1,1%
Granos y Aceites S.A.C.I.A.	133	96,4%	100,0%	1,5%	2,3%	94,0%
Grupo Altair S.A	86	53,6%	80,8%	1,2%	2,3%	3,5%
Ladero Paraguay S.A	120	0,0%	92,5%	0,0%	0,0%	75,8%
LF Latinfood S.A	115	10,3%	42,4%	1,7%	0,0%	0,0%
Rosa Mabel Capli	159	77,8%	94,4%	29,6%	0,7%	78,0%

Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa "Hambre Cero".

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025

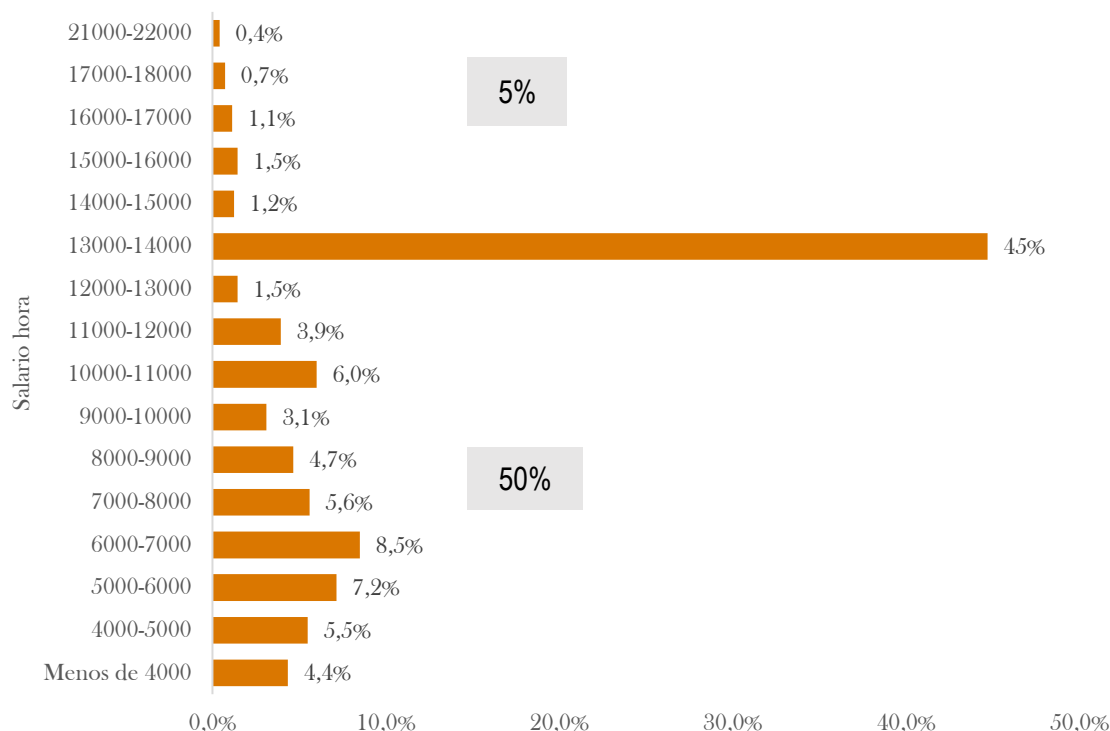
4.3.11. Salario por hora

El Gráfico 13 muestra la distribución del salario por hora declarado por los trabajadores entrevistados. Se observa una fuerte concentración en el rango de 13.000 a 14.000 guaraníes por hora, que representa el 45% del total, correspondiente en su mayoría a contratos bajo la modalidad de tiempo parcial.

No obstante, destaca el hecho de que la mitad de los trabajadores (50%) percibe un salario por hora inferior a 13.000 guaraníes, lo que indica que un número considerable de personas se encuentra por debajo del umbral del salario mínimo horario vigente. Por otro lado, solo un 5% de los trabajadores declaró percibir salarios por hora superiores a 14.000 guaraníes, lo que refleja una baja presencia de niveles salariales por encima del mínimo entre los entrevistados.

En conjunto, esta distribución revela una estructura salarial fuertemente concentrada en valores cercanos al mínimo legal y con un alto porcentaje por debajo de este, lo que refuerza la necesidad de revisar y fortalecer los mecanismos de control en torno al cumplimiento de las condiciones salariales establecidas.

Gráfico 12: Distribución de trabajadores y promedio de horas trabajadas por día, según tramo de salario por hora en guaraníes



Fuente: DOL - MTESS. Elaboración propia con base en datos recolectados durante las verificaciones de condiciones laborales de trabajadores en instituciones educativas vinculadas a empresas o consorcios proveedores del programa 'Hambre Cero'.

Nota: Operativo de verificación del 14/03 al 22/04/2025. Para el cálculo del salario hora, se considera el salario declarado de acuerdo con la unidad salarial y de divide entre la cantidad de horas trabajadas declaradas.

5. Cobertura Previsional

Este apartado presenta un análisis complementario a las verificaciones realizadas en campo, mediante el seguimiento de la evolución de trabajadores activos en el Instituto de Previsión Social (IPS) vinculados a las empresas proveedoras del servicio de alimentación escolar en el marco del Programa Hambre Cero.

Si bien las entrevistas en instituciones educativas permitieron relevar información declarativa sobre la situación laboral y previsional de los trabajadores, el cruce con registros administrativos permite observar variaciones globales en el comportamiento de las empresas respecto al cumplimiento de esta obligación.

El monitoreo de la cobertura previsional contempla, por un lado, un análisis general a nivel país que abarca a todas las empresas y consorcios adjudicatarios del programa, y por otro, un seguimiento más focalizado a las empresas que operan en contratos administrados por el Ministerio de Desarrollo Social (MDS) en Capital y los departamentos de Central y Presidente Hayes, las cuales fueron objeto de verificaciones presenciales durante esta primera etapa del operativo.

Cabe señalar que, a nivel nacional, son 29 las empresas y consorcios adjudicatarios, mientras que en los departamentos verificados en esta primera etapa (Capital, Central y Presidente Hayes), operan 8 de ellas, responsables de cubrir aproximadamente una cuarta parte del total de instituciones educativas del programa.

Este ejercicio de seguimiento tiene por finalidad ofrecer una fotografía más completa de la cobertura previsional dentro del programa, y permitir la identificación de patrones o variaciones significativas a partir del inicio de las verificaciones laborales en terreno.

En este sentido, la comparación entre el número de trabajadores registrados antes del operativo y su evolución posterior puede constituir un insumo clave para orientar medidas de acompañamiento técnico o requerimientos específicos hacia las empresas proveedoras.

5.1. Empleos formales en empresas verificadas en Capital, Central y Pdte. Hayes.

La siguiente tabla muestra la evolución de trabajadores registrados como asegurados activos en el Instituto de Previsión Social correspondientes a las 8 empresas adjudicatarias que operan bajo contratos administrados por el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), en los departamentos de Capital, Central y Presidente Hayes.

Se incluyen los datos correspondientes a la planilla de pagos del mes de febrero de 2025, así como los registros de asegurados activos en cinco fechas de corte: 6, 13 y 24 de marzo, y 9 y 22 de abril. Esta información permite observar el comportamiento de las empresas verificadas presencialmente durante la primera etapa del operativo desarrollado por el MTESS.

Los datos reflejan una mejora sostenida en la cobertura previsional de los trabajadores vinculados al programa. En conjunto, las empresas pasaron de 5.019 trabajadores registrados al 6 de marzo a 12.231 al 22 de abril, lo que representa un crecimiento acumulado del 144% respecto a la línea de base (Tabla 5). El aumento más pronunciado se da entre el 24 de marzo y el 9 de abril, periodo en el que el número de asegurados prácticamente se duplica.

Este comportamiento puede interpretarse como un resultado directo de las acciones de verificación realizadas en campo, combinadas con la entrega de recomendaciones técnicas y el acompañamiento institucional, orientados a promover el cumplimiento de las obligaciones previsionales en el marco del Programa Hambre Cero.

Para evaluar la efectividad de las verificaciones en términos de formalización del empleo, se realizó un monitoreo específico del alta o activación de trabajadores en el Instituto de Previsión Social (IPS) dentro de los ocho días posteriores a las entrevistas en campo. Esta revisión incluyó a todos los trabajadores entrevistados, independientemente de lo que hubieran declarado respecto a su situación previsional. A partir del cruce con los registros administrativos del IPS, se identificó que tres de cada cuatro trabajadores que no figuraban como asegurados activos al momento de la verificación fueron incorporados posteriormente al seguro social. Este resultado evidencia el impacto positivo del proceso de verificación en la promoción del acceso efectivo a la seguridad social y en la corrección de omisiones registrales.

5.2. Empleos formales a nivel nacional

La tabla a continuación muestra la evolución del número de trabajadores registrados como asegurados activos en el Instituto de Previsión Social (IPS), correspondiente a todas las empresas y consorcios adjudicatarios del Programa Hambre Cero a nivel nacional. Se presentan los datos de planilla pagada del mes de febrero de 2025 y los registros de asegurados activos en cinco fechas de corte: 6, 13 y 24 de marzo, y 9 y 22 de abril de 2025.

El total de asegurados activos a nivel país pasó de 5.725 al 6 de marzo a 17.132 al 22 de abril, lo que representa un incremento acumulado del 199% (Tabla 6). Aunque el comportamiento no fue homogéneo entre adjudicatarios, se observa una tendencia generalizada de crecimiento sostenido a lo largo del período, en coincidencia con el desarrollo de los operativos de verificación y las acciones de seguimiento institucional.

Este resultado sugiere una respuesta progresiva del conjunto de proveedores, con mejoras sustantivas en los niveles de cobertura previsional en el marco del programa.

5.3. Empleo formal por tipo de cotizante

Se identifican tres figuras previsionales predominantes: cotizante general, jornalero y cotizante a tiempo parcial, conforme a la modalidad de afiliación declarada. La gran mayoría de los trabajadores activos registrados (13.573 personas) fueron clasificados como jornaleros, lo que representa una fuerte inclinación hacia esquemas de contratación con base diaria o por tarea, en contraste con los 1.380 cotizantes generales y los 1.976 trabajadores a tiempo parcial (Tabla 7).

Esta distribución sugiere que el modelo operativo adoptado por gran parte de los adjudicatarios prioriza modalidades de vínculo más flexibles o variables, lo que plantea desafíos en términos de estabilidad laboral y continuidad contributiva. El análisis de estos datos puede orientar ajustes normativos y acciones de seguimiento que favorezcan la adecuación entre las condiciones reales de trabajo y la modalidad previsional registrada.

Tabla 5: Evolución de trabajadores registrados en IPS en empresas con contratos administrados por el MDS.

Proveedor adjudicado	Planilla 02/2025	Activos 06/03	Activos 13/03	Activos 24/03	Activos 09/04	Activos 22/04
Comepar S.A.	2.929	2.826	2.882	2.899	2.898	2.868
Consorcio De Abastecimiento De Alimentos (CAA)	1.102	1.056	1.075	1.109	1.116	1.140
Granos Y Aceites S.A.C.I.A.	27	31	31	151	327	333
Grupo Altair S.A.	550	534	681	1.025	1.023	1.036
Ladero Paraguayo Sa	163	121	193	2.351	5.020	6.056
Lf Latinfood S.A.	8	66	167	167	175	173
Capli Alonso Rosa Mabel	295	268	388	388	489	502
Consorcio Más Alimentos (*)	123	117	120	119	122	123
Totales	5.197	5.019	5.537	8.209	11.170	12.231
Tasa de crecimiento			10%	64%	123%	144%

Fuente: DGSS - MTESS. Elaboración propia a partir del sistema de consulta del IPS.

Nota: (*) No registrado en IPS. Consorcio Más Alimentos compuesto por: Quiero Más SRL y Alimentos y Servicios SRL, para este caso solo se le asigna la cantidad de trabajadores vinculados a la empresa "Quiero Más SRL", debido a que los trabajadores registrados en "Alimentos y Servicios SRL" forman parte de otro consorcio.

Tabla 6: Evolución de la cantidad de asegurados activos en IPS, según empresa adjudicataria del Programa Hambre Cero a nivel nacional.

Departamentos	Proveedor Adjudicado	Consortiados	Pagados Planilla 1/2/2025	Activos Al 06/03	Activos Al 13/03	Activos Al 24/03	Activos Al 09/04	Activos Al 22/04
Capital, Central, A. Paraná	COMEPAR S.A.		2.929	2.826	2.882	2.899	2.898	2.868
Central	CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO DE ALIMENTOS (CAA)		2	2	2	2	3	5
		ALIMENTOS Y SERVICIOS S.R.L.	568	524	525	538	537	564
		PATRICIA FERNANDEZ	409	392	394	406	407	404
		AIDA AQUINO	123	138	154	163	169	167
Central, Boquerón, San Pedro	GRANOS Y ACEITES S.A.C.I.A.		27	31	31	151	327	333
Central, A. Paraguay, A. Paraná, Concepción, Cordillera	GRUPO ALTAIR S.A.		550	534	681	1.025	1.023	1.036
Central, A. Paraná, Caazapá, Concepción, Cordillera, Itapúa, Paraguari, San Pedro	LADERO PARAGUAYO SA		163	121	193	2.351	5.020	6.056
Central	LF LATINFOOD S.A.		8	66	167	167	175	173
Central, A. Paraná, Itapúa	CAPLI ALONSO ROSA MABEL		295	268	388	388	489	502
Central	CONSORCIO MÁS ALIMENTOS (*)	QUIERO MAS S.R.L.	123	117	120	119	122	123
		ALIMENTOS Y SERVICIOS S.R.L.	-	-	-	-	-	-
A. Paraná, Ñeembucu, San Pedro	EDGAR DANIEL NUÑEZ NUÑEZ		10	9	9	39	39	239
Guairá, Itapúa, Misiones, San Pedro	GRUPO BELMAC S.A.		44	152	842	1.270	1.573	1.660
Caaguazú, San Pedro	RODOLFO MENDEZ GONZALEZ		24	24	24	27	27	27
Amambay, Canindeyú, Concepción	BLANCA NIEVES RODRIGUEZ BRAUN		89	156	250	451	605	1.655
A. Paraná	FITRA SRL		60	60	27	160	173	173
A. Paraná	ISABEL PETRONA GOMEZ CABRERA		47	77	77	96	162	160

Continuación

Departamentos	Proveedor Adjudicado	Consortiados	Pagados Planilla 1/2/2025	Activos Al 06/03	Activos Al 13/03	Activos Al 24/03	Activos Al 09/04	Activos Al 22/04
A. Paraná	MARIA DE FATIMA SARTORIO VANNI		11	10	10	83	124	123
A. Paraná, Caaguazú, Guairá, Ñeembucú	NESTOR FRANCISCO LOPEZ PANIAGUA		34	42	51	51	95	163
A. Paraná	TEOFILO AMARILLA SILVERO		46	46	43	43	114	117
A. Paraná	VEGA S.A.		8	8	7	7	7	7
Caaguazú	MANUEL ANTONIO MENDEZ GONZALEZ		11	11	25	102	135	164
Caaguazú	MENRO S.A.		7	6	6	45	45	45
Caaguazú	TERRA GROUP S.A.		5	5	5	5	5	5
Guairá	LAKMI S.A.		58	58	58	58	58	58
San Pedro	ODHALIS CLARISA MARTINEZ VENIALGO		2	2	42	42	42	42
San Pedro	CONSORCIO ALIMENTOS DEL NORTE (*)	LAKMI S.A.	-	-	-	-	-	-
		ODHALIS CLARISA MARTINEZ VENIALGO	-	-	-	-	-	-
Guairá	CONSORCIO MARGARITA 2 (*)	CAMICA S.R.L.	39	38	20	218	227	239
		GRUPO ALTAIR S.A.	-	-	-	-	0	-
A. Paraná	CONSORCIO ALIMENTOS DEL ESTE		1	1	1	1	24	23
		TEOFILO AMARILLA SILVERO	-	-	-	-	-	-
		SAN CARLOS DEL APA	1	1	1	1	1	1
A. Paraná	CONSORCIO REPUBLICA (**)	BLANCA NIEVES RODRIGUEZ BRAUN	-	-	-	-	-	-
		EDGAR DANIEL NUÑEZ NUÑEZ	-	-	-	-	-	-
Guairá	CONSORCIO MARGARITA (**)	CAMISA S.R.L.	-	-	-	-	-	-
		GRUPO ALTAIR S.A.	-	-	-	-	-	-
	Totales		5.694	5.725	7.035	10.908	14.626	17.132
Índice de crecimiento				23%		91%	155%	199%

Fuente: DGSS - MTESS. Elaboración propia a partir del sistema de consulta del IPS.

Nota: (*) No registrado en IPS. (**) Cuenta con registro en IPS, pero sin asegurados activos. Consorcio de Abastecimiento de Alimentos (CAA): Alimentos y Servicios SRL, Patricia Fernández, Aida Aquino. Consorcio Más Alimentos: Quiero Más SRL y Alimentos y Servicios SRL. En este último consorcio solo se le asigna la cantidad de trabajadores vinculados a la empresa "Quiero Más SRL".

Tabla 7: Distribución de trabajadores activos al 22 de abril de 2025, según tipo de cotizante en IPS y empresa adjudicataria

Proveedor Adjudicado	Consortiados	Activos 22/04	Cotizante General	Jornalero	Tiempo Parcial	Ayudante Cocina	Aprendices	Primer Cocinero	Segundo Cocinero
COMEPAR S.A.		2.868	249	1.088	1.531	-	-	-	-
		5	5	-	-	-	-	-	-
CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO DE ALIMENTOS (CAA)	ALIMENTOS Y SERVICIOS S.R.L	564	190	282	90	-	-	2	-
	PATRICIA FERNANDEZ	404	171	124	109	-	-	-	-
	AIDA AQUINO	167	7	35	124	1	-	-	-
GRANOS Y ACEITES S.A.C.I.A.		333	30	2	301	-	-	-	-
GRUPO ALTAIR S.A.		1.036	71	197	768	-	-	-	-
LADERO PARAGUAYO SA		6.056	236	-	5.820	-	-	-	-
LF LATINFOOD S.A.		173	6	1	166	-	-	-	-
CAPLI ALONSO ROSA MABEL		502	41	2	459	-	-	-	-
CONSORCIO MÁS ALIMENTOS (*)	QUIERO MAS S.R.L.	123	88	35	-	-	-	-	-
EDGAR DANIEL NUÑEZ NUÑEZ		239	9	1	30	-	-	198	1
GRUPO BELMAC S.A.		1.660	44	-	1.616	-	-	-	-
RODOLFO MENDEZ GONZALEZ		27	15	12	-	-	-	-	-
BLANCA NIEVES RODRIGUEZ BRAUN		1.655	69	36	1.549	-	1	-	-
FTTRA SRL		173	24	3	146	-	-	-	-
ISABEL PETRONA GOMEZ CABRERA		160	4	17	139	-	-	-	-
MARIA DE FATIMA SARTORIO VANNI		123	20	0	103	-	-	-	-
NESTOR FRANCISCO LOPEZ PANIAGUA		163	5	29	129	-	-	-	-
TEOFILO AMARILLA SILVERO		117	36	7	74	-	-	-	-
VEGA S.A.		7	3	4	-	-	-	-	-
MANUEL ANTONIO MENDEZ GONZALEZ		164	7	7	150	-	-	-	-
MENRO S.A.		45	-	3	42	-	-	-	-
TERRA GROUP S.A.		5	1	4	-	-	-	-	-
LAKMI S.A.		58	14	37	7	-	-	-	-
ODHALIS CLARISA MARTINEZ VENIALGO		42	-	42	-	-	-	-	-
CONSORCIO MARGARITA 2 (*)	CAMICA S.R.L.	239	11	8	220	-	-	-	-
CONSORCIO ALIMENTOS DEL ESTE		23	23	-	-	-	-	-	-
	SAN CARLOS DEL APA	1	1	-	-	-	-	-	-
Totales		17.132	1.380	1.976	13.573	1	1	200	1

Fuente: DGSS - MTESS. Elaboración propia a partir del sistema de consulta del IPS.

Nota: (*) No registrado en IPS. (**) Cuenta con registro en IPS pero sin asegurados activos. Consorcio de Abastecimiento de Alimentos (CAA): Alimentos y Servicios SRL, Patricia Fernández, Aida Aquino. Consorcio Más Alimentos: Quiero Más SRL y Alimentos y Servicios SRL. En este último consorcio solo se le asigna la cantidad de trabajadores vinculados a la empresa "Quiero Más SRL".

6. Conclusiones y acciones de control

Los datos muestran una respuesta progresiva de las empresas al proceso de verificación. Se observó un incremento del 199% en la cantidad de trabajadores asegurados en IPS a nivel nacional, pasando de 5.725 al 6 de marzo a 17.132 al 22 de abril. Las 8 empresas verificadas bajo contratos administrados por el MDS también mostraron mejoras, con un crecimiento del 144% en el mismo período.

Entre los principales hallazgos se destacan:

- Casos recurrentes de falta de afiliación a la seguridad social, especialmente en la modalidad “cocinando en las escuelas”.
- Contratos laborales sin entrega de copia al trabajador y liquidaciones salariales sin respaldo documental claro.
- Uso extendido de modalidades de contratación como jornalero o tiempo parcial, muchas veces sin coherencia con la carga horaria o el tipo de tareas desempeñadas.
- Necesidad de mayor dotación de personal en algunos establecimientos para evitar la sobrecarga laboral.

Como parte de las acciones institucionales posteriores al relevamiento, el MTESS procedió a remitir notificaciones formales a las empresas adjudicatarias en las que se identificaron irregularidades. Las comunicaciones incluyeron recomendaciones técnicas específicas orientadas a la subsanación de los incumplimientos detectados, así como plazos razonables para su corrección. Está previsto un seguimiento posterior para verificar las medidas adoptadas.

Acciones de control y seguimiento:

- Se dará continuidad al seguimiento periódico de las condiciones laborales, priorizando a aquellas empresas que hayan presentado irregularidades o variaciones atípicas en los registros administrativos, mediante nuevos cruces de información y rondas complementarias de verificación.
- Se fortalecerán los mecanismos de orientación técnica a los empleadores, promoviendo una adecuada correspondencia entre las condiciones reales de trabajo y el tipo de cotizante declarado ante la seguridad social, en línea con la normativa vigente.
- Se reforzarán los canales de comunicación institucional con las empresas adjudicatarias, a fin de mejorar la comprensión de sus obligaciones laborales y previsionales, y facilitar el acceso efectivo a la documentación laboral por parte de los trabajadores.
- Se impulsará la inclusión de cláusulas contractuales más precisas en futuras licitaciones, que establezcan de forma explícita la obligación de formalización desde el inicio del servicio, en coordinación con las entidades convocantes y los órganos responsables de la gestión contractual.

7. Reflexiones finales

La implementación del operativo de verificación laboral en el marco del Programa Hambre Cero constituye una experiencia significativa que reafirma el rol activo del Estado en la

protección de los derechos laborales, especialmente en el contexto de políticas públicas de gran escala que movilizan contrataciones masivas de mano de obra.

Más allá de los datos concretos relevados, esta intervención permitió visibilizar la necesidad de incorporar criterios de formalización como componente transversal en programas sociales que implican la contratación de personal a través de empresas adjudicatarias o tercerizadas. La calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía también depende de las condiciones laborales de quienes lo ejecutan.

Asimismo, el trabajo conjunto entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo Social, ha demostrado que la articulación interinstitucional puede traducirse en mejoras tangibles, tanto en términos de cumplimiento como en la generación de capacidades compartidas de seguimiento y respuesta.

Finalmente, este proceso deja como lección que las acciones de verificación no deben ser entendidas exclusivamente como mecanismos de control, sino también como instrumentos preventivos y de acompañamiento, capaces de generar cambios concretos cuando se basan en evidencia, diálogo y voluntad institucional.

8. Sigüientes pasos

A partir de los resultados obtenidos y del compromiso institucional de avanzar hacia una mayor formalización del empleo en el marco del Programa Hambre Cero, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social prevé la implementación de una segunda etapa de verificaciones laborales en el interior del país. Esta nueva fase será ejecutada de forma planificada y escalonada, priorizando aquellos departamentos y distritos donde se han reportado denuncias o se cuentan con indicios de irregularidades en las condiciones laborales.

El despliegue territorial de los operativos estará acompañado por un refuerzo en la articulación con autoridades locales y actores involucrados en la implementación del programa, a fin de garantizar coherencia, trazabilidad y respuestas efectivas ante los hallazgos.

Conforme se consolide un panorama nacional a partir de las distintas rondas de verificación, se avanzará en la elaboración de un conjunto de recomendaciones técnicas orientadas a promover criterios mínimos comunes en materia de formalización laboral dentro del Programa Hambre Cero. Estas recomendaciones podrán incluir propuestas de ajustes normativos o contractuales, así como lineamientos para la estandarización progresiva de aspectos como modalidades de contratación, remuneraciones, tiempos de descanso, condiciones de higiene y seguridad, y provisión de elementos de trabajo, entre otros.

Estas acciones buscan contribuir al fortalecimiento de un enfoque preventivo, sustentable y articulado, que asegure condiciones laborales dignas para todas las personas que hacen posible la ejecución efectiva del programa en todo el territorio nacional.



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

MINISTERIO DE
TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL