

Preguntas y respuestas

Webinario “El mundo de los SPE: Filipinas”

Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas

(DOLE) y WAPES

25 de junio de 2025, de 10:00 a 11:00 (CEST), ZOOM

- 1. (1.)La OIT, entre otros, fomenta las asociaciones público-privadas (APP) en la prestación de servicios públicos de empleo de primera línea, especialmente en la medida en que estos apoyan a los solicitantes de empleo socialmente desfavorecidos o marginados. ¿Cuál es el enfoque de las APP en Filipinas, por ejemplo, en el funcionamiento de las PESO? (2) ¿Cuál es el enfoque de los servicios de empleo para personas con discapacidad en Filipinas?**

Respuesta del DOLE: Las PESO colaboran activamente con los empleadores privados, en particular durante las ferias de empleo que organizan periódicamente, en las que los empleadores pueden participar y utilizarlas como plataformas directas para poner en contacto a los solicitantes de empleo con las oportunidades disponibles. Estas asociaciones también son fundamentales para la ejecución de programas de empleabilidad para jóvenes y adultos, como el Programa Especial para el Empleo de Estudiantes (SPES) y JobStart Philippines, que a menudo cuentan con la participación del sector privado en la formación, la tutoría y la colocación.

En el sector de la educación, las escuelas privadas y las instituciones de formación firman memorandos de entendimiento con el Departamento para establecerse como oficinas de colocación laboral (JPOs), que son unidades de facilitación del empleo en los campus que ayudan a los estudiantes y graduados en su transición al mercado laboral. Actualmente hay alrededor de 385 JPOs en funcionamiento en todo el país.

Las PESO también colaboran con ONG y organizaciones comunitarias para prestar servicios de apoyo al empleo adaptados a los grupos desfavorecidos y marginados, como las personas con discapacidad, las familias monoparentales y los jóvenes que no asisten a la escuela.

En lo que respecta a la prestación de servicios de empleo a las personas con discapacidad, estos se basan en la Ley de la República n.º 7277 (Carta Magna para las Personas con Discapacidad), modificada por la Ley de la República n.º

10524, y respaldados por la Circular de Asesoramiento Laboral n.º 15, s. 2023, del DOLE (). Estas leyes establecen la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado.

Las PESO son los principales proveedores de asistencia para el empleo de las personas con discapacidad, y ofrecen servicios de búsqueda de empleo, orientación profesional, derivación a cursos de formación profesional y ferias de empleo accesibles. También están registradas en el Sistema Público de Información sobre el Empleo, que cuenta con miles de ofertas de empleo de empresas dispuestas a contratar a personas con discapacidad. Las PESO también colaboran estrechamente con las empresas para identificar puestos adecuados, proporcionar orientación sobre la inclusión en el lugar de trabajo y derivar a las personas con discapacidad a programas como JobStart, SPES y prácticas en la administración pública.

2. ¿Tiene el SPE de Filipinas un nivel maduro en los sectores de la digitalización y la inteligencia artificial?

Respuesta del DOLE: Filipinas está ampliando actualmente la transformación digital de las operaciones de las PESO a través de la Hoja de Ruta para la Digitalización de las PESO, que ha sido aprobada por el Senado filipino. Aunque algunas unidades de gobierno local (LGU) siguen dependiendo de procesos manuales, el objetivo es institucionalizar el 80 % de las PESO en un plazo de dos años y formar al 90 % del personal en tecnologías digitales. Se están introduciendo sistemas de búsqueda de empleo basados en la inteligencia artificial y el análisis predictivo para mejorar la precisión de la colocación y reducir el tiempo de búsqueda de empleo en un 30 %.

3. ¿Cuál es la relación entre los PESO y las agencias de empleo privadas y los portales de empleo privados? ¿Están obligados a comunicar a los PESO las ofertas de empleo y las colocaciones que facilitan? ¿Existe alguna integración de datos? ¿Les ofrece los PESO alguna recompensa por comunicar las colocaciones?

Respuesta del DOLE: La relación entre las PESO y los empleadores privados y los portales de empleo suele materializarse a través de ferias de empleo coorganizadas en las que se les invita a participar junto con los empleadores locales. Otra área clave de colaboración es la publicación cruzada de ofertas de empleo a través del portal PhilJobNet. Las entidades privadas que optan por asociarse con las PESO pueden publicar sus ofertas en PhilJobNet, lo que aumenta su visibilidad ante un grupo más amplio de demandantes de empleo registrados a través de las PESO en todo el país.

Aunque actualmente no existe un sistema formal de integración de datos entre los PESO y las agencias de empleo privadas o los portales de empleo, se han establecido mecanismos de seguimiento para supervisar los resultados de la facilitación del empleo. Estos datos se supervisan mensualmente a través

del Sistema de Informes de Rendimiento Estadístico (SPRS) del DOLE. Además, los esfuerzos en curso para la digitalización y la mejora del sistema de información sobre el mercado laboral en el marco de la Hoja de Ruta para la Digitalización de las PESO tienen por objeto mejorar la interoperabilidad, fomentar el intercambio de datos y crear una base de datos del mercado laboral más integrada en el futuro.

Se da prioridad a los empleadores participantes con altas tasas de colocación para que se sumen a las actividades iniciadas por el DOLE, como las ferias de empleo.

4. ¿Cómo se garantiza que los solicitantes de empleo colocados reciben su salario de forma eficaz y eficiente por parte de los empleadores?

Respuesta del DOLE: El Departamento de Trabajo y Empleo destaca la importancia de la inspección del trabajo en el sistema de administración laboral como mecanismo principal para llevar a cabo la función fundamental de hacer cumplir la legislación laboral y garantizar su cumplimiento efectivo, incluido el cumplimiento de las normas laborales sobre el pago del salario mínimo.

Si bien en la mayoría de los casos de inspección laboral, el enfoque normativo se aplica normalmente a las instalaciones de tamaño medio, se utilizan directrices más estrictas para aquellos establecimientos cuya naturaleza de las operaciones está expuesta a riesgos para la salud, la higiene y la vida que pueden afectar a la mano de obra. Entre los ejemplos de estas leyes figuran la prohibición de contratar a empleados menores de 18 años en establecimientos que producen materiales inflamables, los requisitos de higiene para los establecimientos de elaboración de alimentos y el uso obligatorio de EPI en determinados establecimientos, como las empresas de construcción y los hospitales. Por otra parte, la autorregulación se utiliza en las grandes empresas y en las empresas sindicalizadas, donde ya existen relaciones laborales establecidas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales. Además, los servicios de asesoramiento, como la formación y la educación y las visitas de asistencia (TAV), tienen por objeto promover el cumplimiento voluntario de la legislación laboral entre las pequeñas y medianas empresas.

5. ¿Cuáles son las principales características del sistema de prestaciones por desempleo? ¿Qué proporción de empleados está cubierta? Dado que se ha implantado recientemente, ¿hay alguna información sobre sus efectos en las transiciones laborales y el empleo informal?

Respuesta del DOLE: En Filipinas, el sistema de prestaciones por desempleo (UIB) se administra principalmente a través del Sistema de Seguridad Social (SSS) para los empleados del sector privado, con especial atención al programa de prestaciones por desempleo introducido en virtud de la Ley de la República nº1199 o Ley de Seguridad Social de 2018. El programa UIB proporciona apoyo financiero a los afiliados que cumplen los requisitos y que han perdido su

empleo de forma involuntaria. Para poder optar a él, los afiliados deben ser menores de 60 años en el momento del cese (con excepciones para determinadas profesiones relacionadas con la minería y los jinetes) y haber acumulado al menos 36 cotizaciones mensuales al SSS, 12 de las cuales deben corresponder a los 18 meses inmediatamente anteriores al cese. La separación debe deberse a causas autorizadas según lo definido por el Código Laboral, como despido por exceso de personal, reducción de plantilla o cierre de la empresa, y el afiliado no debe haber recibido una UIB en los últimos tres años.

La cobertura del sistema de prestaciones por desempleo se limita a los empleados del sector privado que cotizan activamente al SSS.

Aunque el sistema de prestaciones por desempleo es relativamente nuevo, aún no se dispone de datos completos sobre sus efectos a largo plazo. Sin embargo, según las observaciones preliminares, la disponibilidad de prestaciones por desempleo constituye un mecanismo para alentar a más trabajadores a inscribirse en el SSS. Este acceso a una red de seguridad puede, a su vez, promover una mayor participación en el empleo formal.

6. ¿Qué enfoque utiliza para que los empleadores anuncien sus vacantes a través de las PESO?

Respuesta del DOLE: Como centro único de facilitación del empleo, las PESO prestan asistencia gratuita a los empleadores en materia de contratación, lo que incluye la organización de ferias de empleo, la facilitación de la selección de candidatos a través del Sistema Público de Información sobre el Empleo y el acceso a bases de datos de solicitantes de empleo. Se anima a los empleadores a que publiquen sus ofertas de empleo a través de PhilJobNet, como parte de su colaboración con las PESO, lo que también les ayuda a cumplir con su responsabilidad social corporativa y sus objetivos locales de formación y contratación.

7. Gracias por la información. ¿Cuál es la forma de organización de las PESO en Filipinas? ¿Están centralizadas o descentralizadas? ¿Cómo se imparte la formación a los funcionarios de las PESO a nivel provincial o municipal?

Respuesta del DOLE: Las PESO están descentralizadas y operan bajo las unidades del gobierno local a través de sus respectivos jefes ejecutivos locales. Por su parte, el DOLE, a través de la Oficina de Empleo Local, proporciona supervisión técnica y formación para el desarrollo de capacidades a las PESO con el fin de dotarlas de habilidades para facilitar el empleo. La formación de los funcionarios de las PESO se imparte en cascada desde la Oficina Central del DOLE a los responsables regionales a través de un programa nacional de formación de formadores. Este programa utiliza un manual estandarizado sobre los servicios públicos de empleo que incluye 12 módulos impartidos en formatos interactivos y modulares.

8. Queremos saber más sobre el módulo Jobstart relacionado con el SCST (Formación en habilidades sociales y básicas). ¿Podrían darnos más explicaciones o colaborar con nosotros? ¿Cómo crean las PESO la base de datos y el seguimiento y la evaluación de los grupos vulnerables, en relación con la discapacidad, las personas mayores, los jóvenes y las mujeres?

Respuesta del DOLE: Se están manteniendo conversaciones exploratorias con la TESDA (Autoridad para la Educación Técnica y el Desarrollo de Competencias) para que los beneficiarios del JSP (programa JobStart) que hayan completado el SCST y el TTI puedan obtener el NCI (Certificado Nacional I) para aumentar las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes. Es necesario comparar los módulos de la TESDA y el DOLE para determinar las revisiones necesarias. La revisión final de los módulos requerirá financiación, así como el desarrollo de las capacidades de los formadores.

9. Gracias por los detalles y las explicaciones sobre las zonas rurales. ¿Cuáles son las estrategias de PESO para cambiar la mentalidad de los solicitantes de empleo para que trabajen en zonas urbanas y también en las zonas rurales, donde algunos aún no son conscientes de la IA y carecen de conocimientos tecnológicos?

Respuesta del DOLE: Una estrategia clave es la celebración de ferias de empleo localizadas. Esto lleva las oportunidades de empleo directamente a las comunidades rurales, en lugar de un que obliga a los solicitantes de empleo rurales a desplazarse a ciudades más grandes. Las PESO coordinan con los funcionarios locales la organización de estas ferias de empleo a nivel municipal o de barangay. En estos eventos participan empleadores locales y urbanos, lo que permite a los solicitantes de empleo tener una visión más clara de la gama de oportunidades disponibles, incluidas las que se encuentran fuera de su localidad inmediata. Para complementar esta iniciativa, las PESO coordinan activamente con las industrias y empresas locales de la provincia o el municipio para identificar las competencias más demandadas y poner en contacto a los solicitantes de empleo con las oportunidades pertinentes.

Además, a través del Programa de Apoyo al Desarrollo Profesional, el personal de las PESO recibe formación para impartir sesiones de orientación individualizadas y en grupo, ayudando a los solicitantes de empleo rurales a explorar sus aspiraciones personales, sopesar las ventajas y los retos de trabajar en entornos urbanos y reforzar la confianza en sus competencias.

10. Además de los programas de formación o colocación laboral, ¿existen políticas para los jóvenes, incluidas las destinadas a los ninis, que ofrezcan ayudas económicas directas? Por ejemplo, ayudas para gastos de manutención, ayudas para el alquiler mensual de los jóvenes en las grandes ciudades o gastos de transporte para las entrevistas de trabajo.

Respuesta del DOLE: Sí, la hay. Queremos informarles de que Filipinas ha promulgado la Ley de la República n.º 11261, también conocida como Ley de Ayuda a los Solicitantes de Empleo por Primera Vez. La ley tiene por objeto ayudar a los solicitantes de empleo por primera vez (FTJ) mediante la expedición gratuita de los documentos oficiales que suelen ser necesarios para solicitar un empleo, tanto a nivel local como en el extranjero. Entre ellos figuran las certificaciones de antecedentes penales, los certificados de nacimiento y/o matrimonio, los certificados médicos expedidos por un hospital público y los expedientes académicos expedidos por las universidades y centros de enseñanza superior públicos, entre otros.

11. ¿Cómo reconocen o valoran los empleadores el programa de transición entre la educación y el empleo?

Respuesta del DOLE: Los empleadores de Filipinas suelen reconocer y valorar los programas de transición entre la educación y el empleo mediante la creación de asociaciones con el Departamento de Trabajo y Empleo en los programas JobStart y el Programa Especial para el Empleo de Estudiantes, por su papel en la preparación de los jóvenes para el mundo laboral. Estos programas dotan a los beneficiarios de habilidades prácticas y experiencia laboral, lo que los hace más atractivos para los posibles empleadores, al tiempo que ofrecen incentivos que aumentan su atractivo para las empresas.

El programa JobStart se centra en mejorar la empleabilidad de los jóvenes filipinos mediante la formación en habilidades para la vida, con el fin de desarrollar habilidades básicas y técnicas esenciales, así como prácticas que proporcionan experiencia laboral real.

El Programa Especial para el Empleo de Estudiantes (SPES) está dirigido a estudiantes y jóvenes que no asisten a la escuela, y les ofrece empleo temporal durante las vacaciones de verano o Navidad. Esto permite a los participantes ganar dinero para financiar su educación y adquirir experiencia laboral en el mundo real.

Las empresas que participan en el SPES se benefician de un modelo de reparto de costes en el que solo pagan una parte del salario de los participantes, y el Gobierno subvenciona el resto.

12. ¿Existe colaboración con las universidades para ayudar a las personas a obtener cualificaciones? ¿O la cooperación solo se lleva a cabo con centros de formación profesional?

Respuesta del DOLE: Sí, la vía más accesible para establecer vínculos y colaboración entre la industria y el mundo académico con el fin de garantizar que los titulados cumplan los requisitos de la industria son las oficinas de colocación profesional (JPOs) de las distintas universidades e instituciones de educación superior de todo el país. Estas oficinas sirven de puente entre el sector académico y el mercado laboral, garantizando que los titulados tengan acceso a orientación profesional, servicios de búsqueda de empleo e información sobre el mercado laboral. Las JPOs colaboran con las Oficinas

Públicas de Empleo (PESO), los empleadores y las instituciones de formación para mejorar la empleabilidad y la preparación de la mano de obra. También ayudan a facilitar las prácticas, los aprendizajes y los vínculos con la industria para adaptar las competencias de los estudiantes a las demandas del mercado laboral.

13. ¿Cuál es la tasa de desempleo en Filipinas?

Respuesta del DOLE: La tasa de desempleo del país cayó al 3,9 % en mayo, desde el 4,1 % del mes anterior, según informó la Autoridad Estadística de Filipinas (PSA) el martes 8 de julio.

<https://business.inquirer.net/534610/philippines-unemployment-rate-dropped-to-3-9-in-may>

14. ¿Qué contribución hace la diáspora a la aplicación de la estrategia nacional para promover el empleo?

Respuesta del DOLE: La diáspora filipina contribuye de manera significativa a la aplicación de la estrategia nacional de promoción del empleo a través de varias vías clave. Una de las contribuciones más destacadas es la de las remesas personales de los trabajadores filipinos en el extranjero (OFW). Más allá de satisfacer las necesidades básicas, estos fondos suelen impulsar las actividades empresariales de sus familias, como la creación de pequeñas empresas, por ejemplo, tiendas minoristas, puestos de comida o proveedores de servicios.

Además, mejoran las perspectivas de empleo mediante la transferencia de habilidades y conocimientos. Los filipinos que regresan a su país después de trabajar en el extranjero suelen traer consigo la experiencia adquirida en campos como la tecnología, la sanidad, la ingeniería o la hostelería.

15. ¿Cuál es la política nacional en materia de migración laboral?

Respuesta del DOLE: En Filipinas, las políticas de migración laboral tienen por objeto proporcionar beneficios, bienestar y protección a los propios trabajadores migrantes, a sus familias e es y a la sociedad en su conjunto. Se hace hincapié en la regulación, la protección, la reintegración y el apoyo a las familias de los trabajadores migrantes.

La regulación implica una serie de intervenciones oficiales, entre ellas la contratación y la colocación de los trabajadores. Los trabajadores filipinos en el extranjero también están protegidos. Antes de su despliegue, se les inscribe en un seguro médico, un seguro de vida y la seguridad social. Las Oficinas de Trabajadores Migrantes (MWOs), ubicadas en las embajadas y consulados filipinos en todo el mundo, velan por la protección de los derechos laborales, las prestaciones y el bienestar de los trabajadores filipinos migrantes.

Además, el DOLE y el Departamento de Trabajadores Migrantes han firmado recientemente el Memorándum Circular Conjunto sobre el establecimiento de la Red Nacional de Reintegración (NRN) para los trabajadores filipinos en el extranjero (OFW) y sus familias. El objetivo es ofrecer un programa nacional de reintegración integral que requiera un enfoque global del Gobierno y de toda la sociedad, así como la participación de otros organismos gubernamentales y partes interesadas, con el fin de apoyar plenamente la reintegración productiva de los OFW y sus familias y atender sus necesidades multifacéticas.