

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CARRERA CIENCIAS POLÍTICAS



CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS
PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE
AYOLAS, MISIONES

Ana Dejesús Ramírez Mosqueda

Juan Carlos Espínola Ayala

Tutora: Msc. Marta Isabel Insaurralde

Ayolas – Misiones

2022

Ana Dejesus Ramírez Mosqueda

Juan Carlos Espínola Ayala

CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE
LAS PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD
DE AYOLAS, MISIONES

Trabajo Final de Grado presentado a la Universidad Nacional de Pilar como requisito
parcial para la obtención del Título de Licenciado en Ciencias Políticas.

Ayolas – Misiones

2022

Ramírez Mosqueda, A. D. y Espínola Ayala, J.C (2022). **“Condiciones Laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones”** 106 páginas.

Tutora: Msc. Marta Isabel Insaurrealde.

Tesis académica de Licenciatura en Ciencias Políticas – Universidad Nacional de Pilar, 2022.

Ana Dejesus Ramirez Mosqueda

Juan Carlos Espinola Ayala

CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE
LAS PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD
DE AYOLAS, MISIONES

Este Trabajo Final de Grado fue evaluado y aprobado en fecha.....de.....de
2022 para la obtención del título de Licenciatura en Trabajo Social por la Universidad
Nacional de Pilar.

Mesa Examinadora:

Ayolas – Misiones

2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras hijas, Mia Anheli y Ana Sofia; porque
constituyen nuestro mayor motor para seguir superándonos en la vida.

Agradecimientos

A Dios; por su infinita gracia y protección derramada sobre nuestras vidas.

A nuestra familia; porque siempre estuvieron presentes para apoyarnos en todos
nuestros proyectos.

A la Universidad Nacional de Pilar; por habernos ofrecido esta maravillosa
oportunidad para que sigamos creciendo en lo personal y profesional.

A los Profesores; por todas las enseñanzas y las motivaciones que nos
impulsaron a seguir adelante.

“Privar a las personas de sus derechos humanos es poner en tela de juicio su
propia humanidad”

Nelson Mandela.

Índice de contenidos

Página de inicio	ii
Registro catalográfico.....	iii
Página de aprobación.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Epígrafe	vii
Índice de contenidos	viii
Lista de imágenes	xii
Lista de tablas	xiii
Lista de gráficos.....	xiv
Resumen	xv
Abstract.....	xvi
Introducción	1
Capítulo I – El problema	4
1. Planteamiento del problema	4
1.1. Formulación del problema.....	5
1.2. Sistematización del problema.....	5
2. Objetivos	6
2.1. Objetivo general	6
2.2. Objetivos específicos.....	6
3. Justificación.....	6

4. Delimitación y Alcance	7
Capítulo II – Marco teórico.....	9
2.1. Trabajo – Etimología – Conceptualización.....	8
2.2. Derecho Laboral – Definición.....	9
2.3. Antecedentes del derecho laboral.....	11
2.4. Antecedentes del Derecho del trabajo y empleo.....	14
2.5. Principales cambios del Mercado Laboral en el Paraguay	16
2.6. Generalidades de la seguridad y derecho de los trabajadores.....	31
2.7. Importancia de la aplicación de normativas de higiene y seguridad.....	35
MARCO LEGAL	38
MARCO CONCEPTUAL.....	46
MARCO OPERACIONAL	48
1. Operacionalización de variables	48
CAPÍTULO III - METODOLOGÍA	49
1. Descripción del lugar de estudio	49
2. Tipos y método de estudio	49
2.1. Tipo de estudio	49
2.2. Métodos de estudio.....	49
2.3. Método de investigación.....	49
3. Universo, población y muestra	51
4. Técnicas de recolección de datos	52
5. Fuentes de datos	53
6. Técnicas de análisis de datos	53
Capítulo IV. Análisis y discusión de resultados	54
4.1. Resultados de la Encuesta – Sector trabajadores.....	54

4.2. Resultados de la Encuesta – Sector Empleadores	61
4.3. Resultados de la entrevista dirigida a la Encargada Regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	67
4.4. Resultados de la observación realizada en los establecimientos comerciales	70
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	75
5.1. Recomendaciones	76
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
ANEXO	82
1. ENCUESTA A TRABAJADORES	82
2. ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES	84
3. ENTREVISTA A ENCARGADA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MISIONES	86
4. CUESTIONARIO DE OBSERVACIÓN	87
5. IMÁGENES FOTOGRAFICAS TOMADAS DURANTE EL TRABAJO DE CAMPO.....	88
6. RESOLUCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	89

Lista de imágenes

Imagen 1. Imágenes tomadas durante el trabajo de campo.	88
Imagen 2. Imágenes tomadas durante el trabajo de campo.	88
Imagen 3. Imágenes tomadas durante el trabajo de campo.	89
Imagen 4. Imágenes tomadas durante el trabajo de campo	89
Imagen 5. Resolución del Ministerio de Trabajo.	90

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de las Variables.</i>	48
Tabla 2 <i>Población de estudio.</i>	50
Tabla 3 <i>Subpoblación de estudio.</i>	50
Tabla 4 <i>Muestras por barrios.</i>	51

Lista de gráficos

Gráfico1. Tipo de contrato laboral.....	54
Gráfico 2. Tiempo de contrato.	55
Gráfico 3. Ingresos que perciben.	56
Gráfico 4. Ingresos complementarios.	57
Gráfico 5. Jornada laboral diaria.	58
Gráfico 6. Condiciones de seguridad y salubridad.	59
Gráfico 7. Conocimiento de los Derechos Laborales.....	60
Gráfico 8. Cumplimiento de la Gestión Pública.	61
Gráfico 9. Tipo de Contrato.	62
Gráfico 10. Tiempo de Contrato.	63
Gráfico 11. Ingresos que paga.....	64
Gráfico 12. Jornada Laboral.....	65
Gráfico 13. Evaluación de la Importancia de la Información.	66

Resumen

Esta investigación se desarrolló en la ciudad de Ayolas en tres barrios focalizados San Antonio, Santa Rosa de Lima y Virgen del Pilar, el trabajo se sustenta en el tipo de estudio descriptivo, con enfoque mixto porque se combinan los enfoques cuantitativos y cualitativos, de diseño no experimental porque no se manipularon las variables. Se obtuvieron informaciones de fuentes primarias y secundarias, la población de estudio estuvo constituido principalmente por trabajadores y empleadores de las pequeñas empresas comerciales de los barrios seleccionados además de funcionarios del Ministerio de Justicia y Empleos y la Municipalidad. Las herramientas de recolección de datos utilizados fueron la encuesta, la entrevista y la observación. Los datos obtenidos fueron analizados utilizando el programa Excel para representar los resultados en gráficos. Los principales hallazgos fueron que el mayor porcentaje de la población estudiada en el sector de trabajadores tienen una antigüedad menor a 5 años en sus empleos, trabajan 8 horas diarias, perciben un salario menor al salario mínimo legal vigente, tienen un contrato laboral verbal, por tiempo indefinido, las remuneraciones que perciben son el salario mensual y aguinaldo, utilizan como medidas de protección indumentarias personales, en sus lugares de trabajo no poseen señaléticas de prevención, botiquín, extintores y tampoco seguro social. Existe bajo conocimiento de los derechos laborales y perciben una gestión pública inexistente en el área de la vigilancia de los derechos laborales. La institución encargada es el Ministerio de Justicia y empleo que tiene su Sede en la ciudad de Pilar abarcando los departamentos de Misiones y Ñeembucú.

Palabras claves: Derechos labores- Gestión Pública – Salario - Jornadas laborales.

Abstract

This research was developed in the city of Ayolas in three focused neighborhoods San Antonio, Santa Rosa de Lima and Virgen del Pilar, the work is based on the type of descriptive study, with a mixed approach because quantitative and qualitative approaches are combined, of non-experimental design because the variables were not manipulated. Information was obtained from primary and secondary sources, the study population was made up mainly of workers and employers of small commercial companies in the selected neighborhoods, as well as officials from the Ministry of Justice and Employment and the Municipality. The data collection tools used were the survey, the interview and the observation. The data obtained were analyzed using the Excel program to represent the results in graphs. The main findings were that the highest percentage of the population studied in the workers sector have been in their jobs for less than 5 years, work 8 hours a day, receive a salary lower than the current legal minimum wage, have a verbal employment contract, for indefinite time, the remuneration they receive is the monthly salary and Christmas bonus, they use personal clothing as protection measures, in their workplaces they do not have prevention signs, first aid kit, fire extinguishers and neither social security. There is little knowledge of labor rights and they perceive a non-existent public management in the area of monitoring labor rights. The institution in charge is the Ministry of Justice and Employment, which has its headquarters in the city of Pilar, covering the departments of Misiones and Ñeembucú.

Keywords: Labor rights- Public Management - Salary - Labor Days.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una de las actividades humanas de primordial importancia para la realización personal, familiar y social, porque constituye el medio para satisfacer las necesidades básicas del propio ser humano, por ello esta actividad es reconocida como un derecho humano, y por lo tanto debe ser garantizada por la constitución de un Estado y todas las leyes civiles de la persona, para poder brindarle las mejores condiciones a fin de que todo trabajo se desarrolle en términos de absoluta armonía y productividad, de manera a generar beneficios para todas las partes con sus derechos inmanentes. *“El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad”.* (Reynoso, 2006).

El estudio tiene como tema “Condiciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones” y como objetivo principal determinar las condiciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones; considerando que es un sector económico que proporciona un alto porcentaje de puestos de trabajos a pobladores de la comunidad, donde debe regir el cumplimiento de las normas que regulan y garantizan los derechos del trabajador que es un sector muy poco estudiado. Desde ese punto de vista es necesario hacer notar la importancia que tiene el presente trabajo desde el ámbito del diseño político público-social, jurídico e inclusive económico.

El presente trabajo científico es de carácter puntual que se limitó al estudio de las condiciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas

comerciales a modo de conocer las prácticas de los derechos laborales de sus trabajadores, y evaluar las políticas de gestiones públicas realizadas en el sector para recabar datos e informaciones que permitirán la puesta en conocimiento principalmente de los sectores afectados.

Para ser factible la investigación se recurrió a un estudio del tipo descriptivo científico, aplicando métodos y técnicas que conduzcan a resultados coherentes con las interrogantes y los objetivos planteados.

El trabajo se organiza en cinco partes, los que fueron desarrollados por capítulos de conformidad a las reglamentaciones vigentes de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y sociales de la Universidad Nacional de Pilar.

En el **Capítulo I** el **Planteamiento del Problema** a través de una serie de preguntas que orientaran los trayectos a seguir en la búsqueda de la información y la obtención de las conclusiones. El objetivo general: expresado en términos del logro general a ser alcanzado, los objetivos específicos expresados en términos de productos parciales esperados, en coherencia con las preguntas planteadas y tendientes al logro del objetivo general y la justificación del proyecto y su delimitación y alcance.

En el **Capítulo II**; el **Marco Teórico** referencias a otros estudios e investigaciones con universos referenciales diferentes que orientaron, facilitaron y fundamentaron la comprensión e interpretación de la problemática, objeto de este estudio. Contiene, además, el Marco conceptual y la operacional.

En el **Capítulo III** una descripción resumida del **Diseño Metodológico**, como ser el lugar de estudio, el tipo y método de estudio, las fuentes de obtención de datos, la población y muestra del estudio y técnicas que fueron utilizadas para la

obtención y el análisis de los resultados obtenidos en la investigación, en coherencia con los objetivos planteados en términos de descripción, análisis e interpretación y discusión de los datos, a partir de relacionarlos con los conocimientos previos y los hallazgos en el marco teórico.

En el **Capítulo IV** la **Interpretación de los Resultados**. En este capítulo se describen las interpretaciones de todos los resultados obtenidos en la investigación, provenientes de todos los instrumentos utilizados en el trabajo de campo.

Por último, el **Capítulo V** de **Conclusiones y Recomendaciones**, donde se plantea una compilación de los resultados más importantes y significativos que sirvieron para el desarrollo de cuestiones fundamentales, de las cuales surgieron una serie de sugerencias y recomendaciones para nuevos proyectos que permitirán ampliar y/o profundizar otros enfoques para la solución del problema.

Posterior a este capítulo se abarcó igualmente, la **Referencia Bibliográfica** y los **Anexos** donde están los instrumentos de recolección de datos que fueron utilizados durante el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I- EL PROBLEMA

1. Planteamiento y formulación del Problema

Según Canabellas, (2010), el Derecho del Trabajo “es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico y socializar la vida humana" (p.38). Los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son las personas quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países, por tanto, la salud y el bienestar de los trabajadores son importantes, en este sentido la calidad de vida laboral, así como proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores deben ser cuestiones prioritarias. (Salanova, 2009).

Según la OMS,(2017) El 75 a 80 % de los trabajadores en el mundo no gozan de la plena garantía de sus derechos laborales y esto se acentúa en los países desarrollados y aumenta los factores que generan o causan el incumplimiento de los derechos laborales en los países en vías de desarrollo como nuestro país que se encuentra dentro de este mismo o peor contexto, a nivel local esta realidad se hace latente en la mayoría de los sectores de producción económica, tal es así que en el sector terciario donde se posiciona a las pequeñas empresas comerciales que constituyen el sector mayoritario que otorga puestos laborales a la población de la comunidad se pueden evidenciar manifiestas prácticas en detrimento del trabajador, por tal razón es necesario responder éstas interrogantes ¿Cuáles son las prácticas más frecuentes de incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores?¿Cuentan con un contrato laboral entre empleador trabajador?

¿Cuáles son las remuneraciones que perciben? ¿Qué condiciones de salubridad e higiene presentan los espacios laborales? ¿Cuáles son las jornadas laborales que cumplen la mayoría de los trabajadores? ¿Cuáles son las gestiones de políticas públicas que se realizan sobre las condiciones laborales del trabajador en la zona? Con una investigación se podrá determinar las prácticas más frecuentes de cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones, y las gestiones de políticas públicas realizadas en el sector, con ello se podrá ayudar a mitigar la situación evidenciada con la realidad descripta.

1.1. Formulación del Problema

- ¿Cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones?

1.2. Sistematización del Problema

- 1- ¿Cuáles son las remuneraciones que perciben los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones?
- 2- ¿Qué condiciones de salubridad e higiene presentan los espacios laborales de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones?
- 3- ¿Cuáles son las jornadas laborales que cumplen la mayoría de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones?
- 4- ¿Qué gestiones de políticas públicas se realizan en la zona para la observancia de las condiciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones?

2. Objetivos

2.1.Objetivo General

- Determinar las condiciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones

2.2.Objetivos Específicos

1. Indagar sobre las remuneraciones que perciben los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones
2. Describir las condiciones de salubridad e higiene presentan los espacios laborales de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones
3. Determinar las jornadas laborales que cumplen la mayoría de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones.
4. Evaluar las gestiones de políticas públicas que se realizan en la zona para la observancia de las condiciones laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones.

3. Justificación

En cuanto a los derechos humanos laborales se refiere, la OIT (2010), establece dentro de sus fines y objetivos que *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”* (p.22).El sector de producción de bienes y servicios públicos, de gobierno, hogares, comercio y finanzas donde se sitúa a las pequeñas y medianas empresas del país sigue siendo el que absorbe

mayor ocupación laboral, por lo que un estudio sobre el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en éstos espacios laborales será de mucha relevancia social, porque es una situación que afecta una gran parte de la población. Desde el punto de vista de los derechos humanos el incumplimiento de las leyes laborales no es solamente una transgresión, en el sentido de una violación del orden legal, es sobre todo un robo económico, un fraude, contra la persona del trabajador y sus derechos y, por lo tanto, un delito contra una porción importante de la población.

La investigación planteada contribuirá a determinar las prácticas más frecuentes de incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la comunidad y al mismo tiempo evaluar las gestiones de políticas públicas en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores del sector estudiado, estos resultados permitirán la elaboración de propuestas y acciones para mejorar la situación de los afectados mediante la puesta en conocimiento a los sectores involucrados ya que no existe otro estudio similar anterior en el lugar, por otro lado mediante la investigación se aplicarán métodos que pueden servir de modelo para otros sectores de análogos contextos.

El estudio es viable considerando los conocimientos y la posibilidad de participación de los informantes claves además se cuenta con el tiempo y los recursos que requerirán su desarrollo.

4. Delimitación y Alcance

El trabajo de investigación es de carácter puntual y se limitará al estudio de las prácticas que constituyen formas de cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales, en cuánto a remuneraciones, jornadas laborales, salubridad e higiene y evaluar las políticas de

gestiones públicas que deben tener alcance en la zona se espera como resultado mayor conocimiento de la población afectada y así generar acciones de mejora a la problemática estudiada.

La investigación se focaliza en la ciudad de Ayolas Departamento de Misiones ubicada a unos 310 Kilómetros de la ciudad de Asunción, direccionada a las pequeñas empresas comerciales de los barrios urbanos San Antonio, Santa Rosa de Lima y Virgen del Pilar habilitadas y registradas en el Municipio local.

El estudio se llevó adelante en un periodo comprendido entre los meses de agosto del año 2021 a febrero del 2022, periodo en el cual se aplicaron los instrumentos de recolección de datos definidos para el logro de los objetivos, posteriormente los datos obtenidos fueron sometidos a tabulación y sistematización para su interpretación y discusión final.

CAPÍTULO II- MARCO TEÓRICO

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

2.1. Trabajo-Etimología-Conceptualización

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, con respecto al trabajo, expresa lo siguiente: "sin discrepancias importantes el "travail" término francés y utilizado también en italiano y el "trabalho" portugués que deriva de terminaciones o voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs, trabis = traba; por el trabajo es la sujeción del hombre hacia su meta u objetivo. Para la Academia Española, el origen es también latino: detripalium, aparato para sujetar o arrebatarse las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos originariamente."(p.423).

Según Cabanellas (2010), conceptúa al trabajo como: el esfuerzo humano, físico o intelectual o espiritual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza material. Toda actividad susceptible o apreciable económicamente por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social, grupal o individual, dentro de la licitud de un contexto. Obra, tarea, acción, faena, ocupación, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, labor, solicitud, intento o propósito, hecho desfavorable, inoportuno o desgraciado. Operación de maquinarias, aparatos útiles, utensilio o herramienta implementada a un fin. Resultados inverso o contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo físico o mental o de la acción de un vehículo o un medio, mecanismo u otro recurso sujeto a iguales efectos físicos.

Según el Diccionario Larousse (2010), al trabajo se define como “el conjunto de actividades o acciones que son realizadas con el propósito de alcanzar una meta, solucionar un problema o una dificultad, y producir bienes y servicios para atender las necesidades de la humanidad”. (p.322).

El trabajo implica toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir acciones conducentes a crear bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de la sociedad donde se desenvuelve. Esta actividad puede llevarse a cabo de varias formas: manual que implementa el esfuerzo físico o intelectual. Desde un enfoque personal o individual, el trabajo es todo lo que el hombre realiza en función de su bienestar y el de su entorno familiar. Toda la serie de actividades que satisfacen sus necesidades primarias o fundamentales, y le permite alcanzar la riqueza material y espiritual. (Arguello,2002).

Según el sociólogo Pablo Guerra en su obra “El trabajo, ser y hacer del Hombre” define al trabajo como “aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad”. (Guerra,2004).

Pérez, (2000), lo define como "el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre empresarios y empleados o trabajadores y de ambos frente al estado, a los efectos de la protección de sus derechos y tutela del trabajo". (p.31).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o

servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT,1998).

2.2. Derecho Laboral-Definición

El derecho laboral, derecho del trabajador o derecho social es una rama del derecho cuyos inicios, principios y normas jurídicas tienen por fin la tutela del trabajo humano realizado libremente , o por cuenta ajena, en relación de dependencia de uno o varios empleadores y a cambio de una contraprestación retributiva o económica . Es un sistema normativo autónomo o heterónimo que regula los diferentes tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales bilaterales.

El derecho laboral se encuentra caracterizado por ser un derecho bilateral que estipula la relación del empleador y trabajador, así como es un derecho prácticamente destinado a la clase obrera que busca beneficios a los trabajadores y limita las facultades o potestades de los patrones, así como persigue un mismo propósito el de proteger al trabajador, su integridad y sus bienes y lograr una justicia social por lo que es un derecho único , asimismo, es un derecho en constante avance ya que evoluciona en conjunto con las necesidades individuales o sociales. (Flores, 2017).

2.3.Antecedentes del derecho laboral

Según Lorenzetti (2004), las primeras referencias en un inicio el derecho al trabajo le considera al trabajador o al obrero como el sujeto único señalado como sujeto , vale decir al obrero empresarial, industrial etc., al punto de que anteriormente se consideraba a los términos obrero y trabajador en sentido de la justicia laboral como sinónimos o por lo menos muy similares. De esta forma, el

nombre resultaba inadmisible o criticable, porque este derecho rige también a los propietarios, empleadores o patrones, que quedaban fuera de tal nominación. Pero hoy día, el adjetivo resulta más específico o aun, porque esta rama normativa o jurídica se extiende no sólo a los trabajadores u obreros de la industria, como en un principio, sino también a todos los empleados, trabajadores de toda índole, intelectuales, etcétera.

Nuevo derecho: así se lo ha llamado por los principios novedosos y progresistas que contiene en relación con los del derecho anterior a la revolución industrial que, en Inglaterra, comenzó a fines del siglo XVIII, en Europa continental a comienzos del siglo XIX y, en nuestro país a fines del mismo. En efecto, hoy día, en términos generales y en nuestro país en particular, el principio de la libertad contractual o autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo, ha sido reemplazado por el de la limitación de la misma; el principio de la culpa en materia de responsabilidad por accidentes de trabajo, ha sido reemplazado por el del riesgo profesional o de la responsabilidad sin culpa, en virtud del cual, el que crea el riesgo lo indemniza, aunque no tenga la culpa del accidente, etcétera. Pero esta denominación es acertadamente criticada, porque todo régimen jurídico, cuando recién aparece, es nuevo.

Derecho del trabajo: es la denominación más acertada porque hace referencia directa al hecho social que rige este sector jurídico. Asimismo, es la que goza por el momento de mayor aceptación, aunque también se diga derecho laboral, con expresión sinónima.

Un concepto moderno que se va abriendo paso en el derecho: el que considera al trabajo como una función social. Pues bien, conviene aclarar que con

esta expresión se alude a que el trabajo es un derecho y un deber al mismo tiempo: derecho, porque toda persona que no encuentre por sí misma una ocupación remunerada, puede pedir al gobierno-claro que en los estados en los que se reconoce al trabajo jerarquía de función social- que lo provea de una ocupación o, en su defecto, que le pague su asistencia; y deber, porque toda persona sana y en edad de trabajar, debe hacerlo en Aras del interés general. El principio de que el trabajo es sólo un derecho, corresponde al individualismo, y el opuesto de que es sólo un deber, es propio de las concepciones transpersonalistas. Como es evidente, este concepto jurídico es el trasuntó de una elevada valoración moral del trabajo, aun del más modesto, al que considera como la manifestación de una de las más altas virtudes del ser humano.

1) Es una rama jurídica profundamente social, no solo por las materias que abarca (prácticamente todo el trabajo social en sus múltiples variedades y aspectos), sino también por los grandes sectores de población que rigen sus normas y por las proyecciones que el derecho laboral tiene en la vida social.

2) Es de protección de la clase obrera, en cuanto los trabajadores en general ven, gracias a este derecho, mejorados sus salarios, humanizadas las condiciones de su trabajo que deja así de ser verdadera mercancía para alcanzar la dignidad de función social, previsto su futuro, etc. Y para que la protección sea más eficaz, sus normas son generalmente de orden público, por lo que sus beneficios son irrenunciables.

En relación con este carácter protector, se dice que el derecho del trabajo contiene principios de clase, claro que, en la acepción económico-social de la palabra, pues, aunque las clases no existan políticamente, al menos en los estados

democráticos, son una realidad tangible desde los puntos de vista económico y social. En efecto, la actual realidad social y la historia nos muestran el espectáculo de su existencia, evolución, transformaciones, desaparición, luchas, etcétera.

Un concepto moderno que se va abriendo paso en el derecho: el que considera al trabajo como una función social. Pues bien, conviene aclarar que con esta expresión se alude a que el trabajo es un derecho y un deber al mismo tiempo: derecho, porque toda persona que no encuentre por sí misma una ocupación remunerada, puede pedir al gobierno claro que en los estados en los que se reconoce al trabajo jerarquía de función social que lo provea de una ocupación o, en su defecto, que le pague su asistencia; y deber, porque toda persona sana y en edad de trabajar, debe hacerlo en Aras del interés general. El principio de que el trabajo es sólo un derecho, corresponde al individualismo, y el opuesto de que es sólo un deber, es propio de las concepciones transpersonalistas. Como es evidente, este concepto jurídico es el trasuntó de una elevada valoración moral del trabajo, aun del más modesto, al que considera como la manifestación de una de las más altas virtudes del ser humano. (p.7)

2.4.Antecedentes del Derecho del trabajo y empleo

De acuerdo con el Decreto Ley de creación del Departamento Nacional del Trabajo, su creación respondía a los principios de libertad de sindicación obrera; libertad del trabajo; jornada laboral limitada a 8 horas diarias o 48 semanales; descanso dominical; derecho a un salario justo; derecho a la asistencia sanitaria; derecho del obrero a la instrucción técnica, profesional y general; indemnización por accidentes de trabajo; regulación del trabajo de mujeres y niños; prohibición del trabajo nocturno de niños; asistencia a la maternidad y niñez obrera; pago en

efectivo; participación de los sectores obrero y patronal; procedimiento preventivo de conciliación; arbitraje facultativo, inspección y vigilancia laboral (art. 9º).

Las atribuciones que la ley le concedía son: la prevención de conflictos obrero-patronales; la conciliación y arbitraje facultativo; la organización del servicio de inspección laboral; el recabar informes de instituciones públicas y particulares; proponer planes para la vivienda para los trabajadores; promover el cooperativismo de producción y consumo; reglamentar el trabajo de mujeres y niños; el registro de sindicatos y asociaciones obreras y de empresas; la compilación de normas; la intermediación laboral; las medidas preventivas contra el alcoholismo, la disipación “y otros factores que conducen al descenso de la moralidad pública y las buenas costumbres”; la higiene en el lugar de trabajo; establecer un régimen de vacaciones anuales pagas y reglamentar el trabajo nocturno, prohibiendo además el trabajo nocturno de la niñez.

El Decreto 3080 del 18 de diciembre de 1937 estableció la organización del Departamento Nacional del Trabajo (DNT). El DNT se componía de 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 (artículos 10, 11, 12 y 13).

Cabe destacar algunos aspectos de este mismo Decreto 3080 para señalar de las funciones de estas Secciones: 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. La de Inspección y Vigilancia, en el marco de las funciones que existen hasta hoy; y con las siguientes restricciones para el ejercicio de la función: “No podrá ser inspector ninguna persona interesada en la explotación de las fábricas, talleres, obrajes y comercios, ya sea como propietario, socio, accionista, arrendatario, proveedor, empleado, agente, comisionista u otro carácter análogo”.

Los delegados obreros podían cumplir las mismas funciones de los inspectores de trabajo en lo concerniente a visita y examen de fábricas y talleres, así como de condiciones de trabajo. La sección de colocaciones cumplía funciones de intermediación laboral, al igual que hoy con carácter gratuito.

El Departamento pasó a tener una estructura integrada por una Secretaría General; la Sección Legislación, estadística, informaciones sociales y Sección paraguaya de la OIT; la Sección de Inspección y Vigilancia; la Sección de Colocaciones y la Sección Registro y Control de los Sindicatos Obreros y patronales, estudio y aprobación de los estatutos gremiales.

Luego, esta estructura y estas funciones fueron asumidas por la Dirección del Trabajo, que remplazó al Departamento Nacional del Trabajo como Autoridad Administrativa del Trabajo, por Decreto N° 3286 del 4 de marzo de 1964, “Por el cual se organiza la Dirección del Trabajo dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo” (Báez, 1996)

2.5. Principales Cambios del Mercado Laboral en el Paraguay

Las constantes transformaciones que los mercados de trabajo experimentaron durante los últimos años han puesto en el centro del debate los desafíos que enfrentan los Estados para garantizar trabajos decentes y hacer frente a la creciente desigualdad. La declaración emitida en la Conferencia Internacional

del Trabajo, en el marco del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfatiza los retos y las oportunidades que se presentan debido a las transformaciones profundas en el mercado laboral como consecuencia de las innovaciones tecnológicas, factores demográficos y la mundialización o globalización económica (OIT, 2019).

En este sentido, ha adquirido cada vez más relevancia la necesidad de comprender los efectos que las nuevas formas de empleo ejercen sobre el bienestar de la clase trabajadora en el contexto actual. Las formas atípicas de empleo son aquellas que, a diferencia de las formas típicas definidas como trabajos a tiempo completo y con contratos indefinidos temporalmente, se caracterizan por ser temporales, a través de agencias u otras modalidades contractuales que vinculan varias partes, con relaciones de trabajo ambiguas y trabajos a tiempo parcial. (OIT, Informe de mercado laboral de América Latina, 2015)

La tasa de informalidad laboral se reduce a medida que aumenta el tamaño de empresa. De cada 10 trabajadores, en las micro empresas la informalidad afecta a 7, en las pequeñas empresas la informalidad se reduce a 4 trabajadores, mientras que en las medianas y grandes empresas afecta a 2 trabajadores. En términos relativo, durante el primer trimestre de 2021 y en comparación con el mismo trimestre de 2020, la tasa de informalidad no registró variaciones significativas en las micro y pequeñas empresas, mientras que en las medianas y grandes empresas se registraron una caída de 12,2 y 3,3 %, respectivamente.

Entre las formas atípicas de empleo se encuentran las vinculadas a la utilización de tecnologías y, en este sentido, la naturaleza digital y fragmentada del trabajo esporádico y en plataformas, tanto en las actividades de prestación de

servicios como en las actividades colaborativas, plantea dificultades singulares al desarrollo de una voz colectiva (Johnston y Land Kazlauskas 2018).

Entre los desafíos que suponen el desarrollo cada vez mayor de estas formas atípicas de empleo se encuentran las características heterogéneas entre países, que resultan determinantes para pensar en estrategias de inclusión a los regímenes de protección social de quienes se desempeñan en estos sectores. La seguridad social en América Latina se sustenta en un modelo pensado en mercados de trabajo formales, donde el acceso se garantiza desde el registro formal de las personas ocupadas. Sin embargo, los mercados de trabajo en la región se caracterizan por su elevado nivel de informalidad, con economías donde la representación de pequeñas unidades económicas es mayoritaria y de baja productividad, y donde es frecuente que queden encubiertas las relaciones laborales (Beccaria y Maurizio 2014).

Al igual que otras economías de América Latina, Paraguay se caracteriza por tener un elevado nivel de informalidad. En términos generales, la economía informal representa aproximadamente el 40% del Producto Interno Bruto (PIB) (Pro Desarrollo 2018). En términos de empleo, según datos oficiales, el 64,3% de la población ocupada se encuentra en la informalidad (DGEEC 2019). Esta situación excluye a estas personas del régimen de seguridad social contributivo y se potencia al tratarse de las formas de empleo atípicas, donde las responsabilidades patronales no son visibilizadas claramente, lo que genera mayor precariedad e inequidades sociales (Adams y Deakin 2014).

Recientemente, el COVID-19 y las medidas de confinamiento reforzaron y aceleraron el auge de modalidades atípicas de trabajo en Paraguay. Entre las que se pueden citar: el servicio de entrega domiciliaria de productos, la utilización de

plataformas digitales y el teletrabajo. Ante las nuevas formas de empleo y el contexto organizacional e institucional se ponen en debate los desafíos que enfrenta la afiliación sindical. Por un lado, debido a las dificultades que se ha tenido en economías informales para lograr la inclusión de la clase trabajadora, y, por otro lado, de cara a la necesidad de repensar las estrategias de organización colectiva cuando las actividades desempeñadas no se ajustan a los marcos tradicionales bajo los cuales se activan los mecanismos de participación.

En este contexto, las preguntas que guían este documento de trabajo son las siguientes: ¿Qué cambios ha presentado el mercado laboral en Paraguay para la clase trabajadora? ¿Cuáles son las características principales de los trabajadores y las trabajadoras que perciben salarios y cuál es su grado de sindicalización? ¿Qué desafíos se presentan en el marco de las nuevas formas de empleo para la sindicalización de la clase trabajadora?

El documento de trabajo muestra, en primer lugar, los principales cambios que ha experimentado el mercado laboral durante las dos últimas décadas. En segundo lugar, se concentra en las características del empleo asalariado, como aquel donde la sindicalización es posible. En tercer lugar, se ofrece una reflexión sobre los desafíos a los que se enfrenta la sindicalización en Paraguay bajo las nuevas formas de empleo en el contexto actual. Para finalizar, se resumen las conclusiones principales del trabajo y se proponen recomendaciones sobre los factores institucionales y normativos necesarios para generar un debate y pensar en posibles soluciones.

La evolución de indicadores que permiten identificar los cambios que ha experimentado el mercado de trabajo en Paraguay durante las últimas dos décadas. La tasa de ocupación muestra un incremento durante el periodo considerado,

pasando de 63,9% a 68,6% como resultado de una incorporación de más personas desde la inactividad laboral a la fuerza de trabajo. Este cambio está explicado, principalmente, por la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo: mientras que en el año 2000 la tasa de ocupación de mujeres era de 48,8%, esta se incrementó hasta 56,2% en 2019. Esta tendencia de mayor participación laboral de las mujeres se evidencia como un cambio significativo en el mercado de trabajo en América Latina durante los últimos cincuenta años. Si en la década del 60 sólo dos de cada diez mujeres se encontraban ocupadas, esta cifra se triplicó en las dos últimas décadas. Sin embargo, también debe notarse que la participación laboral de las mujeres se desaceleró durante este tiempo y su incorporación ha sido más lenta que en periodos anteriores (Gasparini y Marchionni 2015).

Pese a la mayor proporción de mujeres ocupadas, se observó también una tasa de desempleo mayor para ellas. Si bien ésta se redujo de 8,8% en el año 2000 a 7,7% en 2019, los valores se encuentran muy por encima de la tasa de desempleo en hombres, que se ubica en 4,1% en 2019.

La heterogeneidad en las tasas de desempleo se aprecia también al observar el lugar de residencia y los grupos de edad. Mientras que en el área urbana el desempleo se redujo de 10,3% a 6,2% entre el año 2000 y el 2019, en el área rural se invierte esa tendencia con un incremento de 3,7% a 4,5% durante el mismo periodo. En cuanto al desempleo por grupos de edad, no se observan variaciones importantes en el periodo analizado; sin embargo, la tasa de desempleo juvenil (15 a 29 años) se ubica en torno al 10% y triplica al desempleo en adultos, que alcanza al 3% aproximadamente en 2019. (Rivarola, 2021)

Otro indicador que permite observar heterogeneidades importantes entre grupos es la tasa de subocupación. Este indicador señala la insuficiencia de tiempo

dedicado al trabajo por parte de las personas. Si bien la tasa de subocupación no varía significativamente durante el periodo analizado, es prácticamente el doble para las mujeres con respecto a los hombres en el año 2019, alcanzando 9,3% y 5,3%, respectivamente. Por otro lado, la subocupación afecta más a las personas del área rural con una tasa de 8,6%, mientras que en el área urbana afecta al 6,1%. (Rivarola,2021)

Por último, se tuvo un cambio importante en la configuración de la clasificación de las categorías de ocupación en el periodo considerado. Con relación al total de personas ocupadas se registra un incremento significativo del empleo público y privado.

El empleo público representaba el 7,3% de la ocupación en el año 2000 y en 2019 el 10,2%, mientras que el empleo privado aumentó su participación de 30,1% a 39,1% en el mismo periodo. Este incremento en los grupos de empleo asalariado fue acompañado de una reducción importante del trabajo por cuenta propia, que de 38,8% en el año 2000 se redujo a 30,6% en el año 2019. (Rivarola,2021)

Para comprender el grado de sindicalización de la clase trabajadora se debe primero conocer el contexto del mercado de trabajo donde se desempeñan. Las oportunidades para la organización colectiva dependen en gran medida de las condiciones laborales y organizativas de los trabajadores y trabajadoras.

Durante el periodo de tiempo considerado se registra un mayor nivel de asalarización con relación al total de personas ocupadas, pasando de 44,9% en el año 2000 a 56,8% en 2019. El mayor nivel de asalarización se corresponde con la menor participación del trabajo por cuenta propia. Por otro lado, en la estructura ocupacional se registró una disminución del empleo no calificado durante los

últimos diecinueve años y han ganado participación ocupaciones que requieren un mayor nivel de formación como profesionales y técnicos. Se observa un incremento en la participación de actividades como “Profesionales científicos e intelectuales”, “Técnicos y profesionales de nivel medio” y “Trabajadores de servicios y vendedores”, y una disminución importante en la participación de “Trabajadores no calificados”, de 35,9% en el año 2000 a 27,8% en 2019. (Rivarola,2021).

Dentro de la denominación de trabajo asalariado se incluyen tres categorías: empleo público, empleo privado y empleo doméstico. La composición del empleo asalariado no presenta cambios significativos entre el año 2000 y 2019. Sin embargo, se debe destacar que en el año 2019 el 68,8% corresponde a empleo privado, el 17,9% a empleo público y el 13,3% corresponden a empleo doméstico.

Si bien se destaca el hecho positivo que significa el incremento del empleo asalariado, también se debe recalcar el elevado nivel de precarización en el mismo. La inclusión de personas ocupadas en los mercados formales de trabajo resulta determinante para establecer relaciones laborales estables y promover la participación y la organización colectiva. En términos de formalidad, medida como el aporte a una caja de jubilación, se registra un incremento significativo en el empleo privado: de 22,6% de aportantes en el año 2000 se pasó al 36% de empleo registrado en 2019. Sin embargo, el nivel de informalidad laboral sigue en niveles muy elevados. En cuanto al empleo público, el aporte a una caja de jubilación alcanza al 85% de las personas ocupadas en este sector en 2019. (Rivarola,2021)

El tipo de contrato es otro aspecto fundamental para comprender el grado de estabilidad laboral con que cuentan los trabajadores y las trabajadoras. Si bien se registra una mejora importante durante las últimas décadas en el acceso a contratos por tiempo indefinido o estable, todavía prima el tipo de contrato verbal o de palabra. En el año 2019, el 50,7% de las personas ocupadas en el empleo privado no contaba con contrato por escrito y el 15,4% contaba con contrato por tiempo definido o temporal. Por lo tanto, se evidencia que la mayor parte de los trabajadores y las trabajadoras no cuentan con ocupaciones estables y no acceden a la protección de las normativas regulatorias del empleo, lo cual favorece un alto grado de rotación e inestabilidad laboral. (Rivarola,2021)

La vulnerabilidad a la que están expuestas las personas ocupadas en empleos asalariados quedó evidenciada durante la situación de confinamiento por el COVID-19, iniciada en marzo de 2020. Los datos de la EPHC (DGEEC 2020) indican que, entre el primer y segundo trimestre del año, más de 194 mil ocupados del sector privado perdieron sus empleos debido al COVID-19. Al mismo tiempo, se registró un aumento superior a 100 mil personas en el trabajo por cuenta propia, debido a la migración a esta actividad por parte de quienes cayeron en el desempleo. (Rivarola,2021)

El cuentapropismo en Paraguay se caracteriza por el bajo nivel de ingresos y se considera más bien una actividad de subsistencia. Pisani et. al (2019), señalan que el ingreso mensual promedio de quienes se desempeñan en este sector es significativamente más bajo que el salario mínimo legal y que el ingreso promedio mensual nacional. Al respecto, un informe reciente (CEPAL/OIT 2019) afirma que las personas autoempleadas se caracterizan por pertenecer a sectores de baja productividad, conformados por cuentapropistas no profesionales y personas

asalariadas en microempresas, que en su gran mayoría son un reflejo de las necesidades de subsistencia de hogares vulnerables, más que un segmento emprendedor emergente. El autoempleo se caracteriza por un menor acceso a capital, una mayor intensidad de trabajo y una mayor propensión a relaciones laborales informales. (Rivarola,2021)

El elevado nivel de informalidad y precarización que afrontan los trabajadores y las trabajadoras explican en parte el bajo nivel de representación sindical. La tasa total de sindicalización ha variado muy poco entre el año 2012 y el 2019, situándose en torno al 5,7% para este último año. (Rivarola,2021)

En términos generales también se observa una afiliación superior en el caso de las mujeres, cuya tasa alcanza al 7,3%, mientras para los hombres se ubica en 4,5%. Existen diferencias importantes entre el sector público y privado (incluyendo empleo doméstico). La tasa de sindicalización para el sector público se ubica en torno al 28% en el año 2019. En tanto que para el sector privado la tasa de sindicalización, en promedio, no supera el 1% de las personas ocupadas durante el periodo considerado. Se debe destacar que, mientras que en el sector público aumenta la cantidad de afiliaciones durante este periodo, en el sector privado fue disminuyendo. (Rivarola,2021)

Para la tasa de sindicalización se considera la población de 18 años y más edad, siguiendo el Código del Trabajo (1993) que, en su artículo 293, establece los 18 años como edad mínima para la afiliación sindical. El cálculo se realiza dividiendo el total de personas que pertenecen a un sindicato por el total de personas asalariadas (empleo público, empleo privado y empleo doméstico). Para ello se considera únicamente la información recabada por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), por lo tanto, las cifras pueden diferir con relación a lo

reportado por la OIT que incluye registros administrativos para el cálculo y estima la tasa de sindicalización en Paraguay en torno al 6,7% para el año 2015. Una tasa muy por debajo de la registrada en otros países de la región como Uruguay (30,1%), Argentina (27,7%), Chile (19,6%) y Brasil (18,9%) (OIT 2020). (Rivarola,2021)

Ante las transformaciones que viene experimentando el mundo del trabajo, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT 2019) estableció recientemente entre sus prioridades que se debe garantizar la representación colectiva de trabajadores y empleadores, y reconocer su libertad sindical y de negociación colectiva con el Estado como garante de esos derechos. Señalando que las organizaciones deben robustecer con técnicas innovadoras, y haciendo uso de la tecnología, su legitimidad representativa para incluir a quienes se desempeñan en la economía de las plataformas. (Rodríguez,2017)

Con relación a las plataformas online de trabajo, Rodríguez (2017), señala que la tecnología utilizada por las plataformas facilita un control exhaustivo sobre quienes prestan servicios mediante ellas. De esta manera, el control que las empresas tienen sobre quienes prestan servicios se acerca más a características de trabajo dependiente que a trabajo por cuenta propia. Independientemente de los aspectos jurídicos sobre el tipo de relación laboral, se debe pensar en cómo organizar a este tipo de empleo desde los sindicatos. Otros desafíos que surgen con el uso de las tecnologías se refieren al derecho a la desconexión digital, el derecho a la información y la privacidad de los datos. Surge además la necesidad de establecer transparencia en la toma de decisiones con respecto al cálculo de remuneraciones, los criterios para obtener calificaciones en el servicio prestado y los motivos de despido bajo estas nuevas formas de empleo (Bensusán 2017).

En Paraguay, las medidas de confinamiento por el COVID-19 promovieron un crecimiento acelerado de los servicios de entrega de productos a domicilio, debido a las restricciones de circulación. De esta manera, empresas como Pedidos Ya y Monchis que llevan más de cinco años en el mercado se afianzaron durante este periodo y se dio impulso a otras como Pedile a Charly y Dsdksapy. Además, aplicaciones como Uber y MUV, dedicadas al transporte de pasajeros, también incursionaron en el mercado de delivery ofreciendo este servicio (Bogarín 2020).

Ante la escasa regulación de esta actividad y la evidente falta de cumplimiento de derechos laborales básicos, se promovió la organización colectiva a través del Sindicato Nacional de Trabajadores en Moto (Sinactram) (El Independiente 2020), que denuncia excesos en la extensión de la jornada laboral, remuneración baja y ausencia de responsabilidades de las empresas ante el alto grado de exposición a accidentes.

En cuanto al teletrabajo, a fines del año 2019 fue presentada una iniciativa legislativa para regularlo con un Proyecto de Ley que a la fecha se encuentra en estudio en el Congreso Nacional. En la misma, se menciona que quienes trabajen bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social que quienes cumplen sus funciones de manera presencial, por lo que, en caso de ser sancionada, debe ser tarea de los sindicatos buscar estrategias para extender su campo de acción a este tipo de relación laboral. (Rodríguez, 2017) Además, debe considerarse en la reglamentación las heterogeneidades existentes entre mujeres y hombres en cuanto a las actividades no remuneradas (Rojas y Ferraro, 2020).

El contexto de pandemia y las medidas de confinamiento también obligaron a incluir de manera provisoria la modalidad del teletrabajo para el sector público y privado durante la vigencia de la Ley N° 6524/20206. Las nuevas formas de empleo, vinculadas al uso de tecnologías y a las relaciones laborales encubiertas, han sido temas poco abordados por los actores sindicales locales. Esta realidad se irá acentuando y, por lo tanto, se requiere con urgencia su discusión e inclusión en las agendas de las organizaciones sindicales. Es un hecho que las organizaciones deben velar por la garantía de derechos laborales de quienes ejercen estas modalidades de empleo, garantizando las condiciones de trabajo decente, en términos de seguridad social, horarios laborales, provisión de recursos, etc. (Ferraro, 2020)

Como señala Weller (2017) el impacto de las nuevas tecnologías en los mercados laborales de América Latina debe ser contextualizado, teniendo en cuenta el entorno institucional y organizacional en que se desenvuelven. En este sentido, con relación a los organismos públicos encargados de la regulación y supervisión laboral en Paraguay, se observa todavía una fuerte debilidad institucional por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) como garante del cumplimiento de las normas laborales. Las tareas de fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales son mínimas e insuficientes para ofrecer una cobertura adecuada, actualmente se cuenta con apenas veintiséis fiscalizadores para atender las denuncias de incumplimiento de los derechos laborales en todo el país (Última Hora 2020). En este sentido, se debe insistir desde la organización sindical en abrir el diálogo con los organismos de control, para fomentar un sistema de fiscalización eficiente y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. (Ferraro, 2020).

Por otro lado, si bien no se vincula directamente a la utilización de tecnología, se debe tener en cuenta el impulso que se ha dado en Paraguay a las maquilas⁷ durante la última década. Hasta 2018, se registraba un total de 172 industrias maquiladoras con una generación de alrededor de 15 mil empleos (Rojas 2019). En estas empresas, la relación de dependencia es clara, pero está en discusión la calidad del empleo que se genera. Son sistemáticas las denuncias por las condiciones de empleo en cuanto a la extensión de los horarios de trabajo, los periodos de descanso, la baja remuneración y los despidos injustificados.

Hasta el momento, no se tienen registros de sindicatos en este sector y, como se indica en Monte Domecq (2017), existen dudas sobre la libertad sindical de sus trabajadores y trabajadoras para organizarse.

Esta situación no es propia de las maquilas, sino que es un reflejo de lo que sucede en general en otros sectores o actividades económicas. Al respecto, en Lachi (2014) se analizan los obstáculos que históricamente han tenido los trabajadores y las trabajadoras para ejercer la libertad sindical y la negociación colectiva.

Las últimas dos décadas presentan en Paraguay, al igual que América Latina, cambios en la estructura de las ocupaciones laborales. Se observa una mayor presencia de personas ocupadas en los sectores de servicios y, al mismo tiempo, una reducción en actividades primarias y manufactureras. Además, se experimenta una mayor participación de trabajo asalariado, pero con características que indican elevados niveles de informalidad, con prácticamente el 70% de los trabajadores y las trabajadoras sin acceso a seguridad social y más del 50% con contrato bajo acuerdos verbales y no por escrito. (Rojas,2019)

Las medidas de confinamiento debido al COVID-19 han acelerado la incursión de las nuevas modalidades de empleo vinculadas al uso de tecnologías, entre las que se puede mencionar el servicio de entrega domiciliaria de productos, la utilización de plataformas digitales y el teletrabajo. Estas modalidades de empleo se caracterizan por presentar relaciones laborales difusas, donde no queda clara la relación de dependencia laboral. Si bien actúan en su mayoría como cuentapropistas, el empleo en este sector tiene características que son compatibles con relaciones de dependencia, donde el control y la sostenibilidad de los puestos corren por cuenta de las empresas. Además, se verifica un incremento acelerado en las industrias bajo el régimen de maquila, donde los empleos generados son discutidos debido a la precarización laboral y acompañados por dificultades de organización colectiva. (Ferraro,2020)

La tasa de sindicalización en Paraguay durante los últimos siete años alcanzó en promedio al 4,9% del empleo asalariado (aproximadamente 82 mil trabajadores y trabajadoras). Mientras que en el sector público la tasa de sindicalización alcanza en promedio al 22,2%, en el sector privado no supera el 1%. En este mismo periodo se observa un incremento en valor absoluto en la sindicalización del sector público, de 57 mil personas afiliadas en 2012 a 97 mil en 2019, mientras que en el sector privado se registra una reducción de 19 mil en 2012 a 6 mil personas afiliadas en 2017. (Ferraro,2020)

En la reciente Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT 2019) se emitió una declaración donde se insta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. También

se indica que deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación. (Ferraro,2020)

En este sentido, existen iniciativas legislativas recientes destinadas a regular las relaciones laborales y condiciones de servicio prestado en las nuevas formas de empleo que podrían ser acompañadas por el sindicalismo. Es importante considerar el cambio que puede significar para la organización colectiva la presencia cada vez mayor de actividades donde existen límites confusos entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo dependiente. Además, el desafío que supone el hecho de que a medida que se generalicen modalidades como teletrabajo o utilización de plataformas digitales para prestaciones de servicio se pierda el espacio físico típico de la clase trabajadora, perdiendo de esta manera las oportunidades de encuentro y organización tradicional en función a intereses comunes y colectivos. (Ferraro,2020)

En contraste, la tecnología también juega a favor de la vinculación de trabajadores y trabajadoras ofreciendo espacios de interacción por medios digitales que pueden ser utilizados para la reivindicación de condiciones de empleo decente y lograr objetivos de mayor inclusión y participación colectiva. Bajo este contexto el sindicalismo en Paraguay tiene la oportunidad de generar diálogos sobre la manera de afrontar estos desafíos, que suponen la inclusión de quienes ejercen nuevas formas de empleo; pero también, de repensar las estrategias actuales que no han permitido la incorporación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras del sector privado a la esfera sindical. (Rivarola,2021)

2.6. Generalidades de la seguridad y derecho de los trabajadores

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con él las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y saludables para la misma como ser: salario, actividad física y mental, desarrollar y activar relaciones sociales con otras personas, aumentar nuestra autoestima, etc.

No obstante, el trabajo también puede ocasionar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el mismo.

La Seguridad en el Trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral, el trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se trata tan en serio como se debería; lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios.

La realización de determinadas tareas en los puestos de trabajo, puede llevar consigo aparejados algunos riesgos que desemboquen en un accidente de trabajo o enfermedades adquiridas del ambiente laboral, en función de las características personales y profesionales del trabajador, de la naturaleza de las instalaciones, equipos y características del lugar de trabajo.

Durante los últimos años los sindicatos han hecho prosperar la inclusión de los temas de seguridad laboral en la mayoría de los convenios laborales. Por estos motivos es necesario llevar adelante una política más estricta en relación a la seguridad en el trabajo, es decir respetando lo establecido en el derecho laboral.

Las empresas deben interesarse en implementar programas de prevención de riesgos laborales, un conjunto de técnicas que permiten evitar los accidentes más comunes que se producen en el trabajo. La Prevención de Riesgos Laborales

es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

Los programas tradicionales de prevención orientados sólo a evitar las lesiones han fracasado; por lo cual es necesario velar por el cumplimiento de las normativas vigentes para seguir tratando la prevención como una no función independiente de las demás, sino que debe integrarse dentro de cada faceta del proceso laboral.

Los programas de Seguridad Laboral, tienen una finalidad: la adopción de mayores precauciones para lograr eliminar o reducir a su mínima expresión los factores que son los causantes principales de todo accidente. Un buen trabajo en prevención y seguridad laboral beneficia la producción, debido a la disminución de las interrupciones del proceso productivo y la reducción del ausentismo y de los accidentes de trabajo. Por consiguiente, beneficia a la empresa y al trabajador al minimizar los riesgos de lesiones y enfermedades, contribuyendo a la seguridad y bienestar en el trabajo.

La seguridad en el trabajo es una técnica preventiva, no médica, que se ocupa del estudio y control de los riesgos que pueden dar lugar a accidentes o incidentes, en la que diferenciamos dos aspectos esenciales:

- La Seguridad en el Trabajo tiene como finalidad el evitar los accidentes/incidentes
- Para lograr ese fin la seguridad se basa en técnicas estudiadas y comprobadas que pueden llegar a evitarlo y, además de éstas, existen

procedimientos que aplicados a las empresas y seguidos por trabajadores y mandos medios pueden evitar la materialización de un accidente.

El accidente es aquél que causa una lesión, de cualquier índole, en el trabajador comprendiendo la pérdida de días laborales y el incidente provoca una alteración en el desarrollo de las tareas, incluso la suspensión temporal de las mismas, pero no provoca la baja del trabajador por más de un día.

Los principales objetivos de las tareas en seguridad son:

- Definir los riesgos existentes en los lugares de trabajo.
- Analizar la naturaleza de los riesgos y las medidas a tomar para su neutralización.
- Corregir la situación y realizar las mejoras indicadas.
- Controlar que las medidas sean adecuadas y que producen el efecto deseado.
- Controlar la aparición de nuevos riesgos.

Las medidas que incluyen los Programas de Prevención de Riesgos Laborales están diseñadas por especialistas que conocen los diferentes sectores de actividad y por eso son conscientes de las diferentes medidas que se deben aplicar en cada sector.

(Disponible en <http://www.ccifa.com.uy/noticias/noticias-institucionales/218-la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo.html>).

Tipos de Riesgos laborales

Según Tallarès (2007), los tipos de riesgos laborales son los siguientes;

- Riesgo Químico: En todos los puestos de trabajo encontramos sustancias químicas, ya sea en productos de uso habitual (como productos de limpieza o fumigación, colas, pinturas, disolventes, tintas), o en forma de humos, vapores, residuos o líquidos

residuales, e incluso como componentes o contaminantes de los bienes fabricados. La prioridad de actuación frente a riesgo químico debe ser la eliminación o sustitución de las sustancias más peligrosas de los procesos productivos.

- **Riesgo Físico:** Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.
- **Riesgo Biológico:** En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen etc., presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.
- **Riesgo Psicosocial:** La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.
- **Riesgos Fisiológicos O Ergonómicos:** Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del

trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares. (Tallarès, 2007)

2.7. Importancia de la aplicación de normativas de higiene y seguridad en el trabajo.

La aplicación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, reducen sustancialmente los riesgos de sufrir accidentes laborales, reduciendo el número de muertes causadas por estos, además de evitar y minimizar en muchos casos contraer enfermedades profesionales, directamente relacionadas con el desarrollo de la actividad laboral.

Las condiciones de higiene y seguridad afectan a la salud de los trabajadores en cualquier ámbito de actividad, incluso las que puedan parecer más inocuas e inofensivas a simple vista.

Por ello hay que adaptar las medidas de seguridad en el trabajo a cada sector productivo o de servicios, y contar con la participación activa de los trabajadores para crear climas y entornos laborales dignos y saludables. La prevención de riesgos laborales, y la relación que tiene con la higiene y seguridad en el trabajo.

Se puede decir que la prevención de riesgos laborales es el conjunto de medidas encaminadas a evitar riesgos en la salud de los trabajadores dentro de su ámbito de actividad y puesto de trabajo. En éste sentido se trabaja en la prevención

de riesgos laborales considerando como tales todos aquellos que puedan producir un determinado daño en la salud de los trabajadores de mayor o menor gravedad, sea enfermedad o accidente, y teniendo en cuenta los factores que pueden influir en unas altas o bajas posibilidades de que esto suceda, en función de las condiciones específicas de cada trabajo:

- Condiciones ambientales del entorno laboral.
- Condiciones físicas en las que se trabaja.
- Condiciones organizativas de las empresas.

La prevención e higiene en materia de riesgos laborales se consigue aplicando todas las medidas previstas para evitar los riesgos en el desempeño laboral.

Para poder establecer la prevención concreta y las medidas de seguridad en el trabajo y actividad específica, lo primero es estudiar los tres puntos anteriores para identificar agentes y condiciones potenciales que supongan un riesgo por accidente, enfermedad o deterioro para la salud de las personas en sus trabajos.

En este sentido se realiza la evaluación de riesgos en cada negocio o instalación productiva, identificando situaciones anteriores que han generado accidentes, o problemas de higiene en el trabajo para la salud de los operarios en condiciones similares, y de ésta manera contar con información para adoptar medidas correctoras que eviten que se repitan.

Los aspectos se engloban en las principales normas de higiene y seguridad en el trabajo son tanto el conocimiento cómo los aspectos técnicos que sirven para identificar y corregir todo tipo de causas de origen ambiental, y condiciones de

higiene en los ambientes laborales que afectan psicológicamente en el entorno laboral, deteriorando la salud de los trabajadores.

Como ejemplo, se habla de ergonomía en los puestos de trabajo como concepto encaminado a procurar unas condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo que revierta en un rendimiento más eficaz y cómodo para los trabajadores, protegiendo la salud y seguridad de las personas.

En nuestro país estos conceptos cuentan con una larga trayectoria de más de cien años, pese a que la difusión con la actual denominación, se establece con una legislación relativamente reciente.

La normativa obliga a cumplir una serie de condiciones en seguridad e higiene laboral, que benefician básicamente a los trabajadores, pero también a los empresarios que no ven interrumpida la producción por estos motivos, y las arcas públicas, pues con ello se evitan grandes sumas destinadas a servicios sanitarios, así como un gran ahorro en pensiones de invalidez o las derivadas de fallecimiento.

Aunque las pautas preventivas, medidas y normas de seguridad, varían dependiendo de los diferentes sectores de actividad, ya que algunos de ellos entrañan muy diferentes riesgos potenciales, existen algunas medidas exigidas de forma genérica a todos los trabajadores con independencia del tipo de trabajo que realicen. (González,2014 pág.47-48-49)

2.6. Marco Legal

La Constitución Nacional del Paraguay se refiere a los derechos laborales en nuestro país en los siguientes artículos;

Artículo 86. Del derecho al trabajo

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas, y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Artículo 87. Del pleno empleo

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

Artículo 88. De la no discriminación

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 90. Del trabajo de los menores.

Se dará prioridad a los derechos del menor trabajador para garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral.

Artículo 91. De las jornadas de trabajo y de descanso

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas, o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos. Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

Artículo 92. De la retribución del trabajo

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

Artículo 93 - De los beneficios adicionales al trabajador

El Estado establecerá un régimen de estímulo a las empresas que incentiven con beneficios adicionales a sus trabajadores. Tales emolumentos serán independientes de los respectivos salarios y de otros beneficios legales.

Artículo 94 - De la estabilidad y de la indemnización

El derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado.

Artículo 95 - De la seguridad social

El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población.

Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado.

Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus fines específicos y; estarán disponibles para este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio.

Artículo 96 - De la libertad sindical

Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente.

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

Convenios Internacionales aprobados y ratificados por nuestro país

Por la Ley N° 1930 fue firmada y ratificada el Convenio Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

La Ley N° 1948 fue firmada y ratificada el Convenio Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante";

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Leyes Nacionales

La Ley 213 / que es la ley que establece el Código del Trabajo en nuestro país y tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

De manera específica se refiere a los sujetos de este derecho en los siguientes artículos

Artículo 2º. - Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código

Los trabajadores intelectuales, manuales o técnicos en relación de dependencia y sus empleadores. Los profesores de institutos de enseñanza privada y quienes ejerzan la práctica deportiva profesional.

Los sindicatos de trabajadores y empleadores del sector privado.

Los trabajadores de las empresas del Estado y de las Empresas Municipales.

Artículo 3º. - Los derechos reconocidos por este Código a los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto contrario.

Las Leyes que los establecen obligan y benefician a todos los trabajadores y empleadores de la República, sean nacionales o extranjeros y se inspirarán en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y en los demás Convenios Internacionales del Trabajo ratificados y canjeados por el Paraguay que integran el Derecho positivo.

Artículo 4º. - Los reglamentos de fábricas o talleres, contratos individuales y colectivos de trabajo que establezcan derechos o beneficios en favor de los trabajadores, inferiores a los acordados por la Ley, no producirán ningún efecto, entendiéndose sustituidos por los que, en su caso, establece aquélla.

Artículo 5º. - Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de garantías y derechos en beneficio de los trabajadores.

Ese mínimo no podrá alterarse en detrimento de éstos.

Las prestaciones ya reconocidas espontáneamente o mediante convenio por los empleadores y que fuesen más favorables a los trabajadores, prevalecerán sobre las que esta Ley establece.

Artículo 6º. - A falta de normas legales o contractuales de trabajo, exactamente aplicables al caso controvertido, se resolverá de acuerdo con la equidad, los

principios generales del Derecho Laboral, las disposiciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo aplicables al Paraguay, los principios del derecho común no contrarios a los del Derecho Laboral, la doctrina y jurisprudencia, la costumbre o el uso local.

Artículo 7°. - Si se suscitase duda sobre interpretación o aplicación de las normas de trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador.

Artículo 8°. - Se entiende por trabajo, a los fines de este Código, toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios.

Artículo 9°. - El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Artículo 10°. - No se reconocerá como válido ningún contrato, pacto o convenio sobre trabajo, en el que se estipule el menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal.

Artículo 11°. - El trabajo intelectual, manual o técnico goza de las garantías establecidas por la legislación, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.

Artículo 12°. - Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratuidad no se presume.

Artículo 13°. - Nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución de autoridad competente fundada en Ley; ni obligado a prestar servicios personales, sin su pleno consentimiento y una justa retribución.

Artículo 14°. - No se podrá impedir a nadie la ejecución de su trabajo lícito. Sólo podrá hacerlo la autoridad competente, mediante resolución fundada, para tutelar los intereses generales de la Nación o derechos de terceros, preestablecidos por la Ley.

Artículo 15°. - Todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo, recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación.

Artículo 16°. - El Estado tomará a su cargo brindar educación profesional y técnica a trabajadores de modo a perfeccionar sus aptitudes para obtener mejores ingresos y una mayor eficiencia en la producción.

Mediante una política económica adecuada procurará igualmente mantener un justo equilibrio de la oferta y la demanda de mano de obra, dar empleo apropiado a los trabajadores desocupados o no ocupados plenamente por causas ajenas a su voluntad, a los minusválidos físicos y psíquicos, ancianos y veteranos de la guerra.

MARCO CONCEPTUAL

En este apartado se definen los conceptos o variables a ser analizadas

Derecho laboral: El derecho laboral o derecho del trabajo es el grupo de reglas que regulan la interacción entre empresarios y trabajadores. Dichos conjuntos de leyes abordan puntos primordiales de la interacción laboral. Es una rama del derecho público, por medio de la cual se estudia un grupo de principios y reglas jurídicas, que regulan las interrelaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para solucionar sus conflictos. (Lorenzetti, 2004)

Remuneración: La remuneración a empleados es la retribución que se le da a los trabajadores por los servicios que prestan. Puede integrar el sueldo base, incentivos y/o las comisiones, e incluye tanto recompensas en efectivo, así como cualquier otra bonificación otorgada por el empleador. (Morello, 1993)

Salario: Dinero que obtiene una persona de la compañía o entidad para la que labora en criterio de paga, principalmente de forma periódica. (Larenz, 2001).

Seguridad laboral: el grupo de técnicas y métodos que poseen por objeto eludir y, en su caso, remover o reducir los peligros que tienen la posibilidad de conducir a la materialización de accidentes con situación del trabajo, o sea, evadir lesiones y los efectos agudos hechos por agentes o productos peligrosos. (Rodríguez, 1999)

Salubridad laboral: Es una unidad de control de salud dependiente de la dirección médica que tiene como objetivo buscar la salud física, mental y social de los empleados en sus lugares de trabajo. (Morello, 1993)

Jornada laboral: La jornada laboral tiene relación con la proporción de horas, a lo largo de las cuales, los empleados o trabajadores de la compañía se delegarán de realizar cada una de sus ocupaciones asignadas. (López,1995)

Relación laboral: La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe una vez que una persona otorga su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una pagan. (Milare, 2000)

MARCO OPERACIONAL

1. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las Variables

Variables	Indicadores	Fuentes	Técnicas
Condiciones laborales	Conocimiento de los Derechos laborales Cumplimiento de la Gestión pública	Trabajadores y empleadores	Encuesta
Remuneraciones	Ingresos que perciben Ingresos complementarios	Trabajadores	Encuesta
Condiciones de seguridad y salubridad laboral	Seguro social Indumentarias Extintores Botiquín Limpieza Señalética	Trabajadores y Empleadores	Encuestas
Jornadas laborales	Tiempo Tipo de contrato Duración	Trabajadores	Encuesta
Gestión Pública	Funcionarios Control y vigilancia Denuncias Capacitaciones	Encargado del Ministerio de Trabajo y Empleo	Entrevista

CAPÍTULO III- METODOLOGÍA

2. Descripción del lugar de estudio

El trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Ayolas, Departamento de Misiones y estuvo focalizado en los barrios urbanos considerados comerciales de la ciudad San Antonio, Santa Rosa de Lima y Virgen del Pilar habilitadas y registradas en el Municipio local, tomando como objeto de estudio a los empleadores y trabajadores de las pequeñas empresas comerciales que se encuentran habilitadas por la Municipalidad local.

3. Tipo y Método de Estudio

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación estuvo enmarcado dentro de un estudio descriptivo científico; esto considerando que en todo momento se colectaron los datos e informaciones relacionadas a las variables y se describieron tal cual como se encuentran en el momento de la investigación, porque se busca determinar las prácticas más frecuentes de incumplimiento del derecho de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales. El estudio fue de corte transversal porque todos los datos y las informaciones fueron recolectadas en un mismo periodo de tiempo sobre la muestra seleccionada.

3.2. Diseño de investigación

El diseño del presente estudio se enmarca dentro del diseño no experimental, considerando que no se sometió a manipulaciones deliberadas de las variables, fueron analizadas en la forma en que se encuentran para luego elaborar las conclusiones.

3.3. Método de investigación

La investigación requirió de la aplicación combinada de los enfoques cuantitativos y cualitativos, es decir un enfoque mixto, atendiendo la naturaleza de las variables que se desea estudiar.

4. Universo, población y muestra

4.1. Universo

Los universos del presente estudio constituyen todos por los empleadores y trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas.

Misiones. “El universo está conformado por toda la población o conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio”. (Bravo, 1998, p. 179).

4.2.Población

La población principal (A) estuvo constituida por los empleadores y trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de los barrios San Antonio, Santa Rosa de Lima, Virgen del Pilar, que son los barrios con la mayor cantidad de comercios habilitados y registrados en la Municipalidad local. Para Hernández Sampieri, “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 65). La otra subpoblación población (B). estará constituida por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y empleo del Departamento de Misiones

Tabla N 2. Población de estudio

Población A: Trabajadores y Empleadores de las pequeñas empresas comerciales

Barrio	Trabajadores y empleadores por comercio	%
San Antonio	82	55,7823129 %
Santa Rosa de Lima	37	25,170068 %
Virgen del Pilar	28	19,047619 %
Total	147	100 %

Tabla N 3. Subpoblación de estudio

Población B: Funcionarios del Ministerio de Trabajo y empleo de Misiones

Funcionarios	Cantidad	%
Encargada del Ministerio de Trabajo y Empleo	1	100%
Total	1	100%

4.3. Muestra

A. La muestra estuvo constituida por trabajadores y empleadores de cada local comercial de los tres barrios seleccionados y funcionarios del Ministerio de Trabajo y Empleo del Departamento de Misiones. Para Ander – Egg (citado por Tamayo y Tamayo 1998 Pág. 115). La muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada.

4.4. Tipo de muestreo

B. El tipo de muestreo que se tomó para esta investigación es la probabilística, donde cada unidad de análisis tuvo las mismas probabilidades de ser seleccionada, buscando obtener un acercamiento adyacente a la realidad existente en las focalizadas pequeñas empresas comerciales con el fin de hallar una perspectiva sobre el incumplimiento de los derechos básicos de los trabajadores, que permita generalizar las informaciones y los datos obtenidos sobre las variables estudiadas. Para Hernández, Fernández y Baptista en su trabajo de Metodología de la Investigación (1991) se hallan clasificadas de la manera siguiente: Muestras de sujetos voluntarios, Muestras de expertos, Sujetos tipos o Stakeholders y Muestras por cuota. Para determinar el tamaño de la muestra se recurrió a la siguiente fórmula conocida de Murray y Larry (2005), para población finita.

N: Población: 147

n: Muestra

p: Probabilidad a favor, en caso de desconocerse se considera (p: 0,05)

q: Probabilidad en contra donde q: 1-p es decir si p: 0,05, q también será igual a 0,05.

Z: Nivel de confianza y se considera igual a 1.96

e: Margen de error que se considera cometer, si es del 5%, e: 0,05

$n = \frac{384 \cdot 147 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 (147-1) + 384 \cdot 0,5 \cdot 0,5} + 1,321$: 141,12 : 106,8

n: 107

Tabla N 4. Muestras por barrios

Barrios	Población	Cantidad de muestras por población	Redondeo (cantidad de Encuestados por barrios)
San Antonio	82	$(82*73) / 100 = 59,86$	60
Santa Rosa de Lima	37	$(37*73) / 100 = 27,01$	27
Virgen del Pilar	28	$(28*73) / 100 = 20,44$	20
Total)	147	n: 107	107

De esta forma, considerando el tamaño de la muestra las encuestas serán aplicadas a un total de 107 trabajadores y empleadores, las distribuciones de las muestras por barrios se determinarán por regla de tres simples considerando el porcentaje del tamaño de la muestra en este caso igual a 73%.

5. Técnicas de recolección de datos

5.1. Encuestas mixtas

Esta técnica fue aplicada a trabajadores y empleadores de las pequeñas empresas comerciales mediante un cuestionario previamente estructurado con enfoques combinados de las preguntas cerradas y abiertas. La encuesta es una técnica estructurada a base de un cuestionario que presentarán ítems que responden a los objetivos de interés.

5.2. Entrevista

Esta técnica fue aplicada a la Encargada del Ministerio de Trabajo y empleo de la circunscripción de Misiones mediante un cuestionario de preguntas previamente estructuradas. Esta técnica es utilizada por el investigador en relación directa al investigado, mediante preguntas partiendo de los objetivos de la investigación.

5.3. Observación

La observación fue realizada en los establecimientos comerciales para apoyar y complementar el estudio de las variables a fin de que las informaciones obtenidas puedan triangularse con las arrojadas mediante los otros instrumentos citados.

6. Fuentes de datos

La presente investigación recurrió a fuentes de datos conocidos como fuentes primarias y secundarias

6.1. Fuentes primarias

Las fuentes primarias fueron recurridas mediante los instrumentos de recolección de datos tales como encuestas, entrevistas y observación, para obtener informaciones de primera mano.

6.2. Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias sirvieron de apoyo a las fuentes primarias como libros, publicaciones, folletos, documentos oficiales, páginas de internet etc.

7. Técnicas de análisis de datos

Las técnicas de análisis de datos que fueron aplicadas una vez que se hayan recolectados los datos y las informaciones, los resultados fueron procesados, controlados y verificados y luego procesados de la siguiente manera

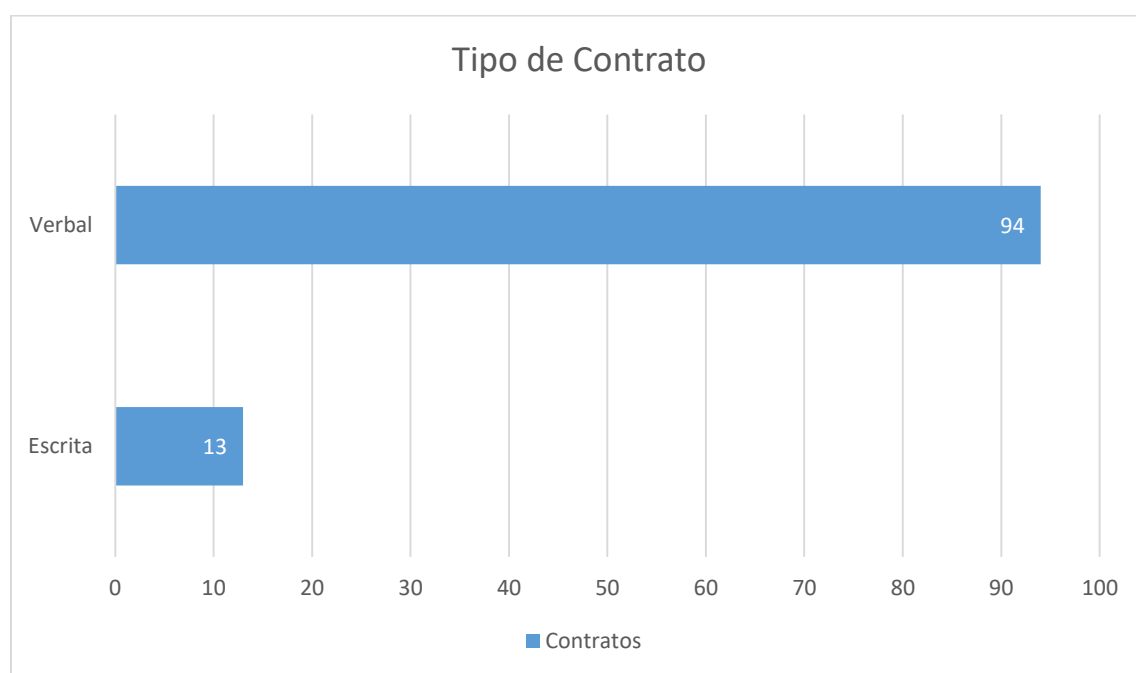
- **Tabulación:** Se realizó de manera sistemática utilizando la planilla electrónica de Excel, mediante tablas y, posteriormente fueron sometidos a análisis estadístico básico.
- **Graficación:** Se realizó a modo de tener una representación visual que reúnan las tablas con los datos para interpretarla de forma rápida.
- **Análisis e interpretación de los datos:** Una vez representado gráficamente los datos se realizó la interpretación cualitativa de los resultados obtenidos de manera ordenada.

CAPITULO IV-RESULTADOS Y DISCUSIÒN

En este capítulo se muestran resultados obtenidos con la aplicación de las encuestas, entrevistas y observación, y al final del capítulo se realiza la discusión pertinente.

4.1.Resultados de la Encuesta – Sector trabajadores

Figura 1. *Tipo de contrato laboral*

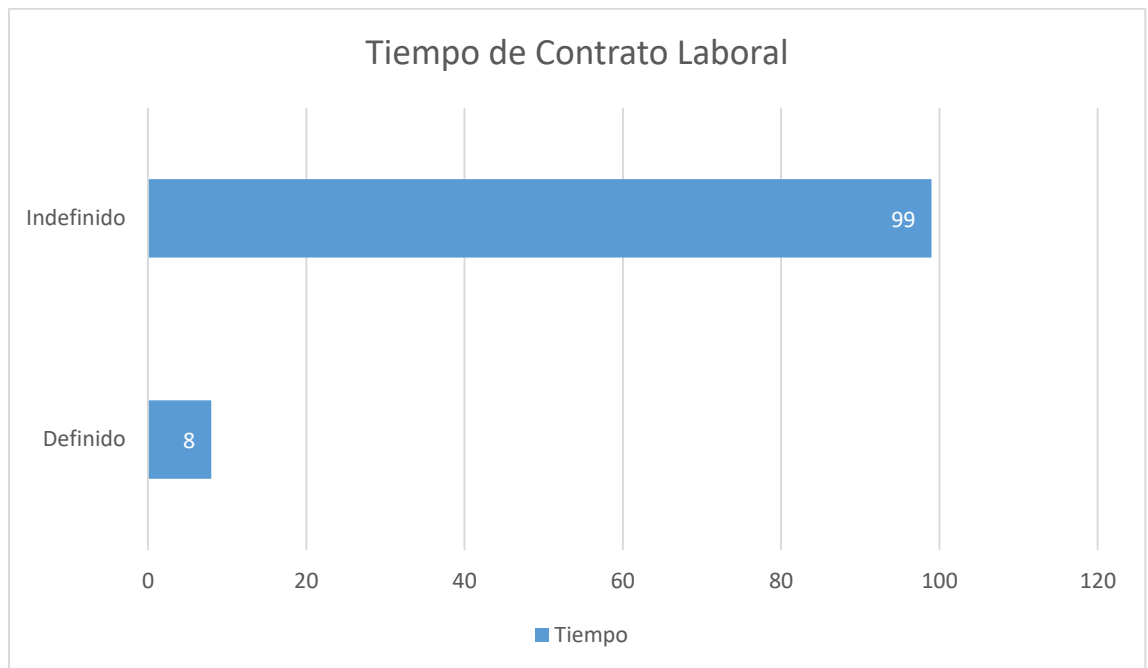


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 trabajadores del sector de las pequeñas y medianas empresas comerciales, se encontró que 94 trabajadores que constituye el 88 % fueron contratados en forma verbal, 13 trabajadores que constituye el 12% fueron contratados por medio del contrato escrito.

De esto se deduce que el mayor porcentaje de trabajadores del sector de las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, Misiones fueron contratados en forma verbal, el mínimo porcentaje suscribieron contrato laboral escrito.

Figura 2. *Tiempo de contrato*

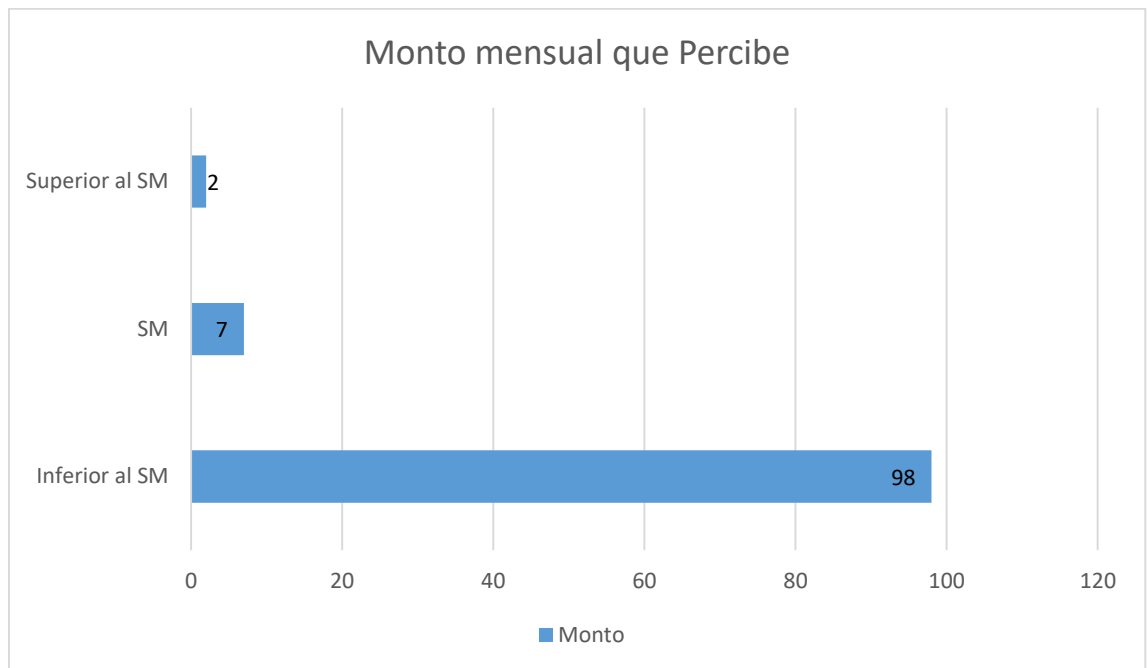


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 trabajadores encuestados 99 que constituye el 93 % manifestaron que tienen un contrato laboral por tiempo indefinido, 8 trabajadores que constituye solamente el 7 % manifestaron que tienen un contrato por tiempo definido.

De eso se puede afirmar que el mayor porcentaje de la población de trabajadores de las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas tienen un contrato laboral por tiempo indefinido.

Figura 3. Ingresos *que perciben*

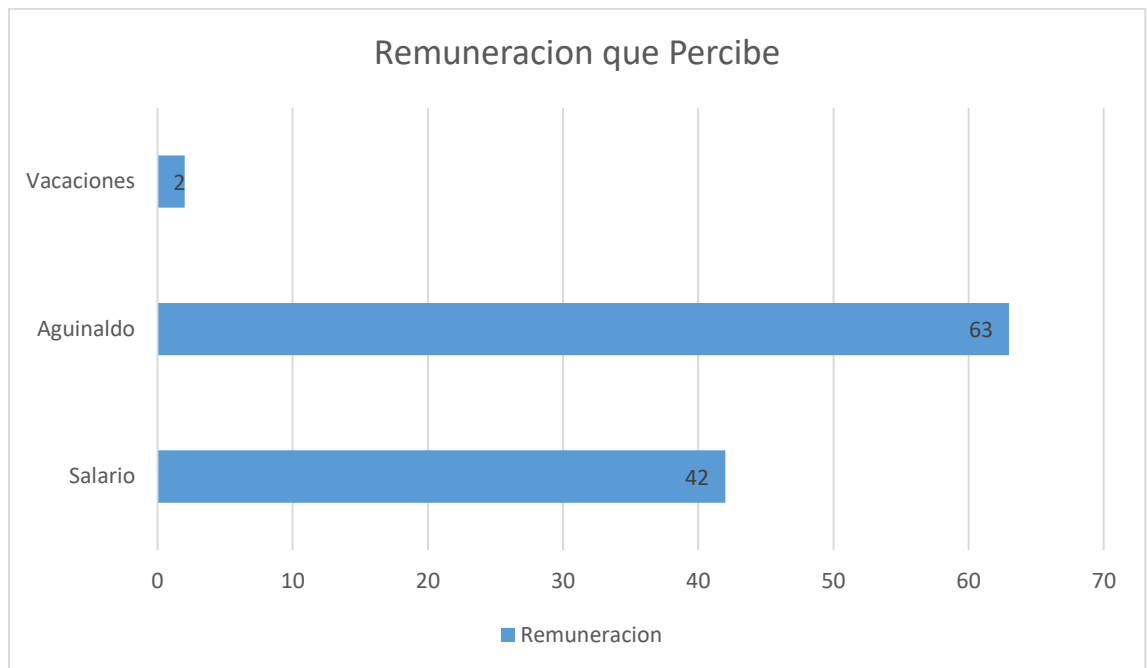


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 trabajadores 2 que constituye el 2% afirmaron que perciben un salario mensual superior al sueldo mínimo, 7 trabajadores que constituye el 6 % afirmaron que perciben salario mínimo en forma mensual, 98 trabajadores 92% perciben un salario mensual inferior al sueldo mínimo establecido.

Entonces se puede afirmar que el mayor porcentaje de la población de trabajadores de las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas percibe un salario mensual inferior al sueldo mínimo como remuneración laboral.

Figura 4. *Ingresos complementarios*

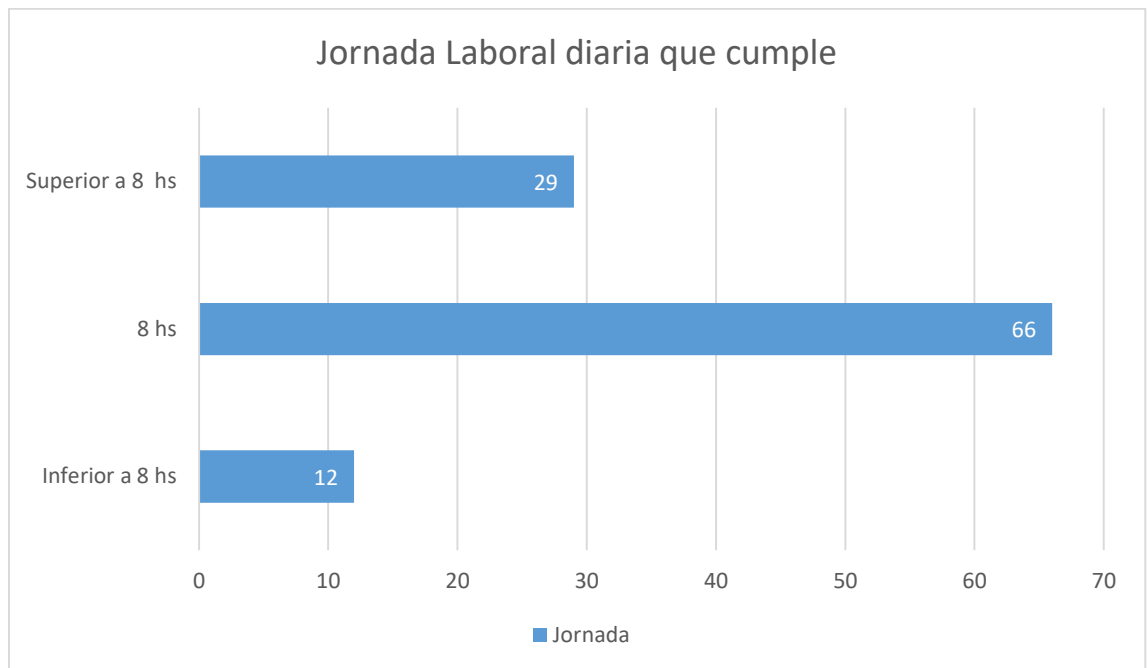


Fuente: Elaboración propia del autor

Del total de 107 trabajadores encuestados 2 trabajadores que constituye el 2% afirmaron que perciben tres ingresos complementarios pagadas sueldo, aguinaldo y vacaciones, 63 trabajadores que constituye el 59% que perciben dos remuneraciones pagadas sueldo y aguinaldo, 42 que constituye el 39 % afirmaron que perciben solamente un ingreso mensual.

De esto se puede afirmar que el mayor porcentaje de la población de trabajadores de las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas perciben sueldo y aguinaldo como ingresos complementarios, en menor porcentaje los que perciben solamente sueldo y no aguinaldo ni otros beneficios y un mínimo de trabajadores perciben las tres ingresos.

Figura 5. Jornada laboral diaria

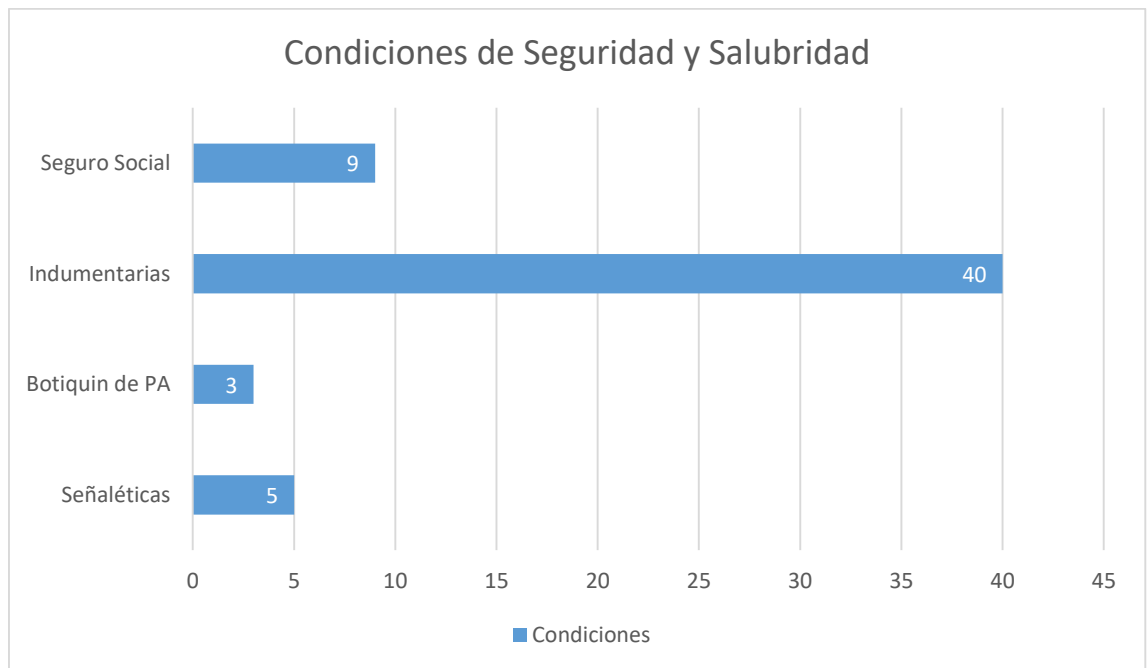


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 trabajadores encuestados 66 que constituye el 62% afirmaron que cumplen una jornada laboral de 8 horas diarias, 29 trabajadores que constituye el 27 % afirmaron que cumplen una jornada laboral diaria superior a 8 horas y 12 trabajadores que constituye un 11 % de la población estudiada cumplen jornada laboral inferior a 8 horas diarias.

De esto se puede afirmar que el mayor porcentaje de trabajadores de las pequeñas y medianas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas cumplen una jornada laboral de 8 horas diarias, en menor porcentaje más de 8 horas.

Figura 6. Condiciones de seguridad y salubridad

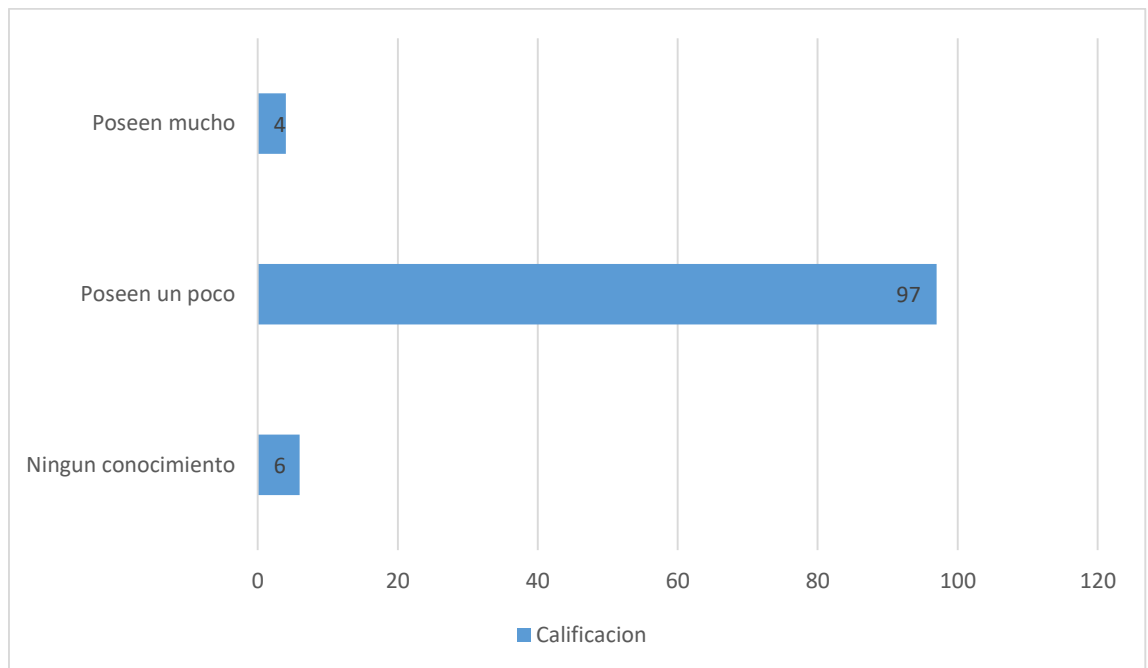


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 trabajadores, 9 trabajadores que constituye el 8 % cuentan con seguro social, 40 trabajadores que constituye 38% el utilizan indumentarias como medidas de salubridad, 5 trabajadores que constituyen el 5% manifiestan que en su lugar de trabajo se utilizan señaléticas como medidas de seguridad y 3 trabajadores que constituye el 3% manifiestan que en su lugar de trabajo hay un botiquín de primeros auxilios y extintores , 50 trabajadores que constituye el 46 % de la población anterior afirmaron que no cuentan con ninguna de las medidas de salubridad y seguridad planteada.

De esto se deduce que el mayor porcentaje de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, no cuentan con seguro social, en su lugar de trabajo no se utilizan señaléticas como medidas de seguridad, no cuentan con botiquín de primeros auxilios ni extintores, tampoco utilizan indumentarias personales como medidas de salubridad.

Figura 7. Conocimiento de los Derechos Laborales

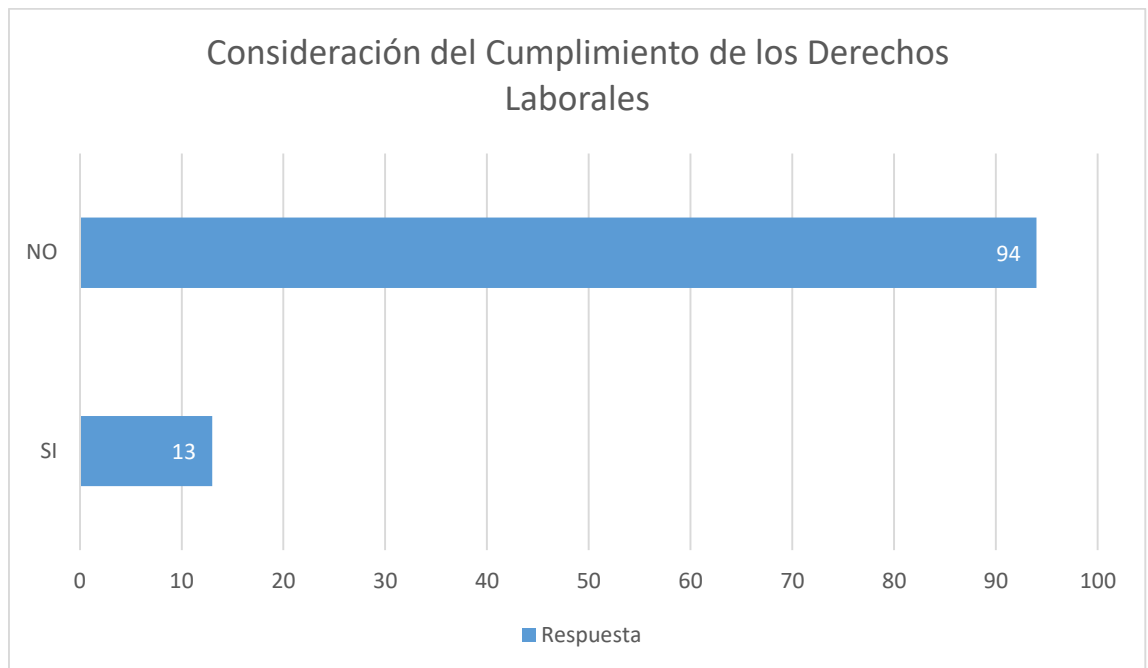


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 trabajadores encuestados 6 que constituye el 5 % consideran que no poseen conocimientos sobre los derechos laborales, 97 trabajadores que constituye el 91% consideran que poseen conocimientos insuficientes, 4 trabajadores que constituye el 4 % consideran que poseen conocimientos suficientes.

De esto se puede afirmar que el mayor porcentaje de la población de trabajadores de las pequeñas empresas comerciales encuestadas no poseen conocimientos suficientes sobre los derechos laborales.

Figura 8. *Cumplimiento de la Gestión Pública*



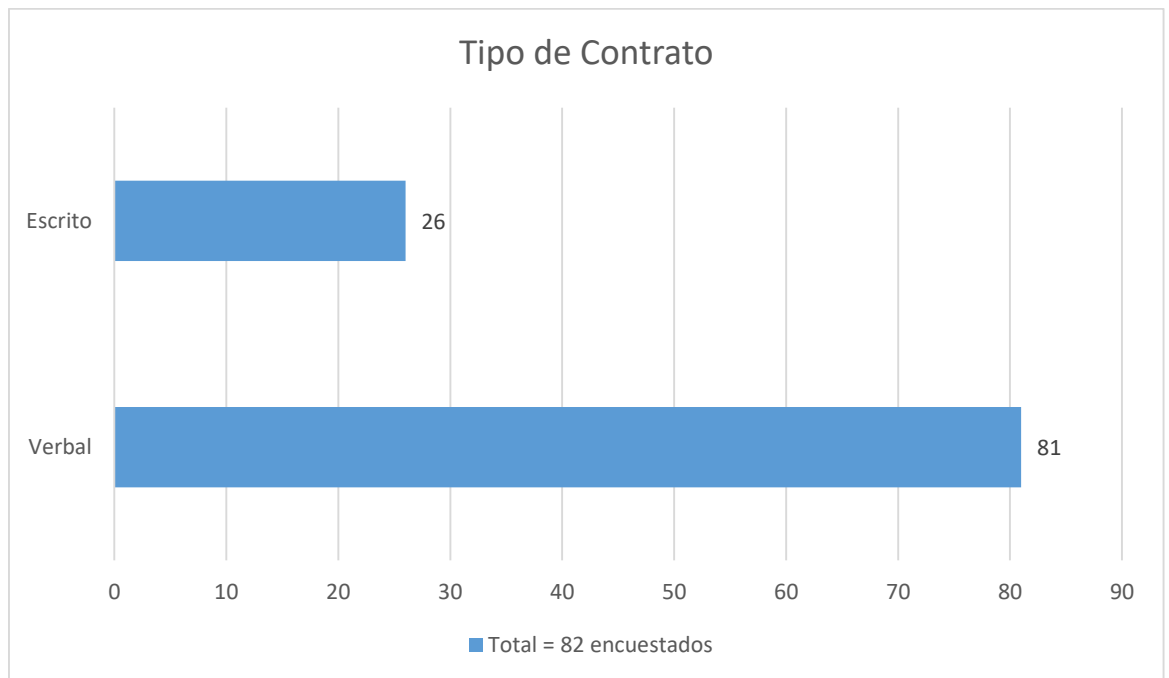
Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 trabajadores 94 que constituye el 88 % afirmaron que la gestión pública no existe para la defensa de los derechos laborales, 13 trabajadores que constituye el 12 % afirmaron que si existe una gestión pública pero que no es suficiente ni está al alcance de los más pobres.

De esto se puede afirmar que el mayor porcentaje de la población de trabajadores encuestados consideran que en la práctica no existe una gestión pública para la defensa de los derechos laborales, la misma es insuficiente e inaccesible.

4.2. Resultados de la Encuesta – Sector Empleadores

Figura 9. *Tipo de Contrato*

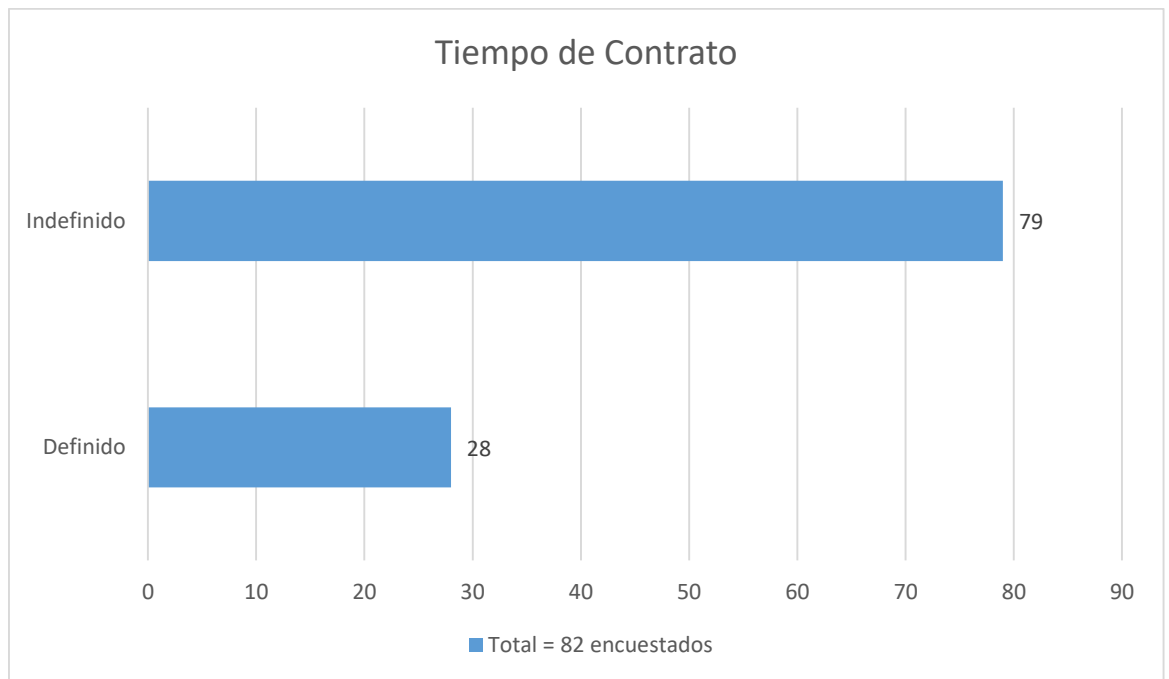


Fuente: Elaboración propia

De 107 empleadores encuestados 26 empleadores que constituye el 24 % afirmaron que el tipo de contrato laboral que suscriben es escrito, 81 empleadores que constituye el 76% afirmaron que el tipo de contrato laboral que suscriben con sus trabajadores es el contrato verbal.

De esto se deduce que el mayor porcentaje de la población de empleadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas, suscriben el contrato verbal con sus trabajadores.

Figura 10. *Tiempo de Contrato*

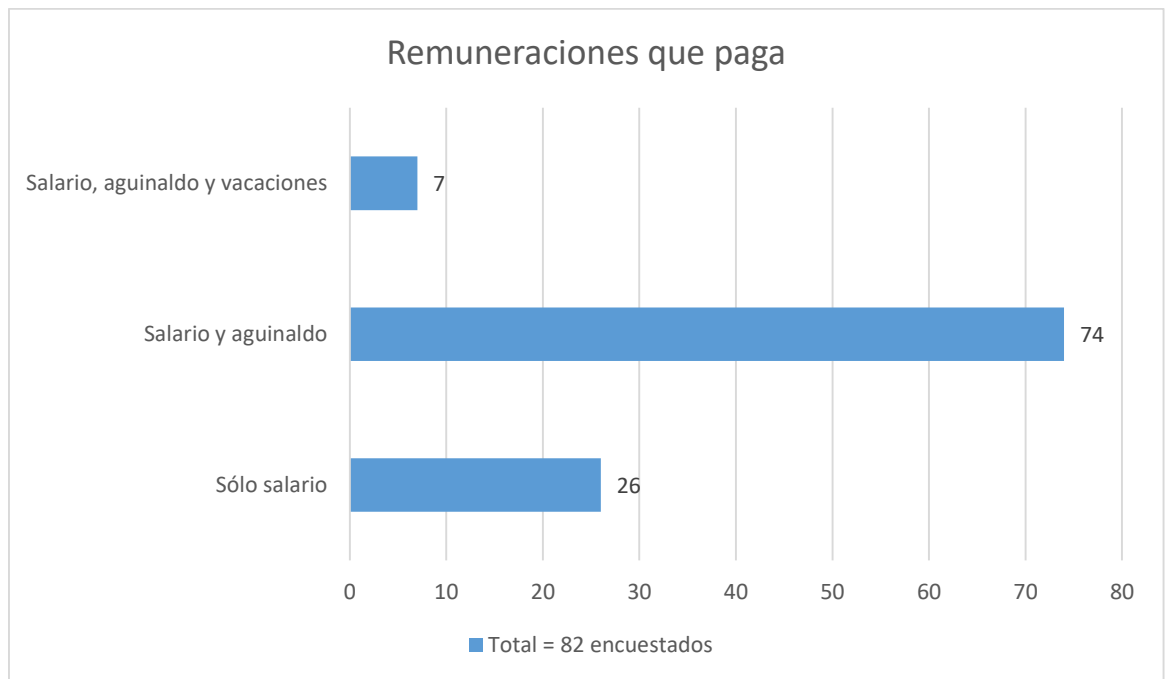


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 empleadores encuestados 79 empleadores que constituye el 74 % afirmaron que el tiempo de contrato que suscriben con sus trabajadores es por tiempo indefinido, 28 empleadores que constituye el 26 % afirmaron que suscriben contratos por tiempo definido.

Entonces se puede afirmar que el mayor porcentaje de empleadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas suscriben contratos por tiempo indefinido con sus trabajadores.

Figura 11. *Ingresos que pagan*

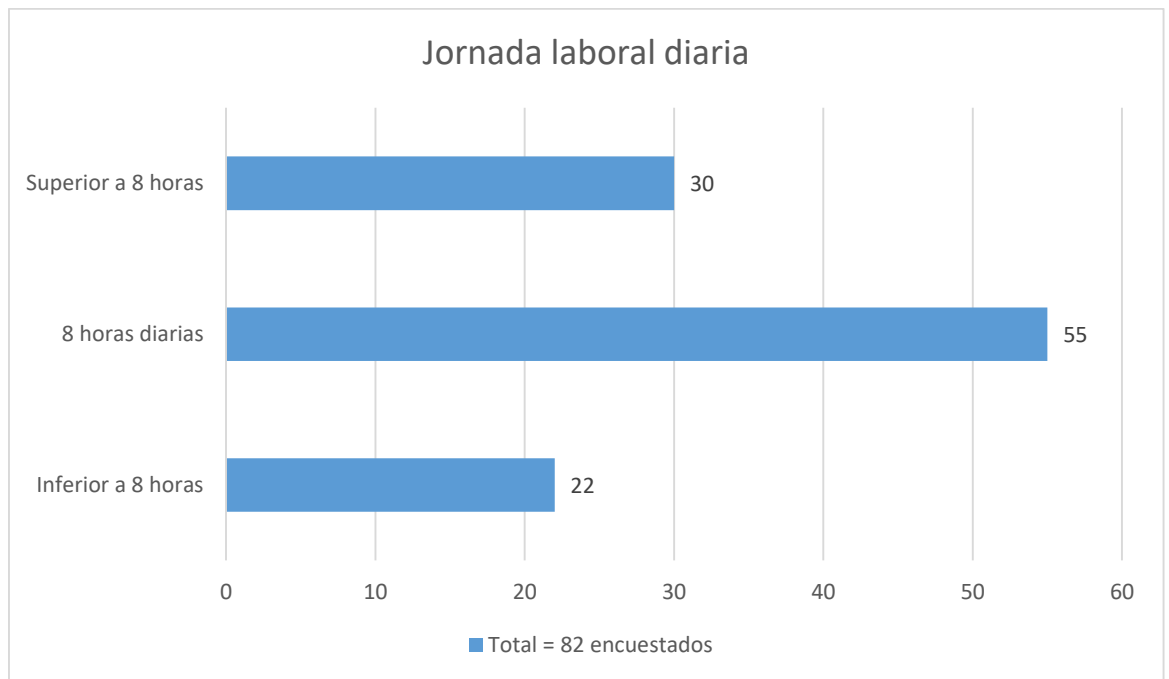


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 empleadores 7 trabajadores que constituye el 7% afirmaron que pagan salario, aguinaldo y vacaciones a sus trabajadores, 74 empleadores que constituye el 69 % afirmaron que pagan salario y aguinaldo, 26 empleadores que constituye el 24 % afirmaron que pagan solamente salario a sus trabajadores.

De esto se deduce que el mayor porcentaje de los empleadores de las pequeñas empresas comerciales estudiadas pagan salario y aguinaldo a sus trabajadores, en menor porcentaje empleadores que pagan solamente salarios.

Figura 12. Jornada Laboral

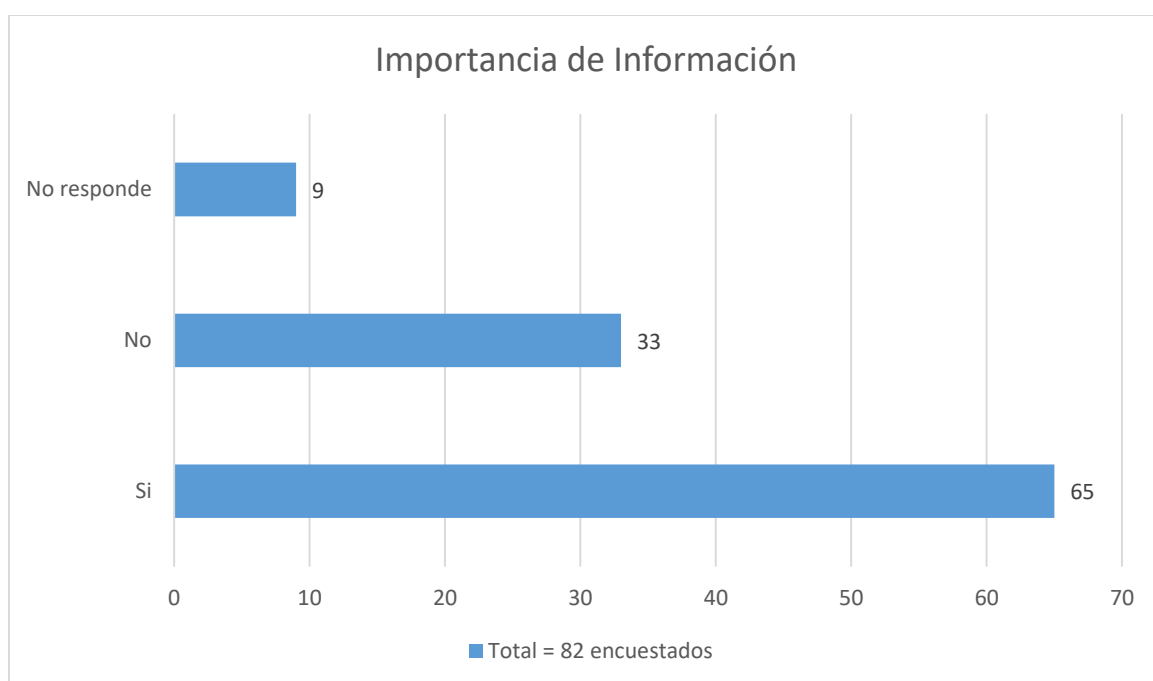


Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 empleadores 30 que constituye el 28 % manifestaron que la jornada diaria de sus trabajadores es superior a 8 horas, 55 empleadores que constituye el 51 % manifestaron que la jornada laboral diaria es de 8 horas, 22 empleadores que constituye el 21 % que la jornada laboral diaria es inferior a 8 horas.

De esto se puede afirmar que el mayor porcentaje de empleadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas tienen establecidas una jornada laboral diaria de 8 horas.

Figura 13. *Evaluación de la Importancia de la Información*



Fuente: Elaboración propia

Del total de 107 empleadores encuestados 30 que constituye el 28% respondieron que no consideran importante poseer información sobre el derecho laboral, 59 empleadores que constituye el 63% consideran importante poseer información sobre los derechos laborales para evitar conflictos, mientras que 9 empleadores que constituye el 9 % no respondió a la pregunta.

De esto se puede afirmar que el mayor porcentaje de empleadores de las pequeñas empresas comerciales consideran que poseer información sobre los derechos laborales es muy importante para evitar situaciones de conflictos laborales.

4.3. Resultados de la entrevista dirigida a la Encargada Regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

1- ¿Cuáles son las funciones que cumple la Oficina Regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el Departamento de Misiones?

La función principal del Ministerio es la tutela del derecho del trabajador y la trabajadora y esto se desglosa en las siguientes funciones concretas; velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, cumplir y hacer cumplir la legislación nacional, los contratos colectivos, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por nuestro país en materia de trabajo, empleo y seguridad social y vigilar su aplicación y cumplimiento, fomentar relaciones laborales basadas en el diálogo y la cooperación entre los actores y en sus distintos niveles, formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

2. ¿De qué manera realizan el control o vigilancia sobre el cumplimiento de las leyes laborales en el sector de las pequeñas empresas comerciales de la zona?

Es función y atribución institucional hacer cumplir la legislación nacional, vigilar su aplicación y cumplimiento en todas las cuestiones laborales, en el caso de las oficinas regionales sólo se cuenta con 1 o 2 funcionarios del Ministerio, razón que dificulta plenamente realizar una vigilancia efectiva o periódica no se cuenta con recursos humanos ni económicos, ésta oficina regional tiene facultades en dos departamentos, pero si interviene en los casos en que se presentan denuncias concretas por parte del empleado o empleador para iniciar procesos o

buscar la mediación ya que la institución tiene carácter de autoridad administrativa.

3. ¿Qué tipo de denuncia laboral es la que más se recepciona por parte de los trabajadores y empleadores en la zona de la ciudad de Ayolas?

Las denuncias que más se reciben son los conflictos relacionados a despido injustificado o abandono, existen además casos de maltrato en el lugar de trabajo, incumplimiento de pagos de salarios u otros beneficios como la falta de seguro social, no existe prácticamente denuncias sobre la falta implementación de las medidas de seguridad, excepto cuando ocurren accidentes laborales, hay que tener en cuenta que la institución es competente administrativamente, pero si el caso prosigue ya se deriva en lo judicial en el ámbito del juzgado en lo laboral.

4. ¿La institución tiene algún programa de capacitación dirigida a empleadores y trabajadores sobre los derechos laborales?

El Ministerio tiene programas que busca educar a la población en materia de derechos, deberes y obligaciones laborales, a fin de prevenir conflictos individuales y colectivos del trabajo, su ejecución se coordina desde la central, generalmente se lleva adelante en alianza con otras instituciones.

5. ¿Realizan alguna difusión de la importancia de conocer los derechos laborales en la zona?

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección de Trabajo de Misiones y Ñeembucú ha llevado adelante una campaña de promoción y socialización de normas laborales, salud y seguridad ocupacional la zona. Dentro del plan de trabajo se realizó una reunión antes de la Pandemia con funcionarios del Ministerio de la Defensa Pública de ambos departamentos, con el propósito de conformar una mesa de trabajo, a los efectos de establecer estrategias que conlleven a optimizar los servicios en beneficio de aquellos trabajadores de escasos recursos que necesiten representación legal, una vez agotada la instancia administrativa.

6. ¿Cuáles son las necesidades que existen en la institución para generar mayor cumplimiento de la gestión en materia de derechos laborales?

Existe una necesidad de estudiar y examinar periódicamente la situación de las personas empleadas, a la luz de la legislación y la práctica relativa a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para mejorar o remediar, pero el presupuesto general con que cuenta la institución no alcanza para que se den las condiciones humanas y materiales en tal sentido y para eso se necesita funcionarios capacitados, un sistema informático de banco de datos, mayor capacidad de difusión para promover mayor conocimiento de las poblaciones acerca de sus deberes y derechos.

4.4. Resultados de las observaciones durante visitas y recorridos en los lugares de las pequeñas empresas comerciales

Lugar: Se realizó el recorrido de 10 pequeñas empresas comerciales de los barrios focalizados, en lugares que fueron autorizados por propietarios.

Principales observaciones atendiendo los indicadores

1. El establecimiento se encuentra en condiciones limpias y saludables

Se pudo observar que la mayoría de las instalaciones se encuentran en buen estado y en condiciones limpias o saludables, en una minoría se encontró lugares de trabajos insalubres, donde se acumulan desechos como polvos y materiales en desuso.

2. Posee señaléticas de prevención de riesgos

De las 10 instalaciones visitadas se pudo observar que solamente dos de ellas poseen señaléticas de prevención de riesgos como salidas de emergencia las restantes no poseen ninguna señalización.

3. Los trabajadores utilizan indumentarias de seguridad y salubridad

El mayor porcentaje de trabajadores utilizan algún tipo de uniforme (remeras, guardapolvos), pero no utilizan indumentarias como tapabocas, guantes, gorros etc.

4. El establecimiento muestra signos o indicios de inseguridad física

La mayoría de las instalaciones se encuentran en buen estado edilicio en una minoría se encontró que las instalaciones evidencian signos de inseguridad en cuanto al estado del techo y las paredes.

5. El lugar cuenta con botiquín de primeros auxilios

De los 10 establecimientos comerciales visitados, se encontró que 2 poseen botiquín de primeros auxilios, las restantes no poseen.

4.5. Discusión

En cuanto a la remuneración que perciben los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales se encontró que el mayor porcentaje de la población estudiada perciben una remuneración mensual inferior al salario mínimo y lo que perciben anualmente es su salario mensual y su aguinaldo, en menor proporción no perciben aguinaldo o cobro de otros beneficios como vacaciones. Al momento de la consulta se encontró también que la mayoría son trabajadores que tienen una antigüedad menor a 5 años en su lugar de empleo, no cuentan con contrato escrito sino verbal y el mismo es por tiempo indefinido.

Al contrastar la misma pregunta en el sector de empleadores coincidió en que la mayoría paga un salario mensual inferior al sueldo mínimo, alegan que las pequeñas empresas comerciales no dan mayores posibilidades de ganancias por lo que será imposible mantener el rubro si se concede una paga mayor a los empleados.

Acerca de las condiciones de salubridad e higiene que presentan las pequeñas empresas comerciales, se encontró que el mayor porcentaje de estos recintos laborales no cuentan con señaléticas, extintores, ni botiquín de primeros auxilios, se observó que los espacios son pequeños y no cuentan con buena aireación o ventilación, es mayor la cantidad de comercios que tienen no menos de 5 años de habilitación. Los trabajadores utilizan indumentarias como uniformes no, así como medidas de protección o seguridad, muy pocos son los que utilizan tapabocas o guantes. Un porcentaje minoritario de trabajadores cuentan con seguro social del Instituto de Previsión Social.

En cuanto a las jornadas laborales la mayoría de los trabajadores respondieron que cumplen una jornada laboral de 8 horas diarias, algunos respondieron que cumplen una jornada laboral mayor a las 8 horas diarias y otros en porcentaje mínimo menor a las 8 horas. En contraste con las respuestas de la mayoría de los empleadores coincidió en que la mayoría tiene una jornada laboral de 8 horas diarias y que la variación depende de la naturaleza de las actividades o las temporadas, en temporadas altas generalmente aumenta.

Respecto a las debilidades de las instituciones públicas encargadas de los derechos laborales de los trabajadores, los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales afirmaron que no evidencian las gestiones de las instituciones como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desconocen el tipo de actividades o gestiones que realizan en la zona y afirmaron también tener poco conocimiento acerca de los derechos laborales a pesar de que consideran importante. La misma pregunta fue trasladada a los empleadores quienes respondieron que no perciben gestiones por parte de las instituciones públicas en materia de derechos laborales, ellos como comerciantes pagan su patente e impuestos en la municipalidad por lo tanto conciben como el único ente de intervención.

Sin embargo la Encargada del Ministerio de Trabajo y Empleos en la zona afirma que existe una necesidad de estudiar y examinar periódicamente la situación de las personas empleadas, a la luz de la legislación y la práctica relativa a las condiciones de trabajo y de empleo que es necesario presentar propuestas para mejorar o remediar, pero la institución presenta fuertes debilidades desde el presupuesto general destinado a la institución, que es insuficiente para gerencia recursos humanos como profesionales especialistas y materiales como equipos informáticos, equipos de movilidad son herramientas muy necesarias para hacer efectiva las gestiones públicas relacionadas a la defensa y vigilancia de los derechos laborales ya que la jurisdicción es muy grande abarca dos departamentos situación que dificulta el alcance para la población del sector.

En cuanto a las gestiones de políticas públicas en materia de derechos laborales los trabajadores desconocen que haya gestiones para las observancias de las condiciones laborales en la zona, los empleadores afirman que no existen gestiones de intervención de las condiciones laborales en el sector.

Según la Encargada de la Oficina Regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la función principal del Ministerio es la tutela del derecho del trabajador y la trabajadora y esto se desglosa en las siguientes funciones concretas; velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, cumplir y hacer cumplir

la legislación nacional, los contratos colectivos, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados, vigilar su aplicación y cumplimiento, fomentar relaciones laborales basadas en el diálogo y la cooperación entre los actores y en sus distintos niveles y estas funciones se encuentran limitadas por la falta de recursos. Sin embargo, la oficina se encuentra realizando campañas y llevando adelante programas de difusión de los derechos laborales, las gestiones más frecuentes son las intervenciones y mediaciones en conflictos laborales denunciados.

CAPITULO V- CONCLUSIONES

A partir de la revisión de la bibliografía y la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, su procesamiento e interpretación y atendiendo los objetivos de la presente investigación se puede concluir;

En lo que respecta a la remuneración que perciben los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales el mayor porcentaje de la población de trabajadores perciben una remuneración mensual inferior al salario mínimo y el único beneficio anual que perciben es el aguinaldo.

En cuanto a las condiciones de salubridad e higiene que presentan las pequeñas empresas comerciales la mayoría de los recintos laborales no cuentan con señaléticas, extintores, ni botiquín de primeros auxilios, los espacios de trabajos son reducidos con poca aireación y ventilación, son limpias y en buenas condiciones edilicias, con una antigüedad menor a 5 años de habilitación, muchos trabajadores utilizan uniforme, pero no medidas de protección o seguridad como tapabocas o guantes. Un porcentaje mínimo de trabajadores cuentan con seguro social del Instituto de Previsión Social.

En cuanto a las jornadas laborales la mayoría de los trabajadores cumplen una jornada laboral de 8 horas diarias, y la variación se da de acuerdo a la naturaleza del ramo o las temporadas.

Las principales debilidades de la institución pública encargada de la vigilancia de los derechos laborales en la zona, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, es la falta de recursos humanos y materiales, los sectores de trabajadores y empleadores no perciben sus gestiones y existe desconocimiento de las funciones que cumple y las actividades que realizan en la zona. La jurisdicción de la Oficina Regional es muy amplia ya que abarca dos Departamentos situación dificulta llegar a toda la población.

La gestión de políticas públicas en materia de derechos laborales en la zona es muy débil no existen observancias ni intervenciones de las condiciones laborales en el sector. La Oficina Regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad

Social participa en mediaciones en conflictos laborales denunciados y realiza programas de difusión de los derechos laborales.

5.1. Recomendaciones

A las autoridades de gestión pública:

- Promover la descentralización de la Oficina Regional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para su funcionamiento en forma independiente en cada Departamento.
- Peticionar los recursos materiales y humanos para fortalecer la funcionalidad de la institución.
- Optimizar la implementación de medios de comunicación para brindar mayor información y así lograr la persuasión del interés de los sectores de trabajadores y empleadores acerca de los derechos laborales
- Realizar campañas de observancia de los derechos laborales en la zona de Ayolas.

A los Empleadores de las pequeñas empresas comerciales

- Informarse acerca de los derechos laborales a través de medios disponibles
- Exigir y peticionar la asistencia por parte de las instituciones públicas encargadas para el cumplimiento de los derechos laborales
- Dar cumplimiento a las leyes para evitar conflictos judiciales y así dar seguridad a la integridad de sus trabajadores
- Organizarse en comisiones o asociaciones para fortalecer el sector en todos los aspectos

A los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales

- Informarse acerca de los derechos laborales a través de medios disponibles
- Utilizar indumentarias de protección y seguridad laboral
- Exigir la asistencia por parte de las instituciones públicas encargadas de velar y tutelar los derechos laborales
- Organizarse en comisiones o asociaciones para fortalecer el sector en todos los aspectos

A las autoridades de la Facultad

- Llevar adelante proyectos de extensión comunitaria sobre concienciación de la importancia de las buenas condiciones laborales
- Coadyuvar al fortalecimiento de la gestión pública en alianza con la oficina regional y otras instituciones en materia de derecho laboral

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SAMPIERI, R., Hernández, C. y Lucio, P. (2014) “*Metodología de la Investigación*” Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill. Ciudad de México. México.
- ACOSTA, Cesar. (1944). “*Social legislation in Paraguay, en: International Labour Review*” Vol. 50, no. 1, pp.40-46.
- ADAMS, Zoe y Simon Deakin. (2014). “*Soluciones institucionales a las precariedad y desigualdad en el Mercado Laboral*” .779-809.
- ARGUELLO, (2002). “*Introducción del Derecho al Trabajo*”. Madrid
- BÁEZ, Cecilio. (1927). “*El Derecho Obrero*”, en Revista de Derecho y Ciencias Sociales. N° 5 Asunción, Imprenta Nacional.
- BECCARIA, Luis y Maurizio, Roxana. (2014). “*Hacia la protección social universal en América Latina: Una contribución al debate actual.*” Problemas del desarrollo, Universidad Nacional Autónoma de México vol.45, n.177, pp.37-58.
- BRAVO, (1998). “*Metodología de la Producción Científica*”. México.
- BRONSTEIN, Arturo. (1998). “*Pasado y Presente de la Legislación laboral en América Latina*”. San José de Costa Rica, Equipo Técnico Multidisciplinario – Organización Internacional del Trabajo (OIT). En línea en Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>
- CANABELLAS, (2010). “*Derecho al trabajo*”. Venezuela.p.38
- CORONEL Jorge. (2014). “*El movimiento obrero*”. Asunción, El Lector
- CARONI, Carlos A. (1954). *Derecho del Trabajo “Estudio de su desarrollo en el Paraguay*”.Asunción, Editorial 14 de Mayo
- GUERRA, (2002). “*El trabajo, ser y hacer del hombre*”. Montevideo. Uruguay.
- CÉSPEDES, Roberto. (2009). “*Autoritarismo, sindicalismo y transición en el Paraguay*

- 1986-1992". Asunción, Germinal y Arandurâ.
- CORONEL Jorge. (2014). "*El movimiento obrero*". Asunción, El Lector
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY. (2003).
 "*Digesto Normativo sobre las leyes laborales en el Paraguay. Publicado con auspicios del International Work Group for Indian Affairs (IWGIA) y la organización civil*". Tierra Viva. Asunción.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY. (2015).
 "*Derecho laboral. Aportes doctrinarios*". Tomo I. Asunción, Corte Suprema de Justicia.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY. (2017).
 "*Derecho laboral. Tomo II. Vol. II. Constituciones, Instrumentos internacionales, Códigos, Leyes y Decretos*". Asunción, Corte Suprema de Justicia.
- DICCIONARIO LAROUSSE. (2010).5° Edición.España.p.322
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. (2020).
 "*Versión electrónica*". Madrid.España.p.423
- DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA, ENCUESTAS Y CENSOS (DGEEC).
 (2020). "*Serie comparable de Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 1997/98 – 2019*". Disponible en <https://www.dgeec.gov.py/microdatos/microdatos.php#collapse->
- DUARTE, Ciríaco. (1987). "*El Sindicalismo Libre en el Paraguay*". Asunción, RP ediciones. Revista de la Escuela de Comercio. Asunción. Año 1917.
- FLORES, Fernando (2017)."*Derecho del trabajo*". Buenos Aires. Argentina
- FRESCURA Y CANDIA, Luis P. (1940). "*Curso de Legislación del Trabajo*". Asunción,
- FRESCURA Y CANDIA, Luis P. (1967). "*Derecho Paraguayo del Trabajo*". estudio de doctrina y legislación. Tomo I. Asunción, e/a.
- GASPARINI, Leonardo y Mariana Marchionni. (2015). "*Bridging Gender Gaps?*

- The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America: An overview, Working Papers*". CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.
- HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ & BAPTISTA. (1991). "*Metodología científica*". México
<https://www.significados.com/derecho-laboral>.
- JOHNSTON, Hannah y Chris Land (2018). "*Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*". Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 94. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- LÓPEZ, Meireles (1995). "*Jurisprudencia del Derecho Laboral*". San Paulo. Brasil
- LORENZETTI, Pablo. (2004). "*Introducción al derecho del trabajador*". Buenos Aires.p.7
- MERSÁN, Carlos. (1954). "*Manual de Legislación y Jurisprudencia del Trabajo*". Asunción, Editorial Arte.
- MILARES, Eldis (2000). "*Derecho laboral –Doctrina y Práctica*". Editora Milares. San Paulo. Brasil.
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO. (1973). "*Informe correspondiente al año 1972*". Subsecretaría de Informaciones de la Presidencia de la República. Asunción.
- MORELLO, A (1993). "*La Defensa de los derechos laborales*". Editora J.A. Argentina.
- MURRAY & LARRY (2005). "*Avanzando hacia la metodología científica*". OIT. (1998). Conferencia del trabajo de los estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo, Santiago (Chile), 2-14 Enero de 1936, Actas de las Sesiones (Ginebra).
- OIT. (2010). "*Informe al Gobierno de Paraguay sobre el proyecto de Código Laboral. OIT/TAP/ Paraguay/R.4*", Ginebra.p.22
- OIT. (1995). "*Informe Relasur. Las relaciones laborales en el Cono Sur: Estudio comparado*". Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OMS. (2017). "*Informes de trabajadores bajo condiciones de riegos y peligros laborales en el mundo*". New York.
- PAIVA, Félix. (2014). "*Estudio de la Constitución del Paraguay*" conferencias dadas en

- la clase de derecho constitucional. Asunción, Imprenta Nacional.
- PÉREZ, Alfredo. (2000). *“El nuevo derecho”*. Buenos Aires.
- RIVAROLA, Milda. (1993). *“Obreros, Utopías y Revoluciones. La formación de las clases trabajadoras en el Paraguay liberal 1870 – 1931”*. Asunción.
- RIVAROLA, Fernando (2021). *“Principales cambios experimentados en el Mercado Laboral del Paraguay”*. Fundación Friedrich Ebert Marcelo T. de Alvear 883 | 4º Piso (C1058AAK) Buenos Aires – Argentina Disponible en www.fes-paraguay.org
- RODRIGUEZ, Ramos (2017). *“Política Legislativa Laboral del trabajador”*. Asunción. Paraguay
- SALDÍVAR González, Maria Teresa (compiladora). (2014). *“Compiladora del Marco normativo del Derecho Laboral sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo” – II tomos*. Asunción, Arandura.
- SALANOVA, (2009). *“Estadísticas laborales”*. Uruguay.
- TORRES Kimser, José Raúl. (2005). *“La jurisdicción laboral en el MERCOSUR”*, en Revista Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Asunción, pp. 57-64.
- VELÁZQUEZ, David (2017). *“El desarrollo de la institucionalidad del trabajo, empleo y seguridad social en el Paraguay (1870-2013)”*. Asunción Paraguay

ANEXO

1. ENCUESTAS A TRABAJADORES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CARRERA TRABAJO SOCIAL

Tema: Aplicación del derecho laboral

Investigadores:

La presente encuesta se realizará como instrumento de investigación. Es de mucha utilidad que pueda marcar cada ítem en forma sincera. Estas respuestas serán utilizadas sólo para fines de la investigación.

FICHA DE ENCUESTA N°....

Lugar:

Fecha:

1. Sexo del encuestado/a.

- Femenino
- Masculino

2. Tiempo de permanencia laboral.

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 10 y 15 años
- Entre 15 y 20 años

3. Tipo de contrato laboral que posee

- Escrita
- Verbal

4. Tiempo de contrato laboral

.....

5. Ingresos que percibe

- Salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Otros: (Indicar)

6. Monto de salario que percibe

- Inferior al salario mínimo
- Salario mínimo
- Superior al salario mínimo

7. Jornada laboral que cumple

- Inferior a 8 horas diarias
- 8 horas diarias
- Superior a 8 horas diarias
- Otros: (Indicar).....

8. Condiciones de seguridad y salubridad laboral

- | | | |
|---------------------------------|--------|--------|
| • Señaléticas: | Si.... | No.... |
| • Botiquín de Primeros auxilios | Si.... | No.... |
| • Indumentarias de uso personal | Si.... | No.... |
| • Seguro social | Si.... | No.... |

9. Cómo evalúa la relación laboral entre Empleador- Trabajador

- Excelente Bueno..... Malo.... Muy malo.....

10. Considera que la aplicación del derecho laboral en el país es efectiva

- Si No

11. Conoce sus derechos laborales

- Si No....

2. ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CARRERA CIENCIAS POLITICAS

Tema: Aplicación del derecho laboral

Investigadores:

La presente encuesta se realizará como instrumento de investigación. Es de mucha utilidad que pueda marcar cada ítem en forma sincera. Estas respuestas serán utilizadas sólo para fines de la investigación.

FICHA DE ENCUESTA N°....

Lugar:

Fecha:

1. Sexo del encuestado/a.

- Femenino
- Masculino

2. Tiempo de vigencia de la pequeña empresa

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 10 y 15 años
- Entre 15 y 20 años

3. Tipo de contrato laboral que implementa

- Escrita
- Verbal

4. Tiempo de contrato laboral que habitualmente firma con los trabajadores

.....

5. Ingresos que paga

- Salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Otros(Indicar):

6. Monto de salario que paga

- Inferior al salario mínimo
- Salario mínimo
- Superior al salario mínimo

7. Jornada laboral que cumplen los trabajadores

- Inferior a 8 horas diarias
- 8 horas diarias
- Superior a 8 horas diarias
- Otros: (Indicar).....

8. Condiciones de seguridad y salubridad laboral que implementa

- | | | |
|---------------------------------|--------|--------|
| • Señaléticas: | Si.... | No.... |
| • Botiquín de Primeros auxilios | Si.... | No.... |
| • Indumentarias de uso personal | Si.... | No.... |
| • Seguro social | Si.... | No.... |

9. ¿Considera importante que exista mayor información acerca de los derechos laborales?

- Si..... No..... No responde....

10. Existe una buena gestión pública sobre los derechos laborales

- Si No....
- Otros (Indicar):

3. ENTREVISTA A ENCARGADA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MISIONES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CARRERA CIENCIAS POLITICAS

Tema: Aplicación del derecho laboral

Investigadores:

Estimada Encargada del Ministerio de Trabajo y Empleo de Misiones: El presente cuestionario de entrevista se realizará como instrumento de investigación. Es de mucha utilidad que pueda marcar cada ítem en forma sincera. Estas respuestas serán utilizadas sólo para fines de la investigación.

Cuestionario

1. ¿Cuáles son las funciones que cumplen la oficina regional del Ministerio de Trabajo y Empleo de Misiones?
2. ¿De qué manera realizan el control sobre el cumplimiento de las leyes laborales por parte de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas?
3. ¿Qué tipo de denuncia laboral es la que más se presenta por parte de los trabajadores de las pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Ayolas?
4. ¿Qué porcentaje de denuncias laborales fueron realizadas en el presente año por parte de los trabajadores de la ciudad de Ayolas?
5. ¿Cuáles son las necesidades que se presentan para el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de los trabajadores de las pequeñas comerciales?
6. ¿Con qué herramientas cuenta el Ministerio para hacer efectiva el cumplimiento de las leyes laborales?

4. CUESTIONARIO DE OBSERVACIÓN

Hoja de observación

Indicadores	Respuestas		
	Si	No	Otros
1.El establecimiento se encuentra en condiciones limpias y saludables			
2.Posee señaléticas de prevención de riesgos			
3.Los trabajadores utilizan indumentarias de seguridad y salubridad			
4.El establecimiento muestra signos o indicios de inseguridad física			
5.En el lugar se cuenta con botiquín de primeros auxilios			

5. IMÁGENES FOTOGRÁFICAS TOMADAS DURANTE EL TRABAJO DE CAMPO





6. Resolución Del Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

■ **GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

RESOLUCIÓN MTESS N° 968/2022

**POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL REAJUSTE DE LOS SUELDOS Y JORNALES
MÍNIMOS DE TRABAJADORES POR ACTIVIDAD ESPECÍFICA EN TODO EL
TERRITORIO DE LA REPÚBLICA.**-----

Asunción, 24 de junio de 2022.

FLORERÍAS:

Salario mensual	G. 2.550.307.-
Salario por día trabajador a jornal	G. 98.089.-

PIELES Y CUEROS:

Salario mensual	G. 2.550.307.-
Salario por día trabajador a jornal	G. 98.089.-

TALLERES GRÁFICOS:

Salario mensual	G. 2.550.307.-
Salario por día trabajador a jornal	G. 98.089.-

FABRICACIÓN DE SOMBREROS DE CARANDA'Y:

Salario mensual	G. 2.550.307.-
Salario por día trabajador a jornal	G. 98.089.-

Art. 4° DETERMINAR que el jornal diario para el trabajador mensualizado se obtiene dividiendo entre 30 (treinta) su salario mensual.-----

Art. 5° DISPONER que la remuneración diaria del trabajador a jornal no será inferior al monto que resulte de dividir el salario mínimo mensual entre 26 (veintiséis), conforme a lo establecido en el Artículo 232, inc. a) del Código del Trabajo. El mismo criterio deberá observarse para remunerar al trabajador que presta servicios por unidad de obra (piezas, tareas, destajo).-

Art. 6° COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido, archivar.-----



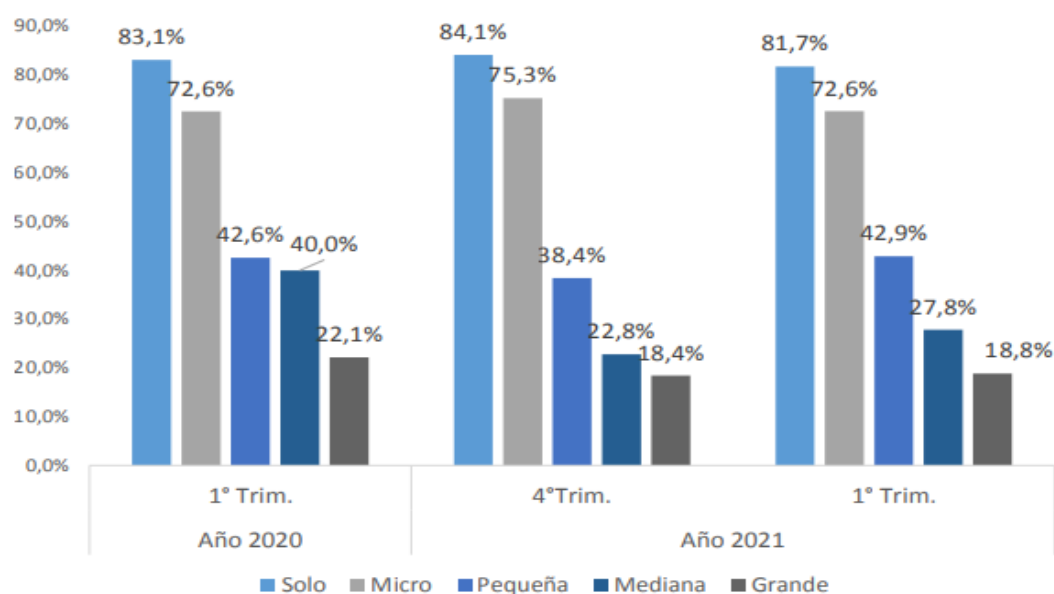
7. Datos Estadísticos

Población ocupada en el Paraguay. Año 2020-2021

Tamaño de empresa	Año 2020	Año 2021		Diferencias	
	1° Trim.	4°Trim.	1° Trim.	Interanual (1° Trim. 20/21)	Intertrimestral (4° trim. 2020 y 1° Trim. 2021)
Ocupados informales no agropecuario	1.659.441	1.774.016	1.763.282	103.841	-10.734
Solo (Autónomo)	417.462	488.179	483.009	65.547	-5.170
Micro	734.506	822.087	791.955	57.449	-30.132
Pequeña	130.458	114.865	134.317	3.859	19.452
Mediana	43.092	24.089	28.593	-14.499	4.504
Grande	76.431	58.592	58.850	-17.581	258
Doméstico	204.307	222.168	211.873	7.566	-10.295
No sabe	53.185	44.036	54.685	1.500	10.649

Fuente: Extraído de <http://www.mtess.gov.py>

Tasas de Crecimiento laboral en Paraguay. Año 2020-2021



Fuente: Extraído de <http://www.mtess.gov.py>