

ARTÍCULO ORIGINAL

TRABAJO DECENTE: ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA CIUDAD DE CONCEPCIÓN, PARAGUAY

TRABALHO DECENTE: ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CIDADE DE CONCEPCIÓN, PARAGUAI

Angela Edda Lizts Navarro Garay*

Resumen: En este artículo se describen las condiciones de trabajo en la ciudad de Concepción, Paraguay, tomando en consideración los indicadores del aspecto del empleo propuesto por Ghai (2003) en el paradigma del *trabajo decente*, se expone el concepto de *trabajo decente*, su justificación, objetivos y sus elementos constitutivos, igualmente se presentan datos del contexto local respecto al trabajo y se pone énfasis en los indicadores de horario laboral, remuneración justa, vacaciones remuneradas, seguro social y estabilidad laboral. Se recolectó información de fuente primaria mediante cuestionario y se complementó con datos secundarios. Los resultados muestran un débil ejercicio de los derechos y revelan la necesidad de implementar acciones para mejorar las condiciones de empleo en la ciudad de Concepción que permita la instalación efectiva del trabajo decente para el desarrollo pleno del trabajador, libre de explotación, que genere un ingreso justo con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias.

Palabras clave: trabajo decente, empleo decente, condiciones de trabajo, derecho de trabajo, seguro social.

Resumo: Este artigo descreve as condições de trabalho na cidade de Concepción, no Paraguai, levando em consideração os indicadores do aspecto de emprego proposto por Ghai (2003) no paradigma de *trabalho decente*. São expostos o conceito de *trabalho decente*, sua justificativa, objetivos e elementos constituintes, ao mesmo tempo em que se apresenta dados do contexto local em relação ao trabalho e se enfatiza indicadores como horário laboral, remuneração justa, férias remuneradas, segurança social e estabilidade no emprego. Foram coletadas informações de fonte primária por meio de um questionário, e complementou-se com dados secundários. Os resultados mostram um débil exercício de direitos e revelam a necessidade de que sejam implementadas ações para melhorar as condições de emprego na cidade de Concepción, que permita a efetiva instalação do trabalho decente para o pleno desenvolvimento do trabalhador, livre de exploração, gerando ingresso justo com segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias.

* Universidad Nacional de Concepción, Paraguay.
Email: anavarro53@hotmail.com
Recibido: 30/04/2017. Aceptado: 07/07/2017.

Palavras-chave: trabalho decente, emprego decente, condições de trabalho, direitos trabalhistas, seguro social.

I. Introducción

Según la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo¹ (OIT Paraguay, 2009):

el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (p. 30)

En este trabajo se presenta una descripción de la situación laboral de los trabajadores en la ciudad de Concepción, Paraguay a partir del paradigma del trabajo decente, abordando un eje estratégico del modelo: los derechos en el trabajo. Se estableció como objetivo describir las condiciones de trabajo mediante una aproximación a la situación laboral de los trabajadores en la ciudad de Concepción, identificando el ejercicio de los derechos en el trabajo y exponiendo el contexto de la seguridad social en la ciudad. Los indicadores utilizados para identificar los derechos en el trabajo fueron: el

tipo de empresa en el que trabaja, el nivel de salario percibido por los trabajadores, la antigüedad en el trabajo, el reconocimiento de la antigüedad y la cantidad de horas diarias trabajadas, se indagó sobre la tenencia del seguro social, la existencia del contrato escrito, la existencia de sindicato, la prevención de accidentes laborales y la existencia de un plan de jubilación.

El método empleado en este estudio consistió en la revisión de la literatura, la recopilación de datos de investigaciones de campo presentadas por estudiantes y la aplicación de encuestas mediante cuestionario a un segmento de trabajadores de las empresas locales e incluyó un segmento que trabaja en otras ciudades del departamento.

1.1. El contexto local: el sector laboral en Concepción

Las principales características que presenta el sector laboral en Concepción son: la abundante demanda de empleo por existencia de creciente mano de obra joven entre ellos se incluye a los buscadores de primer empleo y profesionales universitarios, las estimaciones de la Dirección General de Estadísticas Encuestas y censos (DGEEC, 2015) para el año 2017 proyecta una edad mediana de 22,5 años inferior al promedio a nivel país y de la capital Asunción que es de 30,7 años, el índice de envejecimiento en el departamento es del 16,2% mientras

1 La Organización Internacional del Trabajo adoptó en su 87a reunión, en 1999, el Programa de Trabajo Decente.

que la población en el rango de 18 a 35 años se estima en 79.071 personas que representa el 32,3% de la población total.

En cuanto a la oferta de empleo, si bien va en aumento desde el año 2005 hasta la fecha (por la apertura de sucursales de bancos, financieras, casas comerciales y servicios de varias empresas de la capital del país tanto en la ciudad de Concepción como en ciudades aledañas debido principalmente al rubro ganadero y el sector industrial como los frigoríficos instalados) aún no logra absorber la capacidad de mano de obra, tomando en referencia la tasa de desempleo abierto a finales del 2016 según la DGEEC (2016) que fue del 7,4% se estima entonces que en el segmento de 18 a 35 años en el departamento de Concepción existen 5.851 jóvenes con desempleo abierto mientras que la tasa de subocupación total es del 12,1%, señalando el segmento estudiado se estima entonces que 9.568 es la mano de obra subocupada en el área departamental.

Por otro lado, en el segmento empresarial las principales características son la dificultad para encontrar un empleo en el sector formal dentro del marco legal vigente, la existencia de pocas unidades económicas constituidas en el sector formal ya que según el Censo Comercial y de Servicios (ACIC & UNC, 2016) realizado en la ciudad el año 2016, existen 1.451 empresas de diversos sectores, 83% son microempresas que emplean hasta un máximo de 10 personas, 57% son micro emprendimientos familiares, 74% se dedican a la comercialización o venta de algún producto, solo 56% manifestó poseer Registro Único de Contribuyente

(RUC²), consultado los registros de la Municipalidad de Concepción, se registraron solo 362 empresas por patente comercial en el año 2016. Los datos del Censo Económico Nacional (DGEEC) del año 2011 revelaron que de las 224.242 unidades económicas registradas a nivel país, 203.936 son micro y pequeñas (91%), sin embargo, la diferencia entre la cantidad de personal ocupado de las micro y pequeñas y las grandes es mínima, siendo solo del 22%. Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el año 2015 solo 40 empleadores del departamento de Concepción se registraron por inscripción patronal mientras que 406 empresas presentaron planillas de trabajadores en el año 2014.

Se puede resumir algunas condiciones observables de las micro, pequeña y mediana empresa en la ciudad de Concepción que son: la informalidad de sus operaciones que se evidencian por un alto índice en la falta de registro como contribuyente ante la Secretaría Estado de Tributación (SET), la baja contribución en concepto de Patentes de Apertura ante el Municipio local, la escasa inscripción de sus empleados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEES), igualmente alta tasa de empleados que alegan no poseer Seguridad Social (IPS). Esta problemática organizacional se traduce en que los trabajadores ocupados en este sector informal tienen acceso limitado a la seguridad social, perciben bajos

2 Registro Único de Contribuyente: Requisito legal para apertura de negocios establecido por Ley.

salarios, y ello profundiza la desigualdad, aspecto fundamental del paradigma del trabajo decente.

En cuanto al trabajo rural, ésta mayoritariamente se da en el departamento atendiendo a que la principal actividad de la zona es la ganadería, seguida por la agricultura, en ese sentido en el año 2016 según datos del SENACSA,³ en el departamento de Concepción se registraron 927 tenedores de ganado en establecimiento ganadero de 100 cabezas y más, estos emplean en promedio 5 trabajadores como mínimo dependiendo de la extensión y la cantidad de ganado existente en el hato, la cantidad de empleados permanentes puede llegar incluso a 50 trabajadores. La mayoría de estos trabajadores son personas de alrededores del establecimiento, es decir del área rural, se caracterizan por poseer poca formación académica, no todos poseen seguro social como así también la mayoría no posee un plan jubilatorio y muchos de ellos ganan menos del salario mínimo.⁴

Por otro lado, en cuanto al sector indígena según la DGEEC (2012) en el departamento de Concepción existen 20 comunidades indígenas, la labor desarrollada por la mayoría de estos grupos se centran en el sector rural principalmente en las estancias, sin

embargo, un hecho importante de resaltar es que la comunidad aborigen de la ciudad de Concepción mayoritariamente laboran como vendedores de periódicos y juego de azar en las calles, algunos tienen puestos propios mientras que otros son ambulantes, es decir poseen clientes fijos y zonas para comercializar los productos.

En este contexto laboran los trabajadores en el departamento de Concepción y desde esta realidad se aborda el paradigma del trabajo decente como un aporte en el transitar hacia la conceptualización y práctica de nuevas políticas que permitan elevar el desarrollo humano en el Paraguay, mejorando las condiciones de los habitantes y disminuyendo la brecha social.

2. El Trabajo decente. Concepto, fundamento y componentes

Según la Organización Internacional del Trabajo (2009), se define como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. Según Gálvez, Gutiérrez y Picazzo (2007), el término trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrador y de amplio contenido ético y de justicia social.

Desde este concepto se entiende entonces que el trabajo decente es aquel que permite al trabajador ejercer sus actividades laborales sin restricciones por razones de sexo, credo, raza u otra forma de estereotipo, prevaleciendo por sobre todo el aspecto humano como fuerza o idea para la producción de bienes y servicios, debiendo darse en un contexto

3 Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal.

4 En Paraguay el 40% de los trabajadores asalariados en el sector rural son pobres, más del 60% percibe menos del salario mínimo legal vigente y la informalidad laboral en el campo se estima entre un 80 y 85% siendo de las más altas en la región (FAO/OIT 2013).

de reconocimiento de sus derechos, la protección social para la conservación y el cuidado de la vida, la remuneración social que le permita una subsistencia familiar digna, libre de exclusiones y que le permita el acceso a los servicios básicos para elevar su calidad de vida.

La noción de trabajo decente está compuesta por los siguientes componentes: trabajo productivo; con protección de derechos; con ingresos adecuados; con protección social; con presencia del tripartismo y del diálogo social (Gálvez, Gutiérrez & Picazzo, 2007).

Los componentes indican entonces que toda persona que trabaja debe realizar un trabajo adecuado que le permita ser productivo, en el cual se le reconozcan sus derechos, como por ejemplo la antigüedad en el trabajo, la libertad de asociarse y manifestarse como parte de un colectivo social, obtener una retribución justa sobre su trabajo, no realizar trabajo forzoso, no ser explotado (adultos y niños), gozar de los descansos establecidos por ley, percibir las indemnizaciones por término de contrato o incapacidad, estar bajo la protección social del Estado y del régimen jubilatorio, acceder a los beneficios de atención en salud por accidentes laborales, ejercer sus actividades en un ambiente adecuado en cuanto a salubridad, seguridad en el ambiente y la manipulación de herramientas y equipos, y; ser capacitado en la prevención de la ocurrencia de los accidentes y enfermedades laborales, este último es un tema aún no especificado en las legislaciones laborales en el Paraguay. En cuanto al diálogo social estos constituyen espacios que permitan reflexionar sobre las mejores prácticas y

condiciones laborales que se traduzcan en acciones equitativas, justas y éticas abordado por los tres actores en conjunto (trabajadores, empleadores y gobierno).

El paradigma del trabajo decente establece la necesidad de implementar políticas públicas internacionales y locales, con el objetivo de que los Estados garanticen a la población, el empleo acorde con los principios del Estado social, buscando la protección a los trabajadores y familias más vulnerables (trabajadores informales, discapacitados, mujeres cabeza de familia, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, entre otros), además de impulsar nuevos trabajos para la fuerza laboral joven y la no discriminación en el ámbito laboral (Castro Guiza, s.f.).

2.1. Indicadores de medición del trabajo decente

Los indicadores tienen por finalidad medir el grado en que se ha alcanzado determinado objetivo o resultado, son criterios establecidos que pueden ser cuantificados o calificados para determinar su progreso o resultado. Ghai (2003), expone los siguientes indicadores para medir el trabajo decente:

En el aspecto del Empleo: 1) las posibilidades de empleo; para medir las oportunidades de empleo se han utilizado tradicionalmente varios indicadores y los tres más corrientes son la tasa de actividad (población integrada en la fuerza de trabajo), la tasa de empleo (también llamada tasa de ocupación) y la tasa de desempleo. 2) El empleo remunerador; una característica importante del trabajo decente es que los trabajadores disfruten de un empleo “remunerador”, que es

un elemento de la «calidad» del trabajo, puede utilizarse una comparación con el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional, y otro referente a la pobreza absoluta: el porcentaje de la población que vive fuera de los índices del rango de pobreza. 3) Las condiciones de trabajo; entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo están el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones pagadas, la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el aspecto de la Seguridad Social: sirve para atender las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y ampararla frente a los imprevistos; por consiguiente, es un aspecto importante del trabajo decente. Incluyen la protección de los trabajadores ante riesgos y circunstancias como el desempleo, la enfermedad, la maternidad, la incapacidad y la miseria en la vejez. Los regímenes nacionales de seguridad social han sido concebidos fundamentalmente para atender las necesidades de los asalariados. Si la mayoría de los trabajadores son asalariados de la economía regular, un régimen bien planteado puede desempeñar la función vital de dotar de seguridad a la población trabajadora.

En el aspecto de los Derechos Fundamentales: se consideran el trabajo forzoso, el trabajo infantil en condiciones abusivas, la discriminación en el trabajo y la libertad de sindicalización. 1) El trabajo forzoso contemporáneo adopta múltiples formas: situaciones de esclavitud, servidumbre, servidumbre por deudas y trabajo de reclusos. También puede consistir en el trabajo obligatorio exigido

para proyectos educativos, comunitarios y estatales. 2) La discriminación en el trabajo consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado. 3) El derecho humano fundamental de la libertad de asociación ha sido proclamado en documentos esenciales de las Naciones Unidas estableciendo dos tipos de indicadores: los que miden directamente la libertad de sindicación y los que se basan en los resultados o consecuencias de esa libertad.

En el aspecto de del Diálogo Social: 1) El diálogo social de los diferentes colectivos sociales y económicos, y entre ellos y las autoridades públicas, es un atributo esencial de la sociedad democrática y un instrumento para resolver con espíritu de concordia los conflictos de intereses que inevitablemente surgen a propósito de las políticas económicas y sociales. Puede fomentar la equidad, la eficiencia y el reajuste y, por ende, impulsar el progreso económico. El diálogo social se desenvuelve en uno de los tres planos siguientes: a) entre los empleadores y los trabajadores a propósito de las condiciones de contratación y de trabajo; b) entre la dirección y los trabajadores de una empresa, sobre el funcionamiento de ésta; y c) entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas, sobre la política social y económica. Es evidente que el derecho a la libertad de sindicación está estrechamente relacionado con el diálogo social. 2) La negociación colectiva: Para la mayoría de los agentes económicos, el diálogo social más cercano es el que sucede en su entorno laboral inmediato: entre los trabajadores

mismos y entre las asociaciones que los representan y los representantes de los grupos para quienes trabajan. 3) La democracia económica: Otro aspecto del diálogo social es la participación de los trabajadores en el funcionamiento de sus empresas, sean o no de la economía regular. Puede abarcar un campo muy extenso, desde la representación en órganos rectores y comisiones de diverso tipo al desempeño de facultades administrativas en los programas de capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos. 4) La participación en el ámbito nacional: Este aspecto del diálogo social atañe a la participación de los sindicatos, las organizaciones de empleadores, otras asociaciones de agentes económicos y las entidades de la sociedad civil en la formulación y la puesta en práctica de las políticas sociales y económicas que influyen en el trabajo y en los medios de vida

2.2. Las disposiciones legales que rigen el trabajo en el Paraguay

Según Lachi,⁵ (2011, p. 4) la OIT

5 Marcello Lachi. Germinales (2011). "Para poder impulsar una correcta implementación de las condiciones necesarias para concretar el trabajo decente en el Paraguay es necesario fortalecer el diálogo social entre los actores laborales; la escasa actitud dialogante entre sindicatos y empresarios no ayuda en este sentido. Es oportuno que el Gobierno, en colaboración con la OIT, active un proceso serio de formación tanto en la actitud como en los instrumentos precisos de concertación con el actor sindical y el actor empresarial, de manera a poder impulsar un proceso que apunte a una regulación armónica de las relaciones laborales a través del diálogo entre los actores, de manera que esto se vuelva un

considera como elemento necesario para identificar la existencia de un "trabajo decente" la presencia simultánea de cuatro condiciones:

- a. El cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo.
- b. Condiciones de empleo e ingresos justas y dignas.
- c. Un sistema de protección social eficaz y al alcance de todos los trabajadores.
- d. La existencia de un sistema activo de diálogo social y tripartismo.

Para el autor, en la realidad paraguaya, estas condiciones se deben traducir como:

- a. La existencia de un sistema normativo nacional que adopte y aplique correctamente la normativa internacional impulsada por los Convenios de la OIT y otros tratados internacionales.
- b. La existencia de niveles salariales iguales o superiores al mínimo legal, la disponibilidad de empleo, la calidad del empleo, la existencia de un sistema de calificación de la fuerza de trabajo, la existencia de sistemas de contratos individuales y colectivos.
- c. La existencia de garantías para la estabilidad del empleo, la protección al desempleado, la existencia de un sistema de seguro de salud y de jubilación para los trabajadores.
- d. La existencia de mecanismos formales de diálogo social, de diálogo tripartito, de acuerdos Gobierno-

instrumento concreto de reducción de la conflictividad en el mundo del trabajo".

empleadores-trabajadores; y de la existencia de métodos de contratación colectiva y su efectividad.

Al respecto de lo mencionado por Lachi (2011) uno de los problemas marcado en el Paraguay es la construcción del diálogo social, palpable principalmente por la ausencia de una masa crítica política interesada en instalar y participar en el debate de la necesidad de establecer un acuerdo común de partes donde se respete los derechos del trabajador y se garantice la libertad de asociación y colectivo del mismo, por otro lado, asegurar que los empleadores entreguen remuneraciones justas equivalentes a la calidad y cantidad del trabajo ejecutado o realizado por el trabajador, que mantenga las condiciones laborales además de integrar al trabajador en los programas de salud y seguridad social. Otras prácticas que imposibilitan la adopción plena del trabajo decente en el país a pesar de las legislaciones existentes son los escasos espacios adecuados para el acceso al trabajo de personas con discapacidad y/o capacidades diferentes. De igual modo, el reconocimiento de la antigüedad en el trabajo es otro factor a superar debido a que se dan ciertos vicios en el que mantener un trabajador antiguo se considera “peligroso” para el empleador, en el sentido de las prestaciones sociales, las indemnizaciones en referencia a la estabilidad laboral, etc. En cuanto a la protección al desempleado, es una materia pendiente ya que el hecho de no poseer trabajo en el Paraguay, conduce a la persona a un estado que lo afecta social, económica y emocionalmente, ya que un desempleado

pasa a depender de algún familiar y ante la ocurrencia de enfermedad en muchos casos se ve obligado a recurrir a la solidaridad de la comunidad, debido a su imposibilidad de afrontar los gastos en salud, si ha incumplido en sus compromisos crediticios durante el periodo de inactividad, esto repercutirá en sus antecedentes ya que por la misma razón por falta de pago no podrá conseguir el empleo al que postula por malas referencias.

Al contextualizar las Condiciones de Trabajo o Derechos Laborales mínimos a los que debe tener acceso un trabajador se menciona el Código del Trabajo del Paraguay – Ley N° 213/1993 y sus reglamentaciones en el que se establece la forma del contrato laboral, la duración de la jornada, el salario mínimo, el derecho a descanso, vacaciones y seguro social del trabajador, así como la estabilidad laboral, los permisos por maternidad, los derechos y obligaciones en el lugar de trabajo, la sindicalización, las huelgas, etc. En el caso del sector público la ley vigente en el ámbito laboral es la Ley N° 1626/2000 sus decretos y reglamentaciones

En cuanto a las normativas de jubilaciones y pensiones en el país está compuesta por: Decreto Ley N° 1807/1943 que crea el Instituto de Previsión Social, Ley de Jubilaciones y Pensiones para empleados públicos de 1902 y reemplazada por la Ley N° 23485/2003 Sistema de Jubilaciones y Pensiones del Sector Público, administrada por la Dirección de Jubilaciones y Pensiones del Ministerio de Hacienda (Caja Fiscal), Ley N° 122/1993 que unifica y actualiza las

leyes relativas al régimen de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal y la Ley N° 2102/2003 que modifica algunos artículos y amplía la Ley N° 122/1993. Ley N° 105/1951 de Creación de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Bancarios y otras leyes que modifican y amplían artículos, así como también sustituyen. Ley N° 71/1968; Ley N° 1042/1983; Ley N° 1300/1987 que crea la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE); Ley N° 1361/1988 Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Itaipú Binacional; Ley N° 641/1924; Decreto-Ley N° 1550/1940 que crea la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados y Obreros Ferroviarios; Ley N° 842/1980 que crea el Fondo de Jubilaciones y Pensiones para miembros del Poder Legislativo de la Nación.

En cuanto a las normativas internacionales del trabajo, Paraguay ha ratificado Convenios de la OIT referentes a temáticas como por ejemplo: libertad sindical y negociación colectiva (Convenios OIT 11, 87 y 98); trabajo forzoso (Convenios OIT 29 y 105); trabajo infantil y protección de menores (Convenios OIT 59, 60, 77, 78, 79, 90, 123, 124, 138 y 182); igualdad de oportunidades y trato (Convenios OIT 100, 111 y 156); inspección del trabajo (Convenios OIT 81 y 122); promoción del empleo (Convenio OIT 159); salarios (Convenios OIT 26, 95 y 99); horarios laborales (Convenios OIT 1, 14, 30, 52, 89, 101 y 106) y seguridad, salud y políticas sociales (Convenios OIT 115, 117, 119 y 120).

Además, cabe señalar que en

esta misma línea, Paraguay también ha ratificado y adoptado en 1992 el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en mayo de 1997 el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador (Lachi, 2011).

La existencia de estas Leyes si bien fomentan el trabajo decente, no garantizan su efectiva aplicación ni cumplimiento, las acciones de control del órgano supervisor en este caso el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es la clave para la mejora sustancial de las relaciones laborales, sin embargo, este ente gubernamental no tiene fuerte presencia en el interior del país principalmente en la ciudad de Concepción, la reciente apertura de una oficina de atención y la escasa promoción de los procedimientos de atención, mediación y resolución de conflictos laborales dificultan un ambiente propicio para el logro de una capacidad plena del derecho del trabajador y el ejercicio ideal del trabajo en el departamento.

Por otro lado, la dificultad de conseguir empleo hace que el trabajador acepte ciertas condiciones que vulneran sus derechos e incluso realicen trabajos forzados ya que no existe otra forma de sostener la economía familiar, muchas de estas personas provienen del área rural y se ven en la necesidad de aceptar empleo aún en detrimento de sus derechos y libertades. En este sentido, en la ciudad no se observan sindicatos de empleados de empresas locales, las únicas agrupaciones e incluso movilizaciones observadas refieren al sector público. En cuanto a

las denuncias laborales estas son pocas debido a que el trabajador que denuncie un hecho de incumplimiento se expone a las restricciones de entrada en otra empresa por malas referencias, en ese sentido corre peligro de ser considerado un empleado “conflictivo”, en ese aspecto, se observa la escasa protección al trabajador y las garantías que debería ofrecer el Estado, por otro lado, es importante resaltar el papel de los tribunales que arbitran o juzgan en las disputas o conflictos laborales, ya que son los que sentarán las bases para el cumplimiento estricto de la Ley y deben garantizar los derechos del trabajador, sin embargo, su accionar es muy poco favorable al trabajador en esta ciudad.

3. Materiales y Métodos

El método utilizado en este trabajo fue el de aplicar un cuestionario a un grupo heterogéneo de 300 trabajadores en diversos sectores con el fin de emitir una descripción más aproximada a la realidad, aplicando un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, mediante información de fuente primaria, se complementó la información con fuentes secundarias consistentes en

trabajo de investigación de campo de otros investigadores locales y revisión bibliográfica sobre el tema de estudio.

4. Resultados

4.1. Tipo de empresa en el que trabaja

De manera a exponer el sector en el que trabajan los participantes de la encuesta se presenta en este apartado la distribución de los mismos, en correspondencia con el sector más explotado en la ciudad, la mayoría de los encuestados trabajan en el sector comercial, 31,8% de la muestra afirmó laborar en empresas comerciales, 11% en la función pública, 10% en escuelas, colegios o universidad tanto pública como privada, 9,1% en supermercados, 8,2% en entidades bancarias, 6,4% manifestó ser dueño de su propio negocio, 5,5% trabaja en farmacia, 5,5% es profesional independiente, mientras que 4,5% lo hace en un pequeño negocio, 3,6% en frigorífico otro grupo en igual proporción trabaja en cooperativas (Figura 1).

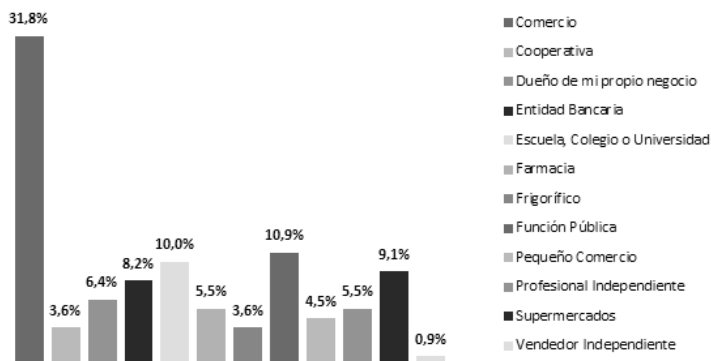


Figura 1. Tipo de empresa en el que trabaja.

4.2. Ciudad donde trabaja

En referencia a la ciudad donde trabajan 69,1% lo hace en la capital es decir Concepción mientras que 27,3% lo hace en Horqueta, 1,8% en Belén y menos del 1% en Loreto y Vallemí respectivamente.

4.3. Antigüedad en el empleo actual

La mayoría de los trabajadores manifestaron poseer menos de 10 años es decir no poseen estabilidad laboral según el código del trabajo, 3,6% poseen 10 años mientras que solo 2,7% poseen más de 10 años y son los que tienen estabilidad laboral según lo manifiesta el código laboral desde su artículo 94 al 102, sin embargo, la misma ley establece que pasado los 61 días de trabajo ya existe una responsabilidad del empleador en el caso de rescisión de contrato o despido, por el contrario en la función pública la estabilidad se adquiere luego de 2 años de la prestación del servicio laboral según la Ley 1626/2000. En cuanto a los trabajadores que participaron de este estudio quienes poseen entre 10 y más de 10 años en el sector privado trabajan en comercios, farmacias y escuelas (Figura 2).

4.4. Cantidad de horas trabajadas por día

Un poco más de la mitad de los trabajadores manifestaron trabajar más de 8 horas por día, en su mayoría pertenecen al segmento de empleados de empresas privadas, algunos comentarios registrados por los mismos fueron que tienen marcado un horario fijo pero que generalmente se les solicita “terminar la tarea” antes de retirarse, aunque eso implique sobrepasar el horario establecido, solo algunos de ellos afirmaron percibir por horas extras; en muchos casos manifestaron que les dificulta estudiar y trabajar; 24,6% trabaja 8 horas estos principalmente pertenecen al sector que se emplea en empresas de servicios como los bancos y financieras y solo 20% afirmó que trabaja menos de 8 horas, corresponde al sector público.

En algunos sectores como el trabajo doméstico y el trabajo rural en estancias y fincas la jornada laboral inicia a tempranas horas de la mañana y culmina al caer la tarde, lo que implica trabajar más de 8 horas por día. Este mismo caso se da en el sector de la explotación minera

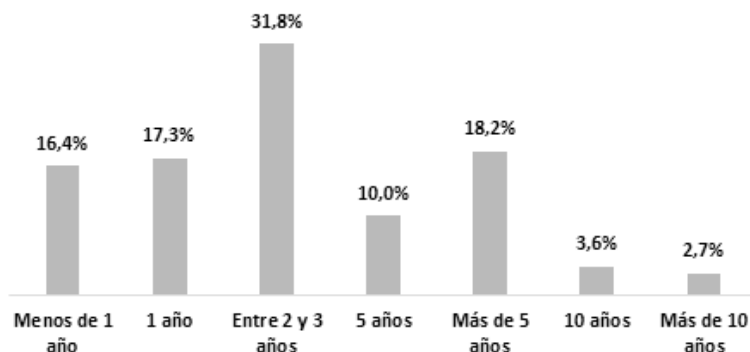


Figura 2. Antigüedad en el empleo actual.

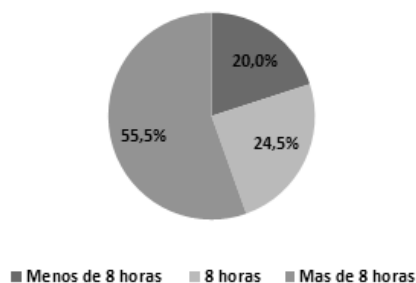


Figura 3. Cantidad de horas trabajadas por día.

en las canteras de mármol del distrito de San Lázaro, según Benítez y Escobar (2014), 250 personas trabajan más de 8 horas por día en 50 canteras ubicadas en San Lázaro y Vallemí realizando diversas actividades como acarreador, picapedrero, explosivista, compresorista y/o transportista, el horario de inicio de la actividad laboral es de 4 a.m. en adelante hasta 17 horas en invierno y 18 horas en verano (Figura 3).

4.5. Nivel de remuneración percibida

En cuanto al nivel del salario percibido, 36,4% afirmó ganar más del mínimo, pertenecen principalmente a los

funcionarios públicos, empleados bancarios, cooperativas y financieras igualmente incluyen a algunos comisionistas que trabajan en comercios como vendedores, trabajadores del frigorífico, contempla a algunos trabajadores en escuelas, colegios y universidades, en contrapartida 40% manifestó ganar menos del mínimo mientras que 23,6% dijo ganar el salario mínimo. Al realizar la comparación con la cantidad de horas trabajadas se observa que si bien la mayoría trabaja más de 8 horas diarias no todos perciben el salario mínimo legal lo que indica la relación de desequilibrio existente entre la carga horaria desarrollada y el monto percibido (Figura 4).

Al analizar por sector igualmente se nota que mayoritariamente las personas que trabajan en supermercados, comercios de ventas y microempresas son los que perciben menos del mínimo, estos en un 100% manifestaron trabajar más de 8 horas. En el sector de las entidades bancarias y cooperativas 44,4% manifestó trabajar más de 8 horas y 66% ganan más del mínimo.

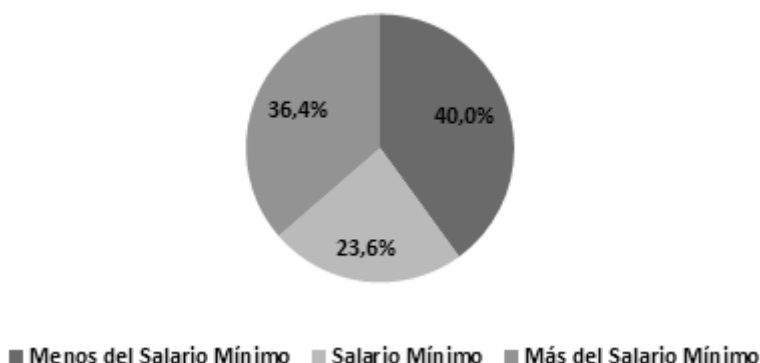


Figura 4. Remuneración percibida.

En el sector de farmacias se observa que en referencia al horario de trabajo más de la mitad manifestó trabajar más de 8 horas y ganar entre el mínimo y menos del mínimo, al respecto, Brizuela (2015) en una indagación hecha a 53 trabajadores del sector farmacéutico del barrio Itacurubí de la ciudad de Concepción que contempló a empleados de 6 farmacias concluyó que la mayoría de ellos perciben salario inferior al mínimo, lo cual no le permite satisfacer sus necesidades básicas existiendo así algunas privaciones.

4.6. Existencia de contrato escrito

Un poco más de la mitad de los encuestados manifestaron no tener un contrato escrito, esto determina un factor importante de los acuerdos de partes en el trabajo, a pesar de que la Ley reconoce la existencia de los acuerdos verbales, en situaciones de conflictos laborales es el trabajador quien debe ocuparse por demostrar su permanencia en la empresa y ante la carencia de un contrato laboral se presume la informalidad del trabajador generando la dificultad de demostrar sus años de servicio, el salario percibido así como las horas trabajadas. Por otro lado, debido a la informalidad de muchas de las empresas en la ciudad se supone la ausencia de los registros de sus trabajadores el Ministerio de Trabajo, Seguridad y Empleo, así como en la Seguridad Social del IPS, considerando las estadísticas del MTEES en la cual se muestra que solo 40 empresas de Concepción presentaron planillas de empleados (Figura 5).

4.7. Usufructo de las vacaciones pagadas

Referente al usufructo de las vacaciones pagadas, un poco más de la mitad manifestó que la empresa le concede el derecho de vacaciones, sin embargo, los que perciben remuneraciones como comisionistas no gozan de este beneficio, por el contrario, el hecho de tomarse vacaciones según manifestaron repercute en los niveles de ingresos producidos especialmente para aquellos que no cobran un monto fijo además de las comisiones.

4.8. Tenencia del seguro social del IPS

Como puede observarse en el gráfico más de la mitad expuso no contar con el seguro social del IPS en correspondencia con los no poseedores de contrato, esto revela la cantidad de trabajadores que se emplean en las empresas en Concepción y que se encuentran laborando sin ningún seguro social. Indagando sobre las atenciones que reciben en caso de accidentes laborales manifestaron que son derivados o tratados en su mayoría en el hospital público, un pequeño número manifestó que posee

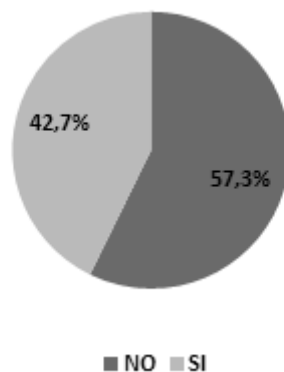


Figura 5. Existencia de contrato escrito.

seguro privado por asociación como es el caso de los trabajadores bancarios y entidades financieras como así también los funcionarios públicos que aludieron no poseer seguro social del IPS, pero que reciben una ayuda económica en concepto de seguro médico para contratar el servicio privado. Quienes principalmente manifestaron no poseer seguridad social fueron los trabajadores en casas comerciales, especialmente los que se encuentran trabajando en ventas, atención al cliente, promoción, cobranzas, preventistas, supervisor, etc. ya que la modalidad más común hoy en las empresas es el de pago por comisiones mediante una factura en la que indican ofrecer servicios personales, de manera que quedan exentos de registrarlos como trabajadores y por consecuencia como beneficiarios de seguro social.

Ante este panorama se puede deducir que estos trabajadores que manifestaron no poseer Seguro del IPS, tampoco se encuentran en el sistema de jubilación lo que presume un panorama no alentador para su futuro ya que deberán trabajar hasta el límite de sus fuerzas y pasarán a depender en el

futuro de algún familiar o del Estado en concepto de pensión alimentaria para adultos mayores (Figura 6).

4.9. Reconocimiento de la antigüedad en el trabajo

En cuanto al reconocimiento de la antigüedad en el trabajo por parte de la empresa solo el 48,2% cree que la empresa le reconoce sus derechos mientras que 27,3% indicó que no le parece que la empresa reconozca su antigüedad ya muchos reciben un pago fijo mensual menor al mínimo, mientras que otros manifestaron que además del fijo perciben comisiones mediante facturación del servicio a la empresa lo que los convierte en comisionistas a pesar de que el trabajo lo realizan exclusivamente para el negocio y deben cumplir más de 8 horas de trabajo, en muchos casos se desempeñan como vendedores de salón. Varios de los encuestados que poseen entre 3 años y más manifestaron que al inicio del trabajo firmaron un contrato y que luego la empresa realizó una renovación del mismo a los 3 o 4 años por lo que afirman que no les reconoce su antigüedad. Por otro lado, 24,5% manifestó no saber si la empresa le reconoce o no sus años de servicio, se observa que en este rango se ubican incluso personas que indicaron estar trabajando entre 2 a 5 años en el puesto.

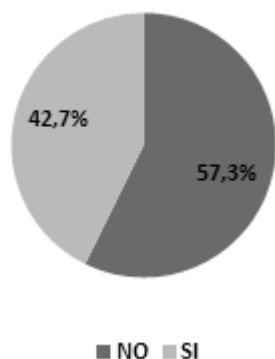


Figura 6. Seguro Social IPS.

Conclusiones

A la luz de los datos aquí presentados se concluye que las condiciones de trabajo en la ciudad de Concepción tomando en consideración los indicadores del aspecto del empleo propuesto por Ghai (2003)

en el paradigma del Empleo Decente, presenta las siguientes realidades: la mayoría de los trabajadores se emplean en el sector comercial, laboran más de 8 horas por día, en promedio se observa una antigüedad menor a 5 años, perciben mayoritariamente entre mínimo y menos del mínimo, 50,9% no posee contrato laboral por escrito, en cuanto al usufructo de las vacaciones pagadas, un poco más de la mitad manifestó que la empresa le concede el derecho de vacaciones, sin embargo, los que perciben remuneraciones como comisionistas no gozan de este beneficio.

En cuanto a la tenencia del seguro social del IPS, la mayoría admitió no estar asegurado, así como tampoco cuentan con seguros médicos privados, sobre el reconocimiento de la antigüedad en el trabajo menos de la mitad manifestó creer que la empresa le reconoce su antigüedad mientras que la mayoría se declara incrédulo al respecto respondiendo que no le reconocen mientras que otros no saben si le reconocen sus años de servicio.

En concordancia con Laschi (2011) según el sistema normativo nacional el trabajador paraguayo tiene derecho a un salario mínimo, a un horario de trabajo coherente y a una serie importante de protecciones sociales que hacen a la dignidad del trabajo tales como un seguro médico obligatorio y un sistema de jubilación universal, considerando las ideas que propugna el Trabajo Decente que según Ghai (2003) es válido tanto para los trabajadores formales como para los trabajadores informales, los trabajadores independientes, y los que trabajan de manera temporal y a domicilio, los datos aquí presentados

muestran que en el departamento de Concepción las condiciones laborales distan del ideal y no puede considerarse la adopción del paradigma de Trabajo Decente ya que existe incumplimiento a las leyes que protegen los derechos del trabajador, precariedad en ciertos sectores y desinformación por parte de los propios trabajadores, se nota que quienes más lejos del modelo se encuentran son los trabajadores que laboran en el sector comercial, los que trabajan en la zona rural así como los que laboran en el sector farmacéutico y minería. En cuanto al diálogo social este aún no ha iniciado en la ciudad ya que en el sector privado no se observa la presencia de sindicatos locales.

Referencias

- ACIC. & Universidad Nacional de Concepción (UN). (2016). *Censo de Empresas Locales*. Concepción: UNC.
- Benítez L. & Escobar, N. (2014). *Explotación Minera en las canteras de mármol y otros calcáreos del cerro tigre, distrito de San Lázaro, Concepción*. Concepción: Universidad Nacional de Concepción.
- Brizuela, A. (2015). *Situación Socioeconómica de los trabajadores del sector farmacéutico del barrio Itacurubí de la ciudad de Concepción*. Concepción: Universidad Nacional de Concepción.
- Castro Guiza, O. (s.f.). Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos en el Empleo*. Recuperado de ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article

- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2012). *Censo de comunidades de pueblos indígenas 2012*. Fernando de la Mora: DGEEC.
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2015). *Proyección de la Población. 2000-2025*. Fernando de la Mora: DGEEC.
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2016). DGEEC. *Censo Económico Nacional 2011*. Fernando de la Mora: DGEEC.
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2016). *Encuesta Continua de Empleo 2015 y 2016*. Fernando de la Mora: DGEEC.
- Galvez, E., Gutierrez, E. & Picazzo, E. (2016). *El Trabajo Decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México*. Revista Región y Sociedad, 23(66), 56-94. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10244884003>
- Ghai, D. (2003). *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, 122(2).
- Guerrero, A. (2015). *Política Pública de Trabajo Decente y Digno*. Documento Síntesis. Bogotá, Colombia: s.n.
- Lachi, M. (2011). *Condicionantes Político-Institucionales del Trabajo Decente en Paraguay*. Asunción: Centro de Estudios y Educación Popular Germinal. (Documentos de Trabajo No 10).
- OIT. (120). *C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas)*.
- OIT. (1919). *C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*.
- OIT. (1921). *C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura)*.
- OIT. (1921). *C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria)*.
- OIT. (1926). *C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*.
- OIT. (1929). *C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso*.
- OIT. (1930). *C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*.
- OIT. (1933). *C038 - Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura)*.
- OIT. (1936). *C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas*.
- OIT. (1937). *C059 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria)*.
- OIT. (1937). *C060 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales)*.
- OIT. (1946). *C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales)*.
- OIT. (1946). *C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria)*.
- OIT. (1946). *C079 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)*.
- OIT. (1947). *C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo*.
- OIT. (1947). *C082 - Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos)*.
- OIT. (1948). *C089 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres)*.
- OIT. (1948). *C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)*.
- OIT. (1948). *CO 87 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*.
- OIT. (1949). *C095 - Convenio sobre la protección del salario*.
- OIT. (1949). *C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*.
- OIT. (1951). *C099 - Convenio sobre los*

- métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura).*
- OIT. (1951). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración.*
- OIT. (1952). *C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura).*
- OIT. (1952). *C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura).*
- OIT. (1957). *C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.*
- OIT. (1957). *C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).*
- OIT. (1960). *C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones.*
- OIT. (1960). *C117 - Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos).*
- OIT. (1963). *C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria.*
- OIT. (1965). *C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo).*
- OIT. (1965). *C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo).*
- OIT. (1981). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.*
- OIT. (1983). *C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).*
- OIT. (1999). *C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.*
- OIT Paraguay. (2009). *Programa Nacional de Trabajo Decente. Acuerdo Tripartito.* Asunción, Paraguay. Recuperado de www.ilo.org/santiago/salade prensa
- Paraguay. *Decreto Ley N° 1807/1943. Que crea el Instituto de Previsión Social.*
- Paraguay. *Decreto-Ley N° 1550/1940. Que crea la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados y Obreros Ferroviarios.*
- Paraguay. *Ley N° 1042/1983. Que modifica algunos artículos de la ley N° 71/68, que crea la caja de jubilaciones y pensiones del personal de la ANDE.*
- Paraguay. *Ley N° 105/1951. de Creación de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Bancarios.*
- Paraguay. *Ley N° 1300/1987. Que crea la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE).*
- Paraguay. *Ley N° 1361/1988. de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Itaipú Binacional.*
- Paraguay. *Ley N° 23485/2003. del Sistema de Jubilaciones y Pensiones del Sector Público.*
- Paraguay. *Ley N° 641/1924. Caja de Seguros de Empleado y Obreros Ferroviarios.*
- Paraguay. *Ley N° 71/1968. Que crea la caja de jubilaciones y pensiones del personal de la Administración Nacional de Electricidad.*
- Paraguay. *Ley N° 842/1980. Que crea el Fondo de Jubilaciones y Pensiones para miembros del Poder Legislativo de la Nación.*
- Paraguay. *Ley N° 122/1993. Que unifica y actualiza las leyes relativas al régimen de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal.*
- Paraguay. *Ley N° 2102/2003. Que modifica los artículos 5°, 17 y 27, y amplía la Ley N° 122, del 5 de enero de 1993 “Que unifica y actualiza las leyes N° 740/78, 958/82 y 1226/86, relativas al régimen de jubilaciones y pensiones del personal municipal”.*

Decent work: analysis of working conditions in the city of Concepción, Paraguay

Abstract: This paper describes the working conditions in the city of Concepción, Paraguay, taking into consideration the indicators of the aspect of employment proposed by Ghai (2003) in the paradigm of *decent employment*, it exposes the concept of *decent work*, its justification, objectives and its constituent elements, also presents data of the local context with respect to work and puts emphasis on the indicators of working hours, fair remuneration, paid vacations, social security and job stability. Primary source information was collected by questionnaire and supplemented with secondary data. The results show a weak exercise of the rights and reveal the need to implement actions to improve the conditions of employment in the city of Concepción that allow the effective installation of decent work for the full development of the worker, free of exploitation, that generates a fair income safely in the workplace and the social protection for families.

Keywords: decent work, decent employment, working conditions, labor law, social insurance.

Resumen biográfico

Estudiante de Maestría en Administración y Dirección de Empresas en la Universidad Nacional de Concepción, Paraguay.

Como citar este artículo

Navarro Garay, A. E. L. (2017). Trabajo decente: análisis de las condiciones laborales en la ciudad de Concepción, Paraguay. *Revista MERCOSUR de políticas sociales*, 1(1), 205-222. doi: 10.28917/ism.2017-v1-205