

INFORMALIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS DEL MICROCENTRO DE CIUDAD DEL ESTE

LABOR INFORMALITY IN COMPANIES IN THE MICROCENTER OF CIUDAD DEL ESTE

Dominga Inocencia González Rejala¹

Lilian Roció Chaparro Ramírez²

Mónica Jazmín Medina Benítez³

Luís Arnaldo Dávalos Giménez⁴

Nidia Rosa Trinidad de Ferreira⁵

Resumen: Informalidad laboral en las empresas, se lleva a cabo en el microcentro de Ciudad del Este, sustentada en la realidad de algunas empresas. Como objetivo general se plantea la de analizar los factores que influyen en la informalidad laboral en las empresas, en el cual se utiliza el diseño de investigación descriptiva; el enfoque es cuantitativo. La recaudación de la información se realiza mediante una encuesta vía online, como instrumento se utiliza el cuestionario; el estudio de campo se efectúa en 15 tiendas de ropería del microcentro de Ciudad del Este, la población objeto de análisis estuvo conformado por 120 trabajadores de ambos sexos; los resultados lanzados de las encuestas, han permitido recabar varias conclusiones y alcanzar los objetivos propuestos en la investigación. En los resultados se han evidenciado la informalidad laboral existente, donde la satisfacción de sus integrantes se revela parcialmente optimistas; teniendo en cuenta los datos observamos, existe la necesidad de implementar dentro de las tiendas los siguientes aspectos como recibir la buena remunera-

1 Licenciado en Ingeniería Comercial por la Universidad Privada del Leste

2 Licenciado en Ingeniería Comercial por la Universidad Privada del Leste

3 Licenciado en Ingeniería Comercial por la Universidad Privada del Leste

4 Profesor en Ingeniería Comercial por la Universidad Privada del Leste

5 Profesor en Ingeniería Comercial por la Universidad Privada del Leste

ración acorde a las funciones y según el salario establecido por la ley, disminuir el horario de trabajo o al realizar horas extras recibir el pago por dichas horas trabajadas, trato digno, obtener un seguro médico que respalde la seguridad y salud, el debido reconocimiento por el desempeño de los trabajadores y estabilidad laboral, realizar principalmente la inspección de la entidad encargada de velar por la seguridad de los trabajadores, estos mejoraría el nivel de compromiso e identidad dentro de la empresa y el estado de bienestar en general, lo cual repercutiría positivamente en la productividad.

Palabras clave: informalidad laboral, empresa, irregularidad

Abstract: Labor informality in companies takes place in the downtown area of Ciudad del Este, based on the reality of some companies. The general objective is to analyze the factors that influence labor informality in companies, in which the descriptive research design is used; the approach is quantitative. Information collection is carried out through an online survey, the questionnaire is used as an instrument; The field study was carried out in 15 clothing stores in the downtown area of Ciudad del Este, the population under analysis was made up of 120 workers of both sexes; The results released from the surveys have allowed us to draw several conclusions and achieve the objectives proposed in the research. The results have shown the existing labor informality, where the satisfaction of its members is revealed to be partially optimistic; Taking into account the data we observe, there is a need to implement the following aspects within the stores, such as receiving good remuneration according to the functions and according to the salary established by law, reducing working hours or receiving payment when working overtime. for said hours worked, decent treatment, obtain medical insurance that supports safety and health, due recognition for the performance of workers and job stability, mainly carry out the inspection of the entity in charge of ensuring the safety of workers, these It would improve the level of commitment and identity within the company and the state of well-being in general, which would have a positive impact on productivity.

Keywords: labor informality, company, irregularity

Introducción

El presente trabajo Final de Grado tiene la finalidad de ampliar el conocimiento sobre la informalidad laboral que existe dentro de las empresas en nuestro país; en donde la informalidad laboral o trabajo informal abarca todas las ocupaciones y formas de producción, que son desempeñadas por personas o empleados que perciben beneficios cuyo carácter de trabajo no se encuentran reglamentados por un marco legal.

Cabe resaltar que en este trabajo se trata específicamente de la informalidad laboral en las empresas del microcentro de Ciudad del Este, esta investigación se realiza con el interés de conocer por que existe dicha informalidad dentro de un lugar de trabajo tales como menciona (González, Ramírez y Perera, 2011). La informalidad es otro de los principales problemas existentes al vincularse con la precariedad en el empleo y exclusión de beneficios como pensiones, acceso a seguro médico y con frecuencia, acceso a una remuneración digna.

Se mencionan artículos que amparan los derechos del trabajador y obligaciones de los empleadores, los factores que influyen en la informalidad laboral, las causas por las que existen ciertas irregularidades en las empresas.

Además, esta investigación pretende concienciar que la forma más rápida de conseguir trabajo no es encubriendo la informalidad laboral ya que es una manera más fácil de cubrir con ciertas necesidades económicas para muchos trabajadores aun cuando no se ofrece un salario mínimo. Si no demostrar y hacerles saber que existen leyes que amparan al trabajador y que deben luchar por sus derechos sin el temor de perder su trabajo.

Planteamiento del problema

En el micro centro de Ciudad del Este, muchas empresas eluden y evaden sus obligaciones con el fisco, el Ministerio de Trabajo y el Seguro Social, en el incumplimiento de sus impuestos por la actividad comercial que realizan y del seguro social obligatorio.

Pregunta central

¿Qué factores influyen en la informalidad laboral de las empresas del microcentro de Ciudad del Este?

Preguntas específicas

¿Cuáles son las irregularidades laborales que se evidencian en las empresas de Ciudad del Este?

¿Por qué existen esas irregularidades en las empresas?

¿Las entidades que están encargadas de hacer cumplir los derechos laborales del trabajador realizan las fiscalizaciones correspondientes a esas empresas?

Objetivos

Objetivo general

Analizar los factores que influyen en la informalidad laboral de las empresas de Ciudad del Este.

Objetivos específicos

Puntualizar las irregularidades que se observan en las empresas de Ciudad del Este.

Indagar las causas por las que existen ciertas irregularidades en las empresas.

Averiguar si las entidades encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador realizan las fiscalizaciones correspondientes

Hipótesis

Existen varios factores que influyen para la informalidad laboral, entre ellas el desconocimiento de los derechos laborales de parte del trabajador y el incumplimiento de las normativas legales por parte de las empresas por la falta de fiscalización de los entes encargados de hacer cumplir dichas obligaciones.

Variable Dependiente: Informalidad laboral.

Variable Independiente: Desconocimiento de los derechos laborales -Incumplimiento de las normativas legales.

Fundamentación

Las empresas incumplen las leyes en nuestro país, más en el microcentro de Ciudad del Este, la principal evasión que se observa es en la seguridad social, las causas más probables son porque existen extranjeros que realizan la elución o evasión de sus obligaciones simplemente minimizando dichas obligaciones y de esta manera se da el incumplimiento el cual ocasiona la falta de interés de los colaboradores para producir bienes y servicios de calidad.

Las organizaciones o empresas no respetan el horario laboral, no ofrecen un seguro de salud adecuado, el salario pago no es el correspondiente establecido por la ley a los derechos de los trabajadores, muchas de estas empresas hacen desviar de cualquier manera la obligación que tienen con los trabajadores y la sociedad.

El motivo de la realización de esta investigación es concienciar que la forma más rápida de conseguir trabajo no es encubriendo la informalidad laboral ya que es una manera más fácil de cubrir con ciertas necesidades económicas para muchos trabajadores aun cuando no se ofrece un salario mínimo. Si no demostrar y hacerles saber que existen leyes que amparan al trabajador y que deben luchar por sus derechos sin el temor de perder su trabajo.

Antecedentes del tema

Realizando una búsqueda y análisis en los trabajos presentados en la Universidad Privada del Este, no se encontró trabajos presentados sobre la informalidad laboral, pero si se encontró trabajos realizados por Ruiz, M., Zarza, H., Acosta, J. (2016), titulado motivación y productividad del personal dentro de una empresa. Ciudad de Hernandarias – Paraguay, en la que se concluye que la motivación del Personal debe ir de la mano con el bien estar para cubrir carencias laborales y de esta manera generar mayor productividad.

Examinando trabajos presentados por Universidades a nivel global en fuentes digitales se encontró una investigación realizada por González, Cynthia. (2011), titulado: “El empleo informal: evolución, características y consideraciones de políticas públicas”. Buenos Aires - Argentina. Donde recalca que la informalidad se observa no solo en jóvenes, sino a demás en adultos mayores, trabajadores con menos estudios, personas con nivel económico bajo y medio y trabajadores del área rural.

Otra información analizada fue: “La naturaleza cambiante del trabajo”, informe por el Banco Mundial “BM”. (2019), se concluyó que Paraguay tiene el nivel más alto de informalidad laboral en el año 2019, y una vez que la empresa apliqué las regulaciones pertinentes, mayores beneficios de

seguridad social tendrán los trabajadores en Paraguay.

Empresa

En la unidad I se abarca temas referentes a las Empresas, aspectos tales como tipos de empresas, características, composición, entre otros, esto a fin de obtener una visión completa en cuanto a las empresas para de esta forma analizar posteriormente las informalidades presentes es las mismas.

Definición empresa

Según Porto y Gardey. (2008), señalan que una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital).

Tipos de empresas

Las empresas también pueden ser definidas según la titularidad del capital. Así encontramos con empresas privadas (su capital está en mano de particulares), públicas (controladas por el Estado), mixtas (el capital es compartido por particulares y por el Estado) y empresas de autogestión (el capital es propiedad de los trabajadores). (Porto et al., 2008).

Según Giner de la fuente (2007), los tipos de empresas de acuerdo a su forma jurídica son:

- **Unipersonal:** son aquellas empresas que pertenecen a un solo individuo. Es este quien debe responder ilimitadamente con su patrimonio frente a aquellos individuos perjudicados por las acciones de la empresa.
- **Sociedad Colectiva:** son las empresas cuya propiedad es de más de una persona. En estas,

sus socios responden de forma ilimitada con sus bienes.

- Cooperativas: son empresas que buscan obtener beneficios para sus integrantes y no tienen fines de lucro. Estas pueden estar conformadas por productores, trabajadores o consumidores.
- Comanditarias: en estas empresas existen dos tipos de socios: por un lado, están los socios colectivos que participan de la gestión de la empresa y poseen responsabilidad ilimitada. Por otro, los socios comanditarios, que no participan de la gestión y su responsabilidad es limitada al capital aportado.
- Sociedad de responsabilidad limitada (S.R.L.): en estas empresas, los socios sólo responden con el capital que aportaron a la empresa y no con el personal.
- Sociedad anónima (S.A.): estas sociedades poseen responsabilidad limitada al patrimonio aportado y, sus titulares son aquellos que participan en el capital social por medio de acciones o títulos.

Según Esquivel (2006), los tipos de empresa de acuerdo a su tamaño, son:

- Microempresa: son aquellas que poseen hasta 10 trabajadores y generalmente son de propiedad individual, su dueño suele trabajar en esta y su facturación es más bien reducida. No tienen gran incidencia en el mercado, tienen pocos equipos y la fabricación es casi artesanal.
- Sociedad Colectiva: son las empresas cuya propiedad es de más de una persona. En estas, sus socios responden de forma ilimitada con sus bienes.
- Cooperativas: son empresas que buscan obtener beneficios para sus integrantes y no tienen fines de lucro. Estas pueden estar conformadas por productores, trabajadores o consumidores.
- Comanditarias: en estas empresas existen dos tipos de socios: por un lado, están los

socios colectivos que participan de la gestión de la empresa y poseen responsabilidad ilimitada. Por otro, los socios comanditarios, que no participan de la gestión y su responsabilidad es limitada al capital aportado.

- Sociedad de responsabilidad limitada (S.R.L.): en estas empresas, los socios sólo responden con el capital que aportaron a la empresa y no con el personal.
- Sociedad anónima (S.A.): estas sociedades poseen responsabilidad limitada al patrimonio aportado y, sus titulares son aquellos que participan en el capital social por medio de acciones o títulos.

De acuerdo a la actividad:

- Empresas del sector primario: son aquellas que, para realizar sus actividades, usan algún elemento básico extraído de la naturaleza, ya sea agua, minerales, petróleo, etc.
- Empresas del sector secundario: se caracterizan por transformar a la materia prima mediante algún procedimiento.
- Empresas del sector terciario: son empresas en que la capacidad humana para hacer tareas físicas e intelectuales son su elemento principal. (Esquivel, 2006).

De acuerdo a la procedencia del capital:

- Empresas públicas: son aquellas en las que el capital proviene del Estado, ya sea municipal, provincial o nacional.
- Empresas privadas: su capital proviene de particulares.
- Empresas mixtas: en este caso, el capital proviene tanto de particulares como del Estado (Esquivel, 2006).

Funciones de una empresa

Una de las funciones principales de la empresa es la de dar trabajo. La inmensa cantidad de personas del mundo que no trabajan por cuenta propia lo hacen organizadas en forma de empresas, que pueden tomar diferentes denominaciones (fábricas, compañías, talleres, etc.), percibiendo un sueldo o salario y a veces comisiones. Las empresas pueden ser pequeñas, incluso de estructura familiar, o pueden ser grandes emporios con sucursales en diferentes partes del mundo y con una enorme cantidad de empleados y de departamentos.

En las empresas hay algunos individuos que no se encargan de las actividades orientadas hacia la concreción del objetivo principal, sino a buscar que el circuito de trabajo se realice del modo más efectivo posible. Aquellos que aportan los recursos inicialmente son los llamados capitalistas, muchas veces no participan de ninguna parte del circuito del trabajo, sino que por proporcionar el dinero necesario para que la compañía se ponga en funcionamiento reciben como premio las utilidades producidas.

El inmenso mundo de la bolsa de comercio en el cual las empresas compran y venden partes de su propiedad hace que cientos de miles de personas en el mundo pasen a ser dueñas de partes de empresas, y que pueda existir el concepto de apostar al éxito de una empresa que ya existe eligiendo comprar una parte de su propiedad, en forma de acciones. A quienes poseen esas acciones se los denomina accionistas. (García, 2012, p. 47- 48).

Según García (2007) la función de la empresa en la economía, la economía se ve dinamizada en general por la existencia de las empresas. En cualquiera de los casos, la empresa asume una doble función: crea trabajo y, por lo tanto, le da dinero a las personas, lo que mueve la economía, y a su vez incorpora bienes y servicios a la economía.

Partiendo de la idea de que raramente existirá una sola empresa, sino que por lo general conviven empresas que se dedican a diferentes rubros, la reproducción de este proceso hace que una economía crezca y que cada vez se esté demandando más trabajo y produciendo nuevos bienes y ser-

vicios en la medida que muchas empresas intervengan en el mercado.

Se conoce como inversión a la cantidad de dinero que los socios de las empresas deciden no retirar para su propio beneficio, sino volverlos a volcar en los negocios de la empresa con el fin de optimizar algún factor de trabajo: la contratación de personal, la compra de maquinaria o de una nueva planta son ejemplos de las inversiones que contribuyen al crecimiento económico de los países.

Recursos

Se considera que los recursos son los elementos, materias u objetos que se utilizan como fuente de beneficio para la sociedad, para una institución u organización o para un individuo. Los recursos son los elementos que se utilizan en los procesos productivos para dar lugar a bienes y servicios económicos, que permiten generar valor y riqueza. (Pérez, 2011).

Tipos de recursos

- Recursos naturales: Se denomina recursos naturales a los recursos que se extraen directamente de la naturaleza, a través de algún tipo de proceso técnico de extracción. Algunos ejemplos de recursos naturales son la madera, los minerales, los alimentos vegetales y animales, etc.
- Los recursos económicos: Desde la ciencia económica, se denomina como recursos económicos a los tres factores de producción que se necesitan para llevar a cabo un proceso productivo con éxito (capital, tierra y trabajo).
- Los recursos informáticos: En las ciencias de la computación y en ingeniería informática, se considera que los recursos informáticos son los componentes físicos o virtuales que integran un sistema informático de procesamiento de la información. (Pérez, 2011, p. 56-57).

La empresa y el capital

Según Pérez (2011), en el ámbito de la economía, los negocios y las empresas, se habla de capital como todos aquellos elementos que son imprescindibles para la producción de bienes y servicios. Se incluye bajo este nombre a inmuebles, maquinarias, instalaciones, personas, etcétera.

Clasifica en los siguientes tipos de capital:

- Emitido: este es las cifras de capital que una determinada empresa ha emitido bajo la forma de acciones. Alude entonces a aquellas acciones del capital social autorizado que pueden ser suscritas.
- Fijo: este capital equivale a los bienes que, en una determinada empresa, forman parte del proceso de producción. Estos bienes no se consumen, al menos a corto plazo, y son por ejemplo las maquinarias, edificios, instalaciones, inmuebles, etcétera.
- Circulante: este, a diferencia del anterior, es el capital que se consume a lo largo del proceso productivo, por lo que debe ser repuesto a corto plazo.
- Variable: se entiende bajo este nombre a aquel capital que es otorgado a cambio de una labor. Esto sería entonces el salario que recibe un trabajador.
- Constante: este equivale al capital que se ha invertido en materias primas, maquinarias, inmuebles y todas las instalaciones necesarias para llevar a cabo el proceso productivo.
- Financiero: este capital puede considerarse como la medida de un bien económico en el momento de su vencimiento o disponibilidad. También se entiende bajo el concepto de capital financiero al valor monetario de los títulos representativos del capital que pertenecen a una determinada sociedad.
- Físico: este capital equivale a las infraestructuras, instalaciones y stock de bienes que se utilizan en una determinada sociedad para la producción de servicios y bienes.
- Flotante: es el capital equivalente a la porción del capital social que se cotiza con total

libertad en la bolsa, sin que los accionistas lo controlen constantemente.

- Humano: este capital es la sumatoria de los conocimientos, habilidades y entrenamientos que los individuos han adquirido y que los habilita a realizar labores productivas de diferentes niveles de especialización y complejidad. La adquisición de este capital precisa un cierto lapso de tiempo para que los individuos logren las destrezas requeridas.
- De riesgo: este capital es equivalente a la reinversión de dinero proveniente de los accionistas. Además, se conoce bajo este nombre al capital que carece de garantía por hipoteca o gravamen.
- Social: es la sumatoria de los aportes suscritos por accionistas o socios y que conforman su patrimonio más allá de que estén o no pagas. Este tipo de capital puede ser representado por capital preferente, común, comanditario, comanditado, por fondos sociales, etcétera. Cuando este capital acumula utilidades a pérdidas se le llama capital contable.
- Suscrito: bajo este nombre se conoce al capital que los accionistas o socios de una sociedad de capital variable se han comprometido a aportar. Este capital es equivalente al anterior de las sociedades construidas en base al régimen de capital fijo. (p. 98).

Marco Legal - formalidad de las empresas

En esta unidad se trata temas referentes a la formalidad de las empresas, las normas que regulan tanto a los empleadores como a los empleados en cuanto a la constitución vigente del país.

Definición de formalidad

La formalidad es una actitud y comportamiento, cuidadoso y cumplidor al realizar una acción es totalmente formal cuando cumple todas las normas que se aplican de manera obligatoria. (Organización Mincomercio, 2019)

Código laboral

Del trabajo y sus garantías

En el Artículo 9 del Código Laboral indica que un trabajo es un derecho, un deber social y goza de la protección del Estado, es decir todo trabajador debe tener acceso a un trabajo digno que cumpla con los derechos y necesidades sociales, respaldado por el Estado, que no debe ser considerado como una mercancía, sino más bien como una obligación para cubrir con las necesidades que existen dentro del mercado laboral del país respetando los derechos que aseguren la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador.

Dentro del Artículo 12 es importante mencionar que todo trabajo debe ser remunerado. El Artículo 17 describe que un contrato es un convenio entre un empleador y un trabajador en el cual ambos se comprometen a respetar los derechos y las obligaciones de los mismos en donde el trabajador tiene la obligación de cumplir con la prestación de servicios mediante una remuneración sea cual fuera la clase de dicho trabajo. (Constitución Nacional del Py, 1992)

De los derechos y obligaciones que derivan del contrato de trabajo

El Artículo 24 expresa que empleador es toda persona natural o jurídica que adquiere los servicios de uno o varios trabajadores para realizar un trabajo, en virtud de un contrato de trabajo, este contrato de trabajo es bilateral, oneroso, comunicativo, no solemne ni formal.

En el Artículo 26 habla que toda persona natural o jurídica no, será considerada como intermediario aun cuando ejecute en beneficio ajeno, una vez firmado un contrato de trabajo indicando que este ha de utilizar los servicios de un trabajador asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos, autonomía técnica, será considerado como un empleador.

Un trabajador no estará obligado a prestar servicios que no incluyen o no han sido conveni-

dos dentro del contrato laboral, solo será responsable a cumplir con lo estipulado en dicho contrato, salvo el caso de accidentes ocurridos o riesgos inminentes. En el caso que no se determinase en el contrato, el trabajador está obligado a desempeñar solamente el que fuere compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la negociación comercio o industria que ejerza el empleador, todo está estipulado en el artículo 30 de la Constitución Nacional del Paraguay.

El resultado o producto del trabajo contratado pertenece al empleador, a quien el trabajador transfiere todos sus derechos sobre aquel por el hecho mismo del contrato. (Const. Nacional del Py, 1992).

Duración máxima de las jornadas

La jornada ordinaria de trabajo efectivo según el Código Laboral es de ocho horas por días o cuarenta y ocho horas semanales, cuando fuere diurno el cual no podrá exceder, salvo casos especiales establecidas dentro del código; en caso de que fuere nocturno las horas de trabajo serian de siete horas por días o cuarenta y dos horas semanales.

Teniendo en cuenta a los jóvenes mayores de quince años o menores de dieciocho años la jornada máxima y responsable de trabajo será de seis horas diarias y treinta seis horas semanales cumpliendo con el artículo 197 del Código Laboral.

El Código Laboral no solo protege a los trabajadores en cuanto a las horas trabajadas sino también en cuanto a su salud según el artículo 198 que menciona lo siguiente : cuando un trabajador tenga un trabajo o este deba presentarse en un lugar de trabajo insalubre o por naturaleza ponga en riesgo la salud o la vida de los trabajadores o este en situaciones penosas, turnos rotativos o continuos, las horas a trabajar no deberán exceder de seis horas diarias o de treinta seis semanales, debiendo percibir salario correspondiente a las horas normales de trabajo, es decir, de las ocho horas diarias.

El artículo 200 indica que los trabajadores tienen derecho de un receso o descanso dentro

del lugar o área de trabajo, el cual debe de ser distribuidos en dos secciones con un descanso de 30 minutos dependiendo de la naturaleza del trabajo. (Const. Nacional del Py, 1992).

Descansos legales

Después de la terminación del tiempo de trabajo diario correspondiente, a los trabajadores se les concederá un periodo de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos, tal como menciona el artículo 212.

Es importante resaltar que el artículo 217, dicta que los trabajadores tendrán también tiempo de descanso obligatorio los días feriados establecidos por Ley.

Salario

El artículo 227 explica que el salario significa la remuneración que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a una persona o varias personas por la prestación de servicios u obras efectuados o han de efectuarse, respetando lo estipulado en el contrato de trabajo. Cabe resaltar que el salario se estipulara libremente, pero no debe ser inferior al salario establecido por el Ley dentro del Código Laboral.

Es necesario saber que el salario puede ser pagado por unidad de tiempo (mensual, quincenal, semanal, día u hora), también por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones.

También dentro del salario se incluye que las horas extraordinarias deben ser pagados el cincuenta por ciento, sobre el salario convenido por la jornada ordinaria. Para el trabajo nocturno incluye el treinta por ciento sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del cien por ciento sobre el salario hora ordinario nocturno. Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil.

Es de importancia mencionar que según el Código Laboral el aguinaldo es inembargable, aunque puede ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:

Tales como:

- pagar pensiones alimenticias en la forma que establece la Ley que es del cincuenta por ciento.
- Pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que haya adquirido para su consumo o el de su esposa o compañera y familiares que vivan y dependan económicamente de él, que del cuarenta por ciento.
- Y en los demás casos un veinticinco por ciento.

Seguridad, higiene y comodidad en el trabajo

Teniendo en cuenta los aspectos resaltantes en cuanto a salud se menciona los siguientes puntos:

El trabajador como un prestador de servicios tiene como derecho principal la protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, tal como lo describe el artículo 272.

Los empleadores de las empresas tienen la obligación de implementar la política de prevención de riesgos ocupacionales que se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como conjunto de técnicas, estudios y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales, materiales, organizativas y personales destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores.

Están obligados a realizar y cumplir las disposiciones de este título los empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado.

Cabe mencionar que el empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral. Para el efecto, adoptará cuantas medidas sean

necesarias, incluidas las actividades de información, formación prevención de riesgos y la constitución de la organización o medios que sean precisos. Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no implicarán ninguna carga económica para los trabajadores.

Es necesario indicar las obligaciones de los empleadores teniendo en cuenta el Código Laboral tales como:

- Un empleador está obligado a responder con sus obligaciones como poner en posición de sus trabajadores a que puedan realizarse un examen médico diario, asumiendo todos los costos que implica y respetando las reglamentaciones determinadas para la realización de dichos exámenes los cuales serán necesarios teniendo en cuenta la naturaleza o los riesgos que involucra la actividad del trabajador.
- Buscar la manera o forma más conveniente de evaluar, evitar y combatir los riesgos en su propio origen.
- establecer las condiciones y métodos de trabajo y de producción que menor incidencia negativa produzcan sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores.
- planificar la prevención y determinar las medidas que deberán utilizarse, tanto colectivas como individuales, así como el material de protección que debe utilizarse contra los riesgos inherentes a la actividad desarrollada; y que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo, las operaciones y procesos, los agentes y sustancias agresivas, que estén bajo su control, no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.
- velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención y protección en el trabajo, e impartir órdenes claras y precisas.
- informar a las autoridades competentes sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales de que sean víctimas los trabajadores, que causen más de tres días de incapacidad para las tareas dentro de los ocho días siguientes a la declaración de la enferme-

dad y de acuerdo al procedimiento establecido en la reglamentación pertinente.

- cumplir las normas legales o convencionales, así como las medidas de aplicación inmediata ordenadas por la autoridad administrativa del trabajo, como consecuencia de una intervención o fiscalización.

Igualdad de salarios

Según lo que expresa los artículos: Art. 92 de la Constitución; Art.229 del Código de Trabajo que la Constitución del Paraguay busca estar a favor de los derechos del trabajador para que exista la armonía y equidad entre las partes que conforman un contrato laboral, tal como lo expresa diciendo que garantiza la igualdad de remuneración para los trabajadores sin tener en cuenta su género, profesionalismo, si es trabajador de un sector más alto según el organigrama de una empresa u organización, las condiciones sociales, nivel económico, nacionalidad o cuestiones de políticas, duración y eficacia, excepto el salario más alto en base a la antigüedad y el mérito, todos tienen el mismo derecho de poder ser miembro de una empresa y de ser remunerados dignamente. (Const. Nacional del Py, 1992).

Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

Respetando el artículo artículo 86 y a modo de expresar lo que dicta el código de dicho artículo expresa que las mujeres también tienen los mismos derechos y oportunidades de trabajar en industrias o fábricas, ya que no existe una restricción de que solos los hombres pueden trabajar en dichas entidades, la Constitución indica que todos los habitantes de la Republica tienen los mismo derechos de poder obtener un trabajo digno y legal, una remuneración equitativa y que cubran con las necesidades de un hogar, de una familia, con las condiciones justas de una Ley. (Const. Nacional del Py, 1992).

Informalidad laboral

Esta unidad abarca temas tales como la informalidad existen en el país, las causas y las consecuencias de la misma.

Definición de informalidad laboral

Según Beltrán y Chong (2018), la informalidad laboral o trabajo informal engloba todas aquellas ocupaciones y formas de producción, que son ejercidas por personas o empleados que reciben ingresos cuyas condiciones de trabajo no se encuentran reguladas por un marco legal.

En este sector de la economía participan un elevado número de personas. Estas personas reciben ingresos al margen de las riendas legales dictadas en materia laboral. El trabajo informal está referido a un gran a un conjunto de actividades económicas. En este sector de la economía están englobadas las actividades ejercidas por aquellos trabajadores independientes, la de los servicios domésticos, vendedores ambulantes, entre otras más actividades.

Torres, Méndez y Patiño (2016), detallan sobre la naturaleza de la informalidad laboral, lo natural en los trabajos informales, los cuales llevan a cabo miles de personas, es que generalmente su conformación como negocio es de origen familiar. Así, en su mayoría mantienen una gerencia o administración no muy eficiente. También, en ellas prevalecen el poco o escaso capital de trabajo, empleo de mano de obra intensiva, poco uso o prácticamente ninguna tecnología, débil formación jurídica, bajo niveles de productividad, entre otras más.

En muchos países del mundo, se observa que los participantes de estas actividades económicas están ligados a condiciones infrahumanas. Se habla de pobreza, marginalidad, etc. Si bien es cierto, que no tiene por qué ser siempre así.

Ocupación informal en Paraguay

Torres et al. (2016), señalan que el Paraguay se ubica entre los países con el mayor nivel de empleo informal entre las economías de ingreso mediano alto, al presentar una tasa del 71% en este indicador. Esto revela el Banco Mundial (BM), a través de su informe sobre el desarrollo mundial 2019, denominado La naturaleza cambiante del trabajo. El BM destaca en el mencionado reporte que la informalidad persiste en la mayoría de las economías emergentes a un nivel elevado durante los últimos veinte años.

A pesar de las mejoras en las regulaciones. En el grupo de Paraguay, el promedio de incidencia del empleo informal se atribuye a Turquía, que tiene una tasa del 46%, a nivel mundial, la mayor presencia de la informalidad en el mercado laboral se observa en el grupo de países de ingreso bajo, específicamente en Nepal, donde esta problemática alcanza al 98% de los casos. En la región de Latinoamérica, Brasil muestra una presencia del 36% del empleo informal, mientras que en México la incidencia llega al 57%.

Según informe publicado por el banco mundial (2019), reconoce que en varios países en desarrollo “un gran número de trabajadores todavía realiza trabajos de baja productividad, a menudo en empresas del sector informal que tienen escaso acceso a la tecnología”. Además, considera sorprendente al hecho de que la informalidad se haya mantenido estable a pesar del crecimiento económico o de naturaleza cambiante del trabajo. “La informalidad y la falta de protección social para los trabajadores son aún los motivos de preocupación más acuciantes para las economías emergentes”, agrega la entidad.

El organismo multilateral advierte que son cada vez más obsoletas las disposiciones de protección social tradicionales basadas en empleos con salarios estables, definiciones claras de lo que es un empleador y un empleado, y un momento fijo para jubilarse. “En los países en desarrollo, donde la informalidad es la norma, este modelo ha sido en gran medida una aspiración”, admite.

El estudio sugiere que la seguridad social no debe depender enteramente de tener un empleo formal asalariado y que debe complementar al gasto en asistencia social. Explica que el objetivo de este enfoque consiste en ampliar la cobertura, al tiempo que pretende dar prioridad a los más pobres.

“A medida que las personas estén más protegidas gracias a una mejor asistencia social y seguridad social, la regulación laboral podría reajustarse (cuando sea pertinente), con el objeto de facilitar las transiciones laborales”, concluye el informe.

Innovaciones globales. Las tendencias actuales en los negocios están marcadas por los modelos impulsados por las empresas basadas en plataformas digitales, que están evolucionando desde su condición de empresas emergentes a nivel local a gigantes mundiales, recalca el BM. “La naturaleza virtual de los activos productivos limita la capacidad de los gobiernos para recaudar ingresos”, asevera la entidad, entre otros desafíos para la regulación.

Bajo resultado en capital humano

Según informe publicado en el Diario Ultima Hora (2019), Paraguay cuenta con las peores condiciones de capital humano en Sudamérica, según el índice difundido por el Banco Mundial. Si bien el estudio no incluye a Bolivia ni a Venezuela, el país está lejos de los vecinos Brasil y Argentina, al presentar una posición global de 90, frente a los puestos 81 y 63 que obtuvieron las otras dos naciones citadas.

El índice en cuestión mide la cantidad de capital humano que un niño nacido en 2018 puede esperar conseguir para cuando termine la enseñanza secundaria, teniendo en cuenta los riesgos de mala salud y educación deficiente existentes ese mismo año en el país donde nació.

“Mide la productividad de la próxima generación de trabajadores respecto de un punto de referencia de plena salud y educación completa”, explica el BM, e insta a avanzar en estos indicadores (Diario Ultima Hora, 2019).

Características de los trabajadores informales

Según Torres et al. (2016), la informalidad en el mercado laboral paraguayo, desde la perspectiva de acceso a la seguridad social, es considerablemente elevada y en la última década no existen cambios muy significativos, por otro lado se visualiza que el sistema de seguridad no favorece a los más vulnerables, en ese sentido la informalidad evolucionó de manera diferenciada entre diversos segmentos de la población, destacándose varios resultados: leve reducción de la informalidad de la población vulnerable, se mantuvo o hubo un aumento de la informalidad de grupos vulnerables y aumento de la formalización de la población no vulnerable.

En el primer caso, la tasa de informalidad se redujo menos en el grupo de las mujeres trabajadoras, en el segmento de la población adolescente de 15 a 19 años y en el grupo de adultos mayores, así como en el grupo de los trabajadores en condición de pobreza extrema. En el segundo caso, hubo un aumento de la tasa de informalidad de la población sin ninguna instrucción y se mantuvo la tasa de informalidad de la población más educada (con más de trece años de estudio).

Por último, los grupos favorecidos por la formalización son los trabajadores masculinos, los adultos de 20 a 29 años y los de 30 a 39 años, los trabajadores no pobres y los trabajadores que tienen de 10 a 12 años de estudio. En resumen, las personas pertenecientes a grupos vulnerables: adolescentes, adultos mayores y pobres, predominantemente conforman gran parte de los empleos informales

Al interior de los grupos de trabajadores informales y no informales se observa algunos atributos. Acorde a la estructura del mercado de trabajo, existen más hombres informales que mujeres informales. La mitad de los trabajadores informales tienen algún grado aprobado de Educación Escolar Básica (EBB) o simplemente no lo tienen, mientras que la mitad de los trabajadores no informales o protegidos tienen algún curso de Educación Superior (formación docente, militar, policial o universitaria completa o incompleta).

La informalidad está presente en todas las edades de los trabajadores, es decir, atraviesa todo el ciclo de vida laboral. Esto significa que los actores económicos más jóvenes del mercado laboral

tendrían más probabilidades de ingresar a un trabajo informal. Se podría decir, que el primer paso al mundo laboral de la mayoría de los jóvenes se da a través de un empleo informal y en el transcurso de los años algunos se incorporan a los empleos protegidos. (p.130)

Causas de la informalidad en Paraguay

Según Torres, Méndez y Patiño (2016), la informalidad analizada desde la perspectiva de la población ocupada sin acceso a sistemas de protección social, implica indagar sus causas a través de diversas dimensiones y las acciones que se destinen a reducir la informalidad deben ser transversales a otros ámbitos, como la asignación de recursos y la correspondiente interacción entre distintas entidades reguladoras y los demás actores económicos, que ciertamente algunos factores tienen mayor peso que otras:

- Proliferación de las microempresas con masiva creación de empleos informales en términos de bajos ingresos y de desprotección laboral. Una de las causas de esta situación puede darse por la finalidad con la cual se crean empresas micro y pequeñas, es decir, no se abren con el objetivo de maximización de beneficios sino responden a emprendimientos de subsistencia de un segmento de la población ocupada.
- Los altos costos de formalización y los escasos incentivos de inserción al circuito formal de la economía, en términos de los beneficios que le reporte este acto, tienen importancia en la decisión de las microempresas sobre seguir operando al margen de la ley, junto con sus trabajadores.
- Exclusión que genera la propia estructura de la seguridad social. La misma está compuesta por varias instituciones con débil coordinación entre ellas y bajos niveles de cobertura de los trabajadores en general.
- La falta o débil representación de los trabajadores ante los entes reguladores o decisores en materia laboral, que erosiona las posibilidades de acceso a los beneficios de los em-

pleos formales.

- La baja calificación educativa de los trabajadores impide que estos accedan a trabajos formales, mejor remunerados o más protegidos.
- La falta de organización de los trabajadores informales tal vez sea un obstáculo a la hora de demandar por acceder a beneficios por parte del estado, y esta situación de desorganización hace que los reclamos de este sector sean los menos atendidos.

Tipo de empleo informal

Fernández, Cespedes & Fretes. (2013), mencionan que el sector informal cubre una amplia gama de actividades que combinan dos tipos de actividades principales, cuyas razones para participar son muy diferentes y se describen a continuación:

1. Estrategias de resistencia

También conocidas como actividades de supervivencia. Los individuos y las familias trabajan en un entorno económico donde las oportunidades son extremadamente escasas. Estos incluyen trabajos no remunerados, empleos temporales, empleos ocasionales, agricultura de subsistencia y tener varios trabajos simultáneamente.

2. Estrategias deliberadas de ganancias no oficiales

Es el comportamiento racional de los empresarios que no desean pagar impuestos y quieren escapar de las regulaciones estatales. Se quiere evitar las regulaciones laborales y otras normativas institucionales o gubernamentales. No se quiere registrar los negocios. Algunas de estas actividades son ilegales o delictivas. Por tanto, se pueden subdividir en:

- Actividades comerciales no oficiales: evasión fiscal, efugio de la regulación laboral y otras regulaciones gubernamentales o institucionales, no registro de la empresa;

- Actividades subterráneas: corresponde a actividades criminales, o corrupción. Son actividades no registradas por las oficinas de estadística. (Fernández et al., 2013)

Tipos de fuerza laboral según Bertanou y Casanova. (2014), el simposio internacional de la OIT sobre la economía informal en 1999 propuso que la fuerza laboral del sector informal se puede clasificar en tres grandes grupos:

- Propietarios: son dueños de microempresas que emplean a unos pocos trabajadores remunerados, sean o no aprendices.
- Trabajadores por cuenta propia: son sus propios jefes, operando negocios de una sola persona. Trabajan solos o con la ayuda de trabajadores no remunerados, generalmente miembros de la familia y aprendices. Dentro de este tipo de trabajador, los más preponderantes en la economía informal son los trabajadores a domicilio y los vendedores ambulantes. Los trabajadores a domicilio son más numerosos, mientras que los vendedores ambulantes son más visibles. Los dos campos combinados representan alrededor del 10-15% de la fuerza laboral no agrícola en los países en desarrollo y más del 5% de la fuerza laboral en los países desarrollados.
- Trabajadores dependientes: remunerados o no, están incluidos los trabajadores asalariados en microempresas, trabajadores familiares no remunerados, aprendices, trabajadores contratados, trabajadores a domicilio y trabajadores domésticos remunerados.

Estrategias para la normalización de la economía informal

Según Bertanou et al. (2014), las estrategias y las políticas diseñadas en torno al fenómeno de la economía informal pueden agruparse en dos conjuntos. El primer grupo se refiere a las medidas que buscan incorporar todas aquellas actividades realizadas fuera del marco de la ley al circuito formal. Aquí se destacan tanto acciones que operan a nivel micro (por ejemplo, las inspecciones de

firmas) como políticas que operan a nivel macro (por ejemplo, la configuración del esquema macroeconómico y su incidencia en la dinámica del empleo).

El segundo grupo de intervenciones se refiere, en cambio, a acciones que permiten prevenir y mitigar los efectos de la informalidad laboral. En otras palabras, lo que se busca es, aun cuando las actividades laborales se desarrollen al margen de la ley, ampliar el acceso efectivo de los trabajadores y sus familias a algunas de las dimensiones del trabajo decente, como la seguridad económica, que provee la protección social, o las acciones de formación para el trabajo, que facilitan una transición hacia la formalidad.

La clave para definir el nivel de empleo y su calidad, depende de las políticas macroeconómicas (fiscal, monetaria, cambiaria), así como todas aquellas políticas de amplio alcance que dan forma a la estructura de la producción y al modelo de generación de riqueza.

Los efectos de la informalidad en la productividad de las empresas

Según Adamey y Tuesta (2017), estudios recientes muestran que las dimensiones del sector informal, especialmente en economías emergentes, son abrumadoras. En América Latina, estiman que más del 40% del PBI de la región es generado desde la informalidad y que, en algunos países, esta puede representar más del 60% de la actividad económica y 80% del empleo total.

Si bien la informalidad ha sido vista como un mecanismo de subsistencia ante la ausencia de empleo, e incluso como un primer paso para el emprendimiento de un negocio propio, es claro que la mayor parte de los trabajos académicos resaltan más bien las trabas que impone al desarrollo económico.

Desde un punto de vista social, niveles elevados de informalidad socavan la capacidad del Estado de proveer bienes y servicios públicos, debido a que reducen directamente la recaudación. Ello se traduce, a su vez, en una menor inversión en capital físico y humano, lo que luego puede comprometer el crecimiento de largo plazo, la lucha contra la desigualdad y los avances en términos de

productividad.

La incidencia de la informalidad ha tenido diversas consecuencias en materia económica en los mercados laborales de la región latinoamericana. Según el CAF, casi el 50% de los empleados trabajan en el sector informal.

Hoy en día el trabajo informal tiene todas las obligaciones del trabajo formal, pero sin beneficios, algunos de los siguientes efectos adversos que causa una economía informal son:

- Bajos salarios.
- Bajos ingresos del Estado.
- Falta de seguridad social.
- Falta de capacitación profesional.
- Competencia desleal (Formal e Informal).

Mencionan Beltrán y Chong (2018), que los bajos salarios son consecuencia del mal manejo administrativo de las empresas informales ya que muchas veces uno se encuentra con explotación laboral, falta de formación profesional o falta de ambientes adecuados partiendo desde el tipo de personas que conforma esa misma empresa hasta la infraestructura.

Muchos optan por poner en praxis esta metáfora “Cuando no sabes, cualquiera te engaña, cuando no tienes cualquiera te compra”, siendo mayormente jóvenes que están en proceso de formación el cual por distintas necesidades o falta de experiencia en el mercado laboral son persuadidos y optan por este tipo de opciones de trabajo recibiendo salarios no acordes a las leyes en las cuales se rigen el país.

Por el motivo anterior el Estado recibe los efectos adversos de una economía informal repercutiendo en la baja recaudación de impuestos en lo cual se traduce en la pérdida de jugosas ganancias que son destinadas para la redistribución del dinero con la finalidad de invertir y mejorar en los diferentes sectores productivos que un país pueda requerir.

A costa de que muchos trabajadores las empresas informales no cuentan con seguridad so-

cial refiriéndose principalmente a un campo de bienestar relacionado con la protección o cobertura de las necesidades reconocidas socialmente, como la salud, la vejez o las discapacidades.

La falta de capacitación y experiencia es una de las causas principales que producen muchas dudas a los jóvenes, también existen otros factores como ser la falta de recursos económicos, la falta de educación, etc. La Competencia desleal parte de ambas economías concordando en algunas causas más comunes:

- La Corrupción.
- Deficientes infraestructuras.
- Falta de capacitación.
- Falta de accesos a mercados.
- Falta de financiamiento.

Ambas economías generan una total falta de coordinación y control sobre las variables mencionadas, por otro lado, la escasa información que producen los sectores informales hace que la economía formal no pueda tener acceso a métodos de formalización en las distintas causas comunes, es decir que una formalización es una transición de un trabajador o de una empresa de la economía informal. A la formal por medio de políticas que pretendan reducir los procesos burocráticos, aumentar los incentivos, mejorar las oportunidades de expansión de mercados, beneficios sociales, obtener accesos rápidos a financiamientos, etc. (Beltrán et al., 2018).

Los factores influyentes en el aumento del trabajo informal según Beltrán et al., (2018), son:

- Pobreza

Los trabajadores pobres, en particular las mujeres, se concentran en la economía informal. Igualmente, la mayoría de los hogares de bajos ingresos confían en este sector para que los proteja.

Sin embargo, las empresas informales carecen del potencial de crecimiento, atrapando a los

empleados en trabajos de baja categoría por tiempo indefinido.

Por otro lado, la economía informal puede permitir que una gran proporción de la población salga de la pobreza extrema y obtenga un ingreso que sea satisfactorio para su supervivencia.

- Gobierno

Desde el punto de vista de los gobiernos, la economía informal puede crear un círculo vicioso. Al no poder cobrar impuestos del sector informal, el gobierno puede verse obstaculizado en la financiación de los servicios públicos. Esto a su vez hace que el sector informal sea más atractivo. La naturaleza de la economía informal tiene como estándar la anti regulación y estar libre de impuestos. Esto disminuye el poder material y político de los agentes gubernamentales.

Por otro lado, algunos gobiernos consideran que la informalidad es un beneficio. Esto es porque permite absorber el exceso de mano de obra, aminorando así los problemas de desempleo.

Los gobiernos reconocen que la economía informal puede producir bienes y servicios significativos, crear los empleos necesarios y contribuir a las importaciones y exportaciones.

Como el trabajo en el sector informal no se chequea ni se registra ante el estado, sus trabajadores no tienen derecho a seguridad social, ni pueden formar sindicatos. Los trabajadores en la economía informal carecen de una voz importante en la política del gobierno. El poder político de los trabajadores informales no solo es limitado, sino que la existencia de la economía informal crea retos para otros actores políticamente influyentes (Beltrán et al., 2018).

Enfoque

El enfoque de investigación que se propone es de tipo cuantitativo. El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Sampieri, 2014).

Nivel de la investigación

Descriptivo, el nivel descriptivo tiene por objeto la descripción de forma precisa y cuidadosa de los fenómenos, hechos y situaciones analizadas sin intervenir sobre ellos. (Campoy, 2018). En esta investigación se analiza la informalidad de las empresas ante la prestación de servicio de los subordinados, pues la investigación busca definir en qué grado las empresas cumplen con las leyes laborales de prestación de servicios de los subordinados, el del resultado del mismo se hace una descripción.

Campo de acción

Se lleva a cabo la recolección de información en 15 tiendas de ropería del microcentro de Ciudad del Este.

Población

120 funcionarios de las tiendas de ropas que trabajan en el microcentro de Ciudad del Este.

Muestra

Se selecciona para la muestra el 100 % de la población que equivale a 120 trabajadores de población mencionada.

Técnica de recolección de datos

La información se recolecta mediante una encuesta vía online. La cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a o más variables a medir. (Sampieri, 2014).

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de los datos se utiliza un cuestionario conformado con preguntas cerradas. El cuestionario cerrado es un tipo de formato en donde las preguntas y las respuestas se presentan de la misma forma a todos los encuestados. Están estructurados de tal forma que a los sujetos se les ofrecen sólo determinado tipo de respuestas (Campoy, 2018).

RESULTADO DE LA ENCUESTA APLICADA

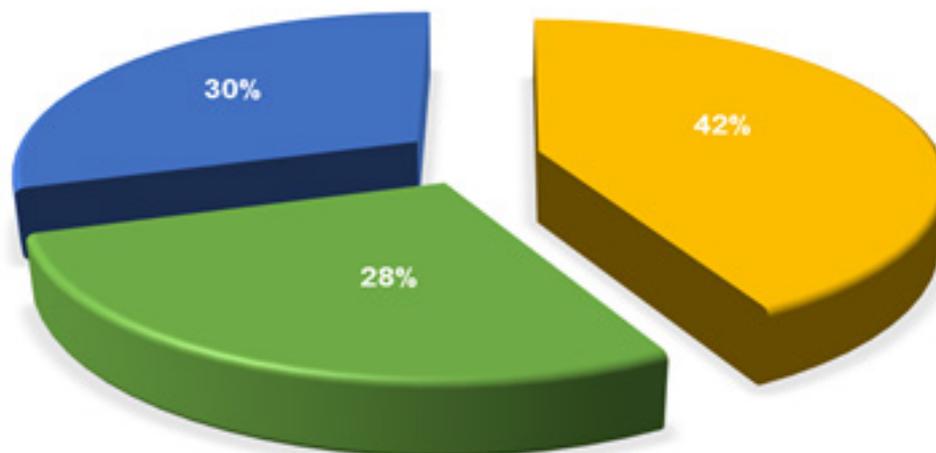
Pregunta N° 1.

¿Tiempo de prestación de servicio a la empresa?

Tabla N° 01

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 2 años	33	28,%
2 a 4 años	36	30,%
4 a 8 años	51	42,%
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 01



Las personas encuestadas en dicha pregunta contestaron en mayor proporción que trabajan desde hace 1 a 2 años, mientras que los grupos minoritarios responden que tienen mas años prestando servicio dentro de las empresas.

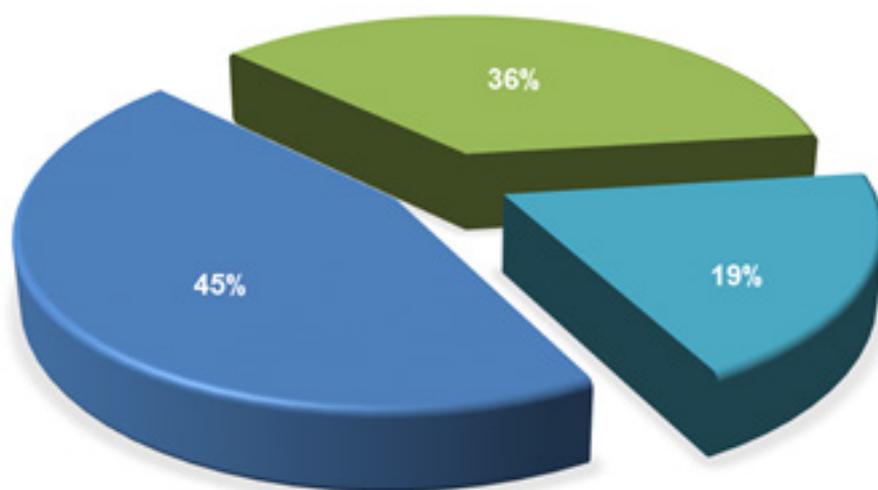
Pregunta N° 2

¿Cuál es su mayor interés para realizar su trabajo?

Tabla N° 02

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Buena remuneración	54	45, %
Buen clima laboral	43	35,8, %
Por motivación	23	19,2 %
TOTAL	120	100, %

Gráfico N° 02



Se pudo observar que para los trabajadores, el 45% de ellos su mayor interés para realizar su trabajo es una buena remuneración, mientras que el 35.8% prefiere un buen clima laboral, y solo el 19.2% su interés es la motivación.

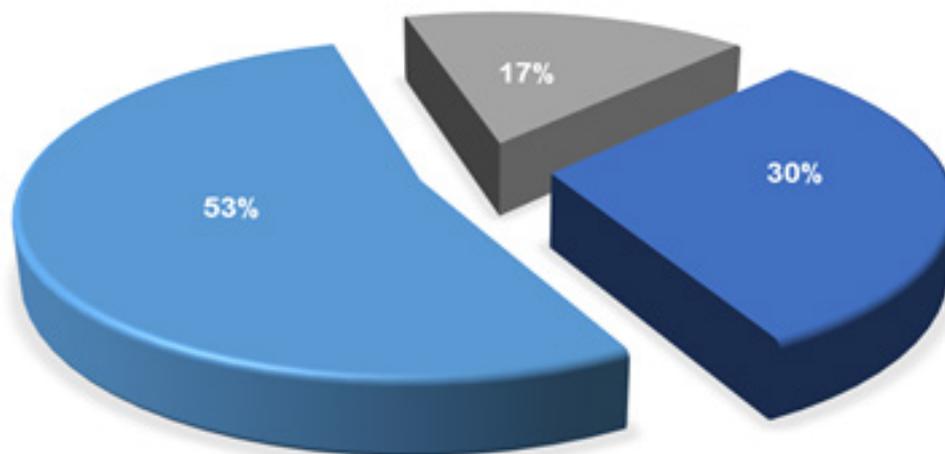
Pregunta N° 3

¿Recibe el valor de 2.192.839 que es el salario mínimo?

Tabla N° 03

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Sí	36	30,%
No, menos	64	53,3 %
Sólo comisiones	20	16,7 %
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 03



En esta pregunta se pudo constatar que la mayoría de las personas respondieron que algunas veces se valora la cantidad y calidad de sus trabajos, mientras que el resto de las personas en menor proporción respondieron que siempre y nunca son valorados por sus labores.

Se observa que de todos los encuestados el 53.3% percibe menos que el salario mínimo legal, y tan solo el 30% percibe el valor correspondiente al salario mínimo, la minoría el 16.7% de los trabajadores recibe solo comisiones.

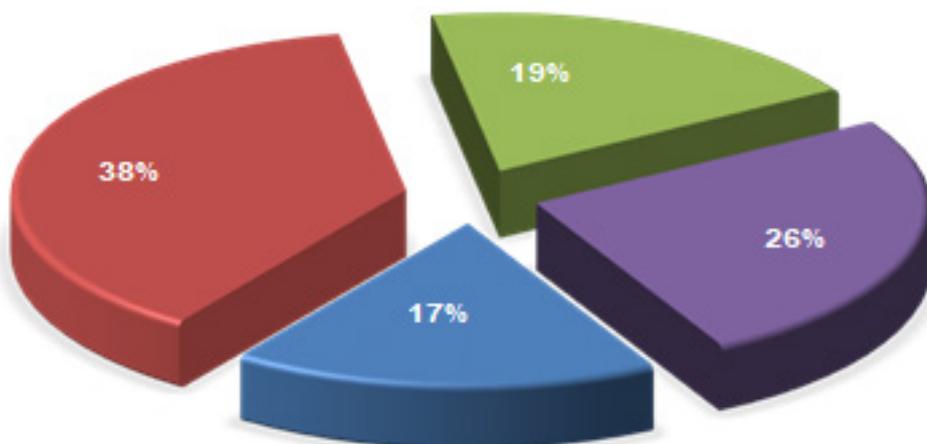
Pregunta N° 4

¿Qué aspectos consideras negativo de tu empresa?

Tabla N° 04

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Horario de trabajo	21	17,5 %
La forma de pago	45	37,5 %
El monto cobrado	23	19,2 %
Seguro social	31	25,8 %
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 04



En mayor proporción los trabajadores que fueron abordados por esta pregunta el 37.5% respondieron que consideran negativo la forma de pago, el 25.8% de los encuestados sobre el seguro social, solo el 19.2% el monto cobrado por las horas extras, como ultima proporción del 17.5% que el horario de trabajo es lo que consideran negativo de la empresa.

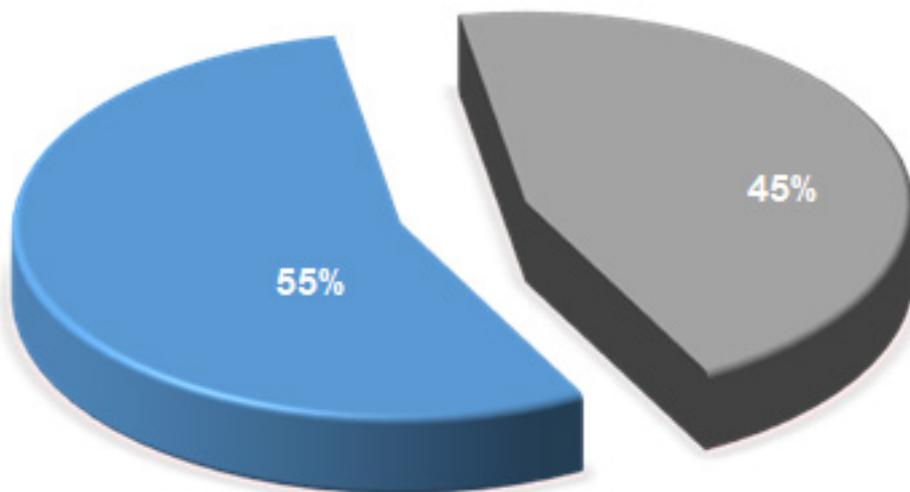
Pregunta N° 5

¿Sabe usted que existen leyes que lo ampara como trabajador?

Tabla N° 05

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Sí	66	55 %
No	54	45 %
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 05



Sorprendentemente em maior proporção responderam que sim conhecem as leis que ampara a los trabajadores, mientras en menor cantidad dijeron que no conocen las leyes existentes que los amparan como trabajadores.

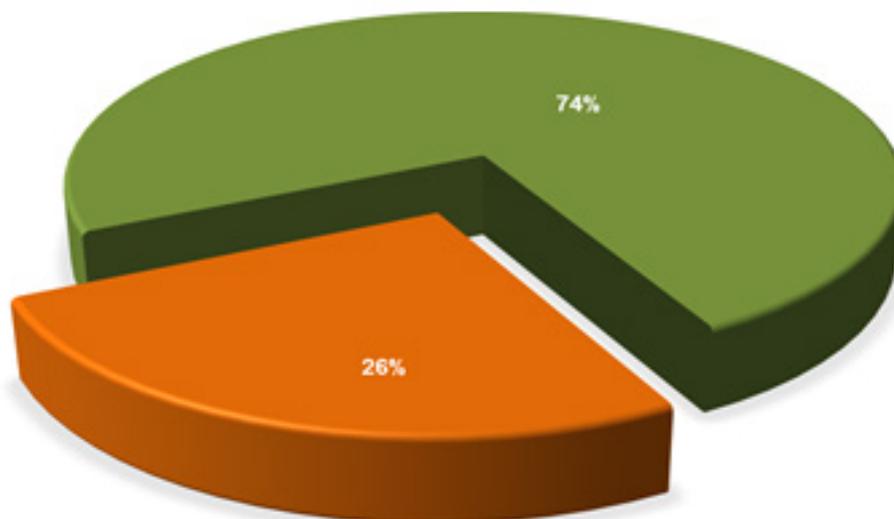
Pregunta N° 6

¿En su lugar de trabajo se aplican esas leyes?

Tabla N° 06

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Sí	31	25,8 %
No, menos	89	74,2 %
TOTAL	120	100, %

Gráfico N° 06



En cuanto a la aplicación las leyes del trabajador la mayoría respondió que no se aplican dichas leyes que están en el código laboral, mientras que en grado menor respondieron que sí se aplican las leyes del código laboral en las empresas donde prestan servicio.

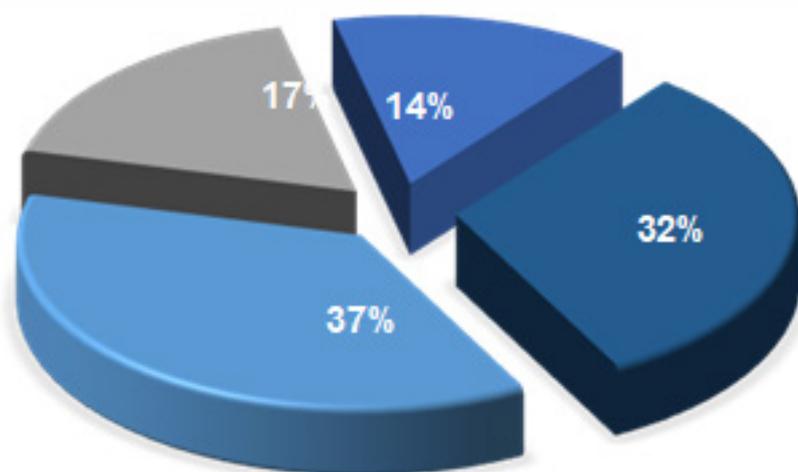
Pregunta N° 7

¿Cuáles son las irregularidades laborales que se observan en las empresas microcentro de Ciudad del Este?

Tabla N° 07

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Hora de trabajo excesivo	44	36,7 %
Poca motivación laboral	21	17,5 %
Baja remuneración	17	14,2 %
Falta de seguro social	38	31,7 %
TOTAL	120	100, %

Gráfico N° 07



Con respecto a las irregularidades que se observan en las empresas del microcentro, para el 36.7% es la hora de trabajo excesivo, para el 31.7% de los trabajadores la falta de seguro social, para el 17.5% es la poca motivación laboral que reciben, la minoría de los encuestados el 14.2% la baja remuneración.

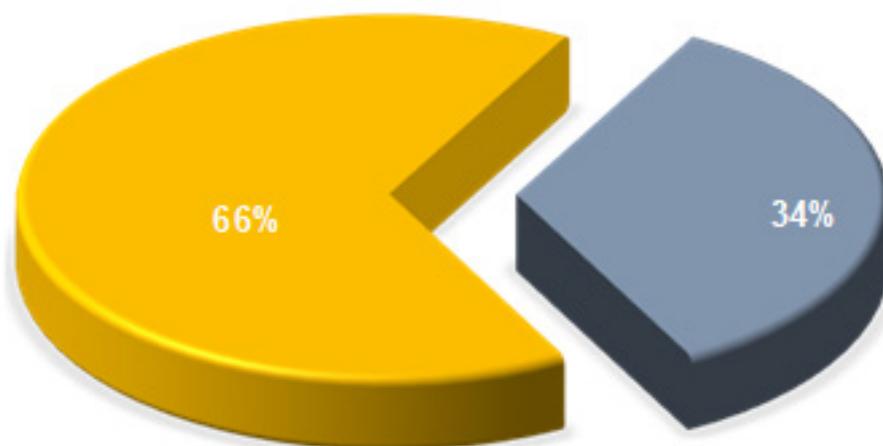
Pregunta N° 8

En su opinión las irregularidades laborales en el microcentro de Ciudad del Este se deben a:

Tabla N° 08

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Falta de control	79	65,8 %
Por desconocimiento de los propios trabajadores	41	34,2 %
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 08



Se puede observar que la mayoría de los encuestados respondieron que en su opinion un 65.8% las irregularidades laborales se deben a falta de control de parte de las autoridades correspondientes.

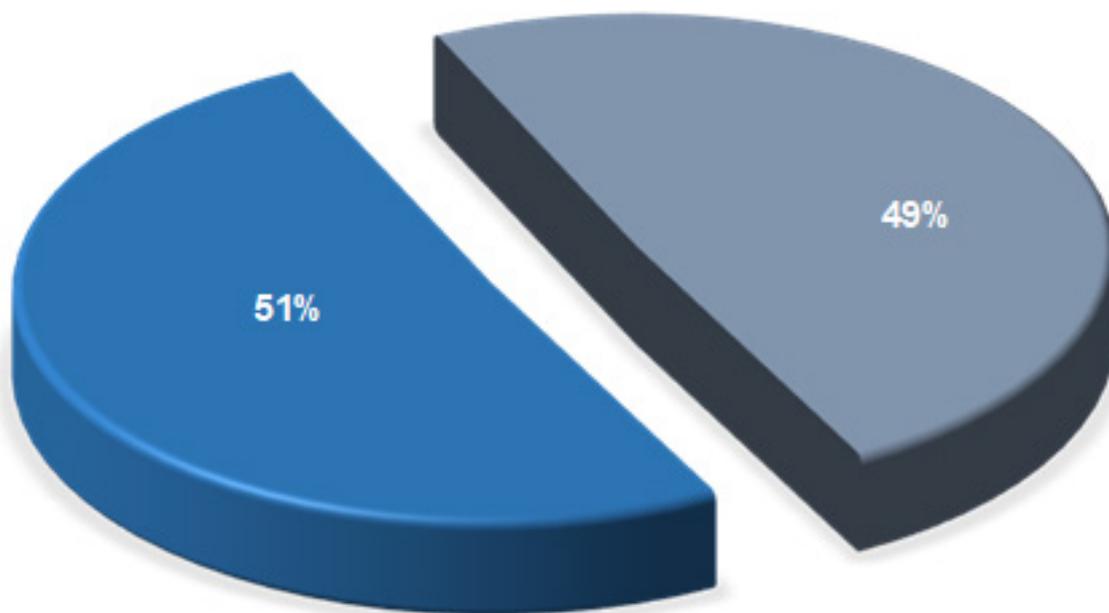
Pregunta N° 9

¿Conoce entidades encargadas de recibir sus reclamos Laborales

Tabla N° 09

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Sí	61	50,8 %
No, menos	59	49,2,%
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 09



En un porcentaje mayor los trabajadores dicen que si conocen la entidad encargada de recibir su reclamo mencionando al (Ministerio del trabajo).

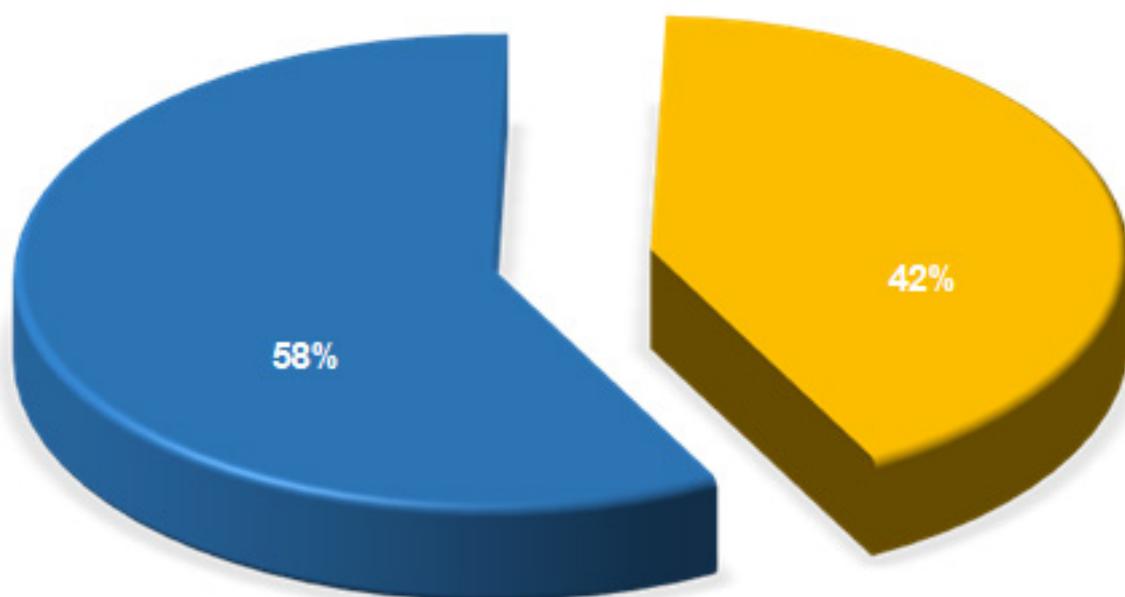
Pregunta N° 10

¿Conoce las horas de trabajo establecidos por la Ley?

Tabla N° 10

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Sí	70	58,3 %
No, menos	50	41,7,%
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 10



En lo referente al conocimiento de las horas trabajadas establecidas por la ley, el mayor porcentaje respondió que sí conoce, mientras el menor porcentaje dice no conoce.

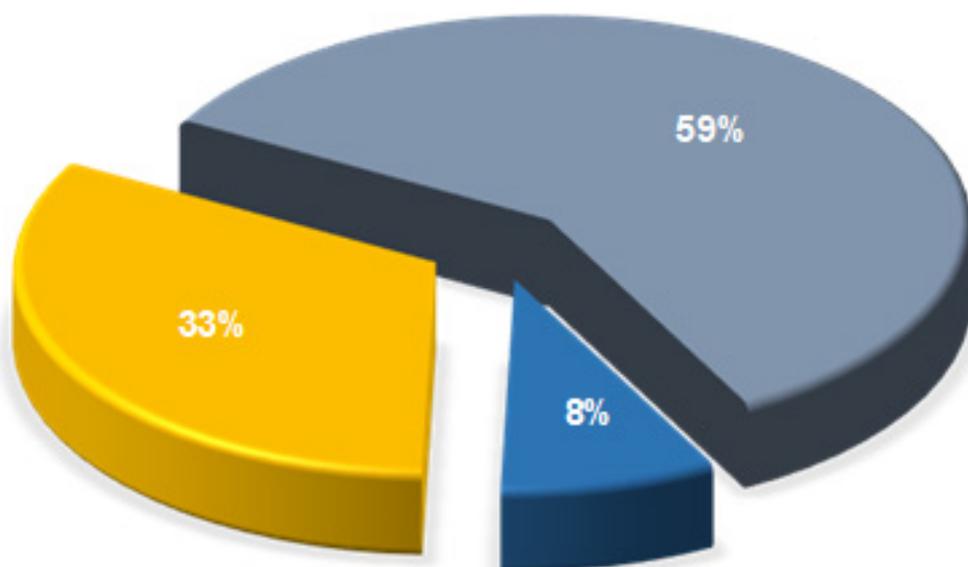
Pregunta N° 11

¿Cuántas horas trabajas al día?

Tabla N° 11

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
6 horas	10	8,3 %
8 horas	39	32,5%
9 horas en adelante	71	59,2 %
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 11



La respuesta obtenida de las horas de trabajo al día, se pudo constatar que una mayoría de las personas encuestadas , respondieron 9 horas en adelante, otro grupo en grado menor dijeron 8 horas, mientras que el grupo minoritario dijeron que 6 horas.

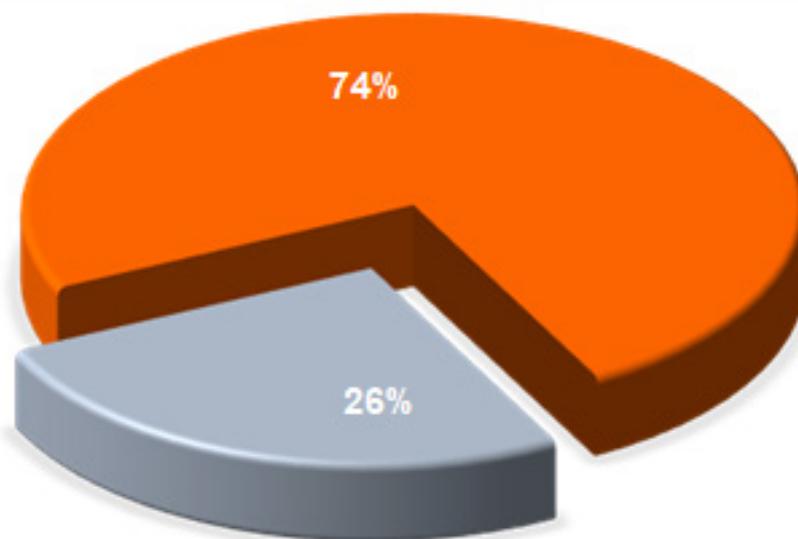
Pregunta N° 12

¿Recibe el pago por las horas extras trabajadas?

Tabla N° 12

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Sí	31	25,8 %
No	89	74,2,%
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 12



En cuanto al pago por las horas extras se pudo observar que la mayoría dijeron que no reciben el pago correspondiente, y otro grupo en menor número dijeron que si reciben el pago que corresponde.

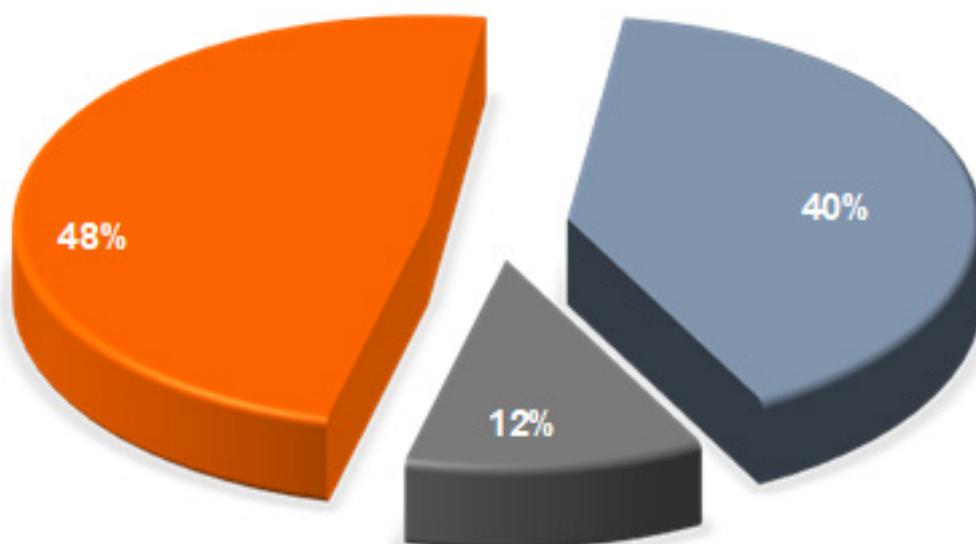
Pregunta N° 13

¿Estás conforme con el pago que recibes?

Tabla N° 13

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Sí	14	11,7 %
No, menos	58	48,3 %
Tal vez	48	40 %
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 13



En lo que respecta a la conformidad de la remuneración que reciben, la gran mayoría respondió que no está conforme, comparando con el resto de encuestados que dijeron que tal vez y solo en menor cuantía dijeron que sí están conforme.

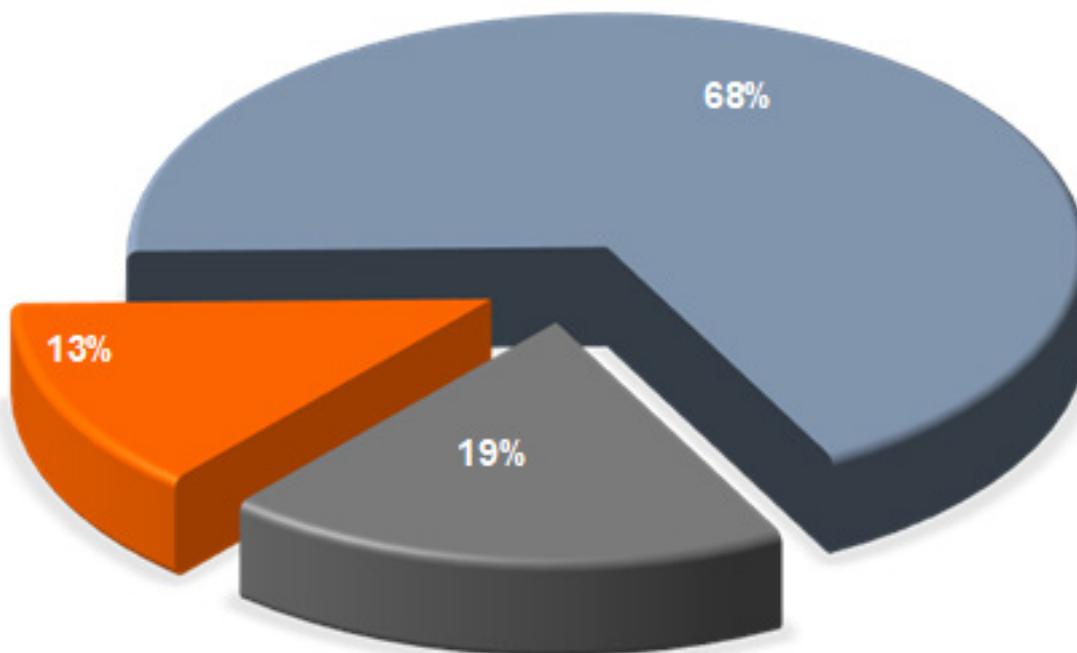
Pregunta N° 14

¿Cuentas con algún tipo de seguro médico?

Tabla N° 14

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
IPS	23	19,2 %
Seguro privado	16	13,3 %
No	81	67,5 %
TOTAL	120	100, %

Gráfico N° 14



Se puede observar que de los encuestados la gran mayoría respondió que no cuenta con ningún tipo de seguro médico, un 19% dice que cuenta con seguro de IPS, mientras que el 13 % dice tener un seguro privado.

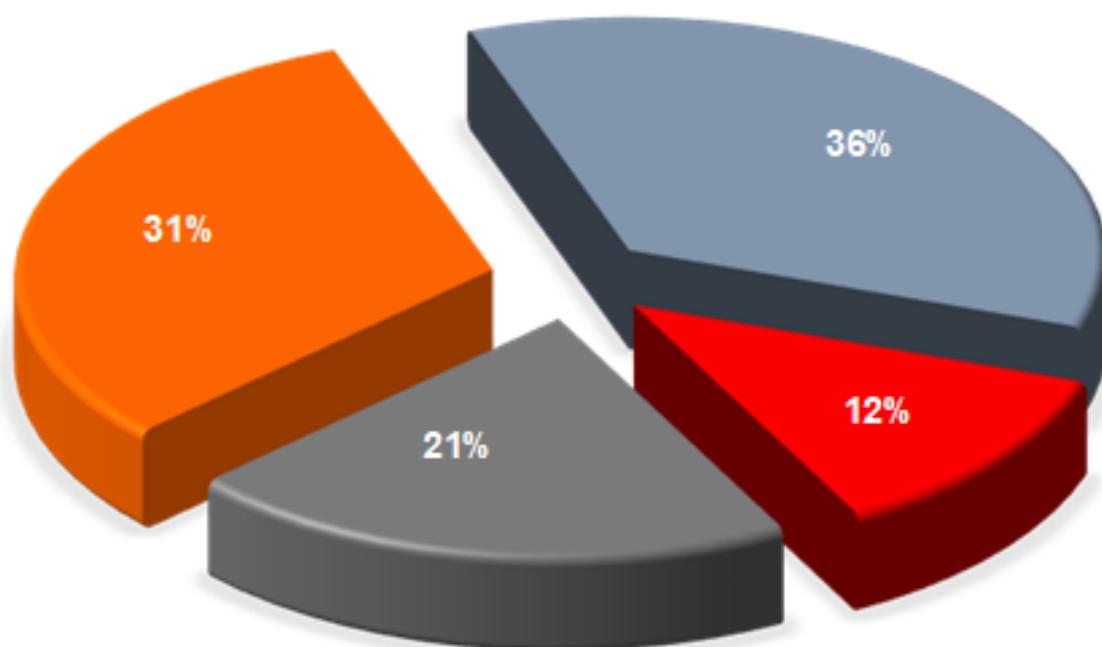
Pregunta N° 15

¿Si no cuentas con seguro médico (I.P.S).? ¿Qué periodo de tiempo estás dentro de la empresa sin el mismo?

Tabla N° 15

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
1 a 6 meses	26	23,7 %
6 meses a 1 año	43	35,8 %
1 año a 5 años	48	40,7 %
Más de 10 años	16	13,6 %
TOTAL	120	100,%

Gráfico N° 15



En este gráfico se observa que una cantidad importante de trabajadores tienen una antigüedad de más de 1 año 5 meses, de los cuales solo el 19 % cuenta con seguro de IPS, lo que evidencia una total informalidad laboral.

Pregunta N° 16

¿Dentro de su ambiente laboral recibe un trato digno?

Tabla N° 16

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJES
No	78	65 %
Si	42	35 %
TOTAL	120	100, %

Gráfico N° 16



En un porcentaje mayor los trabajadores respondieron que no reciben un trato digno dentro de la empresa, solo una minoría dijeron que sí.

Conclusiones

Después de haber analizado y procesado el resultado de la encuesta realizada sobre la informalidad laboral en el microcentro de Ciudad del Este, se describen las siguientes conclusiones:

Respondiendo a la pregunta de la investigación ¿Cuáles son las irregularidades laborales que se evidencian en las empresas de Ciudad del Este? Se evidencia que las organizaciones o empresas no respetan el horario laboral, no ofrecen un seguro de salud adecuado, el salario pago no es el correspondiente establecido por la ley a los derechos de los trabajadores, muchas de estas empresas hacen desviar de cualquier manera la obligación que tienen con los trabajadores y la sociedad.

Se ha podido visualizar que con el cumplimiento del código laboral las empresas mantendrían la fidelidad del personal de tal manera que existiría un mayor interés de realizar el trabajo dentro de dichas organizaciones.

Referente a la pregunta ¿Por qué existen esas irregularidades en las empresas?. Se concluye que se debe a la falta de control de las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley.

Los trabajadores sujetos al salario mínimo pueden estar más motivados por el incremento en el salario lo que podría aumentar su productividad y comportamiento ocasionando la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz. La encuesta realizada evidencia que las empresas del microcentro de Ciudad del Este, no pagan a sus empleados lo que corresponde porque no existe un control en cuanto a cumplimiento de las leyes laborales.

Respondiendo a la siguiente pregunta de investigación ¿Las entidades que están encargadas de hacer cumplir los derechos laborales del trabajador realizan las fiscalizaciones correspondientes a esas empresas? Se puede decir que las empresas incumplen las leyes en nuestro país, más en el microcentro de Ciudad del Este, la principal evasión que se observa es en la seguridad social, las causas más probables son porque existen extranjeros que realizan la elución o evasión de sus obligaciones simplemente minimizando dichas obligaciones y de esta manera se da el incumplimiento el cual ocasiona la falta de interés de los colaboradores para producir bienes y servicios de calidad.

Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia y motivación constante es necesario cumplir y mantener con las necesidades básicas del personal tales como la seguridad referente a salud como IPS o Seguro médico Privado, situación que no se cumple en las empresas sometidas a estudio, trabajar en ambientes participativos que ayuden al crecimiento profesional del personal, evitar el trabajo excesivo fuera del horario establecido por el código laboral, punto importante a considerar teniendo en cuenta que los encuestados mencionan que trabajan más 8 horas diarias.

Propuestas

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se conduce a exponer algunas propuestas tanto para la organización objeto de estudio como a otros investigadores.

Más que considerar este análisis e investigación como una crítica destructiva o juzgar, la informalidad laboral detectado en la investigación debe distinguir como una oportunidad única para mejorar tanto las relaciones como la motivación de su talento humano.

Determinar horarios de trabajos establecido por la ley, al momento de efectuar trabajos extras realizar el pago correspondiente de esta manera se logra la satisfacción del personal el cual conlleva el éxito de la organización.

Reconsiderar el pago que percibe su personal, por uno más justo y equitativo capaz de cubrir sus necesidades y seguir impulsándolo a involucrarse con la organización logrando la fidelización del trabajador.

Diseñar programas de ascenso que proporciones retos con algún premio fomentando así la competencia entre los trabajadores para que se esfuercen en realizar correctamente sus actividades y ser sobresalientes dentro de la organización, de esta manera se podrá lograr un desempeño laboral favorable, además, de unos trabajadores satisfechos. Evitar que el personal realice trabajos excesivos y sin una adecuada remuneración.

Implementar charlas de debates que ayuden a conocer las ideas, inquietudes del personal

para alcanzar la armonía y lograr un trato digno dentro de la organización con todo el personal involucrado.

BIBLIOGRAFÍA

Beltrán, A., y Chong, A. (2018). Sobre informalidad y productividad: Conceptos y evidencias, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Documento de Trabajo.

Campoy, A., (2018). Metodología de la investigación Científica. Editora & Grafica S.A. Marben. Constitución Nacional de la República del Paraguay (1992).

Diario Última Hora (2019).BM: Paraguay está entre los países con mayor nivel de empleo informal, Asunción Paraguay.

García J, Carillo M, (2012). Análisis de funciones y economía en la empresa, Madrid Ediciones Díaz de Santos.

Gil Estallo A, Giner de la Fuente F, (2007). Como crear y hacer funcionar una empresa: Conceptos e instrumentos (7ª ed.). Editorial ESIC.

Parkin M, Esquivel, G. (2006). Microeconomía: versión para Latinoamérica, (7ª ed.). Pearson Educación.

Pérez, J. (2011). La estructura de capital: cómo financiar la empresa. Editorial ESIC.

Ruiz, M., & Zarza, H., & Acosta, J. (2016). Motivación y productividad del personal dentro de una empresa (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Este, Ciudad de Hernandarias – Paraguay.

Sampieri, H. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.).MG Graw Hil

Pérez., J, Gardey, A. (25 de mayo 2020). Definición de empresa. Definiciones.<https://definicion.de/empresa/#text=Una%20empresa%20es>

Banco Mundial. (18 de febrero). El empleo informal: evolución, características, consideraciones de políticas públicas https://issuu.com/matilez/docs/cadep-_Empleo_Informal//

Bertranou, F., & Casanova, L (2014). Informalidad Laboral en Argentina, Segmentos Críticos para la Formalización https://issuu.com/matilez/docs/cadep_-_empleo_informal_en_py

Torres, N., Méndez C. & Patiño, M. (2016). El empleo informal en el Paraguay: evolución, Características y consideraciones de políticas públicas. (Trabajo de Investigación). Observatorio laboral, Asunción Paraguay.http://file:///C:/Users/Windows/Desktop/Ocupacion_Informal_en_Paraguay.pdf

Fernández, J., Céspedes, R & Fretes, M. (2013). Informe Nacional sobre desarrollo humano Paraguay 2013. (Trabajo de investigación). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <http://www.undp.org/content/dam/paraguay/docs/Informe%20nacional%20sobre%20Desarrollo%20Humano%20Paraguay%202013.pdf>.

Ademey, V, & Tuesta, D. (2017) El laberinto de la economía informal: estrategias de mediciones e impactos. (Trabajo de investigación). <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/08/Laberinto-de-la-economia-informal.pdf>