Ciencia Latina
Revista Multidisciplinar

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4070

Flexibilización laboral en la república del Paraguay

María Bellmar Casal
bellmarcasal@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-1090-3513
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (FDCS)
Universidad Nacional de Asunción (UNA)

RESUMEN

El tema de Flexibilización laboral, adquirió destaque, debido a los cambios que se vienen produciendo en todos los aspectos del mundo. Decir que estamos en el 2022, la vivencia de todos es muy diferente, como se hacía años atrás; donde desde la hora ya no se mide sólo por el movimiento del sol, sino que casi ya ni se duerme, con tal de cumplir las responsabilidades que originan los trabajos. Justamente, este rasgo hace notar que tanto las formas y modalidades de los trabajos, también van adaptándose a los acontecimientos, innovándose y hasta reinventándose a fin de generar producción, ingresos que permitan sustentar la vida de las personas.

Haciendo una retrospección de las formas de trabajar, por ejemplo puede mencionarse la exclusividad de los trabajos reservados a las mujeres; eran los que correspondían en el hogar. De ahí algunas más empoderadas e ingeniosas desde este ámbito, logran con gran esfuerzo, incluso sobresalir e ingresar a la industrialización de sus productos. El tema de las responsabilidades del hogar es un elemento detonante al momento de elegir empleo.

Otro aspecto económico, también a tener en cuenta por los empleadores, tradicionales, donde el sistema de trabajo clásico, exige permanecer en un lugar determinado, cuyas condiciones en todas las dimensiones posibles son su responsabilidad, sumando el alto costo, hacen replantear en encontrar una nueva fórmula que le permita conservar y aumentar su ganancia y producción sin sacrificar la mano de obra del establecimiento de trabajo.

Siguiendo el análisis no puede dejarse de mencionar lo importante que es para la gente joven estudiosa y trabajadora, continuar ambas actividades al mismo tiempo, que le permitan enriquecer su formación y experiencia, a fin de contar con un trabajo mejor valorado. Y por esto es que la Flexibilización laboral es una de las soluciones posibles.

Palabras clave: *flexibilidad; empleo; formación y responsabilidad.*

Correspondencia: bellmarcasal@gmail.com
Artículo recibido 26 de noviembre 2022 Aceptado para publicación: 26 de diciembre 2022
Conflictos de Interés: Ninguna que declarar
Todo el contenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia Creative Commons (cc) BY.
Cómo citar: Casal , M. B. (2022). Flexibilización laboral en la república del Paraguay. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 9289-9297. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4070

Labor flexibilization in the republic of Paraguay

ABSTRACT

The theme of Labor Flexibility, acquired prominence, due to the changes that are taking place in all aspects of the world. To say that we are in 2022, everyone's experience is very different, as it was years ago; where since the hour is no longer measured only by the movement of the sun, but almost no longer sleeps, in order to fulfill the responsibilities that originate the work. Precisely, this trait points out that both the forms and modalities of work are also adapting to events, innovating and even reinventing themselves in order to generate production, income that allows sustaining people's lives.

Looking back on the ways of working, for example, the exclusivity of jobs reserved for women can be mentioned; They were the ones that corresponded in the home. Hence, some more empowered and ingenious from this area, manage with great effort, even stand out and enter the industrialization of their products. The issue of household responsibilities is a trigger element when choosing a job.

Another economic aspect, also to be taken into account by traditional employers, where the classic work system requires staying in a certain place, whose conditions in all possible dimensions are their responsibility, adding the high cost, make them rethink finding a new formula that allows you to preserve and increase your profit and production without sacrificing the workforce of the work establishment.

Following the analysis, one cannot fail to mention how important it is for studious and hard-working young people to continue both activities at the same time, allowing them to enrich their training and experience, in order to have a better valued job. And this is why labor flexibility is one of the possible solutions.

Keywords: *flexibility; employment; training and responsibility.*

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, es más que necesario, replantearse las formas de creación de nuevos trabajos al mismo tiempo, de hacer puntualmente un estudio de mercado que permita decidir la modalidad más apropiada que responda a las necesidades de ambas partes contratantes cumpliendo los requerimientos de la ley, de tal manera que ninguna quede con derechos conculcados.

Por ello es que la organización de los trabajos, tiene formas diferentes de realizarse, ya que algunos, necesitan acordar horas y días en realizar, otras requieren estar pendiente de datos e informes sin llegar a las instalaciones de la empresa, y esto significa que el sistema de exigencia clásico de trabajar está siendo desplazada por otras que responden a nuevas necesidades sin dejar de cumplir reglamentaciones legales básicas que garanticen los beneficios sociales de los subordinados.

Tener un criterio de organización vanguardista permitiría realizar ciertos trabajos, no todos, desde nuevas formas de producción, elaboración, sin que disminuyan la calidad y eficiencia de los resultados. Teniendo en cuenta que para lograrlos no se hace excluyentemente necesarios acudir hasta el local de la empresa, ni permanecer la totalidad de horas interminables previstas para actividades tradicionales de trabajo.

Es oportuno tener bien claro, que existen trabajos como lo relacionado con la salud, que no pueden desafectar el rigor científico universal requerido, es decir siempre debe responder a los estándares que aseguren proteger la vida humana. También las labores propias de la agricultura, ganadería, y en general las que requieran del poder de la naturaleza, tampoco pueden abreviarse debido que seguirán el ritmo y concurso preponderante del tiempo de la madre naturaleza; es decir serían una excepción a la Flexibilización laboral.

2. JUSTIFICACIÓN

En Paraguay, existe posibilidad desde el punto de vista positivista, adoptar la Flexibilidad en las formas de trabajo, teniendo en cuenta que las normativas legales y convencionales permiten.

Es de interés de todos los sectores trabajadores, empleadores, y del propio Estado sumar esfuerzos entorno a un punto de interés común, de encontrar la manera de accesibilidad y facilitar el acceso a un trabajo. Por su parte el Estado establecerá un

régimen de estímulos a las empresas que incentiven beneficios adicionales a sus trabajadores.

Todo cambio trae sus resistencias y detractores, no obstante es un criterio universal el de replantearse las formas de trabajar, que ya se inició con la aparición de las primeras máquinas de producción que fueron sustituyendo la mano de obra humana que trajo consigo la revolución industrial. Esto se acentúo con las innovaciones de la tecnología, que sí trajo más beneficios que perjuicios. E hizo crear una gran brecha entre las personas que conocen y utilizan las bondades de la tecnología y otras personas que no saben. Este hecho es detonante para todo lo que se refiere al trabajo hoy día, puesto que lentamente, tarde o temprano desemboca a la consecuencia de la tecnología.

3- MARCO TEORICO

3.1 Derecho Laboral en la Actualidad.

En Paraguay actualmente, existe un clima apropiado para la adopción de esta estrategia denominada Flexibilidad laboral. Ya que dicha alternativa de trabajar ofrece facilidades para los contratantes, dependiendo de la labor a desempeñar. Las normas positivas y reglamentarias, pueden verse favorecida incluso con las normas convencionales particulares, respondiendo a sus respectivas pretensiones.

Al respecto, tuvo un punto trascendental en tiempos resientes de la pandemia contra el covid-19, a tal punto que todas las actividades lucrativas fueron absorbidas por normas más flexibles para operar actividades, hasta los servicios de alquileres se vieron afectados al disminuirse su costo como para disminuir las graves consecuencias de la imposibilidad de trabajar. Hizo indispensable al Estado pronunciarse en su carácter de persona jurídica necesaria tutelando los trabajos a fin de evitar la desprecarizaciòn, y ofreciendo alternativas para responder las necesidades sociales básicas y elementales como la alimentación y salud, que fueron terriblemente afectadas por dicha circunstancia.

Gracias a dicha estrategia, y modelos adoptados con anterioridad en diversos países, trajo un análisis más exhaustivo, con el fin de adoptar lo más apropiado a nuestra cultura y realidad.

Y esto fue posible, gracias a las directrices de carácter general que enuncian la Constitución Nacional vigente. Por lo que permitió expedirse a la instancia administrativa competente con propiedad respecto a las relaciones laborales afectadas

por este trance acuciante. Que para evitar un estallido social, hambruna y desolación por las muertes debido a esta enfermedad desconocida, el Estado y diversos actores sociales acordaron asumir medidas flexibles para responder la imposibilidad normal de producción haciendo frente a esta montaña de necesidades, para garantizar lo básico de vivencia. Para luego, superado estos imponderables, se fueran restableciendo las actividades y servicios conforme a los recaudos legales correspondiente.

3.2 La Flexibilización laboral y las Instituciones tradicionales.

Que se entiende por instituciones tradicionales?, se entiende a la forma clásica de trabajar en el local de la empresa, generalmente cumpliendo las 8 horas de trabajo, bajo la supervisión directa del empleador o representantes, y por un pago de salario mínimo vital y móvil. Y por qué la Flexibilización laboral? La flexibilización cuestiona aspectos legales que eran normales en otras épocas. Los progresos tecnológicos inimaginables y la globalización económica imponen reconsiderar varias Instituciones laborales, crear puestos de trabajo, evitar el cierre de las empresas, mejorar las relaciones humanas y la productividad.

Considerando este panorama, debe afirmarse que la Flexibilización Laboral, no es un fin en sì mismo, sino un medio para tratar cuestiones fundamentales del mercado laboral, como el nivel de empleo, costo, productividad, competitividad, modernización con tecnologías increíbles que aporten beneficios y desarrollo económico.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Los resultados se presentan en base a los objetivos planteados en la investigación

El tema Criterios de Flexibilización para la Reforma Laboral en el Paraguay, no hace más que poner de manifiesto y resaltar las características de la disciplina jurídica Laboral las que son principalmente: realista, en constante evolución, tendiendo a la internacionalización, codificación, y por sobre todo presenta al Trabajo como derecho y deber social es lo que lo hace sensible, tuitivo y diferente.

Precisamente está inmerso en el Derecho del Trabajo, clásico y contemporáneo. La Flexibilización en sus diversos aspectos es un tema actual que surgió a finales del siglo XX. La Flexibilización Laboral es un instrumento pragmático que se adopta en los países de economía de mercado como para que sea posible contar con mecanismos jurídicos capaces de compatibilizar los intereses de las empresas y de los trabajadores, teniendo en cuenta la coyuntura económica mundial, caracterizada por las rápidas y continuas

fluctuaciones del sistema económico, por el surgimiento y utilización de nuevas tecnologías que genera una verdadera mutación de progresos siguiéndole una interminable cadena de necesidades como el desempleo que exigen ajustes o adaptaciones improrrogables de las disposiciones legales laborales.

El panorama que muestra el desempleo en la sociedad es devastador, desolador, y hace necesario reflexionar respecto al contenido del Derecho de Trabajo, clásico, rígido con una coraza aparentemente impenetrable, donde los cambios operados en el mundo globalizado, afectan los campos económico, social, político y cultural, e imponen una revisión de las normas laborales para ayudar las subsistencia de las empresas, conservar los empleos y si es posible hasta crear fuentes nuevas de trabajo. (Cajide, 2004)

Nuestro Derecho de Trabajo de Fondo, luego de analizarlo minuciosamente resultó que presenta disposiciones flexibilizadoras directas y otros espacios abiertos para que en conjunto puedan mejorarse.

Y lo mejor del caso es que la propia Constitución Nacional vigente se encuentra en esa línea parcialmente permisiva. Por lo que una reforma constitucional podría facilitar la solución de conflictos laborales en época de crisis (temporalmente mientras dura la crisis) en el sector público y privado en nuestro país.

Flexibilización Laboral: es un instrumento de política social caracterizada por la constante adaptación de las normas jurídicas a la realidad económica, social e institucional, mediante una intensa participación de trabajadores y empresarios para la eficaz regulación del mercado laboral, teniendo por objetivo el desarrollo (Amorín R. L. pág. 170).

Lo más importante para la adopción de este método, lo principal de este avance es la apertura mental de los agentes sociales que intervienen en la relación de trabajo (trabajadores, empleadores, sindicatos y el Estado.

La verdadera y aceptable flexibilización laboral propone nuevas leyes de modificación o adaptación, para mantener las relaciones laborales. No elimina totalmente las leyes protectoras. Ajusta la reclamación, el empleo y las condiciones de trabajo a las rápidas fluctuaciones del sistema económico cada vez más globalizado. (Keart., 2017)

La flexibilización se reduce al ajuste de las normas laborales a la realidad económica, con alteración de temas jurídicos, para solucionar el problema de la sociedad y asegurar

la gobernabilidad. (Pellet Lastra, 2003) (“mejor calidad de vida y el respeto a la dignidad humana del trabajador”).

Es decir el “trabajo” objetivo principal de nuestra disciplina sufre y admite cambios por lo que Derecho debe seguir el mismo camino – trayecto. No puede permanecer alejado del hecho social.

El Derecho Laboral debe flexibilizarse para no constituir un obstáculo para el desarrollo, ya que siempre fue mediador entre lo económico y social en la búsqueda de soluciones de compromiso. Esto demuestra que es realista y en constante evolución por que debe seguir el ritmo de los factores políticos, económicos, sociales y culturales.

La participación del Estado es fundamental como fiscalizador o intermediario – mediador o empleador. La concienciación sobre la flexibilidad debe acompañar el gobierno por estar ejerciendo el poder del Estado; tiene la obligación de garantizar el bienestar general o el bien común. Y es más evitarà llegar al otro extremo inadmisible que es la precarización o dumping laboral.

La propuesta de este “criterio de flexibilización” y “Laboral” tuvo un gran protagonismo en tiempos recientes de pandemia por causa del COVID- 19, ocasión que el gobierno ha adoptado medidas para afrontar y mitigar las consecuencias económicas y subsistencia para los habitantes en todo el país, es decir a nivel nacional.

5. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Enfoque de la investigación

La investigación se enmarca en el enfoque cualitativo, pues se recolectan datos para describir el fenómeno estudiado a partir de las experiencias de los participantes. (Hernández Sampieri, 2014)

Relacionado a ello, Hernández Sampieri (2014), expresa que: “el enfoque cualitativo consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes.

5.2 Diseño de la investigación

La investigación se enmarca en un diseño no experimental; los datos se recolectan sin la manipulación deliberada e intencional de las variables, se realiza tal y como se da en el contexto. De carácter fenomenológico pues el estudio busca comprender los aspectos relacionados al estrés a partir de la perspectiva de cada uno de los involucrados. (Hernández Sampieri, 2014)

Según Hernández Sampieri (2014); “la investigación no experimental se realiza sin la manipulación deliberada de variables, en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural” (…).

Así también la autora mencionado con anterioridad expresa que: “el carácter fenomenológico tiene como objetivo principal explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias”. (Hernández Sampieri, 2014).

5.3 Alcance de la investigación

La investigación es descriptiva. Se describen y detallan las características más importantes del fenómeno estudiado sobre la flexibilización laboral en la República del Paraguay. Al respecto, menciona que; “con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (Hernández Sampieri, 2014)

6. CONCLUSIÒN O CONSIDERACIONES FINALES

Los diferentes significados de la flexibilización laboral, se reducen al ajuste de las normas laborales a la realidad económica, con alteración de temas jurídicos, para solucionar el problema de cada sociedad y asegurar la gobernabilidad.

El Derecho Laboral siempre fue un mediador entre lo económico y lo social en búsqueda de soluciones reales de compromiso que beneficie a todos.

La Flexibilización del Derecho de Trabajo es tema nuevo, poniendo sobre la mesa dos concepciones sobre el papel del Derecho de Trabajo: una intervencionista, con predomino de la protección al trabajador, considerando económicamente débil, y otra liberal, que pregona la mayor libertad de gestión de la empresa, con reducción de cualquier intervención al mínimo, y la adopción de mecanismos revocables, conforme a las necesidades de producción y del mercado. Por lo cual es sagrado concluir que la competitividad de la empresa o establecimiento de trabajo es un factor de sobrivencia, que interesa a todos.

BIBLIOGRAFÍA

Bogliano, P. (1957). *La estabilidad en el Contrato de Trabajo.* Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Cajide, V. (2004). *Calidad universitaria y empleo.* Madrid: Dykinson.

DGEEC. (2016). *Datos geograficos y estadisticos del Paraguay.* Asunción.: Anual.

Hernández Sampieri, R. &. (2014). *Metodología de la Investigación.* Madrid: MCGrawHill. .

Keart., P. (2017). *Economía de empresa. .* México: Pearson educación.

Nacional, C. (1992). *Códigos del Trabajo de 1961, 1993, y 1995.* Asunción : El Lector.

Paredes, F. S. (2022). *Libro Guía Laboral .* Asunción: 9na edición .

Pellet Lastra, A. (2003). *Teoria del Estado.* Buenos Aires: Lexis Nexis.

S.A., B. B.–P. (1963). *Grandes Inventos de la Humanidad.* Buenos Aires: Plaza &James S.A.