

Arista de la Flexibilización Laboral

María Bellmar Casal Di Lascio¹

bellmarcasal@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1090-3513>

Universidad Nacional de Asunción (UNA)

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Filial Caacupé

RESUMEN

Las nuevas exigencias de las personas influyen inexorablemente en todos los ámbitos de la supervivencia, así en la forma de relacionarse, de producir, de trabajar. Hacen replantear las mejores formas de competencia en las empresas o lugares de trabajo, direccionan la tendencia de flexibilizar las formas habituales de trabajar. Y procuran adoptar nuevas modalidades que permitan conjugar satisfactoriamente la vida, trabajo, ganancia y bienestar entre ambas partes contratantes del vínculo laboral. Es una tendencia que fue mantenida como práctica necesaria durante la pandemia, en nuestro país y en el mundo. En Paraguay, si bien se la incorporó inicialmente para ciertas situaciones, hoy día también luce con modalidades vanguardista. La investigación fue no experimental, y consistió en estudios realizados sin la manipulación deliberada de variables, y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos. La investigación fue descriptiva y se detallan las características más importantes del fenómeno estudiado. El presente trabajo tuvo por objetivo analizar las normativas vigentes que admiten la flexibilidad laboral de las jornadas de trabajo, características y tendencias sobre la misma en Paraguay. En este contexto incorporar nuevas modalidades de jornadas de trabajo en los establecimientos público y privado de trabajo.

Palabras claves: *flexibilización; trabajo; derechos laborales; jornadas de trabajo; condición más beneficiosa*

¹ Autor Principal

Correspondencia: bellmarcasal@gmail.com

Edge of Labor Flexibility

ABSTRACT

The new demands of people inexorably influence all areas of survival, as well as the way of relating, producing, and working. They make us rethink the best forms of competition in companies or workplaces, direct the tendency to make forms more flexible. usual to work. And they try to adopt new modalities that allow satisfactorily combining life, work, earnings and well-being between both contracting parties of the employment relationship. It is a trend that was maintained as a necessary practice during the pandemic, in our country and in the world. In Paraguay, although it was initially incorporated for certain situations, today it also appears in avant-garde modalities. The research was non-experimental, and consisted of studies carried out without the deliberate manipulation of variables, and in which the phenomena were only observed in their natural environment, and then analyzed. The research was descriptive and the most important characteristics of the phenomenon studied are detailed. The objective of this work was to analyze the current regulations that allow labor flexibility of working hours, characteristics and trends regarding it in Paraguay. In this context, incorporate new modalities of work days in public and private work establishments.

Keywords: flexibility; work; labor rights; working hours; most beneficial condition

*Artículo recibido 18 setiembre 2023
Aceptado para publicación: 29 octubre 2023*

INTRODUCCIÓN

El Derecho de Trabajo, hace gala de sus características propias reluciendo con el de: nuevo, realista en constante evolución, con tendencia a la internacionalización de sus normas, sin abandonar su esencia tuitiva o protectora. Siempre vigente con la realidad, y necesidad de la sociedad. El trabajo, producción, eficacia, bienestar general de los contratantes “trabajadores y empleadores”, son los objetivos y sujetos que conjugan mutuos replanteamientos para conservarse y mejorar resultados. Este es un escenario macro latente, que exige un acuerdo de voluntades sinceras, ante la realidad económica y social, a fin de adoptar nuevas modalidades de trabajo, minimizando eventuales lesiones a principios de derechos laborales consagrados en normas de orden público de rango más alto, así como en documentos internacionales ratificados por el país.

En el Paraguay, se puede ir adoptando nuevas modalidades de flexibilización de trabajo porque la Constitución Nacional vigente (1992) la permite, y además el Código de Trabajo “Leyes 213/93 y 496/95” la incluyeron, como constan en las normas del Capítulo IX –De la Terminación de los Contratos de Trabajo, art. 78 inc. “g”: “La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato.”. La flexibilización pasa desapercibida, ante la gravedad de la quiebra o liquidación judicial de la empresa; a ciencia cierta es flexibilizar la capacidad de producción, con el empleo permanente de los recursos humanos del establecimiento de trabajo afectado.

JUSTIFICACIÓN

A la hora de buscar trabajo, lo primero que se pregunta una persona, es cuánto tiempo de trabajo es?, cuánto va a durar, el pago, monto a cobrar? Pensando, puede ser más fácil que en otras épocas, teniendo en cuenta las nuevas formas y modalidades que ofrece la tecnología. La rigidez de las formalidades característica de la época del Derecho Laboral Clásico, hoy día está evolucionando. Si bien, sigue existiendo trabajos cuya naturaleza requiere indefectiblemente presencialidad y prestación continua, otros son de duración mixta o de ,hasta 12 horas, como las que se refieren al área de salud, monitores de torres de control o los viajes internacionales, que no permiten obviamente abreviarlos o modificarlos

a conveniencias recíprocas. Pero otros, sí pueden permitir consenso a los efectos de facilitar una conciliación puntual de intereses y resultados, como son: las responsabilidades, productividad, familia, trabajo y bienestar general. El concepto del trabajo, sus diversos Institutos, como el tiempo de trabajo, las jornadas de trabajo; los lugares de trabajo, las modalidades de realizarlos, han evolucionado a tal punto que el trabajo ya no es sinónimo de sufrimiento.

MARCO TEÓRICO

Constitucionalización del derecho laboral paraguayo

Los Derechos Laborales en Paraguay están consagrados en los Artículos 86 al 100 y en el 102 de la Constitución Nacional de 1.992. Las reglamentaciones son las del Código de Trabajo compuestos por las Leyes 213/93 y la modificatoria 496/95 respectivamente; también están otras que los actualiza o amplía. Para el sector público, se cuenta con la Ley 1.626/00, y otras que suman a sus disposiciones normativas. Debe recordarse, que existen numerosos Convenios de la O.I.T. ratificados por el Congreso, los cuales integran nuestro ordenamiento jurídico y laboral. Vale aclarar que el Derecho del Trabajo comprende todo lo relativo al fondo y forma (sustantivo y adjetivo-procesal), y hasta el presente el Derecho Humano del Trabajo y de la Seguridad Social de todos los habitantes del país, incluye el seguro obligatorio de trabajadores dependientes administrados por el I.P.S.

El estado como persona jurídica necesaria

La participación del Estado es importante y necesaria, sea como fiscalizador del cumplimiento de las normas laborales, legales y convencionales; o como intermediario o mediador entre trabajadores-empleadores, y sus respectivas organizaciones; y como empleador en el sector público. Debe tenerse en cuenta que el Estado es una persona jurídica necesaria, con un solo poder soberano, que ejerce en tres formas: administrando (Poder Ejecutivo), legislando (Poder Legislativo), e impartiendo justicia (Poder Judicial). En cada época de la historia del país, en los mencionados órganos, sus titulares elegidos conforman (en conjunto) el gobierno. Entonces, la concienciación sobre la flexibilidad debe comenzar entre los hombres y mujeres del gobierno, porque ejerciendo el poder del Estado tienen la obligación de garantizar el bienestar general o el bien común. El Estado, mediante el gobierno, debe actuar en las relaciones de producción para mantener el equilibrio, y evitar la concentración del poder económico para beneficios de unos pocos, y la pobreza para las grandes mayorías.

Revolución tecnológica y científica

En el siglo XXI, la Revolución Industrial sigue, mientras se producen nuevas innovaciones, desde los viajes al espacio, el despegue informático, o uso generalizado del computador: microprocesadores, chip, internet; los vuelos comerciales de reactores, el turismo espacial; la utilización de anticonceptivos para el control de la natalidad etc. Las naciones de alta tecnología experimentan los efectos de colisión entre esta nueva revolución y las anticuadas economías de la época anterior. Millones de personas viven preocupadas por los problemas actuales del planeta tierra: alimentación, energía, control de armamentos, de población, y pobreza, el clima, los recursos ecológicos y la necesidad del trabajo productivo y bien remunerado (1 Alvin Toffler . Plaza & Jane 1981 pág. 29).

Estamos en época de nuevas invenciones. “ésta surge por la manipulación de conocimientos, modificando y ajustando técnicas previamente disponibles, y a veces de originan en el “acaso”. De cualquier manera son necesarias operaciones intelectuales, que son el diseño, la evaluación, y finalmente su empleo según Luis Octavio Pimentel,(Directo Industrial, Sintieses 1999).

La información, la materia y la energía, a partir de la naturaleza, son necesarios para las actividades y creaciones del hombre. “Información” no se refiere al significado vulgar de “hacer conocer”. Todo lo que constituye un mensaje es información, como la chispa eléctrica. Un virus de la naturaleza contiene información. Las calculadoras electrónicas, convertidas en ordenadores, pequeñas y poderosas, son síntesis domesticadas de la capacidad de la naturaleza para fijar e intercambiar información. Allá por el año 1970 se tenía conciencia del gran progreso tecnológico, pero se desconocía aún el extraordinario factor de cambio como sería el microprocesador. El robot que puede hacer más trabajo, en menos tiempo y más barato. Pareciera que el robot anulará el trabajo del hombre. Pero para los más optimistas, esta revolución tecnológica creará la necesidad de una enorme aportación humana. Detrás de cada función informática se necesita miles de cerebros que compongan, formulen, imaginen, proyecten y se repartan las tareas del medio programático. Pero éstos serán los “empleos inteligentes que exigirán capacitación”.

“Desde hace varios años, ya se está produciendo, debido a los progresos de la electrónica y de la informática, una verdadera mutación en la naturaleza de los empleos. A las grandes novedades técnicas sigue siempre una revolución social. Así, la información de la sociedad provocará inevitablemente una explosión de nuevas necesidades de intercambios, de

comunicaciones, de conocimientos, que abrirán carreras, y suscitarán vocaciones inéditas”
(Servan Schreiber pág. 242 El Desafío Mundial- 1981).

De esta nueva situación nacen gran parte de los conflictos políticos, económicos y sociales de nuestra época, y plantean la necesidades de cambios que incluyen buscar y encontrar soluciones flexibilizadoras. La flexibilización laboral 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.

La flexilización en el plano laboral.

La flexibilización del Derecho del Trabajo es tema relativamente nuevo y está en la nueva revolución por conceptualizar su aparición. Pone sobre la mesa dos concepciones sobre el papel del Derecho del Trabajo: 1- una intervencionista, con predominio de la idea de protección al trabajador, considerando económicamente débil, y otra 2- liberal, que pregona la mayor libertad de gestión de la empresa, con reducción de cualquier intervención estatal al mínimo, y la adopción de mecanismos revocables, conforme a las necesidades de la producción y del mercado. La competitividad de la empresa es un factor de sobrevivencia. Considerando este panorama, debe afirmarse que la flexibilización no es un fin en sí mismo, sino un medio para tratar cuestiones fundamentales del mercado laboral, como el nivel de empleo, costo, productividad, competitividad, modernización con tecnologías, increíbles beneficios y desarrollo económico.

Los diferentes significados de la flexibilización 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 debe ser mediador entre lo económico y social, en búsqueda de soluciones de compromiso.

Flexibilidad laboral: concepto. Factores. Objetivos

La Flexibilización Laboral dice Luis Carlos Amorin R. “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. 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.

La Flexibilización Laboral se procura de diferentes formas: en el mercado laboral, sea por convenios colectivos, mejorando o modificando el proceso de producción, elaborando nuevas normas, legales o convencionales, etc.

Los factores que generan el movimiento de flexibilización son

- a) Imperativos del desarrollo económico
- b) La competencia económica globalizada
- c) La velocidad del avance de la tecnología
- d) El aumento del desempleo
- e) La tendencia o formación de una fuerte economía subterránea informal, para huir de la rigidez de la Ley Laboral clásica.

No existe un modelo de Flexibilización que pueda ser importada y aplicada. El grado de cultura de cada sociedad, y las condiciones económicas, así como la dependencia globalizada, determinan que cada país inicie o continúe el proceso de Flexibilización Laboral. Pero lo fundamental en todo proyecto o práctica de Flexibilización Laboral es la flexibilidad mental, de los agentes sociales, entendido como los sujetos de las relaciones de trabajo: los trabajadores, empleadores, sindicatos y el Estado.

Jornada de trabajo en el Derecho Laboral de Paraguay.

Al relacionar el tema de la Flexibilidad Laboral legal, es necesario remitirse al contenido del Derecho de Trabajo paraguayo de fondo para dejar en evidencia que contiene disposiciones flexibilizadoras directas y espacios abiertos para consagrarlas, de modo a mejorar el conjunto. Y la misma Constitución Nacional está en esa línea parcialmente permisiva. En las condiciones actuales, una reforma constitucional podría facilitar más la solución de conflictos laborales en épocas de crisis, en el sector privado y público, para todos los trabajadores y las empresas.

Siguiendo con el análisis, se encuentra que estos artículos del 86 al 100 C.N. permiten descubrir que no son todos rígidos, siendo varios de ellos flexibles con posibilidad de cambios, mediante nuevos reglamentos. En este trabajo vamos a ocuparnos de uno de ellos y se refiere a la Jornada de trabajo: art.

91 “De las jornadas de trabajo y de descanso”. “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas, o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.” La duración máxima o límite de la jornada diurna, de 8 horas diarias y 48 horas semanales, consagra la norma constitucional.

También fija la duración de las jornadas de los otros períodos de trabajo (nocturno y mixto). El art. 195 del Código del Trabajo, como reglamentación, dice que la “jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo caso especiales previstos en ese mismo Código de 8 horas diarias y 48 horas semanales cuando el trabajo fuere diurno (de 06:00horas a 20:00 horas), y de 7 horas por día y 42 horas en la semana, cuando el trabajo fuese nocturno (20:00 horas a 06:00horas).

La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendido en las jornadas diurnas y nocturnas. Su duración máxima será de 7 horas y media, y 45 horas en la semana. Tiene importancia el cambio de la “o” que consagraba la alternativa, por la letra “y” que es una conjunción que separa. Ahora bien, la duración de la jornada de trabajo de 8 horas es el resultado de una larga lucha de los trabajadores, adoptado internacionalmente por el Tratado de Versalles (1919). Las otras jornadas establecidas por motivos especiales son los enumerados en los artículos 198, 199, 202, 203, 204, 205 del Código de Trabajo. También el Código de la Niñez y Adolescencia (Ley 1.680/01) permite jornadas de 4 horas diarias y 24 horas semanales y 6 horas diarias y 36 horas semanales para los adolescentes trabajadores dependiendo de sus respectivas edades, reduciéndolos a 4 horas diarias y 24 horas de trabajo semanales, si estos trabajadores adolescentes concurren a instituciones de enseñanza a recibir las instrucciones básicas para su crecimiento y desenvolvimiento profesional. Recibiendo por dicho trabajo un salario fijado en la ley.

El Código del Trabajo de Paraguay, hace realidad la garantía de jornada más favorables, entendida como de menor duración, manteniendo el salario de 8 horas, para el trabajo nocturno (7 horas de duración), mixta de 7 horas y media; trabajos insalubres, peligrosos penosos, y en turnos rotativos, de 6 horas de duración.

La Jornada de Trabajo es el tiempo diario de permanencia del trabajador a disposición del empleador, en el local de trabajo o lugar acordado. Su duración depende del período (diurno, nocturno o mixto), y zona geográfica de ubicación. La jornada de trabajo constituye el aspecto activo (medida de tiempo) en relación de trabajo de cada periodo laboral y tiene una duración máxima en la generalidad de las legislaciones, con algunas excepciones (ejemplos industria de la construcción, trabajados combinados con simple presencia). Es importante saber en qué momento comienza y cuando termina. La doctrina menciona tres criterios: 1- el del tiempo efectivamente trabajado, debidamente cronometrado (el más flexible). 2- la jornada de trabajo que abarca todo el tiempo “desde que el trabajador sale de su casa hasta su regreso”. Es decir, que incluye el “tempus in itinere”, y 3- la definición del Código de Laboral Paraguayo: jornada es el tiempo (diurno, nocturno o mixto) de permanencia del trabajador a disposición del empleador, en el lugar de trabajo, es relativamente flexible.

La Ley fija la duración de las jornadas, que no riñe con la flexibilización como puede apreciarse. El sólo tiempo de trabajo no siempre garantiza el cumplimiento del contrato laboral, pues lo fundamental, sumando al aporte humano es la producción o resultado de la actividad.

Jornada a tiempo parcial o Part Time.

Contrato a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante una cantidad de horas al día, en la semana o el mes, inferiores a la jornada ordinaria diaria, semanal, o mensual, respetando el pago del salario hora fijado por ley, fundado en el principio de conmutatividad. Se reduce la duración del tiempo de trabajo escrito en el contrato.

Los trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial no pueden realizar horas extras, para evitar el reemplazo masivo de trabajadores permanentes y el horario completo. Un autor, Samuel Gumper manifestó en 1887 que: “las jornadas de trabajo diario serían demasiado largas mientras haya una persona que busque y no pueda encontrar empleo”, (del libro Temas actuales de Derecho Laboral, Dr. Jorge Egas Peña, Guayaquil, Ecuador, Edit., 1998). Desde entonces se desató una lucha para la reducción de la jornada de trabajo (8 horas, 7 y 30hs, 7hs, 6hs, 5 horas que como tiempo de trabajo semanal suman 48 horas, 44 horas, 40 horas o 35 horas semanales). El argumento es que servirá como medio para precautelar la salud física y mental de los trabajadores, y combatir el desempleo creando nuevas fuentes de trabajos.

Si únicamente se redujeran la duración de la jornada diaria, o el tiempo de trabajo semanal, sin crear nuevos puestos de trabajos, se resentiría la producción del país.

Cuando los mismos trabajadores ya ocupados en Paraguay realizan horas extras, sea hasta el límite permitido de 9 horas semanales, o más de ese tiempo como ocurre en la práctica, y en forma permanente se está evitando la creación de nuevos empleos.

El trabajo o los servicios de los domingos y feriados deberían ser realizados, en jornadas completas por otros trabajadores, que no sean los permanentes de la misma empresa, para crear empleos. Para estas labores no permanentes el pago podría ser diario.

Existen actividades que no respetan la jornada máxima legal, diarias y tiempos semanales (ejemplo: choferes de ómnibus del servicio público, así como otros sectores de la población que podrían trabajar solamente algunas horas o días de la semana como amas de casa, discapacitados. Es necesario resguardar el capital humano, prohibiendo trabajar más tiempo del máximo diario o jornada, y del semanal permitido.

Las estadísticas internacionales demuestran la buena acogida del régimen de trabajo o jornada parcial, en los últimos tiempos, especialmente en los países industrializados de economía de mercado.

El sector terciario o de servicios es el que más oportunidades brinda para la implantación de la modalidad de trabajo a tiempo parcial.

Prórroga de la jornada de trabajo y flexibilización

La reivindicación principal de los trabajadores era la limitación de la jornada de trabajo, la que fue consagrada en el Tratado de Versalles en 8 horas diarias o 48 horas semanales. Es una conquista que integra el Derecho Laboral. Con el tiempo esta norma flexible fue modificada por “8 horas diarias y 48 horas semanal”, mejorada por la costumbre del “sábado inglés” (se extiende el descanso semanal a partir del mediodía del sábado). Tuvo respaldo legal por Decreto Ley en el año 1943, durante el gobierno del Gral. Higinio Morinigo.

Una forma de flexibilización de la jornada de trabajo u horario consiste en que pueda ser variable. (Ejemplo: 8 horas en un día, 5 días o 7 días en otros). La compensación de horas faltantes para completar jornadas convenidas, debería admitirse. Si cumplida una jornada se alarga la actividad para completar horas faltantes de otra jornada, no debe considerarse como extra, sino regularización acordada

libremente. A esto se puede considerar prórroga de jornada de trabajo flexibilizada sin importar remuneración adicional al efecto.

Actualmente, con el desarrollo del automatismo y de la cibernética, existe la reducción de la jornada de trabajo. Parece necesario disminuir la duración de la jornada. A contrario sensus, se quiere evitar el aumento de su duración. Se extiende desde el momento en que el trabajador llega al lugar donde debe prestar el servicio, está a disposición ejecutar la obra o recibir las órdenes e instrucciones para el trabajo de cada día, hasta la terminación del mismo, excluido el tiempo de los descansos intermedios y para la alimentación. Los datos precisos deben constar en el Reglamento Interno de Trabajo.

La limitación de las horas ocupadas (jornadas) tiene fundamentos biológicos, filosóficos y psicológicos. Las Encíclicas papales repiten hasta el cansancio que el hombre no es una máquina. No viven para trabajar únicamente. Eso sí, debe trabajar para vivir dignamente. Por otra parte, con la limitación del tiempo de trabajo se facilita la convivencia familiar, las necesidades culturales, y recreaciones honestas, importantes para el equilibrio psíquico.

La duración del trabajo diario depende también de las condiciones o naturaleza de la actividad: así, cuando existen condiciones de insalubridad (especificada como tal por la autoridad competente), la jornada debe ser disminuida para contrarrestar el tiempo de exposición al riesgo (25%), independientemente del uso de los equipos de protección (E.P.I.). En el Brasil, y otros países, el trabajo insalubre tiene adicional o recargo salarial.

Cuando el trabajo se realiza en turnos rotativos continuos, sin descanso intermedio, también procede la reducción de la jornada, porque aumenta el riesgo de accidentes. Los trabajos realizados en condiciones penosas, que significa con dificultades por la posición física del trabajador en espacios reducidos (minas, tuberías, etc.), así como aquellas actividades de máximos riesgos, donde la integridad física o la vida del trabajador no tienen protección segura (ejemplos: manipulación de combustibles, (naftas, alcohol, gasoil), constituyen igualmente fundamentos válidos para disminuir la duración de la jornada (a 6 horas diarias). Se pagan en otras latitudes el adicional por peligrosidad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta, que las disposiciones de orden público de rango más alto, permiten la posibilidad de contar con jornadas de trabajo más favorables, y además en armonía con los principios fundamentales

del Derecho de Trabajo, como el Protectorio y sus derivados, tales el Induvio pro- operario, de la Norma más favorable en conjunto, y el de la Condición más beneficiosa, pueden acordarse jornadas de duración menores sin disminuir salarios, pero con vistas a optimizar, no sólo conservar el ritmo y nivel de producción, sino a la vez para aumentarlos, dependiendo de la naturaleza del trabajo, siempre y cuando estas fuesen permitidas. Es sabido que el trabajador que goza de buenos tratos, es más proactivo y productivo..

Un primer ejemplo, del enfoque en cuanto a la duración y nueva modalidad de la jornada de trabajo, es la establecida en nuestro ordenamiento jurídico laboral recientemente, y se refiere a la jornada de empleo a tiempo parcial, pero el salario es el mínimo legal en forma proporcional.

Otro ejemplo en cuanto a la formalidad de trabajar son los referentes al Contrato Especial de Trabajo a Domicilio, en cual se encuentra fuera de la fiscalización directa del empleador, sin control de la cantidad de horas diarias trabajadas. Otro capítulo que sigue es del de Teletrabajo. Son nuevas formas de flexibilizar el trabajo en Paraguay.

Hoy, está fuertemente arraigada la tendencia de conciliar, lo mejor posible, el punto común de ganancias recíprocas para ambas partes contratantes: por un lado la producción y por el otro el bienestar del trabajador y su familia..

Últimamente, el acontecimiento de efecto mundial de la Pandemia del Covid-19 demostró, aunque por fuerza mayor sobreviniente, que si pueden plantearse nuevas formas de trabajar, sin resentirse negativamente la producción, con precarizaciones de hecho temporal, o como soluciones no escritas ante las realidades de emergencias.

En otras palabras, permitirse consensuar en nuevas facilidades de trabajar como el replantear menor duración de jornadas de trabajo, el lugar de ejecución de trabajo que puede ser el hogar, gracias a las innovaciones de la tecnología, y la globalización de la economías. Es posible reformular mejores condiciones que favorezcan a los trabajadores y empresas.

El boom del momento está en el tema del “horario más flexible”: entendido como principio y final de la jornada del trabajador en la empresa. Aparece regulada en jornadas de trabajo del trabajador adolescente, jornadas de trabajos insalubres, peligrosos penosos, continuos y rotativos. Nada impide que se extienda a otras actividades, asumiendo un compromiso y control para asegurar la mejor producción

posible. Así como se podrían trabajar menos horas, también se puede trabajar más horas, sin que ello importe jornadas extraordinarias, ni explotación. Podría considerarse como un tiempo de trabajo anticipado a crédito del trabajador, compensable con tiempo libre equivalente. Es el origen del Banco de horas de trabajo.

La principal barrera u obstáculo contra estas consideraciones, no es de índole legal normativo, sino mental. Conviene analizar la época en que vivimos, e ir ayornándonos, por que de lo contrario, apuntaríamos al fracaso, superados por los robots, y la inteligencia artificial, de consecuencias imponderables. Y sin dudas, es necesario conservar a la mano de obra y profesiones tradicionales para convivir con la tecnología viniente, cuya presencia se descubre en las investigaciones de Andrés Oppenheirm publicada en su obra “Sálvese quien pueda”.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de investigación

La investigación fue no experimental, consiste en estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos. (Miranda de Alvarenga, 2020).

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, 2018) Relacionado a ello, (Hernández-Sampieri, 2018), expresa que: “el enfoque cualitativo consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista.

Tipo de investigación

La investigación fue descriptiva. Se describen y detallan las características más importantes del fenómeno estudiado. (Miranda de Alvarenga, 2020)

Hernández Sampieri (2018), al respecto, menciona que; “con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

Nuevas formas de organizar el trabajo en las mejores condiciones, es la consigna en esta época. Es como el paradigma que deben vencer tanto las autoridades competentes, como los otros actores laborales: de

empleadores y los trabajadores con sus respectivas organizaciones o sindicatos. De un tiempo a otro, va a llegar inexorablemente, la necesidad de organizar las jornadas de trabajos, que aseguren la producción, empleando los controles necesarios que avalen el esfuerzo y responsabilidad de la parte trabajadora, a fin de permitir nuevas conquistas Laborales. La Flexibilización Laboral legal, no quiere decir precarizaciones, simulación o fraude a la Ley, sino conservar la mano de obra trabajadora, creando nuevas alternativas, estrategias que conquisten el interés de los sujetos, que reditúen sus esfuerzos en mejor productividad en sus establecimientos de trabajos. Vale citar un ejemplo, señalado en comunicaciones del (Banco Interamericano de Desarrollo pág. 15 “El futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe”), del exitoso caso de Finlandia, al mencionar que es un país pionero en la regulación y promoción de la flexibilidad laboral interna. Desde 1996, hace más de dos décadas, puso en énfasis en los arreglos de trabajo flexible, con miras a mejorar el balance de vida-trabajo. Por otra parte, Finlandia elegido como el país más feliz del mundo por quinto año consecutivo, según el World Happiness Report 2022, tiene amplias libertades a la hora de trabajar. ¿Será que la flexibilidad laboral contribuye a la felicidad?

Personalmente, en este trabajo comparto estas reflexiones. Existen otros pensamientos favorables a planteamientos de cambios y ajustes de jornadas de trabajo, más flexibles, nuevas propuestas en lo referente a las horas de trabajo, siempre que la naturaleza de la actividad real y razonablemente permita ajustes, en el lugar y tiempo de trabajo, horas trabajadas efectivamente, horas de trabajo compensadas, créditos de horas trabajadas, banco de horas, semana de trabajo comprimida como para adelantar los días de descanso, y así emplear la fórmula más vanguardista de trabajar conocida como 4 D. (por que sólo se trabaja 4 días en la semana), siempre y cuando se den armoniosos relacionamientos de las normas positivas, de consenso de las partes contratantes, y exitosa cantidad de producción. Extender el horario de trabajo, sin que esto se considere horas extras trabajadas, bien podría ser otra innovación. Esto ya se da exitosamente, en otros países como Inglaterra, España, Japón, y otros.

Otra original modalidad de trabajo digna de citar, es la que vienen presentando ciertas empresas, es la del sistema de trabajo 4-1 (cuatro uno) que se traduce en cuatro días de trabajo on line y un día de trabajo presencial. Es decir que hay sectores empresariales y de trabajadores muy vanguardistas e ingeniosos que dan prioridad a las condiciones más favorables de trabajar sin descuidar el objetivo de la producción.

La inclusión de estas flexibilizadas formas de trabajar puede ser incorporadas en nuestro país Paraguay, a través de los Contratos Individuales de trabajo, como en virtud de los Contratos Colectivos de Trabajo respectivamente, puesto que, en Derecho de Trabajo, los acuerdos de partes más beneficiosos constituyen una Ley; la que no encuentra reparo constitucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y Productividad*. . Santillana.

Constituciones Nacionales del Paraguay.

Código de Trabajo vigente del Paraguay.

DEBESSE, M. (1990). *La crisis de la originalidad juvenil*.

Dominguez, M. (1997). *La Constitución del Paraguay*. Talleres Nacionales de H.Kraus.

Enciclopédico, D. (2019). *Conceptos Generales*. Espasa Calpe S.A.

Estadística, I. N. (2022). *Encuesta Permanente de Hogares Continua* . Dirección de Estadísticas Laborales y Condiciones de Vida.

“El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. La flexibilidad llegó para quedarse – 2022”.

Fariña, J. M. (1994). *Contratos Comerciales Modernos*. Astrea.

García Manrique, R. (2012). *El valor de la seguridad jurídica*. Edersa.

González, O. (2021). *Análisis Estructural*. LIMUSA, S.A. .

Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Libro Guía Laboral del Prof. Dr. Felipe Santiago Paredes, edición actualizada de 2022.

Manual de Derecho de la Niñez y Adolescencia de la Dra. Alicia Beatriz Pucheta de Correa 2011 – 3ra Edición, y 2da reimpresión.- IMCOM- Impresiones y Comunicaciones.

Maquieira, C. (2015.). *Finanzas Corporativas*. Pearson Prentice Hall.

Miranda de Alvarenga, E. (2020). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa* (6° ed.).
Por la autora.

Mundial, B. (2017). *Diagnóstico del empleo en Paraguay*. Banco Mundia.

Mundial., B. (2014). *Revisión del Gasto Público del Paraguay*. Litoral.

Tesis Doctoral “Criterios de Flexibilización Laboral para un reforma laboral en Paraguay”, aprobada el 20 de septiembre del año 2007, en la Facultad de Derecho U.N.A, sede Central – Asunción – Paraguay; con la máxima calificación SUMMA CUM LAUDE de Lilya María Bellmar Casal Di Lascio.

Werther, D. y. (2017). *Administración de Recursos Humanos, Gestión del capitalhumano*. Sexta edición.