

Jornadas de trabajo y cumplimiento de la ley laboral en locales gastronómicos en Horario Nocturno. Caso de Estudio Patio de Comidas.

Simón S. Zalimben

Director del Centro de Investigación Aplicada, FCCAyE UCA

simon.zalimben@uc.edu.py

Graciela Ortiz

Docente Derecho Laboral, FCCAyE UCA

graortiz@gmail.com

Diciembre 2.019. Centro de Investigación Aplicada.

Facultad de Ciencias Contables Administrativas y Económicas.

Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción.

Abstract

La presente investigación es un caso de Estudio de verificación del cumplimiento de las jornadas de trabajo y cumplimiento de la ley laboral en locales gastronómicos en el horario nocturno del Patio de Comidas de un Shopping Center de Asunción.

El objetivo es verificar el cumplimiento de la jornada laboral y en caso de existir jornadas extraordinarias, el pago o no dicha remuneración conforme a las declaraciones de las personas que formaron parte del estudio.

Para el presente análisis se realizó una encuesta en el mes de noviembre de 2019 a los encargados y dependientes de locales del patio de comidas, en el horario comprendido entre las 18:30 a 00:30.

I. Antecedentes

El Centro de Investigación Aplicada de la Universidad no ha podido identificar previamente una investigación empírica sobre el grado de cumplimiento de las disposiciones laborales y en especial sobre el grado de cumplimiento por parte de las empresas del cumplimiento de las remuneraciones extraordinarias.

El presente estudio es el primero de este centro que busca identificar dicho grado de cumplimiento y para ello se tomó una muestra de los locales que operan en el patio de comidas de un Shopping Center de la ciudad de Asunción.

El relevamiento se hizo con base a las informaciones en calidad de declaraciones juradas por parte de las personas entrevistadas y de los cuales se desprenden los datos que son analizados más adelante.

II. Marco Normativo

DURACION DE JORNADAS

Art. 193. C.T. Considerase como jornada de trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

Conclusiones Oficiales del Instituto Paraguayo de Derecho del Trabajo: 1. La regulación del tiempo de la prestación de trabajo establecida legalmente es de orden público y los beneficios por ella reconocidos son irrenunciables por el trabajador; dicha regulación debe estar sujeta, en cuanto a su cumplimiento, a permanente fiscalización administrativa. 2. La regulación legal sobre duración del tiempo de prestación del trabajo es aplicable a todas las personas que reúnen la calidad de trabajador según el C.T., cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. 3. **Jornada legal** es el tiempo de duración máxima de la prestación laboral en un día o en una semana, en los casos previstos en la ley. 4. **Jornada ordinaria** es el tiempo de duración del trabajo que coincide con la jornada legal. 5. **Jornada normal o usual** es el tiempo de duración del trabajo pactado convencionalmente, o establecido por la costumbre o el uso local. 6. **Jornada de trabajo efectivo** es el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador; se computa desde el momento preciso en que el trabajador debe estar presente en el lugar de trabajo para recibir órdenes o instrucciones según el horario fijado y termina precisamente cuando el trabajador concluye su faena, salvo el tiempo de descansos legales o convencionales, en que el trabajador puede disponer libremente de su tiempo o de sus movimientos. 7. El tiempo en que el trabajador permanezca inactivo, por causas ajenas a su voluntad dentro de la jornada normal, será considerado laborable para todos los efectos. 8. **La jornada humanitaria** es el tiempo máximo de duración del trabajo, menor a la jornada legal, cuando se requiere del trabajador un desarrollo considerable de energía física o mental. A falta de acuerdo entre las partes, su duración debe ser fijada por el Juez en cada caso. (Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, Cristaldo Jorge Darío y Cristaldo Beatriz, pág. 409)

Art. 194. C.T. La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

Distribución de la jornada: la ley sustantiva distribuye la jornada diaria de trabajo en ocho horas y en doce horas. Más la misma no es absoluta cuando a continuación indica “o de cuarenta y ocho horas semanales” y de hecho aquella jornada diaria se prolonga – normalmente – por una o más horas para dar lugar al que se conoce como “Sábado Inglés” o distribuir las cuarenta y ocho horas semanales en cinco días de la semana, de lunes a viernes. No por ello, aquellas horas que exceden a las ocho horas diarias son abonadas como extraordinarias, porque en realidad no lo son. Ac. 51, 8-VI-93. (Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, Cristaldo Jorge Darío y Cristaldo Beatriz, pág. 411)

Art. 195. C.T. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas.

Comentario: el trabajo nocturno requiere la previa autorización de la Dirección del Trabajo; este organismo no acordará la autorización sino por razones justificadas, cuando el trabajo no pueda realizarse en la jornada diurna, y siempre que se trate de las situaciones previstas en el Art. 209 C.T. Los trabajadores que prestan servicios durante la jornada nocturna en ningún caso podrán trabajar durante la jornada diurna siguiente. La autorización no podrá exceder de 7 horas diarias ni de 42 horas semanales. (Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, Cristaldo Jorge Darío y Cristaldo Beatriz, pág. 411)

Art. 196. C.T. La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media o cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno.

DESCANSO

Art. 200. C.T. Durante cada jornada, las horas de trabajo deben distribuirse al menos en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 201. C.T. Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en este Código.

Conclusiones del IPDT: **1) Concepto:** por jornada extraordinaria debe entenderse la prestación suplementaria de trabajo como prolongación de la jornada ordinaria, por necesidades técnicas o económicas de la empresa, para desempeñar las tareas contratadas dentro de los límites y con las remuneraciones que la ley establece. **2) Clasificación:** el trabajo extraordinario puede ser diurno o nocturno; también puede clasificarse en ocasional, transitorio o permanente. **3) Carácter:** de acuerdo con el Art. 66 inc. g) C.T. la prestación del servicio extraordinario en las circunstancias especiales previstas por la ley constituye una obligación para el trabajador, cuyo cumplimiento únicamente puede excusarse cuando existe causa justificada o pacto que lo dispense. **4) Presunción:** La prestación de trabajo extraordinario no se presume, debiendo demostrar el trabajador, por cualquier medio de prueba, y acreditada esta circunstancia se presume las horas extras alegadas por el trabajador si el empleador no presenta el libro de horas extras debidamente llevado.

Pago de trabajo extraordinario. La autorización oficial concedida para la realización de trabajos extraordinarios en los casos permitidos, no le exime al empleador el pago por el excedente de la jornada legal ordinaria, la cual debe ser considerada y remunerada como trabajo extraordinario. Ac. N° 94, 7-X-91. (Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, Cristaldo Jorge Darío y Cristaldo Beatriz, pág. 418)

Art. 202. C.T. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

- a) de accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al solo objeto de evitar trastornos en la marcha regular de la empresa;
- b) de reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo;
- c) temporalmente, para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias; y

d) por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, fundado en el criterio de colaboración para fines de interés común, de la empresa y de los trabajadores.

Art. 203. C.T. Las jornadas extraordinarias únicamente podrán exceder de los límites legales, en caso de fuerza mayor, accidentes o peligros graves que amenacen la existencia de las personas o la empresa

Art. 212. C.T. Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.

Comentario: el Art. 91 de la Constitución nacional, en su párrafo final preceptúa: “los descansos y las vacaciones anuales serán remuneradas conforme a la ley”; sin embargo, el descanso legal que se remunera según el Código es el descanso anual, denominado por eso vacaciones anuales remuneradas. También el descanso semanal de los trabajadores que perciban sueldo. (Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, Cristaldo Jorge Darío y Cristaldo Beatriz, pág. 423)

Art. 213. C.T. Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.

Excepcionalmente, puede estipularse un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto laboral y dentro de la siguiente semana a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

- a) trabajos no susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma empresa;
- b) labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fuesen indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y
- c) trabajos que eventualmente sean de evidente y urgente necesidad de realizar por inminencia de daños, accidentes, caso fortuito, fuerza mayor u otras circunstancias transitorias inaplazables que deben aprovecharse.

Comentario: Finalidad del descanso legal. La finalidad esencial de la ley al respecto de los descansos legales es que éstos sean realizados, por ser necesarios para la salud física y mental del trabajador; de ahí que su inobservancia hace pasible al empleador de la sanción de multa. El control y aplicación de la mencionada sanción queda a cargo de la autoridad administrativa del trabajo. Para facilitar dicho control debe elaborarse una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados en las circunstancias previstas en el Art. 214, con los turnos de descansos compensatorios correspondientes a cada uno de ellos. **Omisión del descanso semanal compensatorio.** Habiendo el laborante trabajado los domingos y feriados civiles y religiosos sin dársele el descanso semanal compensatorio, debe percibir el salario por esos días trabajados, con el recargo legal correspondiente. **Recargo.** La ley establece como día de descanso semanal, normalmente los domingos. El día de descanso puede ser excepcionalmente, a cambio del dominical, un día cualquiera de la semana siguiente en los incisos: A), b) y c) del Art. 214. Si trabajara un día domingo sin que fuese concedido al trabajador el descanso compensatorio en otro día de la semana, obviamente toda la jornada de ese día debe ser con remuneración doble y el empleador se hace pasible de la sanción de multa. Si el trabajo se realiza en día feriado, esa jornada debe ser con remuneración adicional del 100% respecto al día hábil. El empleado que tiene el domingo como día libre, recibe el salario por ese día libre. Si es llamado a trabajar el domingo percibirá doble salario, y tendrá un día libre durante la misma semana (descanso compensatorio). Por otro lado, el jornalero solamente percibe salario por día trabajado. No trabaja el domingo, pero tampoco percibe salario. Por tanto, si es llamado para trabajar el domingo debe percibir doble jornal.

Sueldo incluye domingos y feriados. Los días de descanso obligatorio no tienen por qué descontarse en los casos de salarios pagados a sueldo. Ac. N° 77, 25-VII-88, (Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, Cristaldo Jorge Darío y Cristaldo Beatriz, pág. 424)

Fundamento del descanso semanal. El descanso semanal a que tiene derecho el trabajador comprende un día de reposo una vez por semana y tiene su principal fundamento en la necesidad del trabajador de reparar sus energías, pues los descansos entre jornadas no son suficientes para reparar fuerzas y así el trabajador va acumulando cansancio físico y mental, cada vez más intenso, del que debe liberarse de tiempo en tiempo.

Art. 214. C.T. Los empleadores deberán confeccionar una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados en las circunstancias previstas en el artículo anterior, con los turnos de descansos compensatorios correspondientes a cada uno de ellos. Dicha planilla se colocará en lugar visible del establecimiento.

Comentario: el Art. 214 del C.T. obliga a los empleadores a confeccionar una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados los domingos, con los turnos de descanso compensatorio correspondiente a cada uno de ellos, tampoco ésta norma condiciona la existencia de dicha planilla la posibilidad de las jornadas dominicales. Esta disposición tiende a asegurar al trabajador el descanso compensatorio así como el conocimiento con antelación y certeza del día que le corresponde, además de facilitar la inspección y fiscalización de la A.A.T. por otra parte, la falta de dicha planilla puede generar la presunción de veracidad de las afirmaciones del trabajador, cuando se discute en juicio acerca de los datos que en ella debe figurar (art. 161 C.P.T.) Ac. N° 144, 5-X-00.

Art. 215. C.T. Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.

Art. 216. C.T. Los trabajos que requieran una labor continua serán reglamentados de modo que los trabajadores puedan disponer del número de días que este Código considera como de descanso semanal obligatorio.

Art. 217. C.T. Serán también días de descanso obligatorio los feriados establecidos por la ley

REMUNERACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 234. C.T. Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

El trabajo nocturno será pagado con un treinta por ciento (30%) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno.

Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (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.

Comentario: Trabajo extra. Prueba directa: la prueba de su existencia debe ser directa, completa y asertiva. Es decir, iluminará las fechas en que fueron requeridos tiempos adicionales; las tareas realizadas cada vez y duración del servicio ocasional. No basta la expresión genérica que dice “el actor solía quedarse algunas veces a trabajar después de pasado el horario establecido”. **Trabajo extra. Justificación.** La justificación del reclamo de salarios por trabajo realizado en horas extras requiere se compruebe con suficiencia haberse laborado en horarios que sobrepasen a la jornada máxima legal.

Conclusiones oficiales del IPDT: 1) en todos los casos de remuneración con recargo de salarios debe tenerse en cuenta el salario percibido en dinero y en especie, cualquiera sea su denominación o método de cálculo, porque el conjunto de dichas prestaciones debidas por el empleador constituye la retribución real que obtiene el trabajador. En estos casos los recargos deben efectuarse sobre el promedio mensual de todas las remuneraciones. 2) para establecer el recargo por trabajo extraordinario diurno en día hábil debe hallarse primeramente el importe de la hora diurna ordinaria; este salario hora obtenido se recarga con el 50% y se multiplica por la cantidad de horas extraordinarias laboradas en la semana, quincena o mes, según sea la forma de pago de salario convenida entre las partes. 3) en el caso de trabajo nocturno ordinario en día hábil, el recargo del 30% debe efectuarse sobre la base del salario hora diurno ordinario; este resultado se multiplicará por la cantidad de horas nocturnas ordinarias trabajadas, y se tendrá así el jornal nocturno ordinario respectivo. 4) las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con un ciento por ciento de recargo sobre el importe del salario hora nocturno ordinario en día hábil. 5) Si se pacta el trabajo a destajo dentro de la jornada legal de trabajo, la labor efectuada excediendo la jornada legal debe abonarse con el recargo correspondiente, según que la jornada sea diurna o nocturna, siempre que pueda probarse la cantidad y calidad de la tarea efectuada dentro de las horas extraordinarias. (Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, Cristaldo Jorge Darío y Cristaldo Beatriz, pág. 454/455)

SALARIO MÍNIMO

Art. 249. C.T. Salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.

Comentario: concuerda con el Art. 92 de la Constitución Nacional, que dispone: “la ley consagrará el salario vital mínimo y móvil”. **Forma del contrato individual.** La remuneración superior al mínimo legal convenida entre las partes, impone al empleador la forma escrita ineludiblemente, y su omisión configura para el mismo una falta sancionable con multa. **A quienes se aplica.** Todo trabajador desde los dieciocho años de edad tiene derecho al salario mínimo sin distinción de sexo ni categoría laboral, y siempre que no adolezca de alguna deficiencia física o mental o no se desempeñe como aprendiz. El salario mínimo vital constituye el piso de la remuneración. Se paga en efectivo y, para su cálculo, no se tiene en cuenta las asignaciones familiares. (Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, Cristaldo Jorge Darío y Cristaldo Beatriz, pág. 470)

Salario proporcional. El salario mínimo es debido por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal de ocho horas diarias, y lógicamente las labores que no requieren plena ocupación y que permiten al trabajador dedicarse a otras actividades remuneradas dentro

de la jornada máxima legal, pueden ser pagadas en proporción al tiempo de su ocupación. Ac. N° 72, 9-IX-86.

Art. 250. C.T. El salario vital, mínimo y móvil será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores:

- a) el costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales, de acuerdo con el artículo anterior;
- b) el nivel general de salarios en el país o región donde se realice el trabajo;
- c) las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva;
- d) la naturaleza y rendimiento del trabajo;
- e) la edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad; y
- f) cualesquiera otras circunstancias que fuesen congruentes a la fijación.

Art. 251. C.T. A los efectos del artículo anterior, el territorio de la República se dividirá en zonas urbanas y rurales, fijándose el salario mínimo de modo general para cada una de ellas o para una o más industrias o trabajos similares, si así fuere indispensable, previo estudio minucioso de sus especiales condiciones económicas.

Art. 259. C.T. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

Será nula de pleno derecho toda cláusula contractual que establezca un salario inferior al mínimo legal.

El trabajador a quien se le hubiese pagado un salario inferior al mínimo tendrá derecho a reclamar del empleador el complemento debido. La autoridad administrativa del trabajo fijará sumariamente el plazo que no excederá de treinta días para el pago de la diferencia.

Art. 260. C.T. Se dará la más amplia publicidad a los salarios mínimos en periódicos y mediante la fijación de carteles en lugares visibles de los centros de trabajo.

LEY N° 5764: QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 255 DE LA LEY N° 213/93 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO”, Y DEROGA EL ARTÍCULO 256 DEL MISMO

Artículo 1°.- Modifícase el Artículo 255 de la Ley N° 213/93 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO”, el cual queda redactado de la siguiente manera:

“Art. 255.- La consideración del reajuste del salario mínimo será efectuada por el Poder Ejecutivo a propuesta del Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), sobre la base de la variación interanual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) y su impacto en la economía nacional, al mes de junio de cada año.

La Autoridad Administrativa del Trabajo, cuando las conclusiones así lo indicaran, elevará al Poder Ejecutivo para su consideración y resolución, antes del 30 de junio de cada año, la propuesta de reajuste de salario mínimo, acompañada de las memorias correspondientes.

En los casos de profunda alteración de las condiciones macroeconómicas y financieras o de elevadas tasas de inflación, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos podrá reunirse en un período distinto al indicado anteriormente, y considerará para la fijación del porcentaje del reajuste, los informes sobre la inflación y la situación económica y financiera del Banco Central del Paraguay y del Ministerio de Hacienda, como así también, las perspectivas o proyecciones inflacionarias y económicas respectivas.”

Artículo 2°.- Una vez vigente la presente Ley, en la brevedad posible, la Autoridad Administrativa del Trabajo, por medio del Consejo Nacional de Salarios Mínimos, considerará la variación acumulada de la inflación desde el último reajuste salarial, a fin de elevar al Poder Ejecutivo la propuesta de modificación para el año 2016.

Artículo 3°.- Derógase el Artículo 256 de la Ley N° 213/93 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

CONSTITUCIÓN NACIONAL

CAPÍTULO VIII: DEL TRABAJO

SECCIÓN I DE LOS DERECHOS LABORALES

Artículo 86 - DEL DERECHO AL TRABAJO

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Artículo 87 - DEL PLENO EMPLEO

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

Artículo 88 - DE LA NO DISCRIMINACION

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 89 - DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.

La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Artículo 91 - DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO

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

Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

Artículo 92 - DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Los trabajadores tienen derechos a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna.

La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

Artículo 93 - DE LOS BENEFICIOS ADICIONALES AL TRABAJADOR

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

Artículo 99 - DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES

El cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación.

III. Marco Metodológico

El revelamiento de los datos se realizó a partir de la encuesta que se encuentra en el anexo, a los funcionarios del patio de comidas de un Shopping, ubicado en barrio Ykua Sati, de la ciudad de Asunción.

La técnica de levantamiento de datos fue a través de cuestionarios estructurados realizados en el mes de noviembre de 2019, y subidos a la nube de manera inmediata, con dispositivos móviles. El universo representó a todos los encargados y dependientes de locales del patio de comidas, en el horario nocturno, se consideró desde la 18:30 a 00:30. El tamaño de la final de la muestra aleatoria fue 35 personas.

Al ser un caso de estudio solamente se limitó al patio de comidas de la plaza de compras mencionado anteriormente.

IV. Análisis de Datos

Del total de encuestados 44% personas eran mujeres y 56% hombres. El promedio de edad, fue de 26,6 años, pero en los extremos se identificó personas de 19 años y 47 años en la muestra, donde en ambos casos conicidió que eran del mujeres y que desempeñaban la función de mozas.

Un hecho destacable es que la mayoría de las encargadas de salón, local o manager, eran mujeres que tenía entre 24 y 27 años en el horario indicado más en el marco metodológico. Por otra parte, el promedio de edad de los cajeros fue 24 años, donde la distribución entre hombres y mujeres fue del 50%.

El tiempo que receso reportado en la mayoría de los casos fue entre 30 a 60 minutos, e indicaron también que es un horario variable no siempre a la misma hora y que es “rotativo con sus compañeros”, es decir que cubren entre los compañeros.

Del total de encuestados sólo una persona indicó que no le comunicaron al inicio de la relación laboral el horario que debía cumplir, en este caso el puesto afectado fue el de auxiliar de cocina.

Sin embargo el total de los encuestados, indicó que el horario de entrada se respeta, pero casi un cuarto de los encuestados señaló que el horario de salida no se respeta.

¿Se respetan por parte de su empleador el horario de entrada?

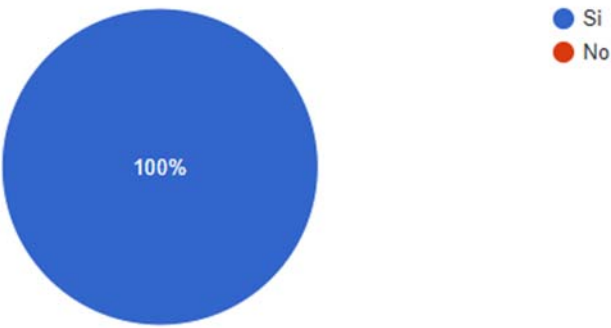


Ilustración 1. Fuente: Elaboración Propia

¿Se respetan por parte de su empleador el horario de salida?

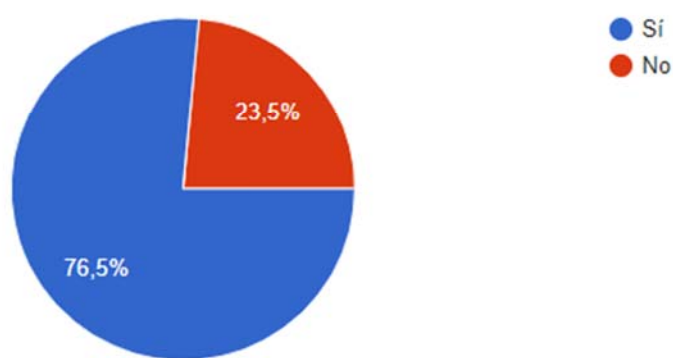


Ilustración 2. Fuente: Elaboración Propia

Asimismo, más de un cuarto de los encuestados indicó que el horario de receso no se respeta y es coincidente con el resultado del tiempo y el horario en que son tomados los recesos que son más bien flexibles.

¿Se respetan por parte de su empleador el horario de receso?

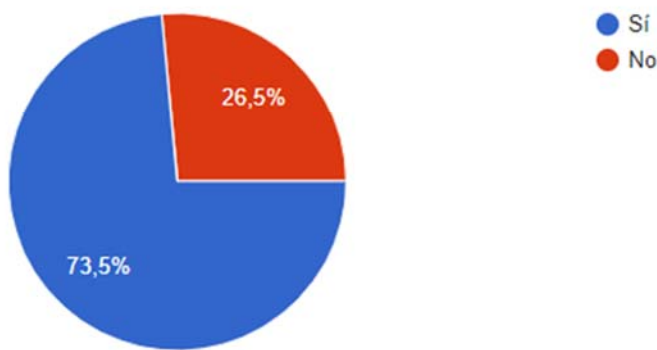


Ilustración 3. Fuente: Elaboración Propia

El 20,6% de los trabajadores reportó que trabaja horas extras, y los motivos principales son: (i) suplir la ausencia de un compañero; (ii) feriados o días festivos; (iii) temporada alta como promociones, eventos, aniversarios, o festejos; y, en menor medida (iv) realizar labores administrativas.

Consultado el grupo que trabajó horas extras si le pagan el salario completo con el recargo por las horas extras: 6% indicó que no, 24% que algunas veces, y 71% que sí lo pagan conforme a las disposiciones.

De este grupo 53% indicó que no prefiere cumplir el horario extraordinario, y el restante 47%, si lo desea los motivos en orden de prevalencia son los siguientes:

Motivos por los que <i>si prefieren cumplir</i> con horario extraordinario	Motivos por los que <i>no prefieren cumplir</i> con horario extraordinario
- Mayores ingresos - Mayores ingresos, a pesar de querer utilizar el tiempo para estar con la familia	- Cansancio o poder descansar (dos hombres con edad entre 23 y 25 años) explícitamente indicaron que para estar con su bebé o pasar con más tiempo con la familia - Poder usar el tiempo para estudiar - El esfuerzo no es suficiente para la remuneración recibida - Dificultad para volver a la casa si se cumple con las horas extraordinarias

Tabla 1. Motivos de elección de horario extraordinario. Fuente: Elaboración propia

En ambos casos la distribución fue de 56% hombres y 44% mujeres para quienes prefieren o no cumplir el horario extraordinario.

Finalmente se consultó sobre la posibilidad de negarse a realizar horas extras y 53% indicó que si puede hacer. Este grupo contestó que la flexibilidad se debe a una buena comunicación o un aviso anticipado a los supervisores, o incluso que dichas horas pueden ser compensadas con otros días de trabajo.

Quienes indicaron que no se pueden negar prevalece el motivo de falta de personal, antes que sanciones o disposiciones contractuales.

V. Conclusiones

Si bien las personas que formaron parte de la muestra, al principio sentían recelo al momento de contestar, cuando se le explicó que la misma era para fines académicos, con el desarrollo y analizando el tipo de consultas mostraron mayor apertura a contestar la misma.

Los datos desprenden que para la muestra tomada, más de ¾ de los locales cumplen con el horario laboral. Igualmente las empresas son rigurosas con el cumplimiento del horario de entrada de sus funcionarios pero no así con el de salida, ni el horario de descanso.

Esta situación era similar tanto para con puestos más bajos en la organización -personal de limpieza y meseros-, así como encargados de los locales.

Del total de personas entrevistadas sólo un 6% indicó que no recibe remuneración adicional cuando cumple horas extras, y casi un cuarto que la recibía de manera parcial. Lo cual nos da casi un tercio de los entrevistados, que no recibieron las remuneraciones extraordinarias conforme a la legislación nacional.

Por otra parte se identificó cierta flexibilidad tanto de empleados como supervisores al momento de negociar la jornada adicional, si es que la misma se plantea con anticipación. Finalmente dos resultados importantes son que las personas desean pasar más tiempo con sus familiares y que un número importante a pesar de recibir una remuneración complementaria consideran que el esfuerzo no es suficiente para la remuneración recibida.

VI. Referencias

1. Constitución de la República del Paraguay (1992). Asunción – Paraguay. 20-Jun-1992.
2. Cristaldo Montaner J y Cristaldo Rodríguez. (2002). Legislación y Jurisprudencia del trabajo: fallos desde VIII-86 a XII 2001. Asunción – Paraguay. Litocolor Editora.
3. Cristaldo Montaner J y Cristaldo Rodríguez. (2010). Código procesal laboral: completo, actualizado, concordado, comentarios, jurisprudencia ; reseña de fallos del Tribunal del Trabajo desde 1962 hasta 2007. Asunción – Paraguay. Litocolor Editora.

4. Ley N° 213/93. Código del Trabajo. Gaceta oficial de la República del Paraguay. Biblioteca y Archivo del Congreso de la Nación. Asunción – Paraguay. 29-Oct-1993.
5. Ley 496/94 Modifica, Amplía y Deroga Artículos de la Ley N° 213/93, Código del Trabajo. Biblioteca y Archivo del Congreso de la Nación. Asunción – Paraguay. 17-Nov-1994.
6. Ley N° 5.764 Modifica el Artículo N° 255 de la Ley N° 213/93 “Que Establece el Código del Trabajo”, y Deroga el Artículo 256 del Mismo. Biblioteca y Archivo del Congreso de la Nación. Asunción – Paraguay. 28-Nov-2016.
7. Ley 742/1961 Código Procesal del Trabajo. Gaceta oficial de la República del Paraguay. Biblioteca y Archivo del Congreso de la Nación. Asunción – Paraguay. 31-Ago-1961.
8. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Dirección de Observatorio Laboral. 7 de Mayo de 2019. Situación Laboral de Universitarios en Paraguay http://sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/2046/1177

VII. Anexo I

a. Cuestionario Utilizado

Encuesta a trabajadores

Descripción (opcional)

Edad *

Texto de respuesta corta

Sexo

Varias opciones

Masculino

Femenino

Añadir opción o [añadir respuesta "Otro"](#)

Obligatorio

Labor o Cargo que desempeña *

Texto de respuesta corta

¿Cuál es el horario de entrada? *

Texto de respuesta corta

¿Cuál es el horario de salida? *

Texto de respuesta corta

¿Cuál es el horario de receso? *

Texto de respuesta corta

¿Le comunicaron al inicio de la relación laboral el horario que debía cumplir? *

☐ Sí

☐ No

¿Se respetan por parte de su empleador el horario de entrada? *

☐ Sí

☐ No

¿Se respetan por parte de su empleador el horario de salida? *

☐ Sí

☐ No

¿Se respetan por parte de su empleador el horario de receso? *

☐ Sí

☐ No

¿Cuáles son los días en que trabaja? (marcar todos los días que correspondan) *

- ☐ Lunes
- ☐ Martes
- ☐ Miércoles
- ☐ Jueves
- ☐ Viernes
- ☐ Sábado
- ☐ Domingo

¿Cuál es su día de descanso? (marcar todos los días que correspondan) *

- ☐ Lunes
- ☐ Martes
- ☐ Miércoles
- ☐ Jueves
- ☐ Viernes
- ☐ Sábado
- ☐ Domingo

¿Sueles trabajar horas extras? *

- ☐ Sí
- ☐ No

Si trabaja horas extras ¿en qué casos? *

Texto de respuesta larga

Si trabajas horas extras. ¿te pagan el salario completo con el recargo por las horas extras? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Algunas veces

Si pudieras elegir ¿Preferirías cumplir o no horario extraordinario de trabajo? *

- ☐ Si
- ☐ No

¿por qué preferirías cumplir o no horario extraordinario de trabajo? *

Texto de respuesta larga

¿Te puedes negar o no a cumplir horas extras en el trabajo? *

- ☐ Si
- ☐ No

¿por qué? Te puedes negar o no a cumplir horas extras en el trabajo *

Texto de respuesta larga