



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

BOLETÍN TÉCNICO ANUAL 2021

NOVIEMBRE, 2022

NRO.1

**REGISTRO DE DENUNCIAS Y ASESORAMIENTOS DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN
A LA MUJER TRABAJADORA**





**EN EL AÑO 2021 LA DGPMT REALIZÓ
11.553 ATENCIONES O ASESORAMIENTOS
A TRABAJADORES, EMPLEADORES,
EMPRESAS Y PÚBLICO EN GENERAL SOBRE
LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA
LABORAL VIGENTE Y DEMÁS LEYES
COMPLEMENTARIAS QUE AFECTAN SOBRE
TODO A LAS MUJERES TRABAJADORAS.
ASÍ TAMBIÉN SE CANALIZARON 626
DENUNCIAS LABORALES,
FUNDAMENTALMENTE DE MUJERES,
TANTO DEL ÁMBITO LABORAL
DOMÉSTICO COMO EMPRESARIAL.**

**LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
MUJERES SON INSTRUMENTOS DE
EQUIDAD, SU CUMPLIMIENTO
FAVORECE LA JUSTICIA Y LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO,
GARANTIZAN ADEMÁS EL ACCESO
A IGUAL SALARIO POR IGUAL TRABAJO.**

COORDINACIÓN

Diego Sanabria - Director del Observatorio laboral (DOL)

Ana María Castiglioni – Directora General de Promoción a la Mujer Trabajadora (DGPMT)

ELABORACIÓN

Horacio Santander - Consultor externo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

EQUIPO TÉCNICO

Cynthia Méndez - Técnica Estadística de la DOL

Patricia Luchin - Profesional de Programas y Proyectos de la DGPMT

Jessica Espinola - Jefa del Servicio de la Atención de Asuntos Laborales de la DGMT

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Teresa Fleitas – Jefa de Marketing del Centro de Entrenamiento del Emprendedor

Este documento ha sido elaborado con el apoyo técnico de la OIT. Sin embargo, los resultados estadísticos y las interpretaciones expresadas son de exclusiva responsabilidad del autor y no reflejan los puntos de vista de la OIT, como así también no comprometen la posición institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ni la de sus autoridades.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones del MTESS. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre el cómo hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, y con el fin de evitar sobre carga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos géneros, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Esta publicación debe citarse como:

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022). *Registro de denuncias y asesoramientos en la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora. Boletín Técnico Anual N° 1, Asunción.*

INFORMES

Para más detalles sobre la información publicada en este documento, comunicarse con la Dirección de Observatorio Laboral:

Teléfono: +595 21 7290100 Int.: 138

Email: observatorio@mtess.gov.py - observatoriomtess0@gmail.com

Avda. Perú y Río de Janeiro

Asunción – Paraguay

INTRODUCCIÓN

La Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (DGPMT), como instancia dependiente del Viceministerio de Trabajo, fue creada por la Ley N° 5115/13, de creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), con la misión de trabajar en la promoción y protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, en sus distintas dimensiones, con acciones especialmente dirigidas a aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. Para ello la Dirección promueve y aplica Políticas Públicas de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores en el acceso al empleo, trabajo, formación y protección social, con énfasis en sectores vulnerables.

La Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora y la Dirección del Observatorio Laboral (DOL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, buscando satisfacer la necesidad de la ciudadanía y de los tomadores de decisiones de contar con datos e indicadores del mercado laboral paraguayo y particularmente del ámbito laboral privado, presentan el Boletín Técnico Anual 2021 con datos recopilados de los Registros de Denuncias y Asesoramientos de la DGPMT relativos a la aplicación de la normativa laboral vigente y demás leyes complementarias que protegen, por las características del mercado laboral paraguayo y la especificidad de las normativas, fundamentalmente a las mujeres trabajadoras.

Como parte del proceso de aprovechamiento estadístico de los registros administrativos del MTESS el presente boletín tiene por objetivo generar estadísticas a partir del Registro de Denuncias y Asesoramientos de la DGPMT que permitan cuantificar y caracterizar anualmente las atenciones o asesoramientos a trabajadores, empleadores, empresas y público en general sobre la aplicación de la normativa laboral vigente y demás leyes complementarias que atañen por sobre todo a las mujeres trabajadoras, así como también las denuncias laborales recibidas por trabajadores del ámbito laboral doméstico y empresarial, las cuales son canalizadas a la mediación de conflictos laborales, importante herramienta con la que cuenta la DGPMT para evitar el procedimiento judicial.

La cobertura legal del registro corresponde a las siguientes normativas: Ley N° 5407/15 de Trabajo Doméstico, Ley N° 5508/15 de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, Ley N° 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres, contra toda forma de violencia y el Código Laboral, siempre que su aplicación sea transversal al de las anteriores normativas. En cuanto a su cobertura geográfica, los registros corresponden a todas las atenciones realizadas en forma de asesoramientos, consultas y denuncias recepcionadas en oficinas de la DGPMT de la capital del país, independiente de la zona del país en la que trabaje o resida el trabajador o el empleador, pero sin considerar los registros de las Oficinas Regionales del MTESS existentes en el resto del país que también recopilan datos similares pero que son responsabilidad de dichas oficinas. La cobertura económica incluye a todas las ramas de la actividad económica vinculadas al sector laboral privado y doméstico, sea formal o informal.

La emergencia sanitaria declarada en el país en marzo del año 2020 a consecuencia de la pandemia del COVID-19, ha demostrado la importancia de herramientas como el asesoramiento y la mediación para la resolución de conflictos laborales, especialmente para los trabajadores más vulnerables del mercado laboral como las mujeres trabajadoras domésticas y empleadas informales del sector empresarial privado. La DGPMT se destacó por implementar procedimientos administrativos electrónicos y la digitalización de todos los procesos documentales, tanto de consultas y denuncias, a través de la adecuación de su sistema informático de registros administrativos.

El presente material pretende también, en el marco de la creación del Sistema Estadístico Nacional (SISEN) por Ley N° 6670 de 2020, concienciar acerca de la utilidad estadística de los registros administrativos, que tratados de manera adecuada pueden proporcionar información de gran valor en los procesos de formulación e implementación de políticas públicas laborales, a nivel nacional y regional.

1. LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA DGPMT

Los registros administrativos vinculados a atenciones relacionadas con asesoramientos, consultas y denuncias de la DGPMT son sistematizados en el denominado Sistema de Denuncias y Liquidaciones, que recolectan datos relacionados al debido cumplimiento, en el sector privado de la economía, de normas laborales relacionadas a los siguientes marcos normativos:

- Ley N° 5407/15 de Trabajo Doméstico: tiene como objetivo regular la relación laboral entre el trabajador y el empleador, derivada de la prestación de un trabajo doméstico, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Laboral.
- Ley N° 5508 de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna: tiene como objetivo promover, proteger y apoyar la maternidad y la lactancia materna mediante permisos y subsidios, además de garantizar la inamovilidad laboral de la mujer trabajadora, conforme a los términos legales establecidos.
- Ley N° 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres, Contra toda forma de violencia: tiene como objetivo establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismos de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como en el privado, definiendo específicamente la violencia laboral, sin perjuicio de lo establecido en el Código Laboral y la Resolución MTESS N° 388/19.
- Ley N° 213/93 que establece el Código del Trabajo: tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral. Esta normativa es aplicada transversalmente a los casos de denuncias presentadas y/o asesoramientos solicitados en el marco de las normativas mencionadas y específicamente cubiertas por los registros del sistema a cargo de la DGPMT.

El Sistema de Denuncias y Liquidaciones consta de tres áreas de registros bien específicas y separadas entre sí: la de Asesoramientos, la de Denuncias y la de Liquidaciones. En el presente Boletín se analizan los datos de las dos primeras áreas de registros del Sistema.

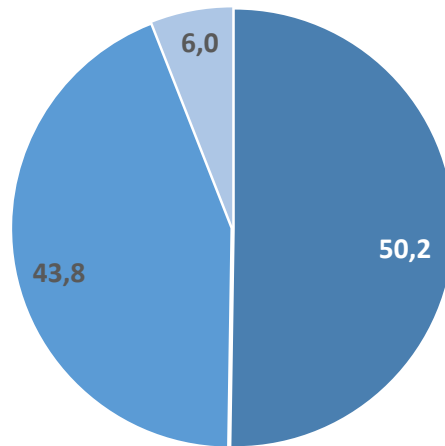
2. ASESORAMIENTOS Y CONSULTAS

En el transcurso del año 2021, se recepcionaron y evacuaron en oficinas de la DGPMT del MTESS, en Asunción, un total de 11.553 atenciones¹, en forma de consultas o asesoramientos, a trabajadores y empleadores del mercado laboral privado empresarial y doméstico. De este total, un poco más de dos quintas partes (43,8%) se originaron en el ámbito empresarial y 50,2% provino del ámbito laboral doméstico (Ver Gráfico 1). Las consultas y asesoramientos fueron realizados en el marco de las normativas vinculadas al trabajo doméstico, maternidad y lactancia, violencia laboral contra las mujeres y del Código Laboral.

Del total de atenciones prestadas, un total de 9.166 fueron evacuadas de forma no presencial y 2.387 se realizaron de manera presencial. De acuerdo al Gráfico 2, las atenciones no presenciales se distribuyeron de manera muy parecida entre las que provinieron del ámbito laboral doméstico y empresarial en tanto que dentro de las atenciones presenciales predominaron claramente las que tuvieron origen en el ámbito laboral doméstico (65,8%).

¹ Incluye atenciones hechas en forma de consultas y asesoramientos a trabajadores no cubiertos por la finalidad del registro administrativo y asesoramientos no presenciales combinados trabajador/empleador.

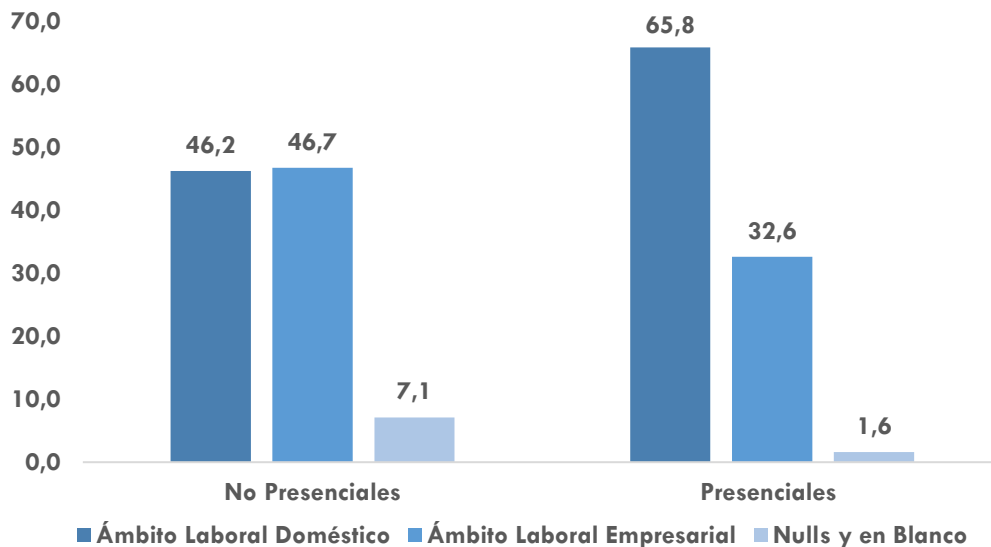
**GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS, SEGÚN
ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2021**



■ Ámbito Laboral Doméstico ■ Ámbito Laboral Empresarial ■ Nulls y en Blanco

Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

**GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR
ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN FORMA DE CONSULTA. AÑO 2021**

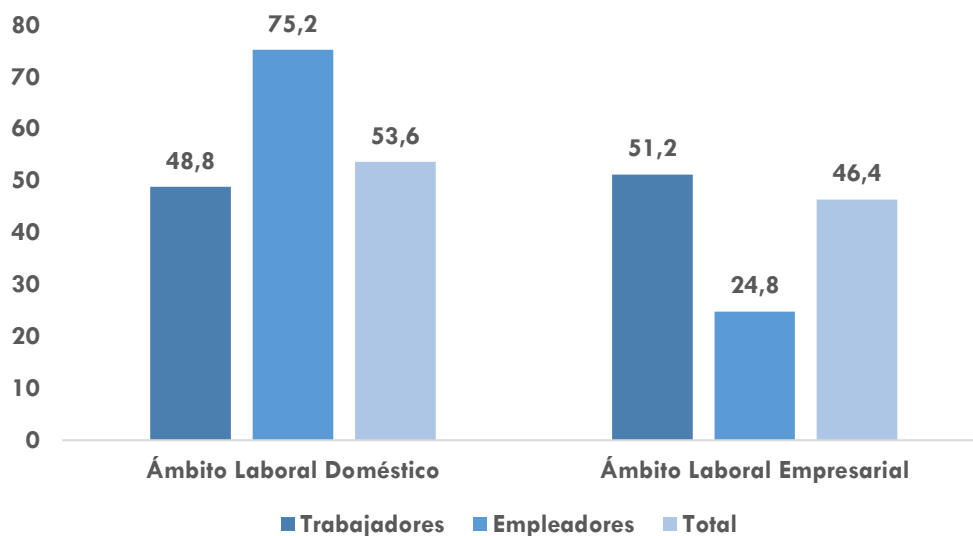


■ Ámbito Laboral Doméstico ■ Ámbito Laboral Empresarial ■ Nulls y en Blanco

Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

En los registros de asesoramientos y consultas se identifican con precisión² que 8.697 de los mismos fueron solicitados por trabajadores y 1.949 corresponden a empleadores, totalizando 10.646 registros. Del total de trabajadores que realizaron consultas o solicitaron asesoramientos, casi de la mitad provino del ámbito laboral doméstico (48,8%) y algo más de la mitad del mundo empresarial privado. Entre los empleadores, la mayoría de las consultas (75,2%) provino de empleadores de trabajo doméstico y alrededor de una cuarta parte de ellos correspondieron a patronales del ámbito empresarial (Ver Gráfico 3).

GRÁFICO 3. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR TIPO DE SOLICITANTE, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2021

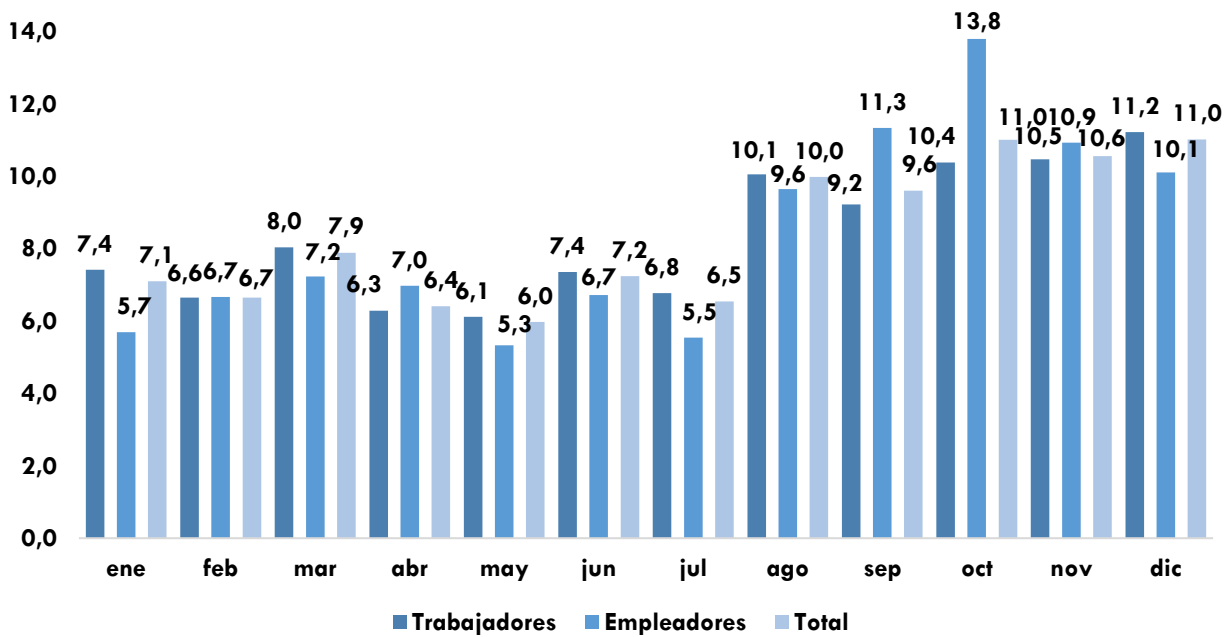


Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

El **Gráfico 4** permite observar el comportamiento mensual de las atenciones en el tiempo realizadas a trabajadores y empleadores. Las atenciones se concentraron en su mayor proporción en el segundo semestre del año 2021 y se comportaron de manera creciente para trabajadores a partir de julio llegando a su pico en diciembre, en tanto las atenciones a empleadores crecieron hasta octubre para luego decrecer hacia el fin del año. El Gráfico 5 complementa el anterior y permite detectar que son las consultas provenientes del ámbito laboral doméstico, realizadas ya sea por trabajadores o empleadores los que predominan en los meses de la segunda parte del año, superando más de la mitad de todas las consultas realizadas, excepto en el mes de julio. Este comportamiento está asociado al hecho de que es en la segunda parte del año, especialmente los últimos meses, cuando se acrecientan las consultas relacionadas al término de las relaciones laborales entre las partes contratantes (pago de beneficios sociales, remuneraciones, etc.) de manera particular en el ámbito laboral doméstico, así como al cálculo y pago del aguinaldo en los distintos ámbitos normativos.

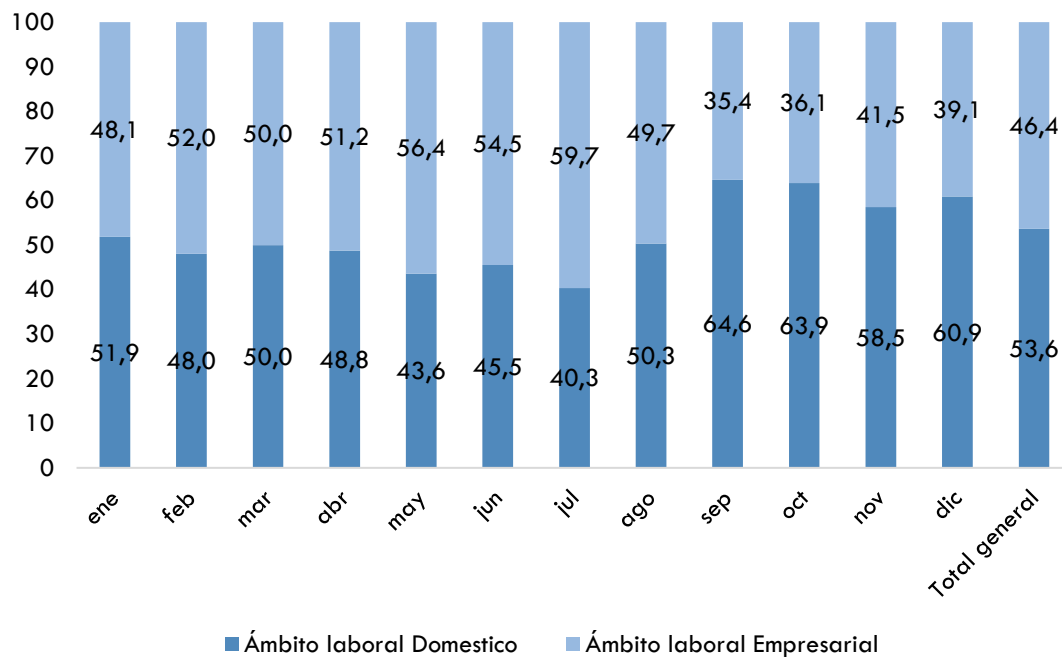
² Estos registros no incluyen los casos para los cuales la variable Tipo de Solicitante no identifica claramente al que realiza la consulta, tampoco los casos identificados como nulls o en blanco.

GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS MENSUALES, SEGÚN TIPO DE SOLICITANTE. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

GRÁFICO 5. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS MENSUALES, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

En el Cuadro 1, el cruce de las variables Tipo de Solicitante y Ámbito Laboral con el del Sexo del solicitante del asesoramiento, reduce el total de registros disponibles para el análisis a un total de 6.630 registros³. Del total de mujeres trabajadoras que realizaron consultas o asesoramientos (4.970 casos registrados) más de la mitad (55,1%) corresponde al mundo del trabajo doméstico. Entre los trabajadores masculinos que realizan consultas acerca de su situación laboral cubierta por las normativas legales que dan origen al registro de la DGPMT, alrededor del 71% de un total de 403 casos corresponden trabajadores domésticos de sexo masculino. Entre los empleadores, sean de cualquiera de los sexos, la mayoría de las solicitudes en forma de consultas o asesoramientos legales provienen del ámbito laboral doméstico.

CUADRO 1: PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR SEXO, SEGÚN TIPO DE SOLICITANTE Y ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2021

SOLICITANTE	ÁMBITO LABORAL	SEXO		
		FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TRABAJADORES	Ámbito laboral Doméstico	55,1	70,7	52,4
	Ámbito laboral Empresarial	41,9	26,4	43,3
	Total	4.970	403	5.373
EMPLEADORES	Ámbito laboral Doméstico	77,1	83,5	77,2
	Ámbito laboral Empresarial	19,7	13,3	20,5
	Total	952	305	1.257
TOTAL	Ámbito laboral Doméstico	57,9	75,6	56,7
	Ámbito laboral Empresarial	39,2	21,3	39,3
	Total	5.922	708	6.630

Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

El Gráfico 6 permite observar que de los 6.621 trabajadores para los cuales los registros permiten identificar su edad⁴ y que se acercaron o se comunicaron con las oficinas de la DGPMT del MTESS en Asunción para realizar sus consultas, alrededor del 40% de los asesoramientos y atenciones se realizaron a jóvenes trabajadores comprendidos entre los 18 a 29 años siguiéndolos con casi una tercera parte (29,6%) los trabajadores de edades comprendidas entre los 30 y 39 años de edad. A la vez, el Gráfico 7 permite identificar los grupos etarios de los trabajadores, en los cuales se concentran las consultas según el ámbito laboral en los cuales tuvieron origen. Así, en el ámbito laboral doméstico las atenciones y consultas se concentraron

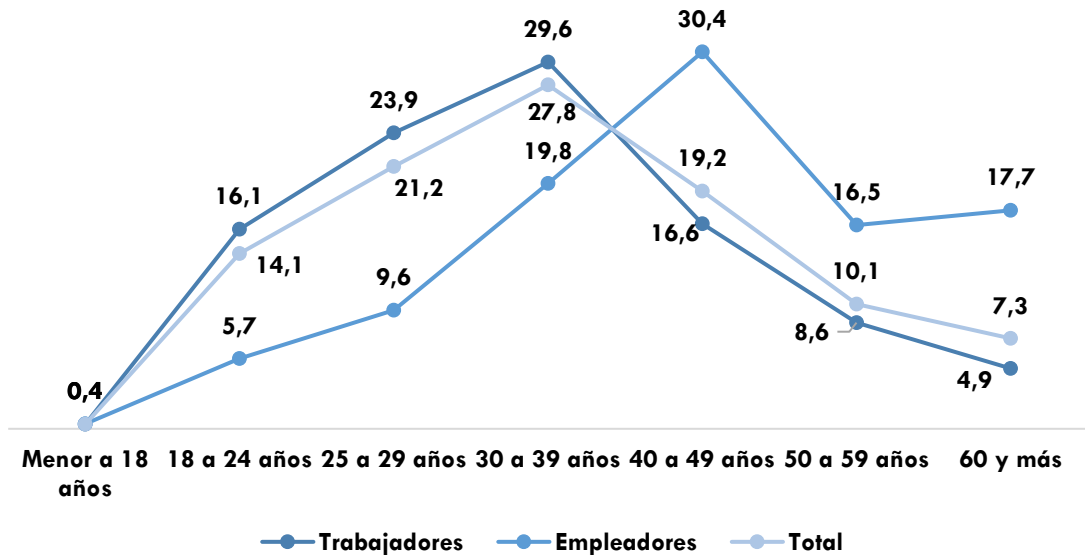
³ Para la variable Tipo de Solicitante y Ámbito Laboral no se consideran aquellos registros para los cuales no existe claridad de quien realiza la consulta, así como los casos en blanco y los nulls, En el caso de la variable Sexo se descartan los registros que presenten en blanco el dato de dicha variable. La mayor parte de estos casos corresponden a los asesoramientos no presenciales debido a que la variable Sexo recién fue incorporada al formulario a mitad del 2021. Otro aspecto a considerar es que en el caso de los empleadores del sector empresarial mucho de los casos registrados corresponde al sexo del representante de la patronal, que puede ser el jefe de RRHH, el contador o el mismo propietario que en el caso de las entidades de naturaleza jurídica no es interés para este tipo de análisis.

⁴ El Gráfico 6 es construido sobre el total de registros para los cuales se identifica con claridad e Tipo de Solicitante, Su Ámbito Laboral y su Edad, es decir, no considera aquellos registros para los cuales no existe claridad de quien realiza la consulta y su ámbito laboral, así como los casos en blanco y los nulls, En el caso de la variable Edad se descartan los registros que presenten en blanco dicha variable. La mayor parte de estos casos corresponden a los asesoramientos no presenciales debido a que dicha variable recién fue incorporada al formulario a mitad del 2021. Otro aspecto a considerar es que en el caso de los empleadores del sector empresarial mucho de los casos registrados la variable edad corresponde al del representante de la patronal, que puede ser el jefe de RRHH, el contador o el mismo propietario que en el caso de las entidades de naturaleza jurídica no es interés para este tipo de análisis.

en los grupos etarios de trabajadores de 30 a 39 años y de 40 a 49 años, representando algo más del 50% de los asesoramientos brindados por la oficina pública a trabajadoras domésticas.

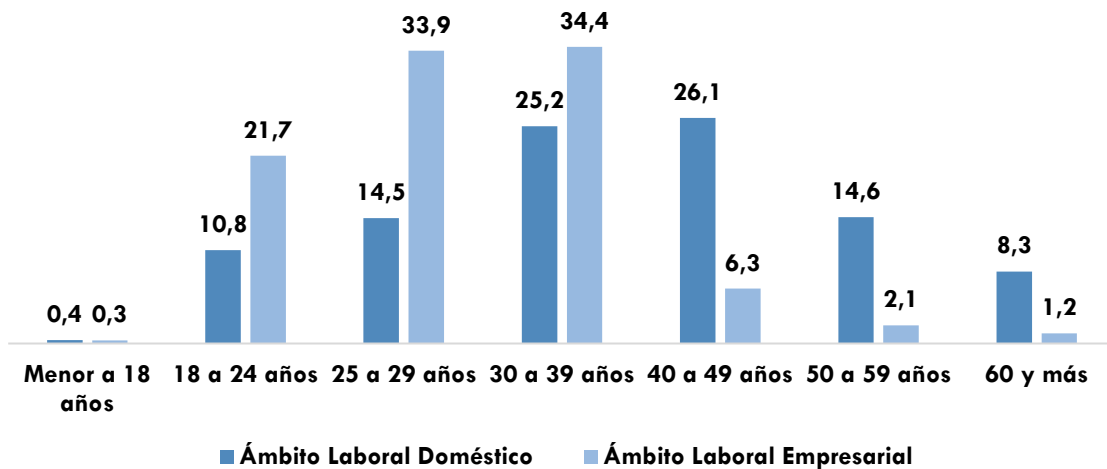
Por otro lado, más de dos terceras partes de las consultas de los trabajadores del ámbito laboral empresarial privado se concentraron en los grupos de 25 a 29 años y de 30 a 39 años de manera conjunta.

GRÁFICO 6. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR TIPO DE SOLICITANTE, SEGÚN GRUPOS DE EDAD. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

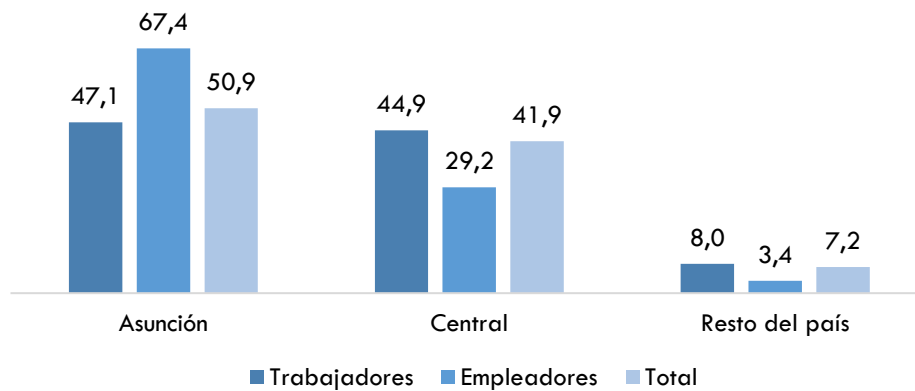
GRÁFICO 7. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS SOLICITADOS POR TRABAJADORES POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN Y GRUPOS DE EDAD. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

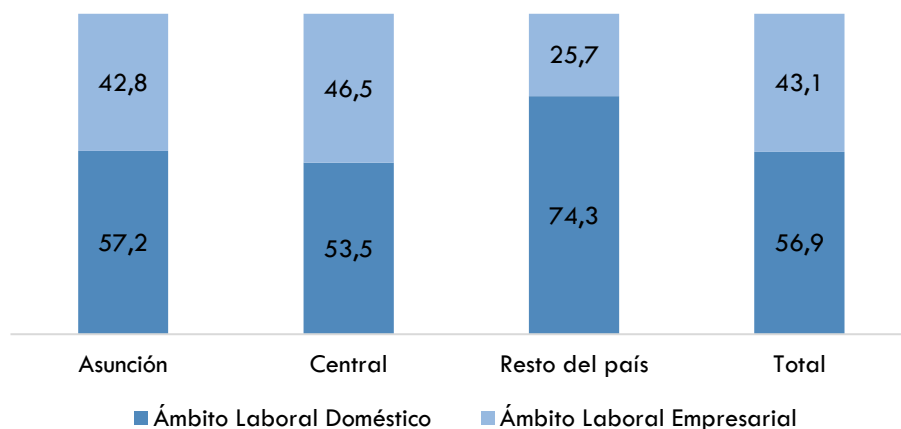
Casi la totalidad de las trabajadoras y trabajadores que realizaron consultas provienen del Departamento Central y Asunción, de acuerdo al Gráfico 8, pero la gran mayoría de las consultas de empleadores proviene de la ciudad capital. Complementando la información anterior, el Gráfico 9 permite saber que son las consultas relacionadas al ámbito laboral doméstico las que predominan, independientemente de cuál sea el origen geográfico del solicitante⁵.

GRÁFICO 8. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS SOLICITADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN Y DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

GRÁFICO 9. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS SOLICITADOS POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

⁵ Los Gráficos 8 y 9 son construidos sobre el total de registros para los cuales se identifica con claridad el Tipo de Solicitante, Su Ámbito Laboral y su Departamento de residencia, es decir, no considera aquellos registros para los cuales no existe claridad de quien realiza la consulta y su ámbito laboral, así como los casos en blanco y los nulls. En el caso de la variable Departamento se descartan los registros que presenten en blanco dicha variable. La mayor parte de estos casos corresponden a los asesoramientos no presenciales debido a que dicha variable recién fue incorporada al formulario a mitad del 2021. Otro aspecto a considerar es que en el caso de los empleadores del sector empresarial mucho de los casos registrados la variable departamento corresponde al del representante de la patronal, que puede ser el jefe de RRHH, el contador o el mismo propietario que en el caso de las entidades de naturaleza jurídica no es interés para este tipo de análisis.

Finalmente, el **Cuadro 2** nos permite apreciar, que en 2021 sobre un total de 5.675 registros válidos⁶, el 41,4% de las atenciones fueron de carácter presencial, siendo esta opción más preferida por los empleadores (54,1%) que los trabajadores (37,5%). Entre las otras formas de realizar consultas, son las telefónicas las que le siguen en preferencia, tanto entre trabajadores como empleadores, al momento de solicitar aclaraciones relacionadas a la relación laboral entre las partes y recibir asesoramiento legal por parte de los funcionarios de la DGPMT. Considerando el ámbito laboral de origen de la consulta, el **Cuadro 3** permite apreciar que en el ámbito laboral doméstico se tiene preferencia por las consultas presenciales en tanto en el ámbito laboral empresarial fueron preferidas las consultas por medios electrónicos o telefónicos.

CUADRO 2: PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR FUENTE, SEGÚN TIPO DE SOLICITANTE

SOLICITANTE	FUENTE				TOTAL
	CORREO	TELÉFONO	WHATSAPP	PRESENCIAL	
TRABAJADORES	13,3	24,1	25,1	37,5	4.348
EMPLEADORES	10,8	25,8	9,3	54,1	1.327
TOTAL	12,7	24,5	21,4	41,4	5.675

Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

CUADRO 3: PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR FUENTE, SEGÚN TIPO DE SOLICITANTE

Ámbito Laboral	Fuente				Total
	Correo	Teléfono	WhatsApp	Presencial	
Ámbito Laboral Doméstico	10,8	23,3	16,3	49,6	3.166
Ámbito Laboral Empresarial	15,1	26,0	27,9	31,0	2.509
Total	12,7	24,5	21,4	41,4	5.675

Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

3. DENUNCIAS

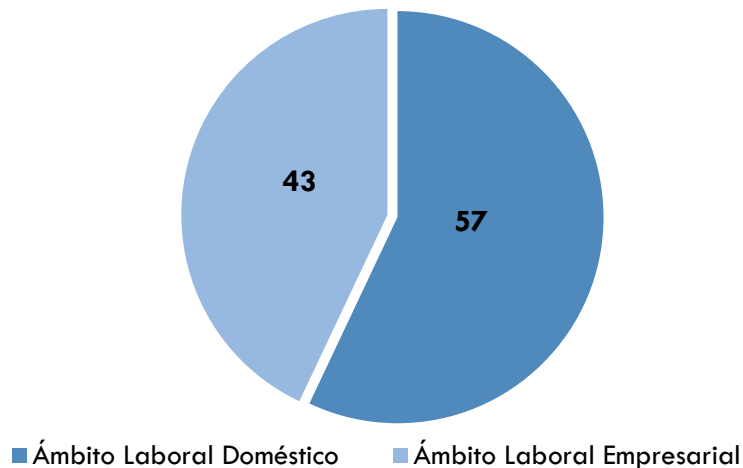
En la presente sección se busca caracterizar las denuncias de los trabajadores presentadas en las oficinas de la DGPMT del MTESS, en Asunción. Cuando un trabajador considera que sus derechos laborales han sido vulnerados en el marco de las normativas que dan origen al registro de denuncias de la DGPMT y jurídicamente se justifica una denuncia en contra de su empleador, se da inicio a un proceso de mediación, con el objetivo de resolver el conflicto laboral, lograr la restitución del derecho vulnerado y evitar la instancia judicial. La denuncia del trabajador genera una cédula de notificación, a través de la cual se cita al empleador a la mediación.

El **Gráfico 10** permite observar que más de la mitad (57%) de las 626 denuncias laborales presentadas por trabajadores en contra de sus empleadores en el 2021 corresponden al ámbito

⁶ Para la variable Tipo de solicitante no se consideran aquellos registros para los cuales no existe claridad de quien realiza la consulta, así como los casos en blanco y los nulls. En el caso de la variable Fuente se descartan los registros que presenten en blanco el dato de dicha variable. La mayor parte de estos casos corresponden a los asesoramientos no presenciales debido a que la variable Fuente recién fue incorporada al formulario a mitad del 2021.

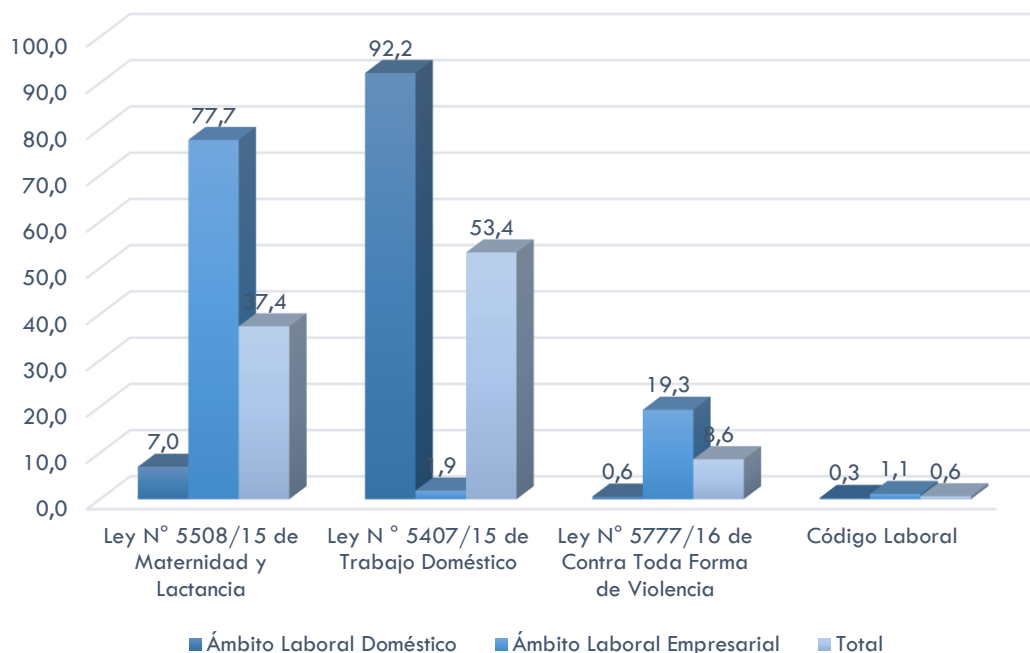
laboral doméstico y 43% corresponden al ámbito de las relaciones laborales empresariales. Por otro lado, el **Gráfico 11** complementa la descripción anterior al permitir identificar que el 92,2% de las denuncias provenientes de trabajadores del ámbito laboral doméstico se dieron en el marco normativo de la Ley N° 5407/15 de Trabajo Doméstico, en tanto las denuncias de trabajadores del ámbito empresarial se ampararon, en 77,7% de los casos, en la Ley N° 5508/15 de Maternidad y Lactancia seguidas en importancia, con el 19,3% de los casos, de las denuncias realizadas en el marco de la Ley N° 5777/93 Contra toda forma de violencia.

GRÁFICO 10. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

GRÁFICO 11. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN MARCO NORMATIVO. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

De acuerdo al **Cuadro 4** la distribución de las denuncias según el ámbito de origen de la misma permite concluir que fueron fundamentalmente las mujeres trabajadoras las que realizaron las denuncias en ambos ámbitos laborales. Por otro lado, la distribución por sexo de trabajadores denunciadores entre ámbitos laborales permite ver que más de la mitad de las denuncias de mujeres (55,8%) se dio en el ámbito laboral doméstico. Así mismo, aunque poco numerosos, la casi totalidad de las denuncias de trabajadores masculinos (94,7%) estuvieron también relacionadas con el mundo del trabajo doméstico.

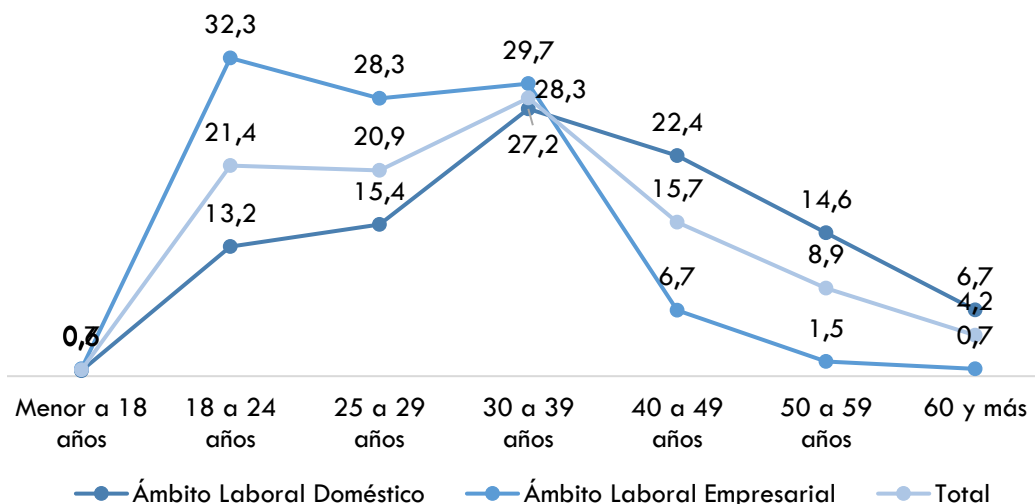
CUADRO 4. DISTRIBUCIÓN DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR SEXO, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2021

ÁMBITO	SEXO		
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ÁMBITO LABORAL DOMÉSTICO	339	18	357
ÁMBITO LABORAL EMPRESARIAL	268	1	269
TOTAL	607	19	626
DISTRIBUCIÓN % POR SEXO			
ÁMBITO LABORAL DOMÉSTICO	55,8	94,7	57,0
ÁMBITO LABORAL EMPRESARIAL	44,2	5,3	43,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0
DISTRIBUCIÓN % POR ÁMBITO DE ORIGEN			
ÁMBITO LABORAL DOMÉSTICO	95,0	5,0	100
ÁMBITO LABORAL EMPRESARIAL	99,6	0,4	100
TOTAL	97,0	3,0	100

Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

El análisis de las denuncias de trabajadores por el ámbito de origen de las mismas según grupos de edad (Gráfico 12) permite observar un comportamiento diferenciado. Más del 70% de la totalidad de las denuncias provenientes del ámbito doméstico se concentran en los trabajadores de entre 30 años y más de edad, mientras que las denuncias de trabajadores del mundo laboral empresarial son realizadas casi en su totalidad por personas jóvenes menores de 30 años (90,3% de las denuncias concretadas).

GRÁFICO 12. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN GRUPOS DE EDAD. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

Un aspecto interesante del Registro de denuncias de la DGPMT es la posibilidad de identificación de las denuncias como provenientes del mercado laboral formal o informal. Esto si se considera la relación laboral como informal cuando no se cumple por parte de los empleadores con la obligatoriedad de proporcionar a sus trabajadores la cobertura de la seguridad social, en este caso del Seguro del IPS.

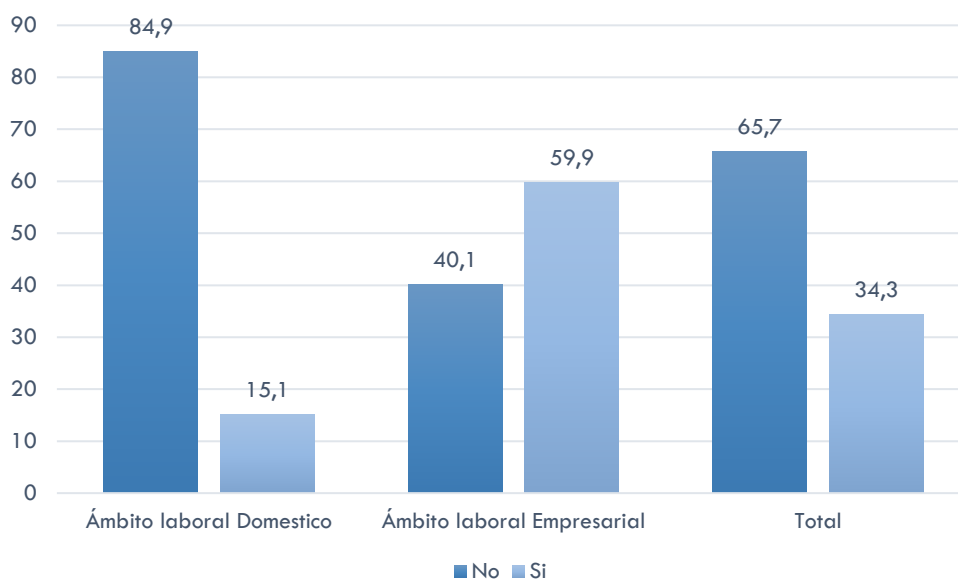
En el Gráfico 13 puede apreciarse que en 2021 prácticamente 6 de cada 10 denunciantes no contaban con seguro de IPS, proporción que se eleva al 85% en el caso de que los denunciantes sean trabajadores domésticos y reduciéndose al 40,1% en el caso de los trabajadores denunciantes provenientes del ámbito laboral empresarial privado. Complementado esta información, el Cuadro 5 nos permite apreciar que del total de 411 denuncias presentadas por los trabajadores que no cuentan con Seguro Social del IPS, las tres cuartas partes de ellos son trabajadores del ámbito doméstico.

CUADRO 5. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR TENENCIA DE SEGURO SOCIAL SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2021

ÁMBITO	SEGURO SOCIAL		
	NO	SI	TOTAL
ÁMBITO LABORAL DOMÉSTICO	73,7	24,9	56,8
ÁMBITO LABORAL EMPRESARIAL	26,3	74,2	42,8
TOTAL	411	215	626

Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

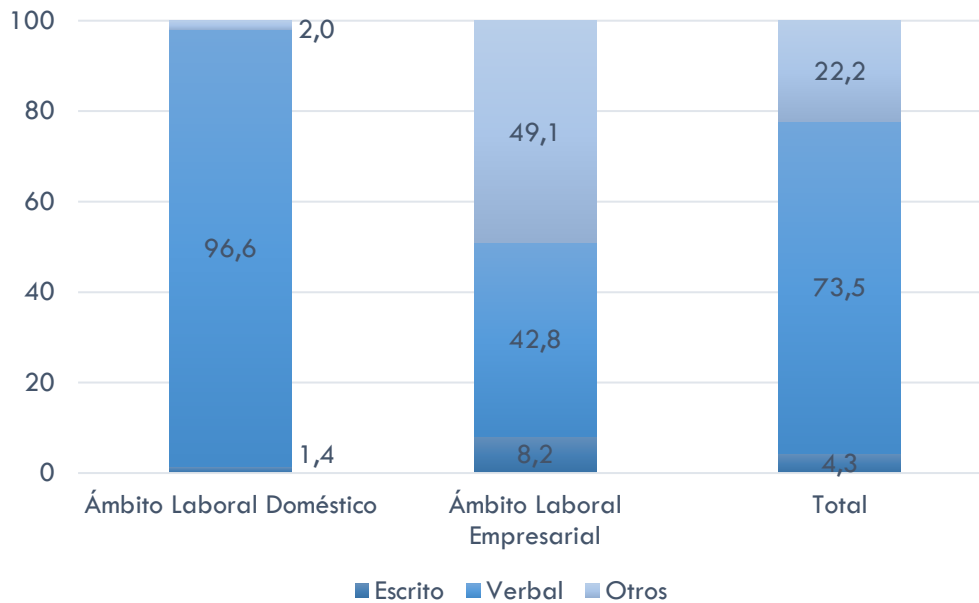
GRÁFICO 13. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN TENENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL IPS. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

Otra manera de visibilizar la precariedad de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores son los datos vinculados al tipo de contrato establecido entre las partes. En el Gráfico 14 puede apreciarse a partir de las denuncias presentadas que la mayor parte de los contratos establecidos en el ámbito laboral doméstico son de tipo verbal (96,6%). En tanto en el ámbito laboral privado empresarial casi un 50% de las denuncias las realizaron personas con contratos formalizados de manera escrita.

GRÁFICO 14. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2021



Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPM

GLOSARIO

Ámbito laboral de origen:

El registro identifica el ámbito laboral en el cual tiene origen la consulta o denuncia, pudiendo distinguirse entre el sector doméstico y el empresarial privado.

Asesoramientos laborales:

Atenciones realizadas por la DGPMT en forma de orientaciones legales dirigidas tanto al trabajador como al empleador para el debido cumplimiento de la normativ laboral vigente.

Denuncias laborales:

Acto por el cual trabajador ingresa formalmente ante la DGPMT una acusación en contra de su empleador por incurrir en conductas que podrían constituir una infracción a los derechos laborales fundamentales, en el marco de las siguientes leyes: Ley N° 5407/15, Ley N° 5,508, Ley N° 5,777/16, y la Ley N° 213/93

Departamento:

División político administrativa del país por el cual el Paraguay está dividido en 17 departamentos: Alto Paraguay, Alto Paraná, Amambay, Boquerón, Caaguazú, Caazapá, Canindeyú, Central, Concepción, Guairá, Itapúa, Cordillera, Misiones, Ñeembucú, Paraguari, Presidente Hayes y San Pedro. La capital del país Asunción no pertenece a ninguno de los departamentos mencionados y es considerado un departamento más para fines del registro.

Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (DGPMT):

Dirección dependiente del Viceministerio de Trabajo del MTESS, creada por la Ley N° 5115/13, De Creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y que por tiene como misión trabajar en la promoción y protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, en sus distintas dimensiones, con acciones especialmente dirigidas a aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

Sistema de Denuncias y Liquidaciones:

Nombre que recibe el sistema informático que permite el registro de asesoramientos y denuncias de la DGPMT.

MTESS:

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Tipo de solicitante de Asesoramientos:

Tanto trabajadores, trabajadoras como empleadores y empleadoras que utilicen los servicios ofrecidos por la DGPMT.

Ley N° 5407/15 de Trabajo Doméstico:

Esta normativa, sin perjuicio de lo establecido en el Código Laboral, rige la relación laboral entre el trabajador y el empleador, derivada de la prestación de un trabajo doméstico. Son considerados trabajadores domésticos las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular. De acuerdo a la normativa son considerados trabajadores domésticos, entre otros: choferes del servicio familiar; amas de llave; mucamas;

lavanderas y/o planchadoras en casas particulares; niñeras; cocineras de la casa de familia y sus ayudantes; jardineros en relación de dependencia y ayudantes; cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos; mandaderos; y, trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar

Ley N° 5508 de Maternidad y Lactancia:

Son beneficiarias de esta ley todas las trabajadoras del sector público y privado que sean dependientes, cualquiera sea su modalidad de contrato. La ley promueve, protege y apoya la maternidad y la lactancia materna mediante el otorgamiento de permisos y subsidios de maternidad, permisos de lactancia y otros permisos como los permisos de adopción y los de paternidad. Además, se garantiza la inamovilidad laboral de la mujer trabajadora.

Ley N° 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres, Contra toda forma de violencia:

Esta normativa tiene un apartado referido a la Violencia laboral, definido como: la acción de maltrato o discriminación hacia la mujer en el ámbito del trabajo, ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía a través de descalificaciones humillantes, amenazas de destitución o despido injustificado, despido durante el embarazo, alusiones a la vida privada que impliquen la exposición indebida de su intimidad, la imposición de tareas ajenas a sus funciones, servicios laborales fuera de horarios no pactados, negación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, maternidad, o vacaciones y sometimiento a una situación de aislamiento social ejercidas por motivos discriminatorios de su acceso al empleo, permanencia o ascenso; o la imposición de requisitos que impliquen un menoscabo a su condición laboral y estén relacionados con su estado civil, familiar, edad y apariencia física, incluida la obligación de realizarse pruebas de Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA y a la prueba de embarazo. También establece que el incumplimiento de la Ley N° 5508/15 es considerada violencia laboral.

Ley N° 213/93 que establece el Código del Trabajo:

Tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral. Esta normativa es aplicada transversalmente a los casos de denuncias presentados y/o asesoramientos solicitados en el marco de las normativas mencionadas y específicamente cubiertas por los registros del sistema a cargo de la DGPMT.

FICHA TECNICA DEL BOLETIN TECNICO ANUAL

REGISTRO DE DENUNCIAS Y ASESORAMIENTOS

1. OBJETIVO

Cuantificar y analizar los asesoramientos y denuncias atendidas por la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (DGPMT), dependiente del Viceministerio del Trabajo, que son sistematizados en el denominado Sistema de Denuncias y Liquidaciones que recolectan datos relacionados al debido cumplimiento, en el sector privado de la economía, de normas laborales relacionadas a los siguientes marcos normativos: a) Ley N° 5407/15 de Trabajo Doméstico, b) Ley N° 5508/15 de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, c) Ley N° 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres, contra toda forma de violencia y d) la Ley N° 213/93 que establece el Código Laboral (esta última aplicada transversalmente a los casos de denuncias presentados y/o asesoramientos solicitados en el marco de las normativas específicamente cubiertas por los registros del sistema a cargo de la DGPMT). El análisis se centra en la caracterización de asesoramientos y denuncias a partir de las variables disponibles en el mismo registro: Sector doméstico y empresarial, normativas legales cubiertas, tipo de solicitante, características sociodemográficas de los trabajadores y empleadores que solicitan los asesoramientos y realizan las denuncias como sexo, grupos de edad, departamento de residencia, tenencia de seguro social de IPS, entre otros.

2. FINALIDAD

Brindar información oportuna y confiable relacionada a los servicios prestados por la DGPMT en la promoción de derechos laborales, con énfasis en sectores vulnerables: el asesoramiento a trabajadoras, trabajadores y empleadores en el cumplimiento de la normativa cubierta por el registro y dar a conocer el papel de la mediación como instrumento de resolución de conflictos laborales.

3. UNIVERSO

◆ En el caso de asesoramientos:

- Trabajadores domésticos formales o informales en hogares particulares, de 18 años o más de edad.
- Trabajadores domésticos formales o informales en hogares particulares, menores de 18 años o más de edad.
- Empleadores formales e informales de trabajadores domésticos y de trabajadores de empresas privadas, cuando estas consultas hagan referencia a situaciones contempladas en las siguientes normativas legales: Ley N° 5407/15 de Trabajo Doméstico, Ley N° 5508 de Maternidad y Lactancia, Ley N° 5777/16 de Contra toda forma de violencia (solo en el caso de mujeres trabajadoras) y de la Ley N° 213/93 que establece el Código del Trabajo (esta última aplicada transversalmente a los casos de denuncias presentados y/o asesoramientos solicitados en el marco de las normativas anteriormente citadas).
- Trabajadores formales o informales afectadas en sus derechos de maternidad y lactancia en empresas privadas y hogares particulares, de 18 años o más de edad.

- Mujeres trabajadoras formales o informales que experimenten violencia laboral en empresas privadas o en el sector doméstico (en el caso de los trabajadores masculinos los asesoramientos son canalizados por la Dirección del Trabajo), de 18 años o más de edad.

◆ En el caso de denuncias:

- Trabajadores domésticos formales o informales en hogares particulares, de 18 años o más de edad.
- Trabajadores domésticos formales o informales en hogares particulares, menores de 18 años o más de edad.
- Trabajadores formales o informales afectadas en sus derechos de maternidad y lactancia en empresas privadas y hogares particulares, de 18 años o más de edad.
- Mujeres trabajadoras formales o informales que experimenten violencia laboral en empresas privadas o en el sector doméstico (en el caso de los trabajadores masculinos las denuncias son registradas por la Dirección del Trabajo), de 18 años o más de edad.

4. COBERTURA

◆ GEOGRAFICA: Nacional con desagregación departamental y distrital. No tiene cobertura Urbana-Rural.

◆ DEL SECTOR ECONÓMICO: la cobertura de estos registros incluye todas las ramas de la actividad económica. Los datos corresponden a trabajadores, así como empleadores del sector privado de la economía, sea formal o informal, discriminándose el sector doméstico del empresarial. Quedan excluido del registro el sector público.

4. PERIODICIDAD DE LOS DATOS

Los datos del registro son recolectados permanentemente y se hallan ordenados para la presente publicación de manera anual.

5. PERIODO DE REFERENCIA

El periodo de referencia para captar las atenciones realizadas en forma de asesoramientos y recepción de denuncia corresponde al momento de la fecha de la atención brindada.

6. METODO DE RECOLECCIÓN

La fuente de recolección de los datos de asesoramiento es a través de los registros administrativos que genera el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por medio de los formularios llenados por funcionarios de la DGPMT en entrevistas con trabajadores y/o empleadores, que pueden realizarse de manera presencial o no presencial. En el caso de las denuncias, las entrevistas solo pueden realizarse de manera presencial. El registro de la DGPMT obtiene datos que pueden ser utilizados con fines estadísticos o como información estadística.

7. FUENTE DE INFORMACIÓN

◆ Relacionados con el Asesoramiento:

Registro Asesoramiento No Presencial: registra los pedidos de asesoramiento vía telefónica, correo electrónico o WhatsApp, tanto de empleadores como trabajadores.

Registro Asesoramiento Patronal Presencial: registra pedidos de asesoramiento por parte de empleadores vinculadas a la relación laboral que mantienen con sus trabajadores. Las consultas se realizan de manera presencial en oficinas de atención de la DGPMT, en el MTESS.

Registro Asesoramiento Trabajador Presencial: registra pedidos de asesoramiento por parte de trabajadores vinculadas a su la relación laboral con sus empleadores. Las consultas se realizan de manera presencial en oficinas de atención de la DGPMT, en el MTESS.

◆ Relacionados con las Denuncias:

Registro de datos Denuncias Generales: registra denuncias por parte de trabajadores vinculadas con su la relación laboral con sus empleadores. Recibe denuncias relacionadas a las siguientes normativas: Ley N° 5.407/15, Ley N° 5.508/15, Ley N° 5.777/16 y el Código Laboral.

8. VARIABLES EN ESTUDIO

Atenciones realizadas por la DGPMT en forma de asesoramientos a trabajadores y empleadores y las denuncias realizadas por trabajadores y recepcionadas por la DGPMT.

9. CUADROS DE SALIDA

Cuadros estadísticos obtenidos cruzando variables contenidas en el registro de acuerdo a requerimientos y variables estimadas con la finalidad de atender la demanda de información.

10. PUBLICACION DE RESULTADOS

Los resultados anuales serán publicados de manera periódica al principio del siguiente año.



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



*Paraguay
de la gente*

CON EL APOYO DE:



Organización
Internacional
del Trabajo