

2016

Empleo Informal en Paraguay

Evolución, Características y Acciones de Políticas Públicas

Documento de Trabajo elaborado por la Econ. Dahiana Ayala, consultora de la OIT



MBA' APO, JEPOROMOMBA' APO HA
TETÁ Y GUÁ JEIKOPORÁ
MOTENONDEHA
MINISTERIO DE
TRABAJO, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL



Organización
Internacional
del Trabajo





FICHA TÉCNICA

Elaboración

Econ. Dahiana Ayala

Observatorio Laboral

Dirección: Gisele Morínigo

Investigadores: Natalia Torres, Cynthia Méndez, Mario Patiño



observatorio@sinafocal.gov.py

www.sinafocal.gov.py

El contenido de este material puede ser reproducido siempre y cuando se mencione la fuente.

Enero de 2015

Asunción – Paraguay

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre varones y mujeres es una de las preocupaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre el cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga 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.

1. Contenido

1. Contenido	3
2. Introducción	4
3. Evolución del Empleo Informal en la última década	5
Gráfico N° 1. Tasa de Informalidad (%). Periodo 2005 – 2014.....	6
Gráfico N° 2. Tasa de Informalidad por Área de Residencia (%). Periodo 2005 - 2014	6
Gráfico N° 3. Ciclo Económico y Empleo Informal. Periodo 2005 - 2014	7
4. Características de los trabajadores Informales	7
Cuadro N° 1. Principales características de los ocupados informales de 15 y más años de edad. Periodo 2005 - 2014	8
5. Trabajadores y Empresas informales	8
Cuadro N° 2. Grado de Formalización de las Empresas Privadas (%). Año 2014.....	9
6. El Empleo Formal e Informal desde el Enfoque de la Unidad Productiva y la Seguridad Social	9
Cuadro N° 4. Población ocupada total de 15 y más años, sectores económicos y empleo formal – informal (%). Periodo 2005 - 2014	11
Gráfico N° 4. Empleo Formal-Informal y Sectores Económicos por Área de Residencia. Año 2014	12
Gráfico N° 5. Empleo Formal-Informal y Sectores Económicos por Departamento. Año 2014	12
Cuadro N° 5. Empleo Informal por Departamento (%). Periodo 2005-2014.....	13
7. Posibles causas de la Informalidad en Paraguay	13
8. Estrategias para la Formalización de la Economía Informal	13
9. Empleo y Políticas Públicas en Paraguay	14
- El Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2030	15
1. Empleo y la Seguridad Social.	16
1.1. Capacitación para el empleo	16
1.2. Empleo decente	16
1.3. Protección social	16
- El mercado de trabajo.....	17
- La OIT y el trabajo decente.....	18
10. Bibliografía	20

2. Introducción

En el presente documento se aborda la informalidad desde el punto de vista del empleo con acceso a la seguridad social, se expone el desarrollo del fenómeno a lo largo de 10 años, las principales características de la informalidad en Paraguay tanto a nivel general, por grupos de edad, por género, considerando también áreas geográficas y departamentos.

En la siguiente sección se analiza el empleo informal desde el enfoque de la unidad productiva y la seguridad social, desde dicho enfoque se analiza la calidad de la inserción laboral de los y las trabajadores/as según categorías de ocupación, por una parte, unidades productivas y seguridad social, por otra, dicha sección expone un marco conceptual que orienta el estudio desde una mirada multidimensional del fenómeno, ya que a través de este enfoque se considera la cantidad de empleados en la unidad productiva y la seguridad social y los hogares desde la perspectiva de los ocupados en el servicio doméstico remunerado.

El análisis se realiza con datos de corte transversal procedentes de las Encuestas de Hogares de 2005 a 2014, las mismas son recolectadas por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, institución encargada de las estadísticas públicas del país.

La informalidad en Paraguay es preocupante, desde el enfoque de acceso a la seguridad social y desde el enfoque del trabajo decente¹ (PNUD, Informe Nacional sobre Desarrollo Humano, 2013) no existe demasiada variación pues afecta a aproximadamente el 78% de la población ocupada total, lo que equivale a más de 2 millones 400 mil personas que no acceden a la seguridad social. En la última década, la informalidad apenas se redujo 8 puntos porcentuales, dado el carácter multidimensional de la informalidad, las causas y las acciones de políticas públicas se deben encarar de manera integral para la creación de puestos de trabajo de calidad en términos de acceso a seguridad social y mejores ingresos.

A continuación, en la tercera sección se realiza una recopilación de las diversas políticas públicas tendientes a reducir la informalidad explorando los ejes en materia de empleo del Plan Nacional de Desarrollo (PND 2014-2030), políticas activas y pasivas, políticas públicas de empleo juvenil y políticas de educación y empleo. Finalmente en la cuarta y última sección se expone la conclusión.

¹ Se obtiene del cruce de información entre sectores económicos y categorías de empleo según tenencia o no de seguridad social, para lo que existen tres tipos de unidades de producción (formal, informal y hogar).

3. Evolución del Empleo Informal en la última década

La informalidad es otro de los principales problemas existentes al vincularse con la precariedad en el empleo y exclusión de beneficios como pensiones, acceso a seguro médico y con frecuencia, acceso a una remuneración digna (González, Ramírez y Perera, 2011).²

La economía informal es la parte de la economía general donde se producen bienes y servicios para la venta, en la que la persona trabaja por obtener ingresos mediante su empleo autónomo, o por una remuneración en un empleo asalariado³. El concepto de economía informal incluye el empleo informal de las empresas informales (pequeñas empresas no registradas) y también en empresas formales.

Con la definición de sector informal introducida por la OIT, en su informe de 1972, la temática desarrolló una trayectoria conceptual que finalmente evolucionó hasta lo que actualmente se conoce como “economía informal” que integra la regulación de los trabajadores y las empresas. De esta forma, la economía informal se define como “el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades productivas económicas que tanto en la legislación como en la práctica están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto”⁴. A partir de este enfoque se considera tanto a los empleadores como a la población trabajadora, que comparten una característica común: no están reconocidos ni protegidos bajo el marco legal y regulatorio; y por lo tanto no reciben los beneficios establecidos por la ley, ni cotizan, y carecen de una pensión contributiva.

En esta sección se ha adoptado esta definición enfatizando la informalidad desde la perspectiva del empleo o del trabajador, en cuanto a que su lugar de trabajo no está registrado en los organismos correspondientes que le garantice una constitución legal y por ende, no goza de los beneficios de la protección social, esto en términos operativos significa *los empleos o trabajadores informales son aquellos que no aportan a un sistema de seguridad o pensión⁵, aun cuando quisieran hacerlo, es decir, en términos pragmáticos, no están registrados en ninguno de los programas de jubilaciones y pensiones administrados por las 8 instituciones responsables: Instituto de Previsión Social (IPS), la Caja Fiscal, la Caja Municipal, la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE), la Caja de Itaipú, la Caja Ferroviaria, la Caja Parlamentaria y la Caja Bancaria.* (González, 2010).

A continuación se presentan los datos obtenidos de la Encuesta Permanente de hogares considerando el periodo 2005 – 2014, para fines de este estudio se toma a la población de 15 y más años de edad.

En el gráfico N° 1 se observa que la tasa de informalidad del año 2005 afectaba al 86% de la población ocupada y para el año 2014 afectó al 78% del total de los ocupados, es decir en una década el empleo informal se redujo en torno a 8 puntos porcentuales.

En términos absolutos el empleo informal en el año 2005 afectó a 2 millones 168 mil personas que no accedieron a la seguridad social y en el año 2014 afectó a 2 millones 479 mil personas que no accedieron a un sistema de seguridad social.

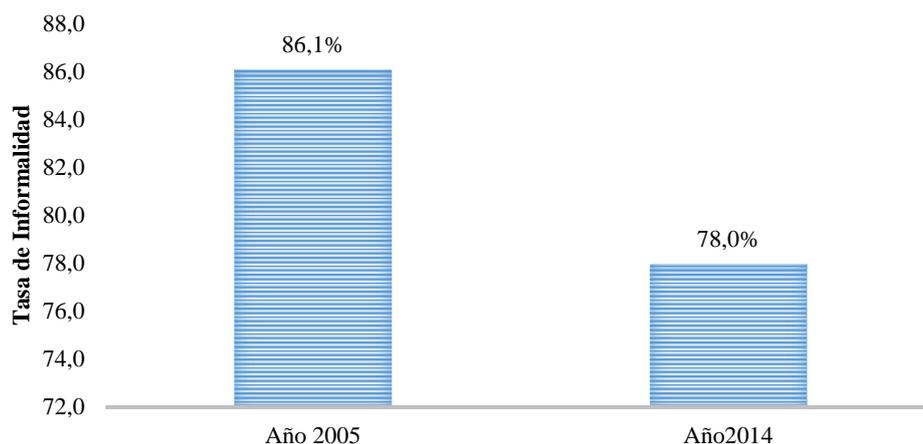
² Del Informe Nacional sobre Desarrollo Humano, Paraguay 2013.

³ La definición aplicada no incluye a las personas que trabajan en la producción de bienes para el consumo propio.

⁴ Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal de la 90ª Conferencia General de la OIT (2002).

⁵ El sistema paraguayo de jubilaciones y pensiones funciona bajo el “sistema de reparto”, donde los aportes de los cotizantes activos financian a los beneficiarios pasivos.

Gráfico N° 1. Tasa de Informalidad (%). Periodo 2005 – 2014

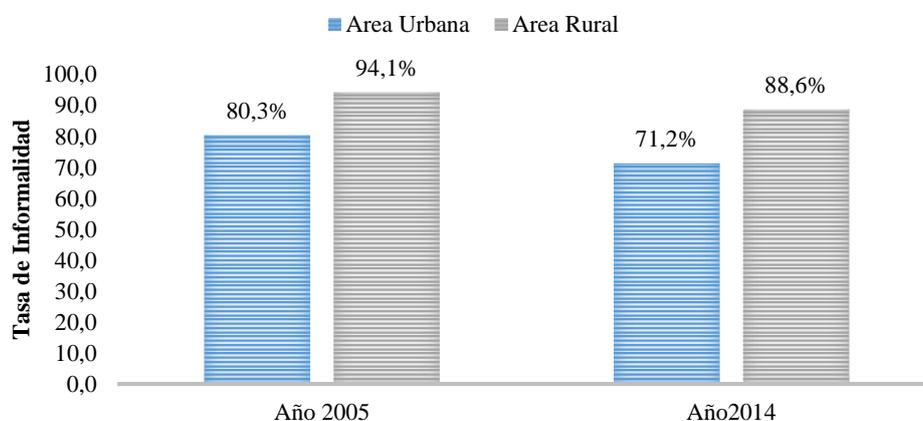


Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2005 – 2014, DGEEC

En cuanto a la tasa de informalidad por área de residencia, en el gráfico se vislumbra que si bien tanto en el área urbana y rural desde el año 2005 al año 2014 se redujeron dichas tasas, se observa que sin duda alguna el empleo informal afecta de manera mucho más fuerte a la población del área rural, pasando de afectar en el año 2005 al 94,1% del total de los ocupados al 88,6% del total de ocupados en el año 2014.

Esto significa que casi la totalidad del empleo rural se maneja al margen de las normativas de seguridad social, la tasa de informalidad en el área rural se redujo en 5,5 puntos porcentuales en el periodo considerado (2005 – 2014), mientras que en el sector urbano la tasa de informalidad presentó una reducción de 9,1 puntos porcentuales (de 80,3% a 71,2%).

Gráfico N° 2. Tasa de Informalidad por Área de Residencia (%). Periodo 2005 - 2014



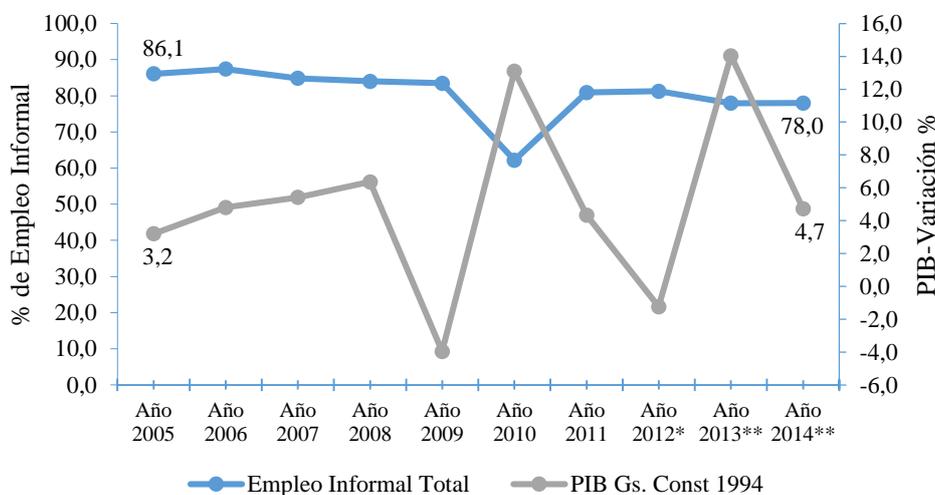
Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2005 – 2014, DGEEC

Según se puede observar en el gráfico N° 3 desde el año 2005 al año 2014, la informalidad muestra una tendencia decreciente, que puede estar vinculado especialmente al crecimiento de las micro empresas, si se trata de informalidad desde el punto de vista productivo, se puede decir que la economía se volvió más informal ya que los empleos fueron más rápidamente creados por las pequeñas unidades de producción y el trabajo independiente que se caracterizan por su baja productividad y poca generación de empleos con seguridad social, por lo general los empleados con estas características son amparados por la ley⁶ en cuanto a que pueden cotizar de

⁶ Con la promulgación por el Congreso a inicios de mayo de 2013 de la ley de jubilación de personas autónomas o trabajadoras por cuenta propia, amas de casa y trabajadores/as domésticas por parte del IPS

manera independiente o voluntaria a la seguridad social administrada por el Instituto de Previsión Social, situación que pudo haber hecho que el empleo informal se redujera levemente durante el periodo considerado.

Gráfico N° 3. Ciclo Económico y Empleo Informal. Periodo 2005 - 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2005 – 2014, DGEEC y Banco Central, Anexo Estadístico
Obs.: * Cifras preliminares para el año 2012 y ** Proyecciones para el año 2013 y 2014.

4. Características de los trabajadores Informales

La informalidad en el mercado laboral paraguayo, desde la perspectiva de acceso a la seguridad social, es considerablemente elevada y en la última década no existen cambios muy significativos, por otro lado se visualiza que el sistema de seguridad no favorece a los más vulnerables, en ese sentido la informalidad evolucionó de manera diferenciada entre diversos segmentos de la población, destacándose varios resultados: leve reducción de la informalidad de la población vulnerable, se mantuvo o hubo un aumento de la informalidad de grupos vulnerables y aumento de la formalización de la población no vulnerable. En el primer caso, la tasa de informalidad se redujo menos en el grupo de las mujeres trabajadoras, en el segmento de la población adolescente de 15 a 19 años y en el grupo de adultos mayores, así como en el grupo de los trabajadores en condición de pobreza extrema. En el segundo caso, hubo un aumento de la tasa de informalidad de la población sin ninguna instrucción y se mantuvo la tasa de informalidad de la población más educada (con más de trece años de estudio). Por último los grupos favorecidos por la formalización son los trabajadores masculinos, los adultos de 20 a 29 años y los de 30 a 39 años, los trabajadores no pobres y los trabajadores que tienen de 10 a 12 años de estudio.

En resumen, las personas pertenecientes a grupos vulnerables: adolescentes, adultos mayores y pobres, predominantemente conforman gran parte de los empleos informales.

Al interior de los grupos de trabajadores informales y no informales se observa algunos atributos. Acorde a la estructura del mercado de trabajo, existen más hombres informales (59,3%) que mujeres informales (40,7%). La mitad de los trabajadores informales tienen algún grado aprobado de Educación Escolar Básica (EBB) o simplemente no lo tienen, mientras que la mitad de los trabajadores no informales o protegidos tienen algún curso de Educación Superior (formación docente, militar, policial o universitaria completa o incompleta).

se abre una nueva etapa hacia la universalización de la jubilación pues no se incluye la atención en salud. Se trata de una opción voluntaria no obligatoria.

La informalidad está presente en todas las edades de los trabajadores, es decir, atraviesa todo el ciclo de vida laboral. Esto significa que los actores económicos más jóvenes del mercado laboral tendrían más probabilidades de ingresar a un trabajo informal. Se podría decir, que el primer paso al mundo laboral de la mayoría de los jóvenes se da a través de un empleo informal y en el transcurso de los años algunos se incorporan a los empleos protegidos (González, 2010).

Cuadro N° 1. Principales características de los ocupados informales de 15 y más años de edad. Periodo 2005 - 2014

Atributos	Tasa de Informalidad		Distribución % del Empleo (2014)		
	2005	2014	Informal	Formal	Total
Total de Ocupados	86,1	78,0	2.479.251	698.374	3.178.940
Sexo					
Mujeres	85,1	78,3	40,7	40,0	40,5
Hombres	86,7	77,8	59,3	60,0	59,5
Nivel de Educación					
Ninguno	99,1	100	0,4	0	0,3
EEB (1 a 6 años)	96,5	93,2	43,1	11,0	35,9
EEB (7 A 9 años)	98,5	94,0	9,0	2,0	7,4
EEM (10 A 12 años)	85,1	76,9	32,9	34,1	33,2
ES (13 y más años de estudio)	48,8	48,8	14,5	52,9	23,1
Rangos de Edad					
1) 15 a 19 años	98,5	96,2	10,2	1,3	8,3
2) 20 a 29 años	85,7	74,8	25,6	30,7	26,7
3) 30 a 39 años	77,3	68,1	19,6	32,6	22,4
4) 40 a 49 años	84,1	75,1	17,1	20,1	17,7
5) 50 a 59 años	89,9	81,8	15,6	12,3	14,9
6) 60 y más años	94,4	93,3	11,9	3,0	9,9
Condición de Pobreza					
Pobre Extremo	99,5	99,0	8,7	0,3	6,8
Pobre No Extremo	95,0	93,3	10,4	2,6	8,7
No Pobre	81,7	74,5	81,0	97,1	84,5

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2005 – 2014, DGEEC

5. Trabajadores y Empresas informales.

Las empresas informales en Paraguay se caracterizan por aquellas empresas que no están registradas en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) del Ministerio de Hacienda (para los efectos de la carga impositiva), en el Ministerio de Trabajo de Justicia y Trabajo (para las inspecciones de las condiciones laborales) y en el Instituto de Previsión Social (para la cobertura de la seguridad social de los empleados) (González, 2010).

El Registro Único de Contribuyentes (RUC), credencial de existencia de la empresa en el Paraguay, es exigido en las transacciones comerciales, así como en las municipalidades e instituciones financieras intermediarias. De esta manera, se estimula la formalización y también facilita el control cruzado del Ministerio de Hacienda (Borda, 2003)⁷. Según las encuestas de

⁷ Tomado de González, Cinthia. El Empleo Informal en el Paraguay: Evolución, Características y consideraciones de Políticas Públicas, 2010.

hogares del 2008, cerca del 80,1 % de los asalariados trabajan en empresas privadas que cuentan con el RUC (Cuadro N° 2), lo cual implica que estas empresas están registradas en el Ministerio de Hacienda. Al mismo tiempo, el 55,7% de esos asalariados de las empresas con RUC son puestos de trabajos informales, es decir, no cotizan a la seguridad social. Una prueba de la formalización parcial de las empresas (Esta registrada en el Ministerio de Hacienda pero no el IPS).

Cuadro N° 2. Grado de Formalización de las Empresas Privadas (%). Año 2014

Empresas Privadas	Empleo		Total de Empleados en Empresas Privadas	
	Informal	No Informal	Número	%
No Registradas	97,6	2,4	219.390	19,9
Registradas (con RUC)	55,7	44,3	881.564	80,1
Total	64,1	35,9	1.100.954	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2014, DGEEC

6. El Empleo Formal e Informal desde el Enfoque de la Unidad Productiva y la Seguridad Social.

Tal como fue abordado en la sección anterior, la conceptualización de la informalidad como fenómeno socioeconómico ha ido cambiando en el tiempo y, consecuentemente, también se han modificado los enfoques para su medición. La revisión más cercana del concepto de informalidad proviene de la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2003), cuando se establecieron los conceptos de economía informal y empleo informal. El término de sector informal había sido definido en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993) para hacer referencia a las unidades de producción cuyo principal objetivo es generar ingresos para las personas involucradas y que típicamente operan en pequeña escala, sin división entre trabajo y capital como factores productivos, y donde las relaciones laborales no se basan en contratos establecidos por la legislación. De este modo se definía al empleo informal como el empleo en el sector informal. Luego, en la Conferencia de 2003, se modifica el criterio para medir el empleo informal, pasando de uno basado en la unidad de producción (sector informal) a otro basado en el puesto de trabajo. De este modo, el criterio operativo para definir al empleo informal se apoya, principalmente, en el cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social⁸. Como resultado, al pasar a un enfoque basado en el puesto de trabajo, el alcance del concepto de empleo informal se amplía para captar no solo el empleo en el sector informal sino también determinados tipos de inserciones laborales en el sector formal (Jütting y de Laiglesia en Bertranou & Casanova, 2014).

Para analizar a la población ocupada según formal-informal se divide a la producción en tres sectores: a) formal, b) informal y c) hogares. El sector formal está comprendido por la población ocupada en empresas con más de 5 trabajadores. El informal está compuesto por la población ocupada en empresas de menos de 6 trabajadores. El sector hogar se compone por la población ocupada en el servicio doméstico remunerado (PNUD, Informe Nacional sobre Desarrollo Humano, 2013).

En esta sección, para cuantificar el empleo informal, se utiliza una combinación de las definiciones productiva y legal, basándose en OIT (2003) y Hussmanns (2004). El Empleo Informal (EI) comprende a personas según el tipo de unidad productiva y la tenencia o no de

⁸ Se considera que los asalariados son trabajadores informales cuando su vínculo laboral no está sujeto a la legislación laboral, fiscal y de la seguridad social. Para el caso de los patrones, cuentapropistas y trabajadores de cooperativas, se sigue utilizando el criterio de sector informal (Hussmanns, 2004).

seguridad social⁹ y se esquematiza en el cuadro a continuación. Según el tipo de unidad productiva estarán todas aquellas personas, que carecen de seguridad social, en unidades productivas del sector informal (de 1 a 5 personas), más las personas del sector formal (6 y más personas), más aquellas del sector hogar. El Empleo en el Sector Informal (ESI) comprende a todas las personas que trabajan en unidades productivas del sector informal (de 1 a 5 personas), independientemente de que tengan o no aporte a la seguridad social, porque el criterio es el de la unidad productiva.

**Cuadro N° 3. Sectores Económicos y el empleo formal-informal, población ocupada.
Año 2005 - 2014**

Categorías Ocupacionales y Seguridad Social		UP			Total
		UPF	UPI	UPH	
Asalariados	SSF	1	8		
	SSI	2	9		
Empleador o Patrón	SSF	3	10		
	SSI	4	11		
Trabajadores por Cuenta Propia	SSF	5	12		
	SSI	6	13		
Trabajador Familiar no remunerado	SSF				
	SSI	7	14		
Empleado Doméstico	SSF			15	
	SSI			16	
Total	SSF				
	SSI				
	Total				

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2005 - 2014, DGEEC

Siglas: SSF: Seguridad social-formal (aporta a la jubilación)
SSI: Seguridad social-informal (no aporta a jubilación)
UP: Unidad productiva
UPF: Unidad productiva formal (6 y más personas)
UPI: Unidad productiva informal (1 a 5 personas)
UPH: Unidad productiva-hogar

Notas: Componentes (celdas) y resultados
Empleo Informal: 2+4+6+7+9+11+13+14+16
Empleo en el Informal: 8+9+10+11+12+13+14
Empleo Informal fuera del sector informal: 2+4+6+7+16

Desde el enfoque de Trabajo Decente se analiza la calidad de la inserción laboral de los y las trabajadores/as según categorías de ocupación, por una parte, y sectores económicos y seguridad social, por otra. Esto es, cada persona por su categoría de ocupación es ubicada en el sector formal o informal de la economía y de la seguridad social. Con este fin, se tiene en cuenta la unidad productiva (formal, informal y hogar) y la seguridad social (aporte o no a la jubilación). La informalidad del empleo en la economía paraguaya es un desafío relevante para las políticas del empleo debido a su volumen y porque su cambio podría generar mayores oportunidades de empleo y de Trabajo Decente para hombres y mujeres.

El Empleo Informal Fuera del Sector Informal (EIFSI) comprende a las personas del sector formal (6 y más personas), más las personas del sector hogar, que no aportan a la seguridad social.

⁹ La definición estricta de la 17^a CIET incluye también el estatus en el empleo el cumplimiento de la normativa laboral o aquel empleo en que el trabajador no goza de ciertas prestaciones. Usamos la falta de seguridad social aquí como proxy para el estatus en el empleo.

Comparando resultados del año 2005 y del año 2014, se analizan las tres categorías macro según el total país. El empleo informal (sin jubilación) descendió en la década 2005 – 2014 de 9 (94,7%) a 8 (79,6%) de cada 10 personas ocupadas de la población total en 2014, como se visualiza en el cuadro N° 4, pese al decrecimiento (15,1 puntos porcentuales) se trata aún de un elevado porcentaje de empleo informal y de un lento proceso de mejora.

En segundo lugar, el empleo en el sector informal (en unidades productivas de hasta 5 personas) también se redujo pasando de 7 (73,3%) a 6 (59,1%) de cada 10 personas ocupadas, entre el año 2005 y el año 2014 el empleo en el sector informal experimentó una reducción de 14,2 puntos porcentuales, lo cual puede ser un aspecto favorable en cuanto a la promoción del trabajo decente.

En tercer lugar, el empleo informal (sin jubilación) fuera del sector informal (esto es, en unidad productiva de 6 o más personas y en el hogar) se mantuvo sin cambios: concentra a 2 de cada 10 personas ocupadas a lo largo del periodo analizado. Esto significa que no ha mejorado la formalidad (seguridad social) en el sector productivo formal (6 y más personas) ni en el hogar.

Cuadro N° 4. Población ocupada total de 15 y más años, sectores económicos y empleo formal – informal (%). Periodo 2005 - 2014

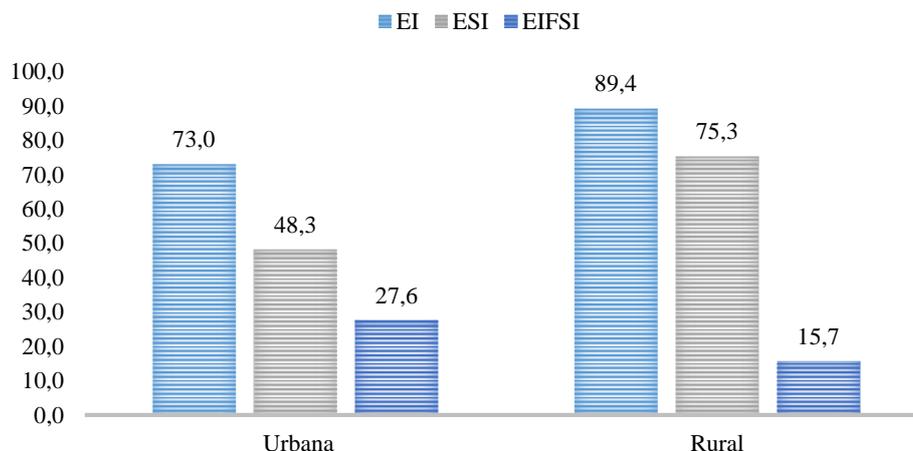
Sectores Económicos y Empleo Formal - Informal	Año 2005	Año 2014	Año 2005	Año 2014
	Total	Total	%	%
EI	2.370.677	2.427.859	94,7	79,6
ESI	1.835.376	1.803.067	73,3	59,1
EIFSI	620.386	696.399	24,8	22,8
Total Población ¹⁰	2.504.761	3.050.888	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2005 - 2014, DGEEC

En cuanto a áreas de residencia, indudablemente la zona rural es más vulnerable tanto al Empleo Informal (sin jubilación) y al Empleo en el Sector Informal (en unidades productivas de hasta 5 personas), esto es, en las áreas rurales, 9 (89,4%) de cada 10 personas de la población ocupada no accede al sistema de jubilación y 8 (75,3%) de cada 10 ocupados esta empleado de manera autónoma o por cuenta propia, sin embargo en la zona urbana se nota un mayor porcentaje de personas empleadas de manera informal fuera del sector informal, es decir 3 (27,6) de cada 10 ocupados están empleados en medianas y grandes empresas y en menor medida realizando trabajos domésticos remunerados pero no están acogidos a un sistema de jubilaciones, según se puede observar en el gráfico.

¹⁰ Conformado por la población ocupada según tamaño de la empresa y aporte al sistema jubilatorio. Informe Nacional sobre Desarrollo Humano. OIT, Paraguay 2013.

**Gráfico N° 4. Empleo Formal-Informal y Sectores Económicos por Área de Residencia.
Año 2014**



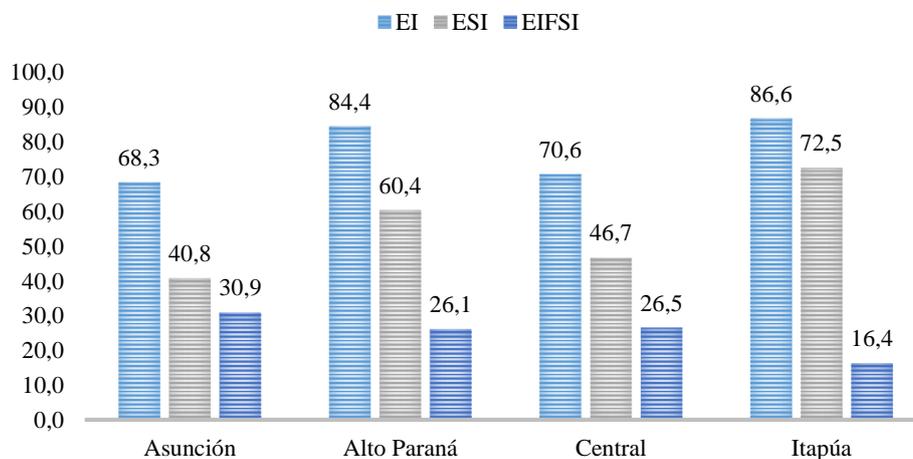
Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2014, DGEEC

En el gráfico N° 5 se observa las tres categorías desarrolladas en el cuadro anterior, el Empleo Informal (sin jubilación) afecta a todos los departamentos analizados, pero mayormente a los ocupados del departamento de Itapúa (9 de cada 10 personas de la población ocupada) y Alto Paraná (8 de cada 10 personas de la población ocupada) acceden a un empleo sin estar acogidos al sistema de jubilación.

En el caso del Empleo en el Sector Informal (en unidades productivas de hasta 5 personas), los departamentos más afectados son Itapúa (7 de cada 10 ocupados) y Alto Paraná (6 de cada 10 ocupados) donde prevalecen los trabajadores autónomos o por cuenta propia y en menor medida las personas asalariadas.

En cuanto al Empleo Informal (sin jubilación) Fuera del Sector Informal (en unidad productiva de 6 o más personas y en el hogar), los departamentos más afectados son Asunción y Central donde 3 de cada 10 ocupados están empleados en medianas y grandes empresas y en menor medida realizando trabajos domésticos remunerados pero no están acogidos a un sistema de jubilaciones.

**Gráfico N° 5. Empleo Formal-Informal y Sectores Económicos por Departamento.
Año 2014**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2014, DGEEC

A nivel macro se observó en el cuadro anterior que el Empleo Informal se redujo 6,7 puntos porcentuales en el año 2014, en este apartado se analiza el comportamiento de dicho fenómeno durante la década 2005–2014 por departamentos. Los departamentos que experimentaron mayor reducción del Empleo Informal fueron Central (10,0 puntos porcentuales) seguido de Asunción (7,4 puntos porcentuales), pese al mayor decrecimiento en estos departamentos los porcentajes de informalidad aún son elevados, no obstante con estas reducciones se dio un leve avance de las condiciones laborales favorables del trabajo decente. Esto es, en las condiciones y no en el trabajo decente mismo, ya que toda persona trabajadora informal está en déficit. El grueso del empleo informal se encuentra en el sector informal.

Cuadro N° 5. Empleo Informal por Departamento (%). Periodo 2005-2014

Departamentos	Año 2005	Año 2014
Asunción	75,7	68,3
Alto Paraná	89,6	84,4
Central	80,6	70,6
Itapúa	91,1	86,6

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2005 - 2014, DGEEC

7. Posibles causas de la Informalidad en Paraguay

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

- Proliferación de las microempresas con masiva creación de empleos informales en términos de bajos ingresos y de desprotección laboral. Una de las causas de esta situación puede darse por la finalidad con la cual se crean empresas micro y pequeñas, es decir, no se abren con el objetivo de maximización de beneficios sino responden a emprendimientos de subsistencia de un segmento de la población ocupada.
- Los altos costos de formalización y los escasos incentivos de inserción al circuito formal de la economía, en términos de los beneficios que le reporte este acto, tienen importancia en la decisión de las microempresas sobre seguir operando al margen de la ley, junto con sus trabajadores.
- Exclusión que genera la propia estructura de la seguridad social. La misma está compuesta por varias instituciones con débil coordinación entre ellas y bajos niveles de cobertura de los trabajadores en general.
- La falta o débil representación de los trabajadores ante los entes reguladores o decisores en materia laboral, que erosiona las posibilidades de acceso a los beneficios de los empleos formales (Ferranti, et al. 2004, Perry et al 2006, en OIT, 2003).
- La baja calificación educativa de los trabajadores impide que estos accedan a trabajos formales, mejor remunerados o más protegidos.
- La falta de organización de los trabajadores informales tal vez sea un obstáculo a la hora de demandar por acceder a beneficios por parte del estado, y esta situación de desorganización hace que los reclamos de este sector sean los menos atendidos (González, 2010).

8. Estrategias para la Formalización de la Economía Informal

Las estrategias y las políticas diseñadas en torno al fenómeno de la economía informal pueden agruparse en dos conjuntos. El primer grupo se refiere a las medidas que buscan incorporar

todas aquellas actividades realizadas fuera del marco de la ley al circuito formal. Aquí se destacan tanto acciones que operan a nivel micro (por ejemplo, las inspecciones de firmas) como políticas que operan a nivel macro (por ejemplo, la configuración del esquema macroeconómico y su incidencia en la dinámica del empleo). El segundo grupo de intervenciones se refiere, en cambio, a acciones que permiten prevenir y mitigar los efectos de la informalidad laboral. En otras palabras, lo que se busca es, aun cuando las actividades laborales se desarrollen al margen de la ley, ampliar el acceso efectivo de los trabajadores y sus familias a algunas de las dimensiones del trabajo decente, como la seguridad económica, que provee la protección social, o las acciones de formación para el trabajo, que facilitan una transición hacia la formalidad.

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

Por otra parte, también se destaca que las políticas macroeconómicas que incentivan el crecimiento del producto pueden tener efecto sobre el empleo informal si actúan articuladamente con otras acciones (clima de negocios, infraestructura, instituciones laborales, entre otras), dado que en un contexto de segmentación del mercado laboral, el crecimiento por sí mismo no basta para reducir la informalidad (Jütting y de Laiglesia en Bertranou & Casanova, 2014).

En términos más prácticos las estrategias deberían abocarse a la:

- Simplificación de los procesos administrativos, trámites de apertura de la empresa y de registro de sus empleados, por ejemplo a través de la habilitación de ventanillas únicas, costos de tramitación diferenciados según tamaño de la empresa pueden considerarse como buenos incentivos para la formalización.
- Aplicación de un sistema de regularización del trabajo como mecanismo formal para detectar el empleo no registrado lo que implicaría aplicar sanciones a aquellos que incumplan las leyes.
- Mayor coordinación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y el Instituto de Previsión Social (IPS) y el Ministerio de Hacienda (MH), debido a que dichos organismos deben registrar e inspeccionar la nómina de trabajadores y el registro de la empresa como unidad productiva, y por ultimo;
- Formación de políticas específicas para grupos de trabajadores en los que se registra una alta incidencia de informalidad laboral. Uno de estos segmentos está conformado por trabajador/a doméstico/a, haciendo énfasis en que dichos trabajadores puedan acceder al sistema de seguridad social, al salario mínimo vigente y su jornada de trabajo sea el de 8 horas diarias.

9. Empleo y Políticas Públicas en Paraguay

- Las políticas públicas sobre el trabajo en Paraguay

Según la CEPAL, las políticas públicas *son un factor común de la política y las decisiones del gobierno y la oposición. Una funciones fundamentales del gobierno es el diseño, la gestión y la evaluación de las políticas públicas* (CEPAL, 2004).

Las políticas públicas tienen como propósito dirigir las discusiones, diferenciar problemas y soluciones de manera específica, precisar esas diferencias, vincular los temas a soluciones más amplias o secuenciales, plantearse esfuerzos compartidos, participar de manera específica (CEPAL, 2004).

La política pública se refiere a aquellos cursos de acción y flujos de información dirigidos a un objetivo específico, incluye orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos para su implementación, definiciones o modificaciones institucionales, así como previsión de resultados.

Las políticas públicas laborales se refieren, por lo tanto, a aquellas acciones que desarrolla un país para regular, guiar y articular el mercado de trabajo de un país. Tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, garantizar sus derechos y propiciar espacios de negociación entre la oferta y demanda de trabajo.

La Constitución Nacional (CN) de la República del Paraguay (1992) en el Capítulo III del Trabajo, garantiza los derechos laborales (Sección I), declarando el derecho al trabajo, así como que el Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación de los recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional. No se admiten discriminaciones (art. 88); del trabajo de las mujeres, menores (art. 89 y 90). La CN también menciona las jornadas de trabajo y descanso (art. 91); la retribución y de los beneficios adicionales al trabajador (art. 92 y 93).

La estabilidad y la indemnización son derechos reconocidos en la CN en el artículo 94, así como la seguridad social y la libertad sindical, los convenios colectivos, el derecho a la huelga y el paro; el cumplimiento de las normas laborales (República del Paraguay, 1992).

En Paraguay la institución encargada del funcionamiento del mercado laboral y las políticas públicas de trabajo es el **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)**, creado por Ley N° 5115/2013. Este Ministerio tiene la tutela de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en lo que respecta al trabajo, empleo y seguridad social, como policía laboral (Portal Paraguay, s.f.).

Los objetivos del MTESS están relacionados a la protección de los trabajadores, el cumplimiento de la legislación nacional, fomentar las relaciones laborales y el diálogo, la cooperación entre actores y entre niveles; diseñar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales en materia socio – laboral, incorporar la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difundir la normativa; promover la intermediación laboral, la capacitación; certificación de competencias laborales; el autoempleo, la reconversión y la migración laboral.

- **El Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2030**

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) es un documento estratégico que facilitará coordinar las acciones de las instancias sectoriales del Poder Ejecutivo, diversos niveles del gobierno, sociedad civil, sector privado y eventualmente los poderes Legislativo y Judicial. Es el resultado de un proceso de consulta, del cual han participado referentes de diferentes sectores de la sociedad paraguaya.

El propósito del PND 2030 es: Construir para el 2030 un Paraguay competitivo, ubicado entre los más eficientes productores de alimentos a nivel mundial, con industrias pujantes e innovadoras, que empleen fuerza laboral capacitada, proveedor de productos de alta tecnología, conectado y abierto a los vecinos y al mundo, con índices de desarrollo social en el rango más alto de Sudamérica; ambiental y económicamente sostenible, con elevado índice de seguridad jurídica y ciudadana, con atención a los pueblos indígenas, fuerte protagonismo de la mujer, con jóvenes visionarios y entrenados liderando el país, con un estado solidario, subsidiario, transparente y que promueva la igualdad de oportunidades¹¹.

Las políticas públicas para construir el Paraguay del 2030 se basan en tres ejes

¹¹ Resumen Ejecutivo, Plan Nacional de Desarrollo (PND 2030), STP. Año 2013.

1. Reducción de la pobreza y desarrollo social,
2. Crecimiento económico inclusivo, e
3. Inserción del Paraguay en el mundo en forma adecuada.

Cada eje incorpora ingredientes transversales: igualdad de oportunidades, gestión pública eficiente y transparente, ordenamiento territorial y sostenibilidad ambiental.

La Estrategia N° 2 es la que incorpora:

1. Empleo y la Seguridad Social.

Se enfoca en la promoción del empleo decente e inclusivo, formación y capacitación para la empleabilidad y protección social, con énfasis en grupos vulnerables.

Sus Objetivos son:

- Mantener la tasa de crecimiento del ingreso del 40% de la población de menores ingresos por encima de la tasa promedio de crecimiento de la economía.
- Aumentar en 7 veces el promedio nacional de población con estudios terciarios, con énfasis en poblaciones vulnerables (años de estudio de personas de 25 años o más).
- Universalizar la cobertura de la seguridad social.
- Alcanzar la inclusión financiera del 100% de los hogares.
- 85% de jóvenes de 20-32 años de los quintiles más pobres incluidos en programas de capacitación laboral.

Las acciones para lograrlo

El foco de este eje estratégico es dirigir los esfuerzos de las políticas públicas para generar el marco adecuado a fin de que todos los habitantes del país puedan desarrollar su capacidad productiva en igualdad de oportunidades, con un apoyo enfatizado hacia la zona rural, especialmente las mujeres, en donde existen marcadas necesidades para integrarse a la estructura dinámica de la economía.

1.1. Capacitación para el empleo

- Orientar la capacitación laboral acorde a la demanda productiva, en especial atender los sectores de grandes inversiones.
- Focalizar programas de inclusión laboral para jóvenes que han quedado fuera del sistema educativo.
- Incorporar conocimiento sobre emprendimiento empresarial y social en la formación de los jóvenes, a nivel medio y superior.
- Actualizar permanentemente los parámetros de calidad de los programas de capacitación laboral.

1.2. Empleo decente

- Impulsar la formalización, la participación laboral y el empleo.
- Promover la oportunidad de acceso al primer empleo.
- Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad al mercado de trabajo.
- Fortalecer las instancias de control del cumplimiento de normativas laborales.
- Asegurar la equidad en los ingresos laborales entre hombres y mujeres.

1.3. Protección social

- Regular y ampliar el acceso al seguro social del trabajador sin discriminaciones.

- Fortalecer la inclusión financiera a través de programas de crédito, ahorro y ayuda solidaria.
- Fortalecer la oferta crediticia de la Agencia Financiera de Desarrollo, como banca de segundo piso
- **El mercado de trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como *el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)* (OIT, 2004).

El trabajo es el resultado del esfuerzo humano para producir riqueza. Según la teoría económica, el trabajo es un factor de producción junto con el capital y la tierra, con los cuales se elaboran los bienes y servicios. El trabajo puede clasificarse en trabajo manual (físico) y el trabajo intelectual. La remuneración del trabajo de los individuos es el salario y la remuneración para el trabajo de las empresas es el beneficio.

En la actualidad, con la introducción de la tecnología, el proceso de trabajo va modificándose. Por un lado, aumenta la productividad total, pero va sustituyéndose al trabajador por las máquinas. En Paraguay, los datos muestran que los avances tecnológicos y la evolución del mercado hacen que las empresas cada vez necesiten de mayor cantidad de profesionales y expertos en tecnologías de la información.

El mercado de trabajo o mercado laboral es, en principio, un mercado como cualquier otro, regulado por la oferta y la demanda. Sin embargo, presenta dos particularidades: por un lado, están las características de sus participantes y por el otro, está el marco regulatorio de la relación laboral. Las economías modernas cuentan con regulaciones e instituciones que velan por mejorar las condiciones laborales y proteger los puestos de trabajo¹², por el bienestar de la población cesante¹³, así como la intervención en la determinación de los salarios¹⁴.

En este mercado de trabajo están presentes los trabajadores (la oferta) y los empleadores (la demanda). El funcionamiento del mercado de trabajo impacta directamente en las decisiones y el bienestar de las personas. De este mercado depende la composición de la población activa, las dinámicas que siguen los factores de producción entre los sectores y las actividades y la capacidad de la economía para responder a los choques del exterior, así como la rapidez con que los participantes de este mercado adquieren capacitación, se adaptan a los nuevos procesos y aumentan su productividad. Del funcionamiento de este mercado depende el crecimiento económico (Albagli, 2005).

El empleo, por su parte, es el contrato que se da entre el empleador y el trabajador. Este puede prestar un servicio a otra persona bajo contrato implícito o explícito. Se presume que el empleador busca un beneficio como resultado de las actividades que realiza, mientras que los trabajadores reciben salarios en contrapartida por sus esfuerzos.

La demanda de trabajo puede ser interpretada como una demanda derivada de los bienes y servicios, es decir, cualquier iniciativa que estimule la demanda y la producción deriva en la generación de empleo. Uno de los mecanismos más eficientes para la satisfacción de las

¹² Mediante regulación de la duración de las jornadas, indemnizaciones por despido, pre aviso,

¹³ A través de seguros de desempleo y agencias de búsqueda de empleo,

¹⁴ Directamente a través de la fijación de salarios mínimos o indirectamente mediante la regulación de los procesos de negociación colectiva.

necesidades específicas de las empresas e instituciones y ajustar su nivel de producción es la generación de mano de obra calificada.

Las crisis económicas afectan el empleo, lo que se manifiesta en resultados insatisfactorios en todo el mundo. Los altos niveles persistentes de desocupación, la informalidad, la precarización, la creciente desigualdad, son expresiones de los problemas que se presentan en el mercado de trabajo de los países, desde ya hace tiempo. Entre estos problemas, las discriminaciones y las desigualdades de género motivan serias preocupaciones. Además, el debilitamiento de la relación entre el crecimiento y la creación de empleos de calidad, exigen cada vez, mejores políticas y estrategias de los países para promover el empleo pleno y productivo, así como el trabajo decente para todos (OIT, 2012).

- **La OIT y el trabajo decente**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo (OIT, s/f).

La OIT es la responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo, que junto a los países miembros busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas, tanto en sus principios como en la práctica. Las normas internacionales se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido por un sistema de control que aborda todos los tipos de problemas que puedan aplicarse a nivel nacional. El objetivo de las normas es contar con legislación y prácticas laborales adecuadas a las normas ratificadas por los países, que garanticen los derechos de los trabajadores y de los empleadores, y que se apliquen plenamente (Rojas Viñales, 2014).

Los instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT establecen principios y derechos básicos:

- **Convenios:** Tratados internacionales legalmente vigentes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. Constituyen principios básicos que deben aplicar los países. Una vez incorporados a sus respectivos marcos jurídicos.
- **Recomendaciones y Directrices:** son no vinculantes. Pueden estar relacionadas y complementar un Convenio, proporcionando directrices más detalladas, o también pueden ser autónomas, no vinculadas a ningún Convenio.

El trabajo decente, según lo que declara la OIT, *es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, facilita el progreso social y económico y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades (...). El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral* (OIT, s/f).

El Programa de Trabajo Decente de la OIT, se pone en práctica a través de la aplicación de cuatro objetivos estratégicos, además del objetivo transversal de la igualdad de género (OIT, s/f):

- **Crear Trabajo** – una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- **Garantizar los derechos de los trabajadores** – para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.
- **Extender la protección social** – para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
- **Promover el diálogo social** – La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

El concepto de trabajo decente fue formulado por los mandantes de la OIT (gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores) como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el *reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas*. Este concepto de “trabajo decente” ha logrado consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil, teniendo en cuenta que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible (OIT, s/f)¹⁵.

En contraparte, el trabajo que no es decente se refiere a aquel que no ofrece condiciones dignas al trabajador, es decir, son actividades de escasa remuneración y/o alta inestabilidad, no ofrecen seguridad social, vacaciones y permisos por enfermedad o maternidad. Su incidencia es similar entre hombres y mujeres, pero afecta con mayor intensidad a los jóvenes y a las personas de menor nivel educativo (OIT, 2012).

Los organismos internacionales (como la OIT) tienen como objetivo elaborar políticas y programas referentes al empleo, establecer normas que garanticen el funcionamiento de estos mercados, así como el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en los países. Otros organismos son el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) y el Centro Internacional de Formación¹⁶.

¹⁵ Programa de Trabajo Decente, OIT.

¹⁶ Constituido por la OIT y el Gobierno Italiano.

10. Bibliografía

- Albagli, E. (2005). Mercado laboral y crecimiento económico. Recomendaciones de política para Chile. *Estudios Públicos*(99), 135-164.
- Bertranou, F., & Casanova, L. (2014). *Informalidad Laboral en Argentina*. Obtenido de Segmentos Críticos y Políticas para la Formalización: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo_buenos_aires/documents/publication/wcms_248462.pdf
- CEPAL. (2004). *Política y Políticas Públicas*. Santiago de Chile.
- González, C. (2010). El Empleo Informal en el Paraguay: Evolución, Características y consideraciones de Políticas Públicas.
- OIT. (9 de Agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 7 de diciembre de 2015, de ¿Qué es el trabajo decente?: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Documento final del simposio, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT. (2012). *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo* (Primera ed.). Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Política de Empleo.
- OIT. (s/f). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 6 de diciembre de 2015, de Misión y Objetivos: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- OIT. (s/f). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 6 de diciembre de 2015, de El Programa de Trabajo Decente: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>
- PNUD, O. (2013). *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano*. Asunción, Paraguay.
- PNUD, O. (2013). *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano: Trabajo Decente y Desarrollo Humano*. Asunción, Paraguay.
- Portal Paraguay. (s.f.). *Portal Único de informaciones y servicios orientados al ciudadano*. Recuperado el 7 de diciembre de 2015, de Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social: <http://www.paraguay.gov.py/ministerio-de-trabajo> República del Paraguay.
- (1992). Constitución Nacional. Paraguay.
- Rojas Viñales, A. (2014). *El mercado laboral juvenil en Paraguay*. Asunción, Paraguay