



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

# **BOLETÍN TÉCNICO ANUAL 2022**

**FEBRERO, 2023**

**NRO. 2**

---

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

---





**EN EL AÑO 2022 LA DGPMT REALIZÓ  
11.525 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  
A TODO A LAS MUJERES TRABAJADORAS  
ASÍ TAMBIÉN SE CANALIZARON 791  
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

---

Diego Sanabria - Director del Observatorio laboral (DOL)

Cynthia Méndez - Técnica Estadística de la DOL

---

## EQUIPO TÉCNICO

---

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

Los resultados estadísticos y las interpretaciones expresadas son de exclusiva responsabilidad de los autores y 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 (2023). Registro de denuncias y asesoramientos en la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora. Boletín Técnico Anual N° 2, 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](mailto:observatorio@mtess.gov.py) - [observatoriomtess0@gmail.com](mailto:observatoriomtess0@gmail.com)

Avda. Perú y Río de Janeiro

Asunción – Paraguay

---

## INTRODUCCIÓN

---

La Dirección del Observatorio Laboral (DOL) y la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (DGPMT) 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 2022 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 de los 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 las 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:

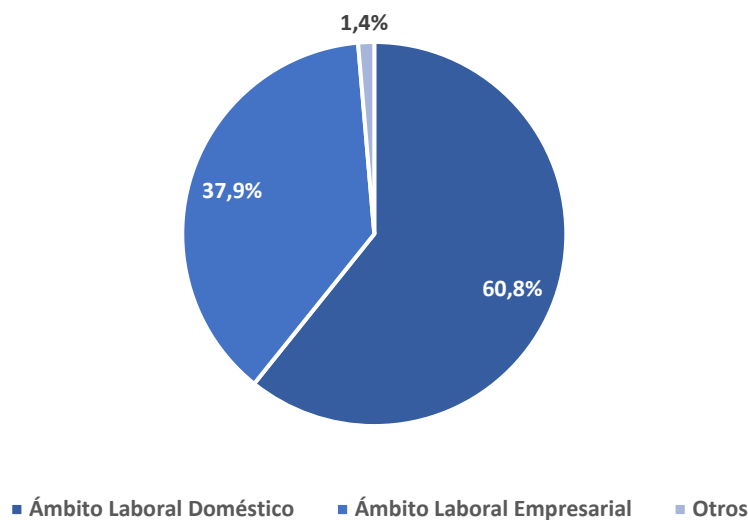
- Ley N° 5407/15 de Trabajo Doméstico: tiene como objetivo regular la relación laboral entre el trabajador y el empleador, derivada de la prestación de un trabajo doméstico, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Laboral.
- Ley N° 5508 de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia 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 2022, se recibieron y evacuaron en oficinas de la DGPMT del MTESS, en Asunción, un total de 11.525 atenciones<sup>1</sup>, en forma de consultas o asesoramientos, a trabajadores y empleadores del mercado laboral privado empresarial y doméstico. De este total, el 60,8% se originaron en el ámbito laboral doméstico y 37,9% provinieron del ámbito empresarial (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.

**GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2022**

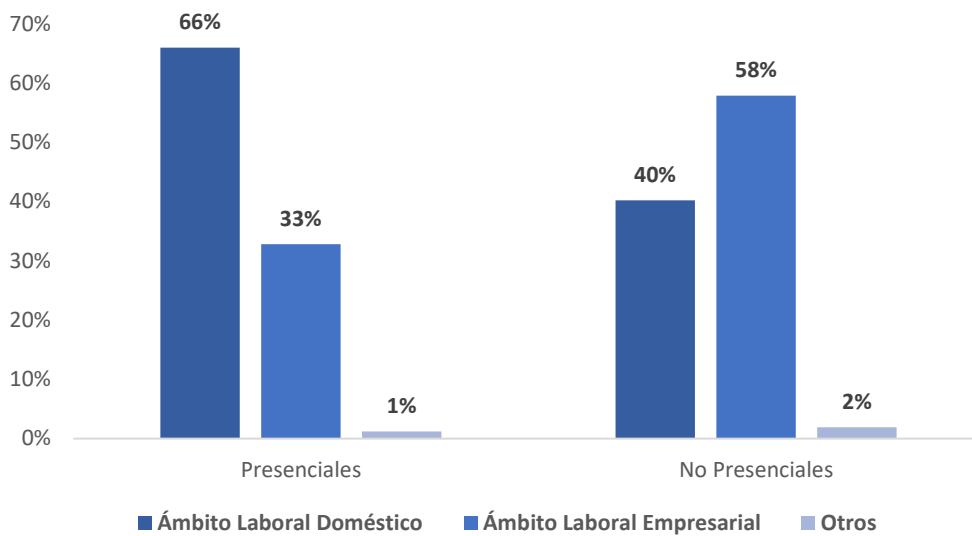


Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

Del total de atenciones prestadas, un total de 9.185 fueron evacuadas de forma no presencial y 2.340 se realizaron de manera presencial. De acuerdo con el Gráfico 2, en las atenciones presenciales se destacan las que provinieron del ámbito laboral doméstico (66%), mientras que dentro de las atenciones no presenciales predominaron las que tuvieron origen en el ámbito empresarial (58%).

<sup>1</sup> 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.

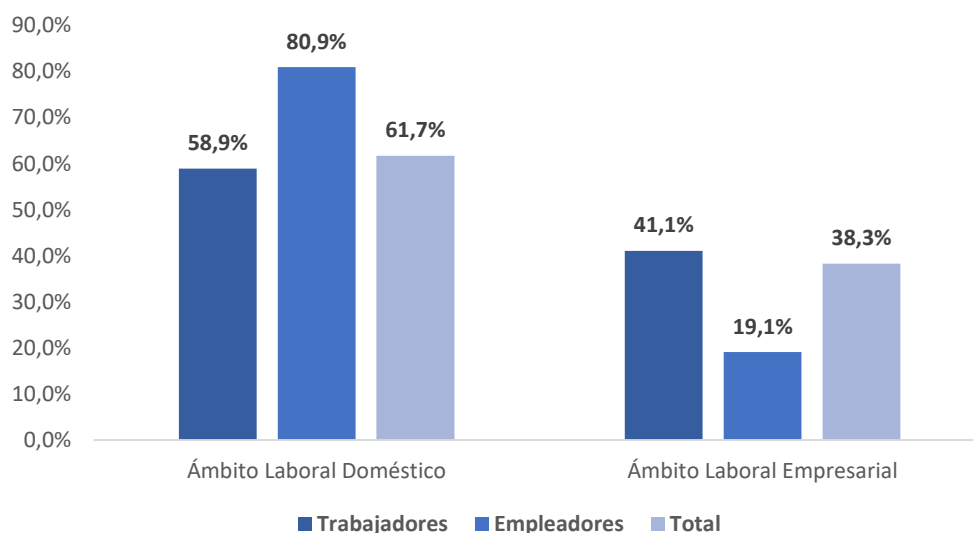
**GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN FORMA DE CONSULTA. AÑO 2022**



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 precisión<sup>2</sup> que 9.896 de los mismos fueron solicitados por trabajadores y 1.434 corresponden a empleadores, totalizando 11.330 registros. De cada 10 asesoramientos o consultas realizadas por trabajadores, aproximadamente 6 provienen del ámbito laboral doméstico y 4 del mundo empresarial privado. Entre los empleadores, la mayoría de las consultas (80,9%) 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 2022**



Fuente:

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

<sup>2</sup> 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.



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 11.322 registros<sup>3</sup>. Del total de asesoramientos o consultas realizadas por las mujeres trabajadoras (9.058 casos registrados) más de la mitad (58%) corresponde al mundo del trabajo doméstico. Entre las consultas realizadas por los trabajadores masculinos acerca de su situación laboral cubierta por las normativas legales que dan origen al registro de la DGPMT, alrededor del 69% de un total de 832 casos corresponden a trabajadores domésticos. Con respecto a las consultas realizadas por 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 2022**

SOLICITANTE	ÁMBITO LABORAL	SEXO		
		FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TRABAJADORES	Ámbito laboral Doméstico	58,0%	69,1%	59,0%
	Ámbito laboral Empresarial	42,0%	30,9%	41,0%
	<b>Total</b>	<b>9.058</b>	<b>832</b>	<b>9.890</b>
EMPLEADORES	Ámbito laboral Doméstico	79,0%	85,6%	80,9%
	Ámbito laboral Empresarial	21,0%	14,4%	19,1%
	<b>Total</b>	<b>1.016</b>	<b>416</b>	<b>1.432</b>
TOTAL	Ámbito laboral Doméstico	60,1%	74,6%	61,7%
	Ámbito laboral Empresarial	39,9%	25,4%	38,2%
	<b>Total</b>	<b>10.074</b>	<b>1.248</b>	<b>11.322</b>

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

El Gráfico 4 permite observar que de los 11.013 trabajadores para los cuales los registros permiten identificar su edad<sup>4</sup> y que se acercaron o se comunicaron con las oficinas de la DGPMT del MTESS en Asunción para realizar sus consultas, alrededor del 34% de los asesoramientos y atenciones se realizaron a jóvenes trabajadores comprendidos entre los 18 a 29 años, siguiéndolos con casi una tercera parte (31,1%) los trabajadores de edades comprendidas entre los 30 y 39 años. Mientras que, el mayor porcentaje de atenciones realizadas por los empleadores, los hacen personas adultas de 30 o más años.

A la vez, el Gráfico 5 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

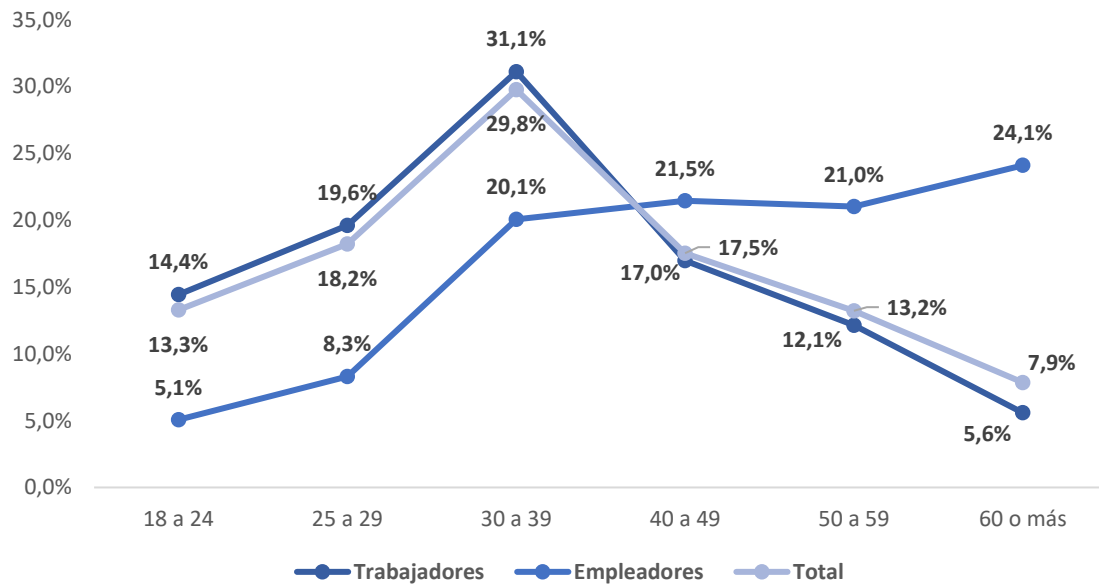
<sup>3</sup> Para la variable tipo de solicitante y ámbito laboral no se consideran aquellos registros para los cuales no existe claridad de quien realiza la consulta, así como los casos en blanco y los nulls. En el caso de la variable sexo se descartan los registros que presenten en blanco el dato de dicha variable. Otro aspecto por 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.

<sup>4</sup> El Gráfico 4 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. Otro aspecto para 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.



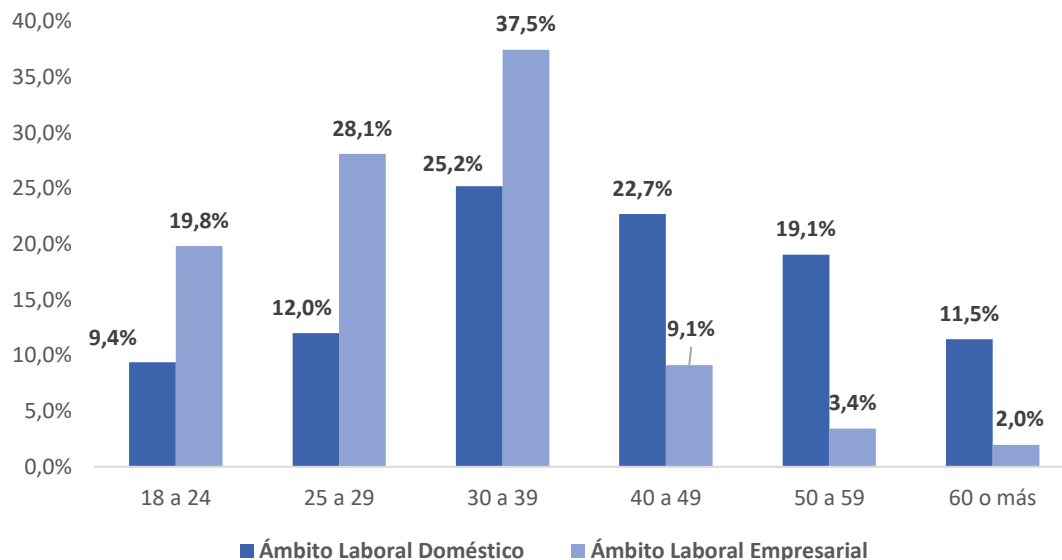
laboral doméstico las atenciones y consultas se concentraron en los grupos etarios de trabajadores de 30 a 39 años y de 40 a 49 años, representando aproximadamente el 48% de los asesoramientos brindados por la oficina pública a trabajadoras domésticas. Por otro lado, más de dos terceras partes de las 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 4. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS O CONSULTAS REALIZADAS POR TIPO DE SOLICITANTE, SEGÚN GRUPOS DE EDAD. AÑO 2022**



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

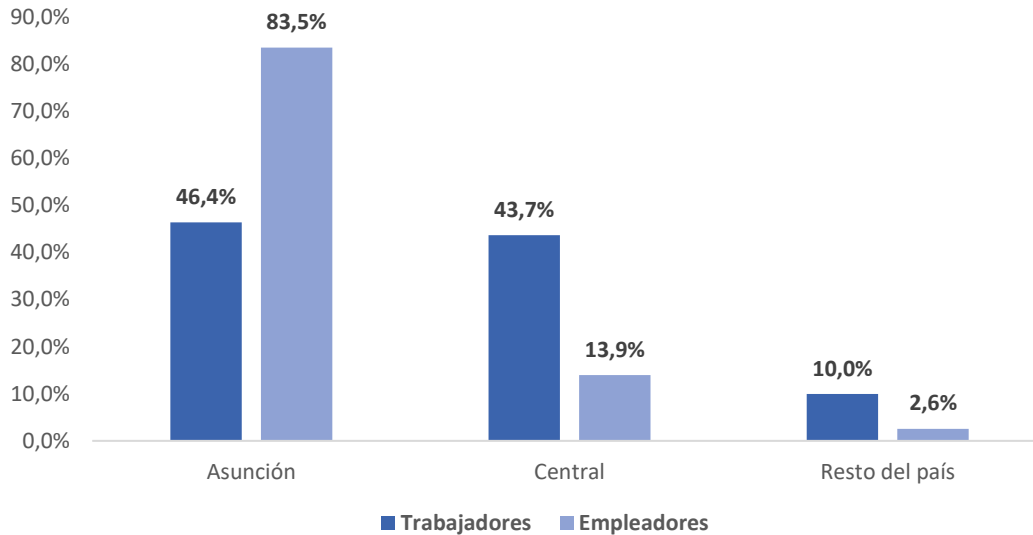
**GRÁFICO 5. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS SOLICITADOS POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN GRUPOS DE EDAD. AÑO 2022**



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

Casi la totalidad de los trabajadores que realizaron consultas provienen del departamento Central y Asunción, de acuerdo con el Gráfico 6, pero la gran mayoría de las consultas de empleadores proviene de la ciudad capital. Complementando la información anterior, el Gráfico 7 permite saber que son las consultas relacionadas al ámbito laboral doméstico las que predominan, independientemente de cuál sea el origen geográfico del solicitante<sup>5</sup>.

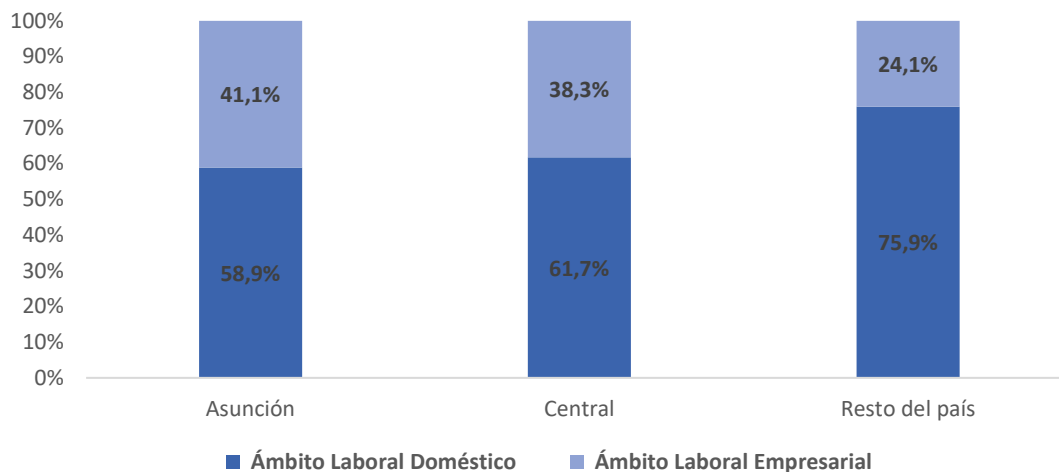
**GRÁFICO 6. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS SOLICITADOS POR TIPO DE SOLICITANTE, SEGÚN DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA. AÑO 2022**



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

<sup>5</sup> Los Gráficos 6 y 7 son contruidos 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 valores en blanco. Otro aspecto para 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.

**GRÁFICO 7. PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS SOLICITADOS POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA. AÑO 2022**



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

Finalmente, el Cuadro 2 nos permite apreciar, que en 2022 sobre un total de 11.470 registros válidos<sup>6</sup>, el 80,4% de las atenciones fueron de carácter presencial, siendo esta opción más preferida por los trabajadores (81,3%) que los empleadores (73,8%). Entre las otras formas de realizar consultas, son las telefónicas las que le siguen en preferencia para los trabajadores, en cambio para los empleadores es el correo electrónico, 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 tanto en el ámbito laboral doméstico como empresarial se tiene preferencia por las consultas presenciales; sin embargo, en el ámbito laboral empresarial y en comparación al doméstico, las atenciones se realizan en mayor medida por medios electrónicos o telefónicos.

**CUADRO 2: PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR FUENTE, SEGÚN TIPO DE SOLICITANTE. AÑO 2022**

SOLICITANTE	FUENTE				TOTAL
	CORREO	TELÉFONO	WHATSAPP	PRESENCIAL	
TRABAJADORES	4,6%	7,1%	7,0%	81,3%	10.021
EMPLEADORES	11,6%	9,8%	4,8%	73,8%	1.449
<b>TOTAL</b>	5,4%	7,4%	6,7%	80,4%	11.470

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

<sup>6</sup> 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 fuente se descartan los registros que presenten en blanco el dato de dicha variable.

**CUADRO 3: PORCENTAJE DE ASESORAMIENTOS POR FUENTE, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2022**

ÁMBITO LABORAL	FUENTE				
	CORREO	TELÉFONO	WHATSAPP	PRESENCIAL	TOTAL
DOMÉSTICO	2,9%	5,8%	4,5%	86,8%	7.002
EMPRESARIAL	9,6%	10,3%	10,6%	69,5%	4.362
<b>TOTAL</b>	5,5%	7,5%	6,9%	80,2%	11.364

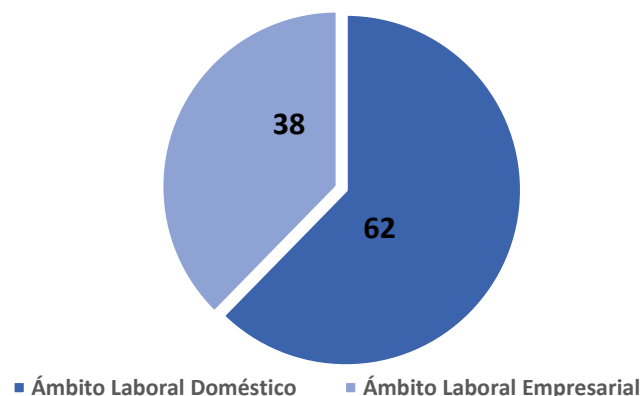
Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

### 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.

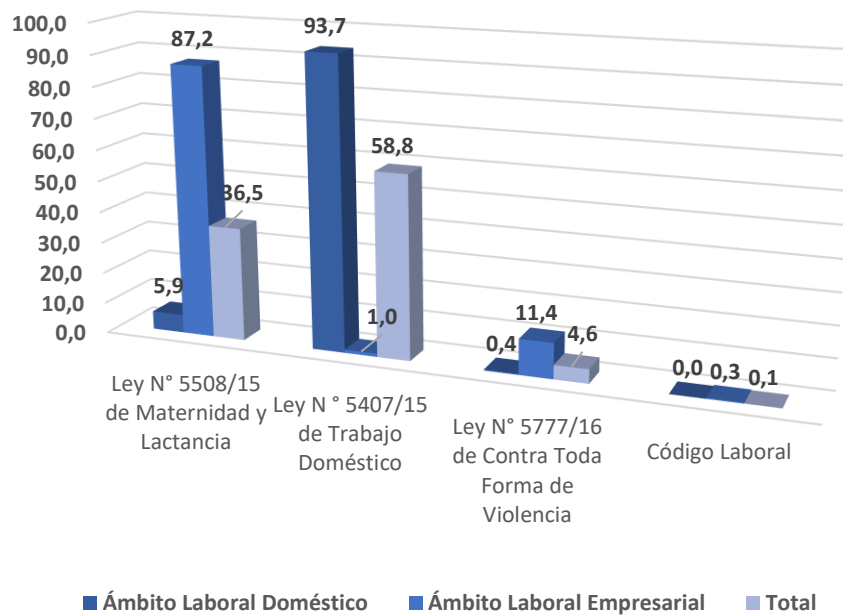
El Gráfico 8 permite observar que más de la mitad (62%) de las 791 denuncias laborales presentadas por trabajadores en contra de sus empleadores en el 2022 corresponden al ámbito laboral doméstico y 38% corresponden al ámbito de las relaciones laborales empresariales. Por otro lado, el Gráfico 9 complementa la descripción anterior al permitir identificar que el 93,7% 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 87,2% de los casos, en la Ley N° 5508/15 de Maternidad y Lactancia seguidas en importancia, con el 11,4% de los casos, de las denuncias realizadas en el marco de la Ley N° 5777/16 Contra toda forma de violencia.

**GRÁFICO 8. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2022**



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

**GRÁFICO 9. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN MARCO NORMATIVO. AÑO 2022**



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

De acuerdo con el Cuadro 4 la distribución de las denuncias según el ámbito de origen de esta 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 (61,6%) se dio en el ámbito laboral doméstico. Así mismo, aunque poco numerosos, la casi totalidad de las denuncias de trabajadores masculinos (87%) estuvieron también relacionadas con el mundo del trabajo doméstico.

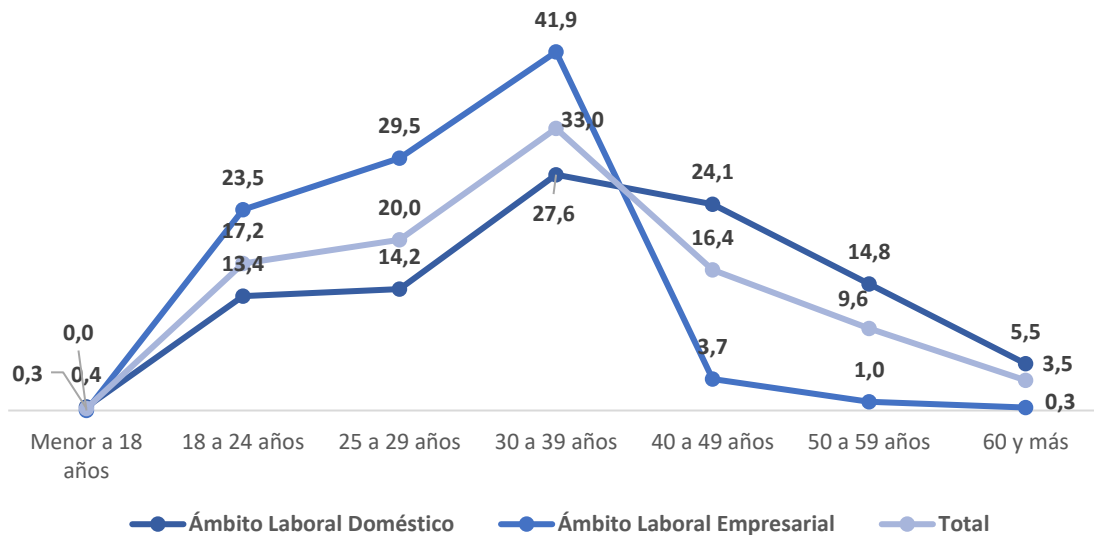
**CUADRO 4. DISTRIBUCIÓN DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR SEXO, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2022**

Ámbito	Sexo		
	Femenino	Masculino	Total
Ámbito Laboral Doméstico	473	20	493
Ámbito Laboral Empresarial	295	3	298
<b>Total</b>	<b>768</b>	<b>23</b>	<b>791</b>
<b>Distribución % por Sexo</b>			
Ámbito Laboral Doméstico	61,6	87,0	62,3
Ámbito Laboral Empresarial	38,4	13,0	37,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Distribución % por Ámbito de Origen</b>			
Ámbito Laboral Doméstico	95,9	4,1	100
Ámbito Laboral Empresarial	99,0	1,0	100
<b>Total</b>	<b>97,1</b>	<b>2,9</b>	<b>100</b>

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 estas según grupos de edad (Gráfico 10) permite observar un comportamiento diferenciado. Más del 72% 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 (50,3% de las denuncias concretadas).

**GRÁFICO 10. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN, SEGÚN GRUPOS DE EDAD. AÑO 2022**



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.

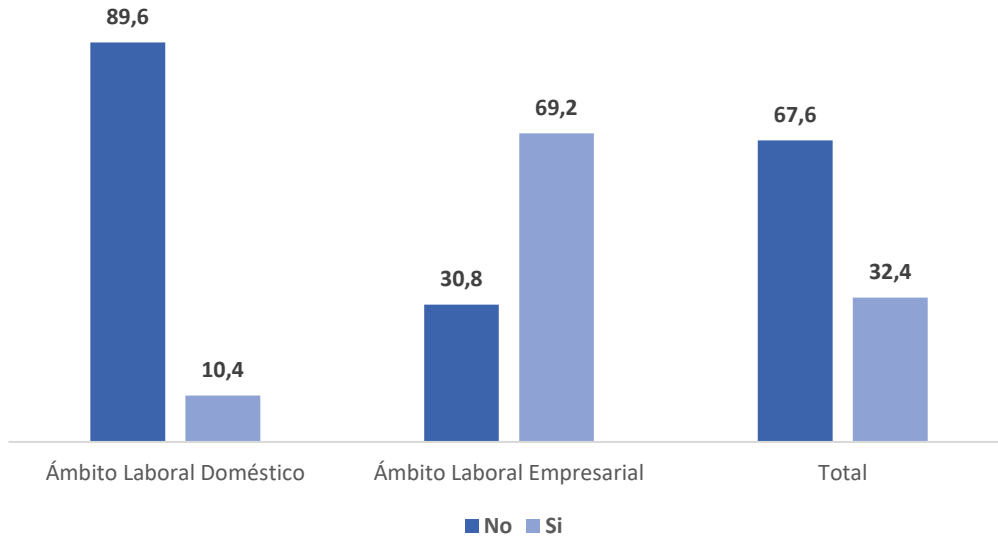
En el Gráfico 11 puede apreciarse que en 2022 prácticamente 6 de cada 10 denunciante no contaban con seguro de IPS, proporción que se eleva al 89,6% en el caso de que los denunciante sean trabajadores domésticos y reduciéndose al 30,8% en el caso de los trabajadores denunciante provenientes del ámbito laboral empresarial privado. Complementado esta información, el Cuadro 5 nos permite apreciar que del total de 529 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 2022**

Ámbito	Seguro Social		
	No	Si	Total
Ámbito Laboral Doméstico	83,0	20,2	62,7
Ámbito Laboral Empresarial	17,0	79,8	37,3
Total	529	253	782

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 TENENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL IPS. AÑO 2022**

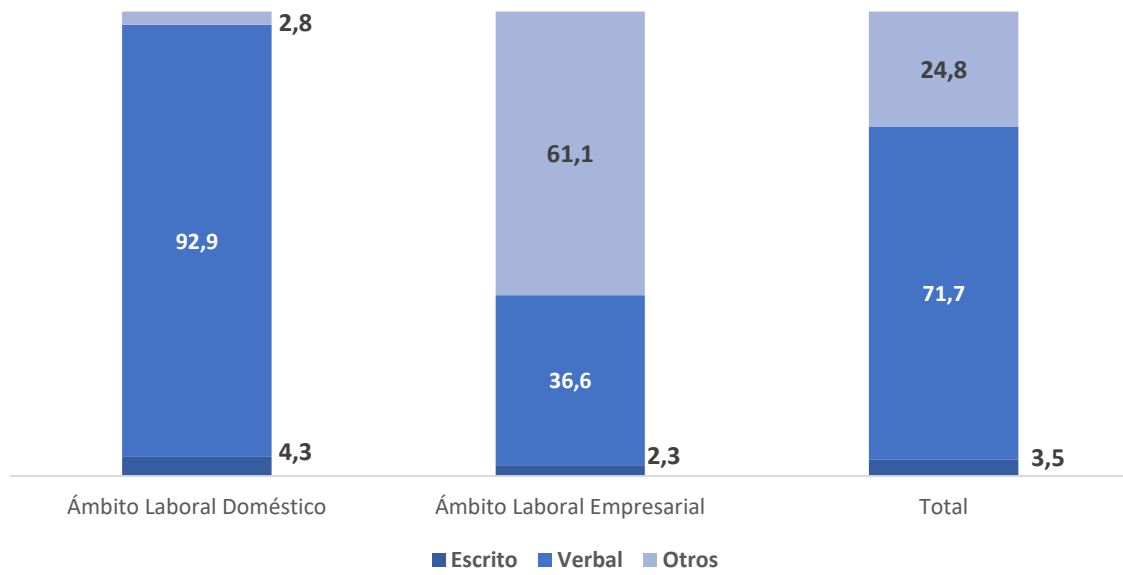


Fuente: Observatorio Laboral – MTESS, a partir del Sistema de Denuncias y Liquidaciones de la DGPMT

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 12 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 (92,9%). En tanto en el ámbito laboral privado empresarial los de tipo verbal es casi un 36,6% de las personas que realizaron las denuncias.



**GRÁFICO 12. PORCENTAJE DE DENUNCIAS DE TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN ÁMBITO LABORAL DE ORIGEN. AÑO 2022**



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

---

## 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*