

Título: La mujer como sujeto de derechos humanos desde la perspectiva de género en el trabajo como guardia de seguridad privada¹

Resumen

En la presente investigación se aborda algunos aspectos conflictivos vinculados al trabajo de guardia de seguridad. Se inicia con la distinción entre horas extras y excedentes a fin analizar la forma de determinación de la remuneración del guardia de seguridad en el marco de una relación laboral, para concluir con un análisis sobre la mujer como sujeto de derechos humanos desde la perspectiva del trabajo como guardia de seguridad. En tal sentido se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la remuneración que corresponde abonar al guardia de seguridad por las horas de trabajo que excedan las ocho horas diarias? ¿Permite garantizar la igualdad de género? ¿El trabajo de guardia de seguridad privada viabiliza un trabajo decente para la mujer? El método de investigación fue cualitativo, de alcance descriptivo, la técnica empleada fue el análisis documental y el instrumento fue la lista de cotejo. De los datos recabados se realizó un análisis de contenido. La unidad de análisis versó sobre los artículos 205 y 234 del Código del Trabajo, las normativas relacionadas, los convenios de la OIT y la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Como principal resultado se llegó a diferenciar las horas extras y las horas excedentes a los efectos de su remuneración tomando como supuesto el guardia de seguridad privada, pero que por la jornada laboral ordinaria no constituye un trabajo digno y decente para la mujer.

Palabras claves: jornada de trabajo, horas extras o excedentes, guardia de seguridad privada, mujer, igualdad de género.

Abstract:

This research addresses some conflictive aspects related to the work of a security guard. It begins with the distinction between overtime and excess hours in order to analyze how to determine the remuneration of the security guard within the framework of an employment relationship, to conclude with an analysis of women as subjects of human rights from the perspective of work as a security guard. In this sense, the following research question is formulated: What is the remuneration to be paid to the security guard for working hours that exceed eight hours a day? Does it guarantee gender equality? Does the job of a private security guard make decent work possible for women? The research method was qualitative, descriptive in scope, the technique used was documentary analysis and the instrument was the checklist. A content analysis was carried out on the data collected. The unit of analysis versed on articles 205 and 234 of the Labor Code, related regulations, ILO conventions and the Mercosur Socio-Labor Declaration. As the main result, it was possible to differentiate overtime and excess hours for the purposes of their remuneration, taking the private security guard as an assumption, but which, due to the ordinary working day, does not constitute a decent and decent job for women.

Keywords: working hours, overtime or surplus, private security guard, women, gender equality.

¹ Gloria Stefani Salinas Cabañas, email: salinasstefania@gmail.com, Mag. en Derecho Procesal Civil, auxiliar de cátedras en F.C.J. de la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, Campus Alto Paraná (UCAP)

1. INTRODUCCION

El Código del Trabajo regula la relación entre el trabajador y el empleador estableciendo parámetros mínimos como la jornada de trabajo, la remuneración, los descansos legales, entre otros.

Ello no obsta convenir mejores condiciones de trabajo, pero en ningún caso pueden ser inferiores al techo mínimo establecido en el Código del Trabajo.

En esta investigación se analiza la diferencia entre horas extras y horas excedentes al efecto de determinar la remuneración que corresponde abonar a la trabajadora guardia de seguridad privada, con perspectiva de género desde los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El tema se vincula con la línea de investigación; teoría del derecho, estudios constitucionales y gobernanza, en la que se reflexiona sobre los sistemas internacionales de protección y derechos humanos en materia laboral.

La finalidad es discernir ambos institutos que en la práctica tribunalicia son objeto de constante confusión a fin de aportar argumentos que permitan una posible interpretación sobre la problemática. También se analiza si de la casuística se presentan casos judicializados de trabajadoras guardias de seguridad y un análisis crítico de la regulación legal desde la perspectiva de la igualdad de género.

2. DESARROLLO TEMATICO

4.1. La relación laboral y el salario.

El derecho laboral es definido como “el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y ambos con el Estado, originadas por la prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana de producción de bienes y servicios”¹.

Para que la relación jurídica entre una persona llamada empleador y otra denominada trabajador este comprendida dentro de los alcances establecidos en el Código del Trabajo, debe ser una relación dependiente y subordinada, mediando una remuneración por la actividad desplegada por el trabajador, a tenor del artículo 1° del Código del Trabajo que dispone “*Este Código 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*”.

En tal contexto, se entiende que el trabajo es toda actividad humana realizada de forma subordinada y dependiente, para la producción de bienes o servicios mediante el pago de una remuneración². Por consiguiente, el trabajador es quien presta el servicio o ejecuta la obra bajo dependencia y subordinación técnica,

¹ Frescura y Candia, L., citado en Ramírez Candia, M. 2017. p. 59.

² Ley N° 213, 1993, art. 8

económica y jurídica del empleador mediante el pago de una remuneración al trabajador.

Esa conceptualización encuentra su fundamento en el artículo 17 del Código del Trabajo modificado por el artículo 1° de la Ley 496/95 que estatuye “Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o prestar un servicio a un empleador bajo dirección y dependencia de este, mediante el pago de una remuneración sea cual fuere la clase de ella”.

De la norma referenciada se desprende que en toda relación laboral existe una contraprestación económica realizada por el empleador al trabajador, que se concibe como remuneración o salario.

Ahora bien, el acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador en cuanto a la forma puede ser formalizado por contrato escrito o verbal. Sin embargo, si se pactase como remuneración un salario superior al mínimo legal vigente, debe constar por escrito a tenor del artículo 43 del Código del Trabajo que establece “Deberán constar por escrito los contratos de trabajos individuales en que se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo”.

El salario puede ser estipulado libremente entre las partes, pero no puede ser inferior al mínimo legal vigente³, que la ley presume que percibe todo trabajador cuanto menos y es irrenunciable⁴.

El trabajador que perciba un salario inferior el mínimo legal vigente tiene acción para reclamar la diferencia⁵. El derecho a reclamar la diferencia salarial prescribe al año de haber nacido el derecho a reclamarlos⁶.

4.1.1 El sueldo mínimo en Paraguay y la jornada de trabajo

En Paraguay el sueldo mínimo actual asciende a guaraníes 2.192.839, según el último ajuste realizado por el Gobierno por decreto N° 2046 de fecha 28 de junio de 2019 que se mantuvo hasta la fecha.

Si bien es cierto que, el salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora), por unidad de obra y por comisiones sobre las ventas⁷, no obstante, a los efectos de la ejemplificación en esta investigación se empleará el primer supuesto.

A su vez, la jornada de trabajo es conceptualizada como “el lapso temporal durante el cual el trabajador permanece a disposición de la patronal para cumplir

³ Código del Trabajo. 1993. Art. 228. “El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la Ley”.

⁴ Código del Trabajo. 1993. Art. 237 “El trabajador no podrá renunciar a su salario y éste se pagará directamente al mismo o a la persona que él autorice por escrito”.

⁵ Código del Trabajo. 1993. Art. 259 “...El trabajador a quien se le hubiese pagado un salario inferior al mínimo, tendrá derecho a reclamar del empleador el complemento debido...”

⁶ Código del Trabajo. 1993. Art. 399 “Las acciones acordadas por este Código o derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, prescribirán al año de haber ellas nacido, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes”.

⁷ Código del Trabajo. 1993. Art. 230 “El salario puede pagarse, por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador”.

con su obligación laboral, con independencia de que realice o no la tarea laboral”⁸. Esta concepción encuentra su fundamento en las disposiciones del artículo 193 del Código del Trabajo.

En tal contexto, el salario mínimo legal vigente de guaraníes 2.192.839 es la remuneración que corresponde abonar a un trabajador cuanto menos, por una jornada ordinaria de trabajo efectiva de 8 horas por día o 48 horas semanales en el mes por trabajo diurno, y siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales si el trabajo es nocturno⁹, pero si el trabajo es mixto comprende siete horas y media por día y cuarenta y cinco horas semanales¹⁰,

Por consiguiente, por trabajo diurno corresponde un jornal diario promedio de guaraníes 84.340 que dividido a razón de ocho horas diarias arroja la suma de guaraníes 10.543 por hora de trabajo.

4.2.1 La remuneración y jornada del guardia de seguridad privada

El trabajador que presta un servicio como guardia de seguridad a una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada, queda excluido de la limitación de la jornada de trabajo tal como establece el inc. b) artículo 205 del Código del Trabajo modificado por el artículo 1° de la Ley 496/95 al disponer que “Quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo: b) los serenos, vigilantes y demás trabajadores que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia. No obstante, las personas a que se refieren los apartados precedentes, no podrán ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias y tendrán derecho a un descanso mínimo por hora y media que integra la jornada de trabajo. A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo”.

De la norma referenciada precedentemente se extraen dos elementos importantes a los efectos de esta investigación, a saber: a) al guardia de seguridad no le rige la limitación de la jornada diaria de trabajo de 8 horas diurnas, 7,5 horas mixtas o 7 horas nocturnas, por ende, su jornada puede extenderse hasta 12 horas con los descansos intermedios, y b) el excedente de la jornada ordinaria de trabajo será paga sin recargo. De este último supuesto se desprende el concepto de horas excedentes y el pago sin recargo.

Este régimen legal previsto en el Código del Trabajo resulta aplicable al trabajador “guardia de seguridad” por remisión expresa a tenor del artículo 67 de la Ley N° 5424/2015 “Que regula la prestación de servicios de vigilancia y seguridad de las personas y bienes patrimoniales en el ámbito de seguridad privada” que dispone “Las relaciones laborales del personal de seguridad privada

⁸ Op.cit. Ramírez Candia, 2017, 318.

⁹ Código del Trabajo. 1993. Art. 194 modificado por el art. 1° de la Ley 496/95 que dispone “La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno”.

¹⁰ Código del Trabajo. 1993. Art. 196 modificado por el art. 1° de la Ley 496/95 que dispone “La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media o cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno”.

con las respectivas empresas se registrarán en lo pertinente por las disposiciones del Código Laboral y los reglamentos internos homologados por el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.

4.2.1. Horas extras y horas excedentes

Para Ramírez Candia (2017) la jornada extraordinaria “es el aumento de las horas de trabajo por circunstancias especiales, y esta jornada no podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar cincuenta y siete horas semanales, salvo excepción prevista en el Código” (p.322)

Si un trabajador labora en horario extraordinario, la remuneración debe efectuarse con el incremento previsto en el Código del Trabajo.

En sentido similar, para Pereira Ramírez (2015) las horas extraordinarias de labor son definidas como aquellas que “consisten en la suma de dinero que el empleador debe pagar al trabajador cuando este cumpla o ejecute una jornada de trabajo superior a la duración máxima de la jornada que estipula la ley laboral, es decir, cuando un trabajador labora más de ocho horas por día o supere las cuarenta y ocho horas semanales”.

Por consiguiente, los trabajadores no comprendidos dentro de la excepción prevista en el artículo 204 del Código del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 496/95 que laboren más horas de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en los artículos 194 y 196 del Código del Trabajo, han trabajado en horas extras o extraordinarias, que tiene una forma distinta de remuneración por hora extra.

Al efecto dispone el artículo 234 del Código del Trabajo que “Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. El trabajo nocturno será pagado con un 30% (treinta por ciento) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno. Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario nocturno. Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil”.

A los efectos de la remuneración, de esta norma se desprende que el trabajo nocturno tiene un recargo del 30% del salario ordinario mientras que el trabajo en días feriados un recargo del 100%. También se regula un recargo del 50% por cada hora extra diurna y un recargo del 100% por cada hora extra nocturna laborada por el trabajador.

En el supuesto en el que el trabajador sea un guardia de seguridad privada, el mismo se halla excluido de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en los artículos 194 y 196 del Código del Trabajo, pero su jornada laboral no podrá exceder de doce horas diarias.

En este caso, por disposición legal¹¹ las horas que excedan las ocho horas deben ser pagadas por la patronal, pero, este pago será sin el recargo previsto en el

¹¹ Código del Trabajo. 1993. Art. 205 que en su parte pertinente dispone “A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo”.

artículo 234 del Código del Trabajo. De dicho contexto se desprende el concepto de horas excedentes.

Las horas excedentes son aquellas horas de labor que superen la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en los artículos 194 y 196 del Código del Trabajo, pero que no configuran horas extras por tratarse de trabajadores excluidos de la limitación de la jornada de trabajo conforme al artículo 205 del Código del Trabajo, entre ellos, el empleado que trabaje como guardia de seguridad privada conforme al inciso b) de la disposición legal citada. Estas horas excedentes de trabajo, deben ser pagadas, aunque sin recargo alguno.

En la práctica jurisprudencial se deja en evidencia la confusión entre los conceptos de horas extras y horas excedentes, que en reiterados fallos se viene puntualizado.

Sobre el punto en un precedente judicial se expresó “Al no haberse liquidado rubro alguno en concepto de horas extras ni ha sido objeto de aclaratoria alguna, los argumentos vertidos en esta instancia sobre las horas extras devienen improcedentes, máxime cuando se evidencia una confusión entre los conceptos de horas extras y horas excedentes a tenor de los artículos 234 y 205 del CT”¹².

En el caso, el trabajador fundó el recurso de apelación expresando agravios contra las horas extras, que no fueron peticionados ni liquidados en la instancia anterior invocando las normas al efecto, cuando debiera expresar agravios sobre la procedencia y el quantum liquidado por la sentenciante en concepto de horas excedentes al tratarse de un trabajador que cumplía la función de guardia de seguridad privada.

Una situación similar se colige en otro precedente de segunda instancia cuando se consigna “Ahora bien, en cuanto al agravio referido a la disconformidad en cuanto al monto establecido en concepto de horas extras, no existe condena en tal sentido para agravarse del monto, resultando improcedente. No obstante, en atención a lo establecido en el artículo 205 del C.T. la Aquo consideró procedente el rubro en concepto de horas excedentes, a razón de 4 horas y media a 26 días (Gs. 889.200) que asciende a la suma de GS. 10.670.400, previo descuento de las sumas ya percibidas conforme a los montos detallados (foja 155 vuelto, 3er párrafo) estableció un saldo de Gs. 5.383.110 a favor del trabajador, considerando que conforme a la norma citada la jornada de trabajo del actor en virtud a la labor desplegada (guardia de seguridad) puede extenderse hasta 12 horas sin recargo, en consecuencia, tampoco puede considerarse agraviada a la actora por el monto establecido en concepto de horas excedentes pues señala como monto total la suma de Gs. 8.558.700, al resultar ser inferior al establecido por la Sentenciante, en virtud al principio de “no reforma en perjuicio”¹³.

En caso juzgado por el Tribunal de Apelaciones, el recurrente al fundar el recurso de apelación expresó agravios respecto al monto liquidado por la sentenciante en concepto de horas extras, así como el monto liquidado en concepto de horas excedentes. En cuanto a las horas extras los agravios fueron rechazados por el

¹² T.A. Lab. Juicio “Edelio Coronel Díaz y otros c/ Los Guardianes Grupo Elite S.A. s/ Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Ac. y Sent. N° 16 (05/03/2021)

¹³ T.A. Lab. Juicio “Cristian Rafael Acosta Vera c/ La Empresa de Seguridad Privada SCG S.A. y otros s/ Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Ac. y Sent. N° 72 (08/10/2019)

Tribunal de Apelaciones porque siquiera había condena por tal rubro en la instancia anterior. Respecto al monto liquidado en concepto de horas excedentes puntualizó que dicho pago debe ser efectuado sin recargo, pero también consideró improcedente el recurso al respecto, porque el monto reclamado por el apelante era menor al que liquidado por la sentenciante en virtud al principio de no reforma en perjuicio.

En este precedente nuevamente se vislumbra la confusión entre los conceptos de horas extras y horas excedentes. Asimismo, el tribunal de alzada destacó que el pago de las horas excedentes en el caso del guardia de seguridad debe hacerse sin recargo, al tiempo de traer a colación el principio de no reforma en perjuicio de aquel que apela cuando sea el único recurrente, al pretender un monto inferior en segunda instancia liquidado por la Aquo.

En otro precedente judicial,¹⁴ el Tribunal de Apelaciones consideró que correspondía inclusive condenar a la patronal al pago de horas excedentes a tenor del artículo 229 inc. b) del Código del Trabajo¹⁵. Se advierte que en el caso del guardia de seguridad, el pago de horas excedentes, de estar probado en juicio que el trabajador laburó más de 8 horas, inclusive puede ser liquidado por el órgano jurisdiccional por aplicación de su facultad oficiosa.

Ahora bien, en cuanto a los efectos de la remuneración, en este mismo caso, en primera instancia al Juez sostuvo “Que, en cuanto al horario de trabajo que alega el actor, es oportuno señalar que la actividad del trabajador accionante (Guardia de Seguridad) está excluida de la limitación de la jornada de trabajo (art. 206, inc. b, CT), empero, no pueden ser obligados a trabajador más de doce horas diarias. Y a los efectos de la remuneración del excedente de ocho horas serpa pagado con recargo. Y haciendo referencia al horario que el actor adujo cumplir (fs. 09), por lo que no se tiene por hecho controvertido, por lo tanto, las horas trabajadas totalizando exactamente son 12 horas diarias y consecuentemente corresponde el recargo del 30% sobre el salario mínimo legal de la época en que se produjo la desvinculación laboral, se procederá al reajuste salarial por 12 meses”¹⁶.

Es decir que, en este caso concreto, en primera instancia se consideró que las 12 horas de trabajo no eran controvertidos, pero sobre la forma de remuneración determino que resulta procedente aplicar un 30% de recargo, y un reajuste salarial por 12 meses de esa diferencia resultante. Sin embargo, conforme al artículo 205 del Código del Trabajo la remuneración de las horas excedentes debe ser abonado pero sin recargo alguno¹⁷.

¹⁴ T.A. Lab. Juicio “Julián Domínguez Melgarejo c/ Los Guardianes Grupo Elite S.A. s/ Despido Injustificado y Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Ac. y Sent. N° 84 (12/12/2019)

¹⁵ Código Procesal Laboral. 1961. Art. 29 que dispone “El juez podrá en la sentencia: b) aunque el trabajador no lo pida, condenar al empleador cuando esté debidamente probado en juicio que no ha dado cumplimiento a obligaciones legales o convencionales”.

¹⁶ Juzgado de 1° Instancia Laboral. Juicio “Julián Domínguez Melgarejo c/ Los Guardianes Grupo Elite S.A. s/ Despido Injustificado y Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Sent. N° 28 (22/05/2019)

¹⁷ Código del Trabajo. 1993. Art. 205 que en su parte pertinente dispone “A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo”.

Por ende, se advierte una errónea aplicación del derecho, aunque resulte procedente el reclamo del reajuste o diferencia salarial conforme al artículo 259 del Código del Trabajo¹⁸.

Este fallo de primera instancia ha sido objeto de revisión mediante el recurso de apelación interpuesto, y sobre el punto el Tribunal de Apelaciones sostuvo “Si bien se aprecia una errónea aplicación del derecho de la Sentenciante al aplicar el 30% en concepto de recargo al excedente, que a tenor de la norma referenciada el excedente de 4 horas debía ser pagado sin recargo, al no haber sido objeto de agravio queda vedado a este Tribunal su notificación”¹⁹.

Por consiguiente, el pago de las horas excedentes laboradas por el trabajador que se desempeña en la función de guardia de seguridad privada o sereno debe ser efectuada sin recargo, pero pagada en fin, tal como establece el Código del Trabajo y se viene sosteniendo en precedentes judiciales.

Retomando el ejemplo ya señalado, por trabajo diurno corresponde un jornal diario promedio de guaraníes 84.340, que, dividido a razón de ocho horas diarias, arroja la suma de guaraníes 10.543 por hora de trabajo.

Tratándose por ejemplo de un trabajador que realiza la función de guardia de seguridad privada con 12 horas laboradas al día, le corresponde un jornal diario promedio de guaraníes 84.340 al que debe adicionarse las horas excedentes de guaraníes 42.172 (a razón de 10.543 la hora multiplicado por 4 horas excedentes) que totaliza la suma de guaraníes 126.512 por jornal diario.

4.3. Aspectos generales sobre la igualdad entre hombres y mujeres

Desde la visión de la Organización Internacional del trabajo (OIT) sobre la igualdad entre hombres y mujeres, se promueve un trabajo decente de la mujer, que sea bien remunerado, productivo, que se desarrolle en condiciones dignas con libertad, equidad y seguridad (Callizo, 2021).

Dicha igualdad obedece a cuatro ejes centrales; promover y hacer cumplir normas y principios que hacen a derechos fundamentales en el trabajo, general igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo de hombres y mujeres, la cobertura adecuado en seguridad social, el fortalecimiento del dialogo social y tripartito (idem).

En el mismo sentido, lo consagra el artículo 4° de la Declaración Socio laboral del Mercosur cuando establece “*Los Estados Partes se comprometen a garantizar, a través de la normativa y prácticas laborales la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres*” que conforme al artículo 45 de la Constitución de la República del Paraguay integra el plexo normativo por contener normas de derechos fundamentales de los trabajadores.

Conforme al Convenio 30 sobre las horas de trabajo (Comercio y Oficinas), de 1930 de la OIT, en su artículo 3° consagra que la hora de trabajo personal no

¹⁸ Código del Trabajo. 1993. Art. 259 “...El trabajador a quien se le hubiese pagado un salario inferior al mínimo, tendrá derecho a reclamar del empleador el complemento debido...”

¹⁹ Tribunal de Apel. Laboral. Juicio “Julián Domínguez Melgarejo c/ Los Guardianes Grupo Elite S.A. s/ Despido Injustificado y Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Ac. y Sent. N° 84 (12/12/2019).

podrá exceder de las cuarenta y ocho horas por semana y ocho horas por día, salvo algunas excepciones, entre ellas la establecida en el artículo 7° que dispone *“Los reglamentos de la autoridad pública determinaran: 1. Las excepciones que puedan concederse para: a) Ciertas clases de personas cuyo trabajo se intermite, a causa de la naturaleza de los mismos, como por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos”* en vigor desde el 21 de marzo de 1966.

Conforme al Convenio 154 ratificado y aprobado por Ley N° 3.338/07 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares que en su artículo 4 consagran la igualdad efectiva de oportunidades y de trabajo entre trabajadores y trabajadoras a fin de permitir a los trabajadores con responsabilidad familiar el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.

Por lo tanto, en ejercicio de esta facultad, toda mujer trabajadora puede optar por un laburo de guardia de seguridad privada que si bien no está prohibida por Ley N° 5424/15 que regula la prestación de servicios de vigilancia y seguridad de las personas y bienes patrimoniales en el ámbito de seguridad privada, al establecer en su artículo 17 que *“las personas que se desempeñen como guardia de seguridad podrán ser de ambos sexos”*, no obstante, el trabajo como guardia de seguridad privada para una mujer no resulta una trabajo digno y decente, por contemplar una jornada laboral de 12 horas al día, incompatible el estatus de una mujer madre de familia sobre quien repose la responsabilidad familiar o estuviere embarazada.

Estas circunstancias permiten concluir que el trabajo de seguridad privada regulado por Ley N° 5424/15 aunque regule de forma expresa la igualdad de acceso, no pasa de ser una igualdad normativa que no tiene aplicación práctica por alta jornada laboral ordinaria de 12 horas. Un elemento que permite corroborar tal extremo es que en la casuística judicial analizada no se evidencia ningún caso vinculado a una trabajadora guardia de seguridad. Se recomienda efectuar un análisis estadístico de las empresas dedicadas a la seguridad privada a fin que constatar la nula o mínima contratación de mujeres trabajadoras en la actividad de seguridad privada y su regulación expresa de la actividad de seguridad privada por la Organización Internacional de Trabajo, a fin de proteger la igualdad de remuneración por las 4 horas excedentes a diferencia del trabajador que se dedique a otros rubros con pagos con recargos, al dejar en evidencia una discriminación respecto a las horas laborada que excedan las 8 horas de trabajo.

3. CONCLUSIÓN

El Código del Trabajo establece estándares mínimos que rigen las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, por trabajo realizado en subordinación y dependencia del empleador, mediando una remuneración al trabajador por el servicio u obra ejecutada.

El Código del Trabajo regula la duración máxima de la jornada de trabajo de ocho, siete o siete horas y media según sea diurna, nocturna o mixta respectivamente, así como la remuneración de las horas extras que son las que

sobrepasan la jornada ordinaria con los recargos del 50% o 100% según se trate de hora extra diurna o nocturna.

Sin embargo, en la misma norma laboral de fondo también se establecen los supuestos excluidos de la limitación de la jornada máxima de trabajo, entre ellos los serenos, vigilantes y demás trabajadores que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia.

No obstante, se regula una jornada máxima que no puede exceder las doce horas, y estas horas excedentes serán pagadas sin recargo. A las disposiciones del Código del Trabajo se remite la Ley N° 5424/2015 “Que Regula la Prestación de Servicio de Vigilancia y Seguridad de las Personas y Bienes Patrimoniales en el Ámbito de la Seguridad Privada” conforme al artículo 67 de esta ley, que comprende a los guardias de seguridad a tenor del artículo 19 del mismo cuerpo legal.

Por consiguiente, el trabajo realizado por el vigilante o guardia de seguridad privada entre las ocho y doce horas, configura horas excedentes.

Sin perjuicio de convenirse una mayor remuneración entre el empleador y el trabajador, la limitación mínima de la remuneración es el salario mínimo legal vigente, del que debe calcularse el jornal diario respectivo dividido por ocho horas, y la suma resultante se multiplica por la cantidad de horas laboradas por el vigilante o guardia de seguridad privada, que, en la práctica, con frecuencia asciende a 12 horas diarias.

La Ley N° 5424/2015 “Que Regula la Prestación de Servicio de Vigilancia y Seguridad de las Personas y Bienes Patrimoniales en el Ámbito de la Seguridad Privada” regula expresamente la igualdad de acceso a este tipo de trabajo de hombres y mujeres, pero sin aplicación práctica por la elevada jornada laboral diaria para una trabajadora mujer cabeza de familia o embarazada, que si bien pudiera verse motivada a trabajar en este rubro por elevar sus ingresos por las horas excedentes de trabajo, la misma es incompatible con los estándares de trabajo decente y digno para una mujer, al tiempo de contener una discriminación en la remuneración en relación a otros trabajadores que laboren horas que excedan las ocho horas diarias, al ser remunerado sin recargo.

Por ende, se incumple con la visión de la OIT acerca de la igualdad entre hombres y mujeres al aplicar leyes que en la práctica conlleven una desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el acceso al trabajo de guardia de seguridad privada con una jornada laboral diaria que con se concilia con la situación de una mujer trabajadora con responsabilidad familiar o embarazada en detrimento de los Convenios 30 y 156 de la OIT en condiciones de dignidad, decencia e igualdad.

Se advierte una desigualdad en la remuneración de trabajadores y trabajadoras en la actividad de guardias de seguridad privada, por establecerse el pago de las 4 horas excedentes a las 8 horas de trabajo sin recargo, generando una discriminación respecto de otros trabajadores respecto de quienes se prevé la remuneración de las horas extraordinarias que excedan de las 8 horas con un recargo del 30%, 50% o 100% según sea, diurno, nocturno o prestados en días feriados, en detrimento de lo establecido en el Convenio sobre la igualdad de remuneración de la OIT (100/95).

Se recomienda la revisión de la normativa nacional y supranacional del trabajo de guardia de seguridad privada, con una especial visión hacia la trabajadora mujer responsable de familia o embarazada, para garantizar acceso efectivo en igualdad de oportunidades, un trabajo decente y digno.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cristaldo, J.D. y Cristaldo, B.E. (2015) Legislación, Doctrina y Jurisprudencia del Trabajo. Asunción: Ed. Fides.

Juzgado de 1° Instancia Laboral. Juicio “Julián Domínguez Melgarejo c/ Los Guardianes Grupo Elite S.A. s/ Despido Injustificado y Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Sent. N° 28 (22/05/2019)

Ley N° 213/1993 “Código del Trabajo”

Ley N° 5424/2015 “Que Regula la Prestación de Servicio de Vigilancia y Seguridad de las Personas y Bienes Patrimoniales en el Ámbito de la Seguridad Privada”

Ley N° 742/1961 “Código Procesal del Trabajo”.

Peña, M. (2014). Declaración Sociolaboral del Mercosur. Asunción: Instituto de Investigaciones jurídicas.

Pereira Ramírez, L. (2015) Herramientas Legales de Urgencia. En Derecho Laboral, Aportes Doctrinarios. Tomo I. Asunción: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Ramírez Candia, M. J. y Cano Irala (2017) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Asunción: Ed. Arandura.

T.A. Lab. Juicio “Cristian Rafael Acosta Vera c/ La Empresa de Seguridad Privada SCG S.A. y otros s/ Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Ac. y Sent. N° 72 (08/10/2019)

T.A. Lab. Juicio “Edelio Coronel Díaz y otros c/ Los Guardianes Grupo Elite S.A. s/ Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Ac. y Sent. N° 16 (05/03/2021)

T.A. Lab. Juicio “Julián Domínguez Melgarejo c/ Los Guardianes Grupo Elite S.A. s/ Despido Injustificado y Cobro de Gs. en Diversos Conceptos Laborales”. Ac. y Sent. N° 84 (12/12/2019).