

ESTABILIDAD LABORAL EN PARAGUAY: ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES

Job Security in Paraguay: Analysis of the Legal Framework and its Impact on Labor Relations

Ubeda Cortti, Gloria Camila
Universidad Nacional de Itapúa

Fernández González, Nancy Elizabeth
Universidad Nacional de Itapúa

Rodríguez Venialgo, Marcos Daniel
Universidad Nacional de Itapúa

RESUMEN

La estabilidad laboral se encuentra en el centro del debate sobre la protección de los trabajadores en el siglo XXI, siendo su revisión crucial por la tensión existente entre la necesidad de proteger a los trabajadores de despidos arbitrarios y la creciente presión por flexibilizar los mercados laborales ante los avances tecnológicos.

El objetivo principal de esta revisión es analizar la estabilidad laboral desde una perspectiva integral, estableciéndose como objetivos específicos conceptualizar la estabilidad laboral, identificar los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, establecer los estándares internacionales en materia de estabilidad laboral, analizar el impacto de las reformas laborales y cómo la estabilidad laboral influye en la dinámica de las relaciones laborales.

La metodología empleada consistió en una revisión exhaustiva de la literatura académica y legal relevante. Se consultaron instrumentos internacionales, leyes laborales nacionales, estudios empíricos sobre estabilidad laboral y documentos oficiales de organismos internacionales. Se realizó un análisis crítico y comparativo de las fuentes seleccionadas para identificar tendencias, patrones y diferentes perspectivas sobre la estabilidad laboral.

Entre los principales hallazgos de la revisión, se destaca la importancia de la estabilidad laboral como un pilar fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores, la productividad económica y la cohesión social. La estabilidad laboral enfrenta desafíos en el contexto actual de globalización, avances tecnológicos y flexibilidad laboral. Las reformas laborales, con resultados variables, requieren fortalecer los derechos de los trabajadores, promover el diálogo social y asegurar el cumplimiento de los estándares internacionales para proteger este derecho fundamental.

Palabras clave: estabilidad laboral, relaciones laborales, derechos humanos laborales, satisfacción laboral.

INTRODUCCIÓN.

En el contexto dinámico del mercado laboral moderno, marcado por la globalización, los avances tecnológicos y las cambiantes realidades socioeconómicas, la estabilidad laboral emerge como un pilar fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y el desarrollo sostenible de las sociedades. La estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador a conservar su empleo y a no ser despedido sin una causa justa y debidamente comprobada, no solo protege los intereses individuales de los trabajadores, sino que también contribuye a la estabilidad social, la productividad económica y el

fortalecimiento de las relaciones laborales.

La relevancia de este tema radica en su impacto multidimensional. La estabilidad laboral no solo afecta el bienestar individual de los trabajadores, sino que también incide en la dinámica de las relaciones laborales, la productividad económica y la cohesión social. En un mercado laboral cada vez más competitivo y dinámico, es crucial analizar cómo las reformas laborales, la legislación vigente y los estándares internacionales abordan la protección de la estabilidad laboral.

El presente artículo de revisión tiene como objetivo analizar la estabilidad laboral desde una perspectiva integral, abordando sus conceptos y definiciones, los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, los estándares internacionales en la materia, el impacto de las reformas laborales y su influencia en la dinámica de las relaciones laborales. Para ello, se ha realizado una exhaustiva revisión de la literatura académica, legal y jurisprudencial relevante, incluyendo instrumentos internacionales de derechos humanos, leyes laborales nacionales y estudios empíricos sobre la estabilidad laboral.

El artículo se estructura de la siguiente manera: En la primera sección, se exploran los conceptos y definiciones de estabilidad laboral, así como su evolución a lo largo del tiempo. En la segunda sección, se analizan los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores en relación con la estabilidad laboral, destacando la importancia del cumplimiento de la normativa laboral para garantizar la protección de este derecho. En la tercera sección, se examinan los estándares internacionales en materia de estabilidad laboral, incluyendo los instrumentos de derechos humanos y los convenios de la OIT que protegen este derecho. En la cuarta sección, se analiza el impacto de las reformas laborales en la estabilidad laboral, así como los desafíos y oportunidades que se presentan en este ámbito. En la quinta sección, se explora la influencia de la estabilidad laboral en la dinámica de las relaciones laborales, incluyendo su impacto en la productividad, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Finalmente, en la sección de conclusiones, se resumen los principales hallazgos de la investigación y se proponen recomendaciones para fortalecer la protección de la estabilidad laboral en el contexto actual.

RESULTADOS.

Estabilidad laboral: conceptos y definiciones.

El derecho al trabajo ha evolucionado conforme las necesidades cambiantes de las sociedades. A pesar del constante avance de las tecnologías y su impacto en las nuevas modalidades de trabajo, existen principios fundamentales que continúan rigiendo las relaciones laborales, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores en este contexto dinámico.

El principio de continuidad establece la presunción de las relaciones laborales como de tiempo indeterminado, significando un modo de hacer efectiva la protección de los derechos de los trabajadores (Gatti, 2015), con la figura de la estabilidad laboral.

Existen distintos conceptos de estabilidad laboral. Según Ossorio (2018), la estabilidad es “el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene derecho a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinado”.

Otro reconocido doctrinario (Cabanellas, 1996) se trata de un derecho que tiene el trabajador para conservar un puesto de forma indefinida, mientras no se configuren faltas previamente establecidas o de materializarse ciertos presupuestos.

Cristaldo Montaner (2009) lo conceptualiza como un derecho constitucional que garantiza la continuidad del empleo, protege a los trabajadores con antigüedad e impide su despido sin causa legal justificada y comprobada judicialmente.

En efecto, el Artículo 94 de la Constitución Nacional de la República del Paraguay garantiza la estabilidad laboral, dentro de los límites que la ley impone, estableciendo una indemnización en caso de despido sin justa causa.

Respecto a los límites legales, las mismas se encuentran establecidas principalmente en la Ley 213/1993 “Que establece el Código del Trabajo”, las cuales establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, y en particular los relacionados a la estabilidad laboral.

Derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, en relación a la estabilidad laboral.

Como primer parámetro es necesario establecer que, todo trabajador y empleador tienen los mismos derechos y obligaciones que se establecen en la legislación paraguaya (principio de igualdad). Para el caso de las relaciones con estabilidad laboral, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2024) desarrolló una Nota Técnica con consideraciones, los derechos y las obligaciones de los sujetos de la relación laboral.

Respecto a los trabajadores estables, los mismos cuentan con mayores beneficios en razón a su antigüedad, como ser períodos de vacaciones remunerados más prolongados, así como plazos más extensos en caso de ser el trabajador quien decida terminar la relación laboral.

Al establecer que la relación laboral es por tiempo indefinido, y con estabilidad, debe existir una conducta tipificada o causa justificada para proceder al despido. En su caso, si se tratara de un despido injustificado, el trabajador debe percibir una indemnización (doble) proporcional a su antigüedad en el servicio, en concordancia a lo establecido en la misma Constitución Nacional.

En ese orden, al establecerse las obligaciones de los trabajadores estables, los mismos se ajustan a lo establecidos para todo trabajador: el cumplimiento de las políticas de la empresa, las notificaciones de ausencias conforme a los procedimientos establecidos internamente y el compromiso de continuar con sus responsabilidades laborales con diligencia y contribuyan al lugar de trabajo de manera efectiva.

Ello significa que, a pesar de su condición como estable, el trabajador cuenta con las mismas obligaciones establecidas al momento de iniciarse la relación laboral.

En contrapartida, al tratarse de las obligaciones de los empleadores, siempre en el cumplimiento de la ley, para proceder con el despido de trabajadores con estabilidad existen presupuestos establecidos en el Art. 94 y 95 de Código del Trabajo, como ser la configuración de las causales para despedir justificadamente, suspender el contrato laboral y sustanciar el proceso judicial pertinente para demostrar fehaciente la causal imputada al trabajador.

En caso de no cumplirse con dichos requisitos, la ley establece en el Art. 96 que el empleador está obligado a reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, así como abonar toda remuneración debida durante la suspensión del contrato; más si no es posible el reintegro, deberá abonarse los rubros de indemnización por despido injustificado (doble) y el preaviso omitido, conforme al Art. 97 del Código del Trabajo.

Siempre y cuando se cumplan con estas obligaciones, el empleador conserva el derecho de administrar su fuerza laboral, establecer las políticas necesarias para continuar con el trabajo y en su caso, aplicar sanciones ante su incumplimiento por parte del trabajador. Por ello, el empleador mantiene su derecho a rescindir del contrato de trabajo, siempre y cuando se configuren las causales para justificar el despido.

En consideración a que la ley establece los derechos y obligaciones ut supra señalados, los mismos surgen con el propósito de establecer condiciones más justas para el trabajador, así como para asegurar una vida digna que permita el progreso de la sociedad. Estos

propósitos se sustentan en normas internacionales, las cuales fueron ratificados por el estado paraguayo y se desarrollan seguidamente.

Estándares internacionales en materia de estabilidad laboral.

La República del Paraguay, con el transcurso del tiempo, se ha adherido a declaraciones, tratados y convenios internacionales. Como bien lo establece el Preámbulo y el Art. 145 de la Constitución Nacional (1992), al integrar la comunidad internacional, el estado reconoce la existencia de un orden jurídico supranacional, por lo que debe garantizar la vigencia de los derechos humanos en el marco de la cooperación internacional.

Por ello, al reconocerse que el trabajo no es una mercancía ni un objeto de comercio, sino un medio para elevar el nivel de vida y la satisfacción de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 1919), la estabilidad laboral es un derecho que forma parte de las condiciones dignas y justas del trabajo, las cuales fueron previstas y replicadas en distintos instrumentos internacionales.

Por ello, al tratarse de las bases para el desarrollo de un estado democrático que protege los derechos humanos, se podrá observar los estándares establecidos en la normativa internacional.

Dentro de lo que se conoce como el Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos, uno de los instrumentos fundamentales donde se prevee el derecho al trabajo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948), la cual establece que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Art. 23)

Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de las Naciones Unidas, 1966) dispone:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (...) (Art. 06)

Del mismo modo que el Sistema Universal, el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos cuenta con instrumentos que contemplan el derecho al trabajo, y en particular las condiciones justas en la que deben desarrollar la activada laboral.

En primer lugar se encuentra la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Organización de los Estados Americanos, 1948):

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia. (Art. 16)

Así mismo, se cuenta con el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de los Estados Americanos,

1988), que prevee el derecho a la estabilidad laboral:

(...) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; (Art. 7 inc. d)

Los instrumentos citados fueron reconocidos y ratificados por el estado paraguayo, por lo que es responsable de su aplicación en el ordenamiento interno. Sin embargo, como lo señala Peña (2013), y conforme puede verificarse en la página del Ministerio de Relaciones Exteriores, a la fecha Paraguay aún no ha ratificado el Convenio N° 158 (Organización Internacional del Trabajo, 1985), instrumento que prevee presupuestos para regular la terminación de la relación del trabajo, protegiendo a todo trabajador ante un despido injustificado.

En particular, el referido Convenio establece "No se pondrá término a la relación laboral de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio" (OIT, 1985, Art. 04).

Como puede observarse, el instrumento establece una limitación de la libertad del empleador para despedir a un trabajador sin causa justificada, teniendo semejante aplicación en el caso de los trabajadores con estabilidad laboral.

Autores como Morales Arredondo (2021) destaca que la Corte Interamericana de Derechos Humanos considera la estabilidad como el derecho del trabajador para permanecer en la fuente de trabajo, estando vedado el despido injustificado.

En ese sentido, es importante considerar las obligaciones internacionales asumidas por los estados al momento de hablar de reformas laborales.

Efectos de las reformas laborales en la estabilidad laboral.

Las reformas laborales pueden tener diversos efectos en la estabilidad laboral, dependiendo de su enfoque y objetivos. En general, estas reformas buscan flexibilizar el mercado laboral, lo que puede llevar a cambios significativos en los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de empleadores.

Por un lado, algunas reformas pueden facilitar la contratación y el despido de trabajadores, lo que podría aumentar la competitividad de las empresas y fomentar la creación de empleo. Sin embargo, esto también puede generar una mayor precariedad en el empleo, ya que los trabajadores pueden enfrentar una mayor inestabilidad y menor protección contra despidos arbitrarios.

Por otro lado, ciertas reformas pueden fortalecer los derechos de los trabajadores, promoviendo la estabilidad laboral a través de medidas como la protección contra despidos injustificados, el establecimiento de contratos a largo plazo y la mejora de las condiciones laborales. Estas medidas pueden contribuir a un ambiente de trabajo más seguro y motivador, lo que a su vez puede aumentar la productividad y el compromiso de los empleados.

Este es el argumento que, en el año 2024, el viceministro del Trabajo César Segovia sostuvo para justificar la reforma del Código del Trabajo, por estar desfasada a la realidad (Abc Color, 2024). Así mismo, el Presidente de la República, Santiago Peña, alegó la procedencia de la reforma en razón a la creación de nuevos puestos de trabajo, permitiendo el fortalecimiento de la economía con la inversión extranjera (Revista Foco, 2024).

A pesar de no presentarse el proyecto de ley para la reforma del Código del Trabajo, esta propuesta ha generado debates tanto en el gobierno como en la sociedad civil. Ello permite que se generen debates que permiten verificarse ambas posiciones, a favor o en

contra de la reforma.

Puede tomarse como ejemplo el caso de México, país que reformó la Ley Federal del Trabajo del 2012, incluyendo nuevas formas de contratación atípicas, en consonancia a los avances tecnológicos.

Quiñones y Rodríguez (2024) realizan un análisis de los cambios de la referida ley, reconociendo como las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas impactan en el derecho laboral; sin embargo, las modificaciones a la ley del trabajo son inconsistentes al principio de trabajo digno por generar la precarización y la inestabilidad laboral.

En conclusión, los efectos de las reformas laborales en la estabilidad laboral son complejos y multifacéticos, y dependen de cómo se implementen y de las condiciones específicas del mercado laboral en cada país. Y en ese orden, es importante establecer como la estabilidad laboral impacta en las dinámicas laborales.

Estabilidad laboral y su impacto en la dinámica de las relaciones laborales.

La estabilidad laboral juega un papel crucial en la dinámica de las relaciones laborales, ya que influye en cómo interactúan empleadores y trabajadores. Cuando existe estabilidad laboral, los trabajadores tienden a sentirse más seguros en sus puestos, lo que fomenta un ambiente de confianza y colaboración (Rueda, Prada, & Ocampo, 2020). Esto puede resultar en una mayor satisfacción laboral, lealtad hacia la empresa y, en consecuencia, una reducción en la rotación de personal.

Además, la estabilidad laboral permite a los trabajadores desarrollar sus habilidades y contribuir de manera más efectiva al crecimiento de la empresa (Cedrola Spemolla, 2017). Cuando los empleados se sienten seguros, están más dispuestos a participar en la toma de decisiones y a proponer mejoras, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Por otro lado, la falta de estabilidad laboral puede generar un ambiente de tensión y desconfianza. Los trabajadores que temen perder su empleo pueden estar menos motivados y comprometidos (Gomes Cardim, 2023), lo que puede afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo.

En efecto, conforme a los resultados del último censo materializado en el año 2022 en Paraguay, de una población de un millón cuatrocientos mil (1.400.000) personas asalariadas, el 84% de esa población no cuentan con estabilidad laboral. El director del Instituto Nacional de Estadística (INE), en una nota periodística de septiembre de 2024, refirió que el 52% de los cesados encuestados refirió que fueron cesados por aspectos vinculados a la antigüedad y al desempeño de sus tareas (ABC Color, 2024).

Así mismo, consta en la Nota Técnica del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2024) que al analizar los registros administrativos del Instituto de Previsión Social (IPS), de un total de cuatrocientos doce mil novecientos cincuenta y tres (412.953) trabajadores, solo el 13,7% de los trabajadores mayores de 28 años que cotizan a la seguridad social alcanzan 10 años de estabilidad laboral. En ese sentido, se observó que, de cotizantes enrolados al IPS, existe una disminución del 19% desde el mes 114 de aporte (nueve años y medio), y una disminución del 37% desde el mes 115 (diez años).

Al considerarse que existe una disminución de enrolados del 50,4% entre los meses 110 a 120 de aporte, ello significa que sólo 10 de cada 100 trabajadores logra superar el umbral de los diez años (Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2024).

En resumen, la estabilidad laboral es fundamental para mantener relaciones laborales saludables y productivas, impactando directamente en el clima organizacional y en el desempeño general de la empresa.

DISCUSIÓN.

La estabilidad laboral, un tema central en el debate sobre la protección de los trabajadores en el siglo XXI, es un concepto complejo y multifacético, con diversas definiciones y perspectivas. Si bien existe un consenso general sobre su importancia para el bienestar de los trabajadores, la productividad económica y la cohesión social, no hay una definición única y universalmente aceptada.

En el caso de Paraguay, se constata que la estabilidad laboral se encuentra garantizada en la Constitución Nacional y el Código del Trabajo. Sin embargo, los datos del Instituto de Previsión Social (IPS) revelan que solo un pequeño porcentaje de trabajadores logra alcanzar 10 años de estabilidad laboral, lo que sugiere que existen desafíos en la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente.

Asimismo, se pudo establecer que las reformas laborales propuestas en Paraguay han generado debates sobre su impacto en la estabilidad laboral. Es fundamental analizar cuidadosamente las posibles consecuencias de estas reformas, considerando tanto las necesidades de los trabajadores como las de los empleadores, y teniendo en cuenta los estándares internacionales en la materia.

Es vital fortalecer los derechos de los trabajadores, promover el diálogo social y garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de estabilidad laboral. Estas medidas son esenciales para garantizar un equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección de los trabajadores, y para promover un mercado laboral más justo y equitativo.

CONCLUSIONES

En conclusión, la estabilidad laboral es un derecho reconocido como fundamental en la Constitución Nacional del Paraguay, así como un derecho humano con protección en la normativa internacional. Ello significa que toda disposición del derecho interno del estado debe ajustarse a los estándares internacionales ratificados, por lo que cualquier modificación del sistema jurídico, como ser una reforma laboral, debe velar por garantizar los principios del derecho laboral.

Esta revisión pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las políticas públicas en materia de estabilidad laboral, así como de promover un diálogo social amplio y participativo que involucre a todos los actores sociales (trabajadores, empleadores, sindicatos, gobierno) en la búsqueda de soluciones consensuadas.

Así mismo, es vital seguir indagando sobre las nuevas modalidades de trabajo y cómo las mismas impactarían en los derechos laborales, y en particular en los derechos adquiridos como la estabilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABC Color. (12 de Septiembre de 2024). Estabilidad de trabajadores continuará en reforma del Código Laboral, según Ministra. *ABC Color*. Obtenido de <https://www.abc.com.py/economia/2024/09/12/estabilidad-de-trabajadores-continuara-en-reforma-del-codigo-laboral-segun-ministra/>
- Arcos Color. (04 de 10 de 2024). Reforma Laboral: ¿avance hacia el futuro o retroceso en derechos? Asunción, Paraguay. Obtenido de <https://www.arcoscolor.com/reforma-laboral-avance-hacia-el-futuro-o-retroceso-en-derechos/>
- Cabanellas, G. (1996). *Diccionario encyclopédico de derecho usual*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cedrola Spemolla, G. (2017). *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*. Obtenido de ADAPT University Press:

- https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/452
- Constitución de la República del Paraguay.* (20 de Junio de 1992). Obtenido de Biblioteca y Archivo central del Congreso de la Nación: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional>
- Cristaldo Montaner, J. D. (2009). *Tratado de la Estabilidad Laboral*. Asunción: Ediciones Fides.
- Gatti, Á. E. (2015). *Derecho del Trabajo. Manual de las relaciones individuales*. Buenos Aires: Euro Editores S.R.L.
- Gomes Cardim, T. C. (2023). *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*. Obtenido de ADAPT University Press: https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/1252
- Ley Nº 213 que establece el Código del Trabajo.* (29 de Junio de 1993). Obtenido de Biblioteca y Archivo Central del Congreso de la Nación: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo#:~:text=Ley%20N%C2%BA%20213%20/%20ESTABLECE%20EL%20CODO%20DEL%20TRABAJO>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). (2024). *Estabilidad Laboral en el Código de Trabajo*. Asunción. Obtenido de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).
- Morales Arredondo, L. E. (2021). *La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano*. Obtenido de Revista Latinoamericana de Derecho Social. Universidad Autónoma de México.: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16324>
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización de los Estados Americanos. (02 de Mayo de 1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Organización de los Estados Americanos. (17 de Noviembre de 1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de San Salvador")*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Constitución de la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENT_RIE_ID:2453907
- Organización Internacional del Trabajo. (23 de Noviembre de 1985). C158 - *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INS_TRUMENT_ID:312303
- Ossorio, M. (2018). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.
- Peña, M. (2013). *Estabilidad del Trabajador del Sector Público en el Orden Jurídico Del Paraguay*. (F. d. Asunción, Ed.) doi:2522-6118

Revista Foco. (14 de Septiembre de 2024). Paraguay apunta hacia la modernización de su reforma laboral. Asunción. Obtenido de <https://foco.lanacion.com.py/2024/09/14/paraguay-apunta-hacia-la-modernizacion-de-su-reforma-laboral/>

Rueda, M., Prada, R., & Ocampo, P. (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología*. Obtenido de Revista Espacios: <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>