

EL EMPLEADO INFIEL. IMPLICANCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Rodrigo Ariel Insfran Rios

Tutor: Dr. Rubén Dario Avalos

Tesis presentada en la Universidad Tecnológica Intercontinental como requisito
parcial para la obtención del Título de Abogado

Encarnación, 2019

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe Rubén Darío Avalos Gómez, con documento de identidad número 1.756.070, tutor del trabajo de investigación titulado “El empleado infiel. Implicancias en el ámbito laboral” elaborado por el alumno Rodrigo Ariel Insfrán Ríos, para obtener el Título de Abogado, hace constar que el mismo reúne los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los docentes que fueron designados para conformar la Mesa Examinadora.

En la ciudad de Encarnación, a los 5 días del mes de agosto de 2019.

Firma del tutor

Dedico este trabajo a:
Mi familia por el apoyo,
incondicional que me dan.

Agradezco a la:
Universidad Tecnológica Intercontinental,
por tenerme como alumno de Derecho.

TABLA DE CONTENIDO

Carátula	1
Resumen	2
Marco introductorio	3
Tema de investigación	3
Planteamiento y formulación del problema; preguntas de investigación	3
Objetivos de investigación	3
Justificación y viabilidad	4
Marco teórico	5
Antecedentes de la investigación	5
Bases teóricas	6
Aspectos legales	10
La fidelidad debida del trabajador	13
Marco conceptual	14
Infidelidad laboral	14
Empleado	14
Empleador	15
Comercio	16
Ciudad de Encarnación	16
Nuevo circuito comercial	17
Definición y operacionalización de las variables	18
Marco metodológico	19
Tipo de investigación	19
Diseño de investigación	19
Nivel de conocimiento esperado	19
Población, muestra y muestreo	19
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
Descripción del procedimiento de análisis de datos	21
Marco analítico	22
Presentación y análisis de los resultados	22
Resultado de la aplicación del formulario de encuesta aplicado a Abogados laboristas	22

Resultado de la aplicación del formulario de encuesta a empleados de comercios en el Nuevo Circuito de Encarnación	32
Resultado de la aplicación del formulario de encuesta aplicado al dueño de comercio en el nuevo circuito comercial de Encarnación	42
Resultado de la aplicación de formulario entrevista aplicado al Director Administrativo del Trabajo	52
Resultado de la aplicación de formulario entrevista aplicado al Juez del fuero laboral	56
Comentarios y recomendaciones	60
Bibliografía	64
Apéndice	67
Apéndice A. Modelo de formulario de encuesta aplicado a Abogados laboristas	67
Apéndice B. Modelo de formulario de encuesta aplicado a empleados de comercios en el Nuevo Circuito de Encarnación	71
Apéndice C. Modelo de formulario de encuesta aplicado al dueño de comercio en el nuevo circuito comercial de Encarnación	75
Apéndice D. Modelo de formulario de entrevista aplicado al Director Administrativo del Trabajo	79
Apéndice E. Modelo de formulario de entrevista aplicado al Juez en lo Laboral	81
Material complementario	83

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Edad de los abogados laboristas encuestados	22
Tabla 2. Años de experiencia tiene el abogado laborista en el ejercicio de la profesión	23
Tabla 3. Si ha participado de litigios laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación	23
Tabla 4. En el caso de haber respondido afirmativamente, a la pregunta anterior; a quién ha patrocinado	24
Tabla 5. Si es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores	24
Tabla 6. Frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores	25
Tabla 7. Los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador	26
Tabla 8. Si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	26
Tabla 9. Los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	27
Tabla 10. El nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	27
Tabla 11. Lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel	28
Tabla 12. Si ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel	29
Tabla 13. El nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación	29

Tabla 14. Si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación	30
Tabla 15. Si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación	30
Tabla 16. Si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación	31
Tabla 17. Si el empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador	31
Tabla 18. Edad de los empleados encuestados	32
Tabla 19. Antigüedad laboral como empleado en este local comercial	33
Tabla 20. Si ha tenido noticia de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación	33
Tabla 21. En el caso de haber respondido afirmativamente, a la pregunta anterior; a quién se ha demandado	34
Tabla 22. Si es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores	34
Tabla 23. Frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores	34
Tabla 24. Los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador	35
Tabla 25. Si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	36

Tabla 26. Los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	36
Tabla 27. El nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	37
Tabla 28. Lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel	37
Tabla 29. Si ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel	38
Tabla 30. El nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación	38
Tabla 31. Si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación	39
Tabla 32. Si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación	39
Tabla 33. Si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación	40
Tabla 34. Si el empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador	41
Tabla 35. Edad de los dueños de comercios	42
Tabla 36. Años de experiencia tiene como comerciante en el nuevo circuito comercial de Encarnación	43
Tabla 37. Si ha participado de litigios laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación	43
Tabla 38. En el caso de haber respondido afirmativamente, a la pregunta anterior; a quién se ha demandado	44

Tabla 39. Si es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores	44
Tabla 40. Frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores	45
Tabla 41. Los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador	45
Tabla 42. Si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	46
Tabla 43. Los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	46
Tabla 44. El nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador	47
Tabla 45. Lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel	47
Tabla 46. Si ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel	48
Tabla 47. El nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación	48
Tabla 48. Si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación	49
Tabla 49. Si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación	50
Tabla 50. Si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los	50

empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Tabla 51. Si el empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador 51

El empleado infiel. Implicancias en el ámbito laboral

Rodrigo Ariel Insfrán Ríos

Universidad Tecnológica Intercontinental

Nota del autor

Carrera de Derecho, Sede XIX
rodrigo_insfran85@hotmail.com

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar los perjuicios vinculados a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador. El problema formulado consistió en el desconocimiento que existe con relación a los perjuicios vinculados a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador de comercios del micro centro de Encarnación. La pregunta central de la investigación plantea: ¿En qué consisten los perjuicios vinculados a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador? El nivel de investigación ha sido el descriptivo. El enfoque que la autora abordó los datos empíricos fue el método mixto. La población quedó conformada por 430 empleados de comercios, 490 dueños de comercios, 1.456 abogados, 2 Jueces en lo Laboral, y 1 Director Administrativo de Trabajo. El tipo de muestra ha sido por cuoteo y aleatorio. Las principales conclusiones fueron; el índice de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores es regular; los factores vinculados para la realización de hechos de la infidelidad del empleado con respecto a su empleador consisten en la venta de información a otras empresas, la disconformidad con su empleador, la falta de sentido de pertenencia a la empresa y la incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales. Y, los perjuicios ocurridos tras la consumación de la infidelidad del empleado con respecto a su empleador, son: moral y patrimonial.

Palabras clave: infidelidad, empleado, empleador, comercio, derecho laboral.

Marco introductorio

Tema de investigación

El empleado infiel. Implicancias en el ámbito laboral.

Planteamiento y formulación del problema; preguntas de investigación

El problema que se plantea consiste en el desconocimiento que existe con respecto los perjuicios vinculados a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador de comercios del micro centro de Encarnación.

En este contexto se formula el problema subyacente al presente trabajo de investigación de la siguiente manera: ¿En qué consisten los perjuicios vinculados a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador?, de esta pregunta central se desglosan las preguntas siguientes preguntas específicas:

¿Cuál es el índice de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

¿En qué consisten los factores vinculados para la realización de hechos de la infidelidad del empleado con respecto a su empleador?

¿Cuáles son los perjuicios ocurridos tras la consumación de la infidelidad del empleado con respecto a su empleador?

Objetivos de investigación

El objetivo general de este trabajo consiste en:

Analizar los perjuicios vinculados a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador.

De este único objetivo general se desglosan los siguientes objetivos específicos:

Averiguar el índice de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

Indagar los factores vinculados para la realización de hechos de la infidelidad del empleado con respecto a su empleador.

Precisar los perjuicios ocurridos tras la consumación de la infidelidad del empleado con respecto a su empleador.

Justificación y viabilidad

En este trabajo investigativo se abordó el estudio del empleado infiel, así como las implicancias de esa infidelidad en el ámbito laboral, ocurridos en comercios que se encuentran enclavados en el microcentro de la ciudad de Encarnación, tras la culminación de la investigación se proporciona conocimientos específicos de la realidad existente en relación a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador. En ese sentido existe desconocimiento, tal como ya se expuso, del contexto en que se produce la referida infidelidad y las implicaciones vinculadas a la conducta del empleado. Se sabe que ocurren casos con frecuencia en que los empleados son infieles a quienes les abona el salario; por ese motivo, este trabajo investigativo, se aboca a estudiar los elementos subyacentes para la ocurrencia de este fenómeno.

Por otra parte, el trabajo concluido puede servir a los estamentos autorizados como el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Dirección Administrativa del Trabajo, a los mismos empleadores, y por qué no a las Municipalidades, Gobernaciones, o el Gobierno Central para adoptar las medidas pertinentes en lo concerniente a la aplicación de sistemas de control de la aplicación de las normas laborales en relación a empleados de comercios del micro centro de la ciudad de Encarnación.

Con respecto a la viabilidad de este trabajo investigativo, se ha procedido a averiguar previamente la disponibilidad, así como el acceso a los antecedentes de investigación, además de la existencia de suficientes fuentes bibliográficas teóricas, también de la accesibilidad a la muestra durante la concreción del trabajo de campo, todo lo anteriormente expuesto asegura la viabilidad de este estudio.

Marco teórico

Antecedentes de la investigación

En el ámbito laboral hay determinadas conductas que no siendo graves, afectan a la convivencia entre empleado y empleador, y generan intranquilidad y desasosiego en el ámbito en donde se producen, además del consiguiente perjuicio para las partes. Nos estamos refiriendo, motivo de este trabajo, a los hechos conocidos como conductas cometidas por el trabajador infiel. Son aquellos hechos, por lo general sustracciones, robos de datos sensibles, falta de cumplimiento de las tareas asignadas a la función que desempeña, que se dan en un determinado lugar, por ejemplo fábrica, almacén, centro de enseñanza, supermercados, en fin en el lugar de trabajo, producidos por los trabajadores o empleados, de ahí su denominación (Turégano, 2018).

Durante la época del Imperio Romano, y en lo que respecta a este trabajo, dentro del campo del derecho romano, se dieron casos de empleados infieles, a su modo, que culminaron en las famosas secesiones plebeyas que, en la vieja Roma, que finalmente otorgaron a esta clase una serie de progresos legales, sociales y económicos en detrimento de los patricios, intocables hasta entonces. Las masas, hartas de desigualdades flagrantes, comenzaron a abandonar sus tareas e incluso amenazaron más de una vez con fundar una ciudad aparte. A pesar de su inferioridad de condiciones, que no de número, ganaron el pulso a los nobles, pues se demostró que, sin los brazos de los humildes, la República se paralizaba (Wordpress.com, 2019).

En los tiempos más recientes, siguiendo a Mac Donald (2012), se han originado diversas demandas laborales basándose en la figura del denominado empleado infiel. Mismo en los países occidentales, esta tendencia se ha ido incrementando, inclusive en Paraguay, donde siempre tarde o temprano es descubierto por sus empleadores y cuya consecuencia es el despido con justa causa.

Actualmente, es casi imposible que un trabajador tenga una vida laboral ligada a una única empresa, en cambio, si nos remontamos años atrás, tampoco hace falta muchos, todos somos conocedores de personas cercanas que han trabajado toda su etapa profesional vinculados en una misma empresa y que han dado su vida para que la empresa funcionara lo mejor posible. En la actualidad, me atrevería a afirmar que casi nadie sería capaz de trabajar únicamente en una empresa durante todo su periodo laboral. Utilizo la palabra capaz porque muchas empresas no están a favor de la resistencia al cambio y no se valoran los recursos humanos por su potencial siendo así complicado mantener un puesto de trabajo ad eternum tanto para el beneficio del trabajador como para el empresario. No hay que olvidar que un contrato siempre es una relación entre dos o más partes, las cuales deben poner su buena fe para conseguir unos objetivos comunes (De Mora, 2019).

Bases teóricas

A continuación se procede a la revisión de las bases teóricas de la aplicación de las normas laborales en relación a los casos de infidelidad laboral, por parte del empleado, así como su implicancia en el ámbito del trabajo, teniendo en cuenta las exposiciones teóricas de instituciones de relevancia en la materia, así como reconocidos tratadistas quienes han teorizado en este campo, en este sentido, se recurre a la exposición de Mac Donald (2012), que expresa lo siguiente:

El término infidelidad proviene del latín infidelitas, que significa falta de fidelidad. En el caso del empleado infiel es aquella persona que ha incumplido los deberes de fidelidad y de buena fe que están establecidos en la ley.

La infidelidad laboral es un término que engloba actividades fraudulentas de trabajadores en contra de su empresa como lo es por ejemplo, la duplicidad de empleo, la venta de secretos de empresa o su utilización para beneficio propio. Ocurre que la fidelidad entre trabajador y empresa es un valor que se deja olvidado detrás de conocimientos técnicos, incrementando de esta forma las debilidades y las amenazas para las empresas y negocios. El empresario, o en su caso, los socios-gerentes se preocupan por generar

beneficios dejando al azar la salud de la empresa con el riesgo que eso conlleva.

La infidelidad laboral se plasma en el término más conocido de espionaje Industrial, donde el empleado infiel, vende, por lo general a la empresa que es la competencia, datos e informaciones sensibles para la empresa como puedan ser datos técnicos de nuevos proyectos que se estén desarrollando, sobre nuevos diseños, etc. precios de coste y de venta, datos sobre clientes, datos sobre proveedores y precios de compra de materias primas. Aunque parezca mentira esta práctica es más común de lo que parece y reporta grandes beneficios al empleado infiel.

Pero dentro de la infidelidad laboral, más común todavía es el aprovechamiento de todos estos datos para sí mismos, donde el empleado infiel, se asocia de forma clandestina con algún familiar o amigo de confianza para abrir una empresa con la misma actividad laboral que su empresa y se aprovecha de toda esa información junto con la derivación poco a poco de clientes, proveedores, entre otros, hasta que su nueva empresa clandestina es sostenible y goza de cierta estabilidad económica para dejar de repente su puesto en la empresa que hasta dicho día le ofrecía el puesto de trabajo (Detectives Privados Veritas, 2014).

En el ámbito laboral, las partes, empleado y empleador, están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. El legislador ha sido claro en la normativa, ya que ambas partes, trabajador y empleador, se encuentran obligados a obrar de buena fe, es decir, lealmente sin faltar al cumplimiento del contrato de trabajo celebrado entre ambos ya que de lo contrario, si alguna no obra de manera leal, se extingue el vínculo laboral entre ambos.

Lo anterior, nos conduce a la mera idea de la honestidad de ambas partes durante la relación laboral, en el obrar de los mismos durante la prestación del servicio impuesta por las obligaciones contractuales derivadas del mismo contrato de trabajo celebrado (Mac Donald, 2012).

En síntesis, la buena fe, en el contexto configurado ut – supra, sería un módulo regulador de la conducta de ambas partes de la relación jurídica laboral y paralelamente resulta calificada por los deberes de colaboración y solidaridad que son pautas éticas de conducta que permiten proyectar, más allá de la relación de cambio, el negocio jurídico laboral (Liveralla, 1993).

Siguiendo a De Mora (2019), al analizar este tema desde un prisma diferente, puramente económico o poniéndonos en la piel del empresario, hay sectores en los que hacer rotaciones de personal es más rentable económicamente a corto plazo que mantener en el mismo puesto de trabajo continuado las mismas personas. Eso conlleva unos esfuerzos adicionales de aprendizaje continuo, inestabilidad laboral y mala salud o precariedad en un ambiente de trabajo marcado por el miedo y la sensibilidad. Desde la perspectiva del trabajador, sin dudas es importante mantener el empleado motivado para que no entre en un espiral de indiferencia bajando el nivel de productividad y consiguiendo así que no ofrezca todo su potencial.

Si por el contrario, miramos este mismo escenario desde una perspectiva profesional, pero con un carácter humano y motivamos y cuidamos al personal, podremos conseguir valores que repercutirán directamente en un aumento de la productividad como pueden ser la seguridad laboral, la conciliación de la vida laboral con la personal, la motivación, la formación, planes de carrera.

Sin dudas, se ha dado mayor valor a la globalización e internacionalización corporativas que a los derechos de los trabajadores y son dos condiciones que deben ir de la mano para conseguir sumar en estos aspectos. Hay multitud de causas que generan una infidelidad por parte del trabajador, nunca existe un único punto de inflexión en situaciones de estas características. Nombrando la tercera ley de Newton, toda acción genera una reacción, así pues, el valor de emprender una acción, un empleo o cualquier tarea en la vida siempre es mayor cuanto más conocedor eres de la situación.

Volviendo al tema en cuestión, la infidelidad del empleado, suele ser siempre bidireccional, de algún modo u otro cuando existe es porque una de las dos partes no está satisfecha con la situación que está viviendo.

Datos estadísticos generados por sociólogos en Europa, permitirme hacer un símil de la situación con la infidelidad no laboral, concretamente España se sitúa a la cabeza de los países más infieles de Europa. Dicen que amar a una pareja dura 900 días de media. Durante los primeros cien se activa una región del cerebro que genera hiperactividad, a los 300 días esa pasión pierde intensidad y a los 900 se apaga.

Evidentemente no es algo matemático ya que influyen infinidad de factores, cada persona percibe de diferente manera su propia realidad y nuestro cuerpo es único pero lo que realmente podemos afirmar es que la infidelidad puede existir porque las personas somos egoístas, impulsivos y ambiciosos de nacimiento. Tenemos que aprender a canalizar y saber aplicar nuestra energía para conseguir objetivos personales cumpliendo los retos que nos propongamos.

Si miramos un poco más allá, la cultura y las costumbres de un país también influyen en estos aspectos. Son condiciones inequívocas, en mayor o menos nivel, que llevamos implícitas en los genes. Así pues, la infidelidad laboral a nivel Internacional varía por países o regiones y en cada generación irá fluctuando su comportamiento. Es lógico si pensamos que cada país tiene un estado del bienestar diferente y su situación económica financiera, social y política también varía respecto a las demás.

Se lanzaba una pregunta al inicio de este artículo para relacionar esta conducta laboral a la crisis que todos somos conocedores. No quisiera entrar a debatir en detalle un tema tan actual como la crisis porque este no es el foro, pero más que identificarla como un motivo de la infidelidad laboral yo la situaría en este plano para tratarla como un ejemplo de una propia infidelidad. Así pues, si tratamos una infidelidad como una crisis, pienso que no es tan mala observación, podemos encontrar varios ciclos que la describen así como ondas largas que relacionan el auge y el declive de la relación empleado-empresa y empresa-empleado. En todos los casos, el ciclo de vida contiene un inicio, un desarrollo y un fin, siendo recurrente en muchas ocasiones. En ambas situaciones, las relaciones se deterioran y la calidad de vida se ve afectada directamente (De Mora, 2019).

Después de evaluar conceptualmente el escenario laboral que actualmente existe en España, no quiero terminar sin ofrecer mi visión más real y en primera persona en relación a este tema.

Se puede afirmar que la infidelidad laboral está altamente relacionada con los valores corporativos, la motivación profesional así como la conciliación de la vida laboral y familiar. Pienso que si conseguimos que el día a día que todos tenemos en nuestra oficina se llene con emprender nuevos retos y objetivos, exista un aprendizaje continuado y un plan de carrera con posibilidades reales de promoción, cubriríamos un alto porcentaje de trabajadores felices; la felicidad nos asegura en gran parte, lealtad.

El valor económico no deja de ser importante pero en muchas ocasiones, el trabajador que se siente confortable y valorado deja en segundo plano este concepto. Evidentemente que la parte monetaria tiene que cubrir nuestras pretensiones para poder hacer valoraciones de este tipo (De Mora, 2019).

Aspectos legales

Para iniciar el desarrollo de los aspectos legales del presente trabajo investigativo, se expone el contenido de los artículos número 8 de la norma sobre los Derechos Humanos, que establece la protección jurídica y le otorga el poder jurídico para efectivizar los derechos del empleador, la misma ha sido instituida en la Declaración de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948. Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

De conformidad a lo establecido en la Declaración de Derechos Humanos, la Ley N° 1160 del año 1997, regula los vínculos laborales entre empleado y empleador, tipificando algunas conductas del empleado en relación de dependencia con respecto a su empleador.

Por su parte, la Constitución Nacional de la República del Paraguay, que data del año 1992, establece en el Capítulo VII. Del Trabajo, Sección I. De los derechos laborales en su artículo 86. Del derecho al trabajo, especifica que:

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas [...]

La misma Carta Magna, en su artículo 99. Del cumplimiento de las normas laborales, estipula con respecto al tema objeto de este trabajo de investigación:

El cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación.

Así también, la Ley 213/93 que establece el Código del Trabajo en la República del Paraguay, en su artículo 81° establece: Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

A lo anterior, se deben agregar los contenidos de los incisos, a, f g, h, ll, i, j, m, n, ñ y o, del artículo 81 del referido cuerpo legal, los cuales establecen:

a) El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;

f) Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;

g) La comisión por el trabajador de actos inmorales, en el lugar del trabajo;

- h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábricas o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;
- i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen;
- j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquéllas que, por naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;
- ll) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- m) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;
- n) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido;
- ñ) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;
- o) Participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente.

Al retomar la Ley 213/93 establece el Código del Trabajo en la República del Paraguay en sus artículos números cuatrocientos siete y cuatrocientos ocho, especifican las autoridades encargadas del cumplimiento de la aplicación de la norma laboral, en los siguientes términos:

Artículo 408. El cumplimiento y aplicación de las Leyes del trabajo serán fiscalizados por la Autoridad Administrativa competente, a través de un servicio eficiente de inspección y vigilancia.

Disposiciones especiales reglamentarán la organización, competencia y procedimiento de dicho servicio, con ajuste a lo dispuesto en este

Código y adecuándose en lo posible a las normas pertinentes del Código Internacional del Trabajo.

La fidelidad debida del trabajador. Siguiendo a Pacheco (2019) al igual que el patrón, el trabajador debe cumplir de la misma forma diversas obligaciones para que haya una armoniosa relación laboral entre las dos partes como lo establece la ley. Una vez que se acepte un contrato de trabajo de forma dependiente, el empleado deberá reconocer que su trabajo estará bajo el mando del patrón.

En este sentido se vuelve necesario que siempre cumpla con sus instrucciones y todo lo que esté sujeto a lo que previamente se haya acordado en el contrato de trabajo, aunque sea de forma verbal o escrita. Es importante que el trabajador cumpla con sus horarios, realice las actividades correspondientes y su actitud sea diligente, leal y respetuosa.

El trabajador en relación de dependencia, es aquel que se encuentra dentro de una relación de obediencia hacia el patrón, por lo tanto, se encuentra en la obligación de asumir las instrucciones que le sean otorgadas, que se encuentren adscritas dentro del acuerdo laboral que se haya pactado, siempre que estas instrucciones sean razonables.

El trabajador, debe ser fiel a su patrón, no debe concurrir por si solo o en representación de otros para llevar a cabo ciertas negociaciones que estén en contra de los intereses del empleador, a menos que este se lo haya autorizado. Tiene que realizarse los exámenes médicos que exige la empresa, para que pueda demostrar su buen estado de salud al comenzar su relación laboral. Es una manera de descartar la presencia de cualquier enfermedad preexistente y en caso de que aparezcan ya estando dentro de la empresa, poder justificarlas.

El trabajador, debe prestar atención a las medidas de seguridad que exige la ley, para que se mantenga protegido de las instalaciones de todas las instalaciones, al igual que sus compañeros o terceros. Así también, denunciar enfermedades o los accidentes laborales ante el patrón. Debe cumplir con las normas de higiene y seguridad pertinentes que exigen los organismos oficiales y el patrón. Así, también, debe participar lo más pronto posible al patrón, si se

observa una circunstancia peligrosa para el trabajador o para todo el personal que se encuentra dentro del entorno del establecimiento (Pacheco, 2019).

Marco conceptual

Infidelidad laboral. La palabra infidelidad proviene del latín infidelitas, es un sustantivo abstracto, derivado del adjetivo infiel del latín infidelis vocablo integrado por el prefijo de negación in y por fides en el sentido de fiel o leal. La infidelidad se consuma, cuando alguien traiciona un pacto material o espiritual de lealtad, traicionando a quien le había depositado su confianza, o a aquel ideal que hasta entonces había declarado procurar o sostener.

Puede darse la infidelidad con respecto a cualquier relación humana, por ejemplo: Mi hermana cometió una gran infidelidad con respecto a la familia al irse en el momento que más se la necesitaba o la infidelidad de un amigo es dar la espalda cuando más se lo requiere.

En el ámbito laboral, la fidelidad es la obligación del empleado que ha celebrado un contrato de trabajo, y será infiel, por ejemplo, si le revela a la competencia, secretos con respecto a la elaboración del producto que pudiera afectar a su empleador, siendo motivo para el despido con causa (DeConceptos.com, 2019).

Empleado. El empleado es una persona con suficientes cualidades morales e intelectuales para desempeñar un trabajo determinado, realizando tareas indicadas en una empresa. Por estas tareas recibe un salario a cambio. Un empleado está respaldado por la ley, y sus labores están amparadas por la firma de un contrato o acuerdo de prestación de servicios.

Con el término emplear, que es un verbo que se refiere al hecho de mantener ocupado a un individuo, invertir dinero en una compra o, simplemente, utilizar algo. Es así como al concepto de empleo se le atribuye más de un significado. Desde la perspectiva laboral, puede entenderse como la acción y el efecto de generar trabajo, dentro de un marco de absoluta fidelidad.

La forma de empleo más extendida en todo el mundo es aquella en la que el empleado establece un contrato con su empleador, ambas partes fijan el valor por el cual se venderá la fuerza de trabajo. La forma de pago y las

condiciones en que será prestado el empleo (Más y Mejor. Emprendedores de Alto Rendimiento, 2019).

Empleador. Es la persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo celebrado con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios de las personas que trabajan para él, en relación de dependencia. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho, cocontratante y el empleador de hecho, beneficiario directo de la prestación de trabajo (Enciclopedia jurídica, 2014).

Comercio. El comercio consiste en el intercambio de bienes y servicios entre varias partes a cambio de bienes y servicios diferentes de igual valor, o a cambio de dinero. En el pasado, la creación del dinero como herramienta de cambio ha permitido simplificar enormemente el comercio, facilitando que una de las partes entregue a cambio dinero, en vez de otros bienes o servicios como ocurría con el trueque.

El comercio existe mediante la división del trabajo, la especialización y a las diferentes fuentes de los recursos. Dado que la mayoría de personas se centran en un pequeño aspecto de la producción, necesitan comerciar con otros para adquirir bienes y servicios diferentes a los que producen. El comercio existe entre diferentes regiones principalmente por las diferentes condiciones de cada región, unas regiones pueden tener ventaja comparativa sobre un producto, promoviendo su venta hacia otras regiones (Sevilla, 2019).

Derecho laboral. El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas vigentes que regulan la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes (Concepto.de, 2019).

La historia del derecho laboral no es tan antigua como la del trabajo, que existe desde que el hombre ha tenido que esforzarse por satisfacer sus necesidades básicas. Durante muchos años, fueron varias las culturas que aceptaron la implementación del esclavismo como medio de dominación, con la entrega total de la fuerza de trabajo y también de su libertad.

Recién con la caída del Imperio Romano, en la Edad Media comienza a pensarse al trabajo como una actividad social y comienza a tomarse dimensión de su importancia. Con la hegemonía del modo feudal de producción apareció la actividad artesanal, y con ella los primeros gremios, que funcionaban como garantía de los monopolios. Tal vez la Revolución Industrial fue el punto de partida para la toma de conciencia de que la riqueza no se obtendría solamente de la tierra, y por lo tanto, el trabajo debía ser retribuido adecuadamente.

La Revolución francesa y el posterior liberalismo económico contemplaban eso, y postulaban que al trabajador debía pagársele lo necesario para que pueda vivir y reproducirse, pero sin dejar de ser el mercado (en este caso, oferta y demanda de trabajo) el asignador natural de recursos.

La alternativa que surgió fue el marxismo, que si bien exigía una abolición del modo capitalista, reclamó por derechos laborales para los trabajadores. Aunque nunca se haya conseguido esto globalmente, en casi todos los países los sindicatos están hoy reconocidos, y los gobiernos y patronos aceptan (en mayor o menor medida) la negociación colectiva de los términos de trabajo (Concepto.de, 2019, párr. 2-5).

Ciudad de Encarnación. A continuación se presenta en término textual algunos datos referenciales con respecto a la ciudad de Encarnación, Paraguay, la misma es:

[...] apodada La Perla del Sur fue fundada el 25 de Marzo de 1615 por los Jesuitas es la capital del departamento de Itapúa y se encuentra situada al Sur del Paraguay, a 365 Kilómetros de la Capital del País

Asunción. La ciudad de Posadas Argentina se encuentra justo frente a la ciudad de Encarnación, y estas dos ciudades están unidas mediante el Puente San Roque González de Santa Cruz.

La ciudad de Encarnación tiene una población de 69.868 habitantes y tiene 558 Km² y está dotada de todas las comodidades necesarias. Existen muchos grupos de extranjeros que actualmente viven en la ciudad de Encarnación, entre ellos alemanes, japoneses, árabes, chinos, coreanos, ucranianos y polacos entre otros.

Se puede llegar a Encarnación de varias maneras a través de la Ruta N° 1 Mariscal Francisco Solano López, que la comunica con Asunción, la capital del Paraguay. Otro punto de acceso es la Ruta N° 6 Doctor Juan León Mallorquín que comunica a la ciudad con Ciudad del Este, en la conocida Triple Frontera, a unos 280 km o también a través del Puente Internacional San Roque González de Santa Cruz, que la comunica Encarnación con Posadas Argentina, y a su vez con el resto de la República Argentina (Encarnación.com, 2018, párr. 1-3).

Nuevo circuito comercial. El nuevo comercial de Encarnación, que en realidad se trata de todo un barrio, surge como una de las obras complementarias de la represa binacional de Yacyretá, sitio que reemplaza a lo que antiguamente se conocía como Zona Baja de la Ciudad de Encarnación, sitio que quedó sepultado a decena de metros bajo tierra esto a partir de la subida del Río Paraná. Ubicado a escasos metros de la aduana paraguaya, que es el acceso entre la Ciudad de Encarnación de Paraguay y la Ciudad de Posadas Argentina, a través del Puente Internacional San Roque González de Santa Cruz.

Entre los productos que son de mayor interés para los compradores por sus atractivas ofertas están los electrónicos, ropas de vestir, bazar, mercadería, juguetes, muebles, cotillón, perfumerías, autopartes. Además es un centro financiero ya que cuenta con bancos, cooperativas, casas de cambios. Se suma negocios venta de telas, farmacias, supermercados, lugares gastronómicos como hamburgueserías y locales de comidas rápidas, locales de autopartes, equipamientos para autos entre otros (Guía de Encarnación, 2018).

Definición y operacionalización de las variables

Variable	Infidelidad del empleado	Implicancias en el ámbito laboral
Definiciones conceptuales	Ausencia de lealtad a su empleador del trabajador remunerado y en relación de dependencia.	Consecuencia que ocasiona en el ámbito laboral, la consumación de la infidelidad del trabajador remunerado.
Definiciones operacionales	Ausencia de lealtad a su empleador del trabajador remunerado y en relación de dependencia en el nuevo circuito comercial de la ciudad de Encarnación.	Perjuicios ocasionados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial, por la conducta infiel del trabajador remunerado.

Marco metodológico

Tipo de investigación

El presente trabajo investigativo de acuerdo con el fin fue una investigación básica, según el alcance temporal fue seccional, de acuerdo con el enfoque ha sido mixta, según el marco en el cual se desarrolló fue de campo (Baron, 2017, p. 19).

Diseño de investigación

Se ha aplicado la estrategia no experimental en el estudio. (Baron, 2017, p. 19).

Nivel de conocimiento esperado

Se trató de un nivel descriptivo. (Baron, 2017, p. 19).

Población, muestra y muestreo

Con respecto a la población, se ha corroborado que en el nuevo circuito comercial de la ciudad de Encarnación, área geográfica comprendida entre la Avenida San Roque González de Santa Cruz, Avenida Moisés Bertoni, la calle Doña Juana María de Lara, y la Avenida 6; hasta el día 31 del mes de julio de 2019, se encontraban 430 empleados de comercios, y 490 dueños de comercios quienes cuentan con los servicios de personales remunerados en relación de dependencia, según datos de la Municipalidad de Encarnación, Departamento de Acción Social (2019).

Así también, el mismo tesista ha procedido a averiguar que en el distrito de Encarnación se encuentran trabajando 1.456 abogados en el fuero laboral. Y, en la Tercera Circunscripción Judicial de Itapúa se encuentran 2 Jueces en lo Laboral, así también en la ciudad de Encarnación se cuenta con 1 Director Administrativo de Trabajo, en la fecha de la realización del trabajo de campo, que fue en el mes de julio del año 2019.

El trabajo de campo, por una parte ha sido realizado en el nuevo circuito comercial que se encuentra ubicada en el Barrio San Isidro, distrito de

Encarnación, en el referido circuito comercial, área geográfica comprendida entre la Avenida San Roque González de Santa Cruz, Avenida Moisés Bertoni, la calle Doña Juana María de Lara, y la Avenida 6; existen 430 empleados de comercios, así también 490 dueños de comercios quienes cuentan con los servicios de personales remunerados en relación de dependencia, según datos de la Municipalidad de Encarnación, Departamento de Acción Social (2019).

La muestra ha estado conformado por 120 abogados laboristas, 60 empleados de comercios del nuevo circuito de Encarnación, 30 dueños de comercios del nuevo circuito de Encarnación, 1 Director administrativo del trabajo 1 Juez en lo laboral; en total 212 personas, las referidas 212 personas fueron abordadas para completar los datos necesarios para responder a las finalidades de ésta investigación, se realizó con esa intención un trabajo de campo durante todo el mes de julio del año 2019.

Para definir el tipo de muestra a ser abordada en el caso de los abogados laboristas, empleados y dueños de comercios del nuevo circuito de Encarnación se ha recurrido a las directrices del autor Hernández et al. (2006, p. 566-567), quien ha especificado que “la muestra por cuotas, se construyen estas muestras, dependiendo en cierta manera del juicio del entrevistador. Estas muestras suelen ser comunes en encuestas e indagaciones cualitativas”.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de colección de datos diseñados y utilizados fueron: los formularios de encuestas aplicado a abogados laboristas, empleados y dueños de comercios del nuevo circuito de Encarnación; y el formulario de la entrevista aplicado al Director administrativo del trabajo y al Juez en lo laboral; se ha recurrido a estos formularios de encuesta y entrevista a fin de utilizarlos en forma integrada en la concreción del trabajo de campo, los cuales fueron elaborados considerando los objetivos generales y específicos y las preguntas de investigación planteadas.

Descripción del procedimiento de análisis de datos

Luego de haberse completado la recolección de datos empíricos conseguido mediante el trabajo de campo, se ha procedido a la correspondiente sistematización a partir de la cual se realizó la producción de datos en forma de tablas. Téngase presente que la investigación ya dispuso de los materiales en forma de tabulados impresos y digitales.

La presentación de las informaciones dentro de la investigación y elaboración del Marco Analítico de la tesis, se llevó a cabo mediante tablas de frecuencias y esquemas, posteriormente se realizó la descripción de los referidos datos, a la luz de enfoque correspondiente, finalmente fueron interpretados las informaciones previamente sistematizadas en función de los objetivos formulados, y las preguntas planteadas.

Tal como quedó especificado en los párrafos que anteceden, en la presente investigación se recurrió en cuanto al tratamiento de los datos al enfoque mixto, por tanto se recurrió a las tablas de frecuencias (absolutas y relativas porcentuales) y gráficos de distribución porcentual de los datos tabulados a partir de información producidas por el propio tesista.

Marco analítico

Presentación y análisis de los resultados

Se presenta a continuación los resultados de la aplicación del formulario de encuesta a 120 abogados laboristas quienes ejercen la profesión en la Tercera Circunscripción Judicial de Itapúa, República del Paraguay.

Resultado de la aplicación del formulario de encuesta aplicado a Abogados laboristas

Tabla 1. Edad de los abogados laboristas encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentajes
25 a 35 años	64	53,33
36 a 45 años	35	29,17
46 a 55 años	20	16,67
Más de 55 años	1	0,83
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos en la Tabla número uno, se encontró que la encuesta fue aplicada a abogados laboristas, quienes se desenvuelven profesionalmente en la Circunscripción Judicial de Itapúa, cuyas edades se encuentran comprendidas desde los 25 años de edad en adelante. Se encontró que el 53,33% de los abogados tienen entre 25 a 35 años de edad, luego se encuentra un grupo compuesto por el 29,17% que tienen entre los 36 a 45 años de edad, otro grupo conformado por el 16,67% tiene entre 46 a 55 años de edad, luego se encuentra un grupo conformado por el 0,83% cuya edades que va comprendida a más de 55 años de edad. Se ha constatado que el grupo que constituye la mayoría, conformada por personas cuyas edades van comprendidas entre los 25 a 35 años de edad.

Tabla 2. Años de experiencia tiene el abogado laboralista en el ejercicio de la profesión

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
1 a 5 años	56	46,67
6 a 10 años	48	40,00
11 a 15 años	14	11,67
Más de 15 años	2	1,67
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número dos, se exponen los datos generados a partir de la concreción del trabajo de campo, referidos a la experiencia en término temporal que tienen los abogados encuestados, teniendo en cuenta la muestra que estuvo constituida por ciento veinte (120) abogados laboralistas. Se ha encontrado que el 46,67% de los leguleyos poseen entre 1 a 5 años de experiencia en la práctica de la profesión, otro grupo conformado por el 40% tiene entre 6 a 10 años de experiencia profesional; luego se encontró que el 11,67% de los encuestados tienen entre 11 a 15 años de antigüedad en la práctica de la profesión. Luego se ha encontrado un grupo conformado por el 1,67% que posee más de 15 años de experiencia profesional. Se ha encontrado la mayoría conformada por el 46,67% de los abogados tienen entre 1 a 5 años de antigüedad en la práctica profesional.

Tabla 3. Si ha participado de litigios laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Si	120	100
No	0	0
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número tres, se exponen los datos referidos a la intervención de los abogados en los litigios producidos en el fuero laboral, a

partir de hechos ocurridos en la zona comercial de Encarnación. Se ha encontrado que la totalidad si han participado de litigios laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación

Tabla 4. En el caso de haber respondido afirmativamente, a la pregunta anterior; a quién ha patrocinado

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Al empleado	86	71,67
Al empleador	22	18,33
A ambos	12	10,00
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos mediante la Tabla número cuatro, se observa que la gran mayoría conformado por el 71,67% de los abogados han patrocinado a los empleados, sigue otro grupo conformado por el 18,33% quienes han patrocinado a los empleadores, finalmente se ha encontrado un grupo conformado por el 10% de los abogados laboristas quienes han expresado que han patrocinado tanto a empleados como a empleadores en los litigios judiciales.

Tabla 5. Si es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	49	40,83
No	71	59,17
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a la observación de los datos expuestos en la Tabla número cinco, se ha encontrado que el 40,83% de los abogados encuestados, afirmaron que es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de

hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores. En cambio la mayoría conformada por el 59,17% de los abogados laboristas expresaron que no es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

Tabla 6. Frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Alto	5	10,20
Regular	41	83,67
Bajo	3	6,12
Total de respuestas	49	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a los datos presentados en la Tabla número seis, se encuentra lo expresado por los cuarenta y nueve abogados laboristas con respecto a la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, al respecto la gran mayoría de los abogados, conformado por el 83,67% dijeron que la frecuencia de ocurrencia puede ser considerado regular. Otro grupo de abogados conformado por el 10,20% expresaron que la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores es alto. Finalmente se encontró un grupo de abogados, conformado por el 6,12% quienes expresaron que la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores es bajo.

Tabla 7. Los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Venta de información a otras empresas	34	69,39
Disconformidad con su empleador	3	6,12
Falta de sentido de pertenencia a la empresa	5	10,20
Incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales	7	14,29
Totales	49	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador, según el 69,39% de los abogados encuestados, se encuentra la venta de información a otras empresas, otro grupo de abogados conformado por el 6,12% afirmó que se debe a la disconformidad con su empleador. Otro grupo de abogados, conformado por el 10,20% expresó que se debe a la falta de sentido de pertenencia a la empresa en la que trabaja el empleado. Finalmente se ha encontrado un grupo de abogados laboristas conformado por 14,29% quienes dijeron que se debe a la incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales por parte de los empleados.

Tabla 8. Si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	120	100
No	0	0
Total de respuesta	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos presentados en la Tabla número ocho, se presentaron los datos generados a partir de la encuesta aplicado a los abogados laboristas, y se encontró que la totalidad, el 100% de los abogados encuestados

expresaron si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

Tabla 9. Los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
El perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona)	0	0
El perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales).	0	0
Ambos	120	100
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número nueve se tabularon los datos que reflejan las respuestas aportadas por los abogados con respecto a la percepción que tienen en torno a los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador; la totalidad, el 100% ha expresado que tanto el perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona), así como el perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales), son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

Tabla 10. El nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Muy elevado	120	100
Elevado	0	0

Regular	0	0
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total de respuesta	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número diez, se han tabulado los datos obtenidos mediante el trabajo de campo realizado, en este caso en específico sobre el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador, en tal sentido, se ha encontrado que la totalidad de los abogados consultados, el 100% ha expresado que el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador es muy elevado.

Tabla 11. Lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Muy largo	120	100
Largo	0	0
Regular	0	0
Corto	0	0
Muy corto	0	0
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número once, se observan los datos obtenidos en base al lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel, se ha encontrado que la totalidad, el 100% de los abogados consultados, afirmaron que el lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel es muy largo.

Tabla 12. Si ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	120	100
No	0	0
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Se observa en los datos presentados mediante la Tabla número doce, que la totalidad, el 100% de los abogados encuestados afirmaron que si han habido empresas que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel.

Tabla 13. El nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Excelente	0	0
Muy buena	0	0
Buena	111	92,50
Aceptable	9	7,50
Insuficiente	0	0
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número trece se presentan los datos obtenidos con respecto al nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación, en tal sentido, la gran mayoría de los encuestados, el 92,50% expresaron que el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación es buena. Por su parte, el restante 7,50% de los abogados consultados han expresado que el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación es apenas aceptable.

Tabla 14. Si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	120	100
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha encontrado que la totalidad, el 100% de los abogados encuestados expresaron que no es posible mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 15. Si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	120	100
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha encontrado que la totalidad de los abogados encuestados, el 100% ha expresado que se no es posible conseguir mejoría del índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 16. Si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	120	100
No	0	0
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a, si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha encontrado que la totalidad de los abogados encuestados, expresaron que el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 17. Si el empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	120	100
Totales	120	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos tabulados en la Tabla número diez y siete se ha encontrados que la totalidad de los abogados encuestados aseguraron que el empleado en poco tiempo, no tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador.

Resultado de la aplicación del formulario de encuesta a empleados de comercios en el Nuevo Circuito de Encarnación

A continuación se presentan los resultados de la aplicación del formulario de encuesta a 60 empleados de comercios que se encuentran enclavados y operando en transacciones comerciales en el nuevo circuito comercial de Encarnación, Encarnación, Departamento de Itapúa, República del Paraguay.

Tabla 18. Edad de los empleados encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentajes
18 a 25 años	44	73,33
26 a 35 años	12	20,00
36 a 45 años	4	6,67
Más de 45 años	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos en la Tabla número diez y ocho, se encontró que la encuesta fue aplicada a empleados de comercios en el nuevo circuito de Encarnación, cuyas edades se encuentran comprendidas desde los 18 años de edad en adelante. Se encontró que el ningún empleado tiene más de 45 años de edad. La gran mayoría el 73,33% de los empleados encuestados tienen edades comprendida entre los 18 a 25 años de edad, luego se encontró otro grupo compuesto por otro 20% que tienen entre los 26 a 35 años de edad, sigue un grupo conformado por el 6,67% que tiene entre 36 45 años de edad. Se ha constatado que el grupo que constituye la mayoría, conformada por personas cuyas edades van comprendidas desde los 18 a 25 años de edad.

Tabla 19. Antigüedad laboral como empleado en este local comercial

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
1 a 5 años	56	93,33
6 a 10 años	4	6,67
11 a 15 años	0	0
Más de 15 años	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número diez y nueve, se exponen los datos generados a partir de la concreción del trabajo de campo, referidos a la antigüedad laboral de los empleados encuestados, teniendo en cuenta la muestra que estuvo constituida por sesenta (60) empleados de comercios del nuevo circuito comercial de Encarnación. Se ha encontrado que el 93,33% de los encuestados tienen entre 1 a 5 años de antigüedad, otro grupo conformado por el 6,67% posee entre 6 a 10 años de antigüedad laboral.

Tabla 20. Si ha tenido noticia de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Si	60	100
No	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veinte, se exponen los datos referidos a si los empleados han tenido noticia de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación, la totalidad, el 100% ha expresado tener conocimiento de ello.

Tabla 21. En el caso de haber respondido afirmativamente, a la pregunta anterior; a quién se ha demandado

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Al empleado	60	100
Al empleador	0	0
A ambos	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos mediante la Tabla número veinte y uno, se observa que la totalidad, el 100% de los empleados han expresado que los procesos laborales de los que tienen conocimiento, los han iniciado el empleado.

Tabla 22. Si es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	60	100
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a la observación de los datos expuestos en la Tabla número veintidós, se ha encontrado que la totalidad de los empleados encuestados, afirmaron que si es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

Tabla 23. Frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
---------------------	-------------------	--------------------

Alto	0	0
Regular	42	70,00
Bajo	18	30,00
Total de respuestas	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a los datos presentados en la Tabla número veintitrés, se encuentra lo expresado por los sesenta empleados consultados, con respecto a la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores. En tal sentido, la mayoría, el 70% ha afirmado que es regular, y el restante 30% ha afirmado que es bajo la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

Tabla 24. Los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Venta de información a otras empresas	0	0
Disconformidad con su empleador	0	0
Falta de sentido de pertenencia a la empresa	60	100
Incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador, según el 100% de los empleados encuestados, expresaron que se debe a la falta de sentido de pertenencia a la empresa.

Tabla 25. Si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	60	100
No	0	0
Total de respuesta	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos presentados en la Tabla número veinticinco, se presentaron los datos generados a partir de la encuesta aplicado a los empleados en relación de dependencia, y se encontró que la totalidad, el 100% de los encuestados expresaron que si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

Tabla 26. Los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
El perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona)	0	0
El perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales).	0	0
Ambos	60	100
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veintiséis se tabularon los datos que reflejan las respuestas aportadas por los empleados on respecto a la percepción que tienen en torno a los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador; la totalidad, el 100% ha expresado que tanto el

perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona), así como el perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales), son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

Tabla 27. El nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Muy elevado	60	100
Elevado	0	0
Regular	0	0
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total de respuesta	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veintisiete, se han tabulado los datos obtenidos mediante el trabajo de campo realizado, en este caso en específico sobre el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador, en tal sentido, se ha encontrado que la totalidad de los empleados consultados, el 100% ha expresado que el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador es muy elevado.

Tabla 28. Lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Muy largo	60	100
Largo	0	0
Regular	0	0

Corto	0	0
Muy corto	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número veintiocho, se observan los datos obtenidos en base al lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel, se ha encontrado que la totalidad, el 100% de los empleados consultados, afirmaron que el lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel es muy largo.

Tabla 29. Si ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	60	100
No	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Se observa en los datos presentados mediante la Tabla número veintinueve, que la totalidad, el 100% de los empleados encuestados afirmaron que si han habido empresas que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel.

Tabla 30. El nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Excelente	0	0
Muy buena	0	0
Buena	60	100
Aceptable	0	0
Insuficiente	0	0

Totales	60	100
----------------	-----------	------------

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número treinta se presentan los datos obtenidos con respecto al nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación, en tal sentido, la totalidad de los encuestados, el 100% expresaron que el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación es buena.

Tabla 31. Si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	60	100
No	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha encontrado que la totalidad, el 100% de los empleados encuestados expresaron que no es posible mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 32. Si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	60	100
No	0	0

Totales	60	100
----------------	-----------	------------

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha encontrado que la totalidad de los empleados encuestados, el 100% ha expresado que sí es posible conseguir mejoría del índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 33. Si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	28	46,67
No	32	53,33
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a, si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha encontrado que la mayoría conformada por el 53,33% de los encuestados dijeron que el empleador dejará de sufrir los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación. Por su parte, un significativo grupo conformado por el 46,67% expresó que el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 34. Si el empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	60	100
No	0	0
Totales	60	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos tabulados en la Tabla número treinta y cuatro se ha encontrados que la totalidad de los empleados encuestados aseguraron que el empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador.

Resultado de la aplicación del formulario de encuesta aplicado al dueño de comercio en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Se presenta a continuación los resultados de la aplicación del formulario de encuesta a 30 dueños de locales comerciales que se encuentran en el nuevo circuito de la ciudad de Encarnación, Departamento de Itapúa, República del Paraguay.

Tabla 35. Edad de los dueños de comercios

Edad	Frecuencia	Porcentajes
25 a 35 años	4	13,33
36 a 45 años	14	46,67
46 a 55 años	9	30,00
Más de 55 años	3	10,00
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos en la Tabla número treinta y cinco, se encontró que la encuesta fue aplicada a dueños de comercios del nuevo circuito comercial de Encarnación cuyas edades se encuentran comprendidas desde los 25 años de edad en adelante. Se encontró que el 13,33% de los encuestados tienen entre 25 a 35 años de edad, otro grupo conformado por el 46,67% tienen edades comprendidas entre los 36 a 45 años de edad, luego se encuentra otro grupo compuesto por otro 30% que tienen entre los 46 a 55 años de edad, sigue un grupo conformado por el 10% que tiene más de 55 años de edad. Se ha constatado que el grupo que constituye la mayoría, estuvo conformada por personas cuyas edades van comprendidas desde los entre 36 a 45 años de edad.

Tabla 36. Años de experiencia tiene como comerciante en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
1 a 5 años	16	53,33
6 a 10 años	14	46,67
11 a 15 años	0	0
Más de 15 años	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número treinta y seis, se exponen los datos generados a partir de la concreción del trabajo de campo, referidos a los años de experiencia que tienen los comerciantes encuestados del nuevo circuito comercial de Encarnación, teniendo en cuenta la muestra que estuvo constituida por treinta (30) encuestados. Se ha encontrado que el 53,33% de los encuestados poseen entre 1 a 5 años de experiencia en el ramo comercial, el otro grupo conformado por el 46,67% tienen entre 6 a 10 años de experiencia en el rubro comercial en la referida zona de la ciudad de Encarnación.

Tabla 37. Si ha participado de litigios laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	17	56,67
No	13	43,33
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos mediante la Tabla número siete, se observa que la mayoría, el 56,67% de los encuestados admitieron haber participado de litigios laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación, por su parte el 43,33% de los encuestados dijeron que a la fecha de la aplicación de

la encuesta no ha participado de litigios laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación.

Tabla 38. En el caso de haber respondido afirmativamente, a la pregunta anterior; a quién se ha demandado

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Al empleado	17	100
Al empleador	0	0
A ambos	0	0
Totales	17	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos expuestos mediante la Tabla número treinta y ocho, se observa que la totalidad, el 100% de los dueños de comercios encuestados, han expresado que la demanda lo inició el empleado.

Tabla 39. Si es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	30	100
No	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a la observación de los datos expuestos en la Tabla número treinta y nueve, se ha encontrado que la totalidad de los dueños de comercios encuestados, afirmaron que si es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

Tabla 40. Frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Alto	0	0
Regular	30	100
Bajo	0	0
Total de respuestas	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En base a los datos presentados en la Tabla número cuarenta, se encuentra lo expresado por los treinta dueño de comercios con respecto a la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en tal sentido se observa que la totalidad, el 100% ha expresado que es regularmente frecuente.

Tabla 41. Los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Venta de información a otras empresas	30	100
Disconformidad con su empleador	0	0
Falta de sentido de pertenencia a la empresa	0	0
Incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador, según el 100% de los dueños de comercios encuestados, se encuentra la venta de información a otras empresas.

Tabla 42. Si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	30	100
No	0	0
Total de respuesta	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos presentados en la Tabla número cuarenta y dos, se presentaron los datos generados a partir de la encuesta aplicado a los dueños de comercios, y se encontró que la totalidad, el 100% de los encuestados expresaron si se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

Tabla 43. Los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
El perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona)	0	0
El perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales).	0	0
Ambos	30	100
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número cuarenta y tres se tabularon los datos que reflejan las respuestas aportadas por los dueños de comercios con respecto a la percepción que tienen en torno a los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador; la totalidad, el 100% ha expresado que tanto el perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó

derechos de la persona), así como el perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales), son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

Tabla 44. El nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Muy elevado	30	100
Elevado	0	0
Regular	0	0
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total de respuesta	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número cuarenta y cuatro, se han tabulado los datos obtenidos mediante el trabajo de campo realizado, en este caso en específico sobre el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador, en tal sentido, se ha encontrado que la totalidad de los dueños de comercios consultados, el 100% ha expresado que el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador es muy elevado.

Tabla 45. Lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Muy largo	30	100
Largo	0	0
Regular	0	0

Corto	0	0
Muy corto	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número cuarenta y cinco, se observan los datos obtenidos en base al lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel, se ha encontrado que la totalidad, el 100% de los dueños de comercios consultados, afirmaron que el lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel es muy largo.

Tabla 46. Si ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	30	100
No	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Se observa en los datos presentados mediante la Tabla número cuarenta y seis, que la totalidad, el 100% de los dueños de comercios encuestados afirmaron que si han habido empresas que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel.

Tabla 47. El nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Excelente	0	0
Muy buena	0	0
Buena	0	0
Aceptable	0	0
Insuficiente	30	30

Totales	30	100
----------------	-----------	------------

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En la Tabla número cuarenta y siete se presentan los datos obtenidos con respecto al nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación, en tal sentido, la totalidad, el 100% de los encuestados, expresaron que el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación es insuficiente.

Tabla 48. Si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	7	23,33
No	23	76,67
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha encontrado que gran mayoría, el 76,67% de dueños de comercios encuestados expresaron que no es posible mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación. En cambio el restante grupo, conformado por el 23,33% ha expresado que se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 49. Si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	7	23,33
No	23	76,67
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a si se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha encontrado que la gran mayoría de los dueños de comercios, el 76,67% ha expresado que se no es posible conseguir mejoría del índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación. Por su parte, el restante grupo conformado por el 23,33% ha expresado que se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 50. Si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	30	100
No	0	0
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

Con respecto a, si el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación, se ha

encontrado que la totalidad de los dueños de comercios encuestados, expresaron que el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

Tabla 51. Si el empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Si	0	0
No	30	100
Totales	30	100

Fuente: Elaboración propia del tesista en base a los datos generados mediante la realización del trabajo de campo.

En los datos tabulados en la Tabla número cincuenta y uno se ha encontrado que la totalidad de los dueños de comercios encuestados aseguraron que el empleado en poco tiempo no tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador.

Resultado de la aplicación de formulario entrevista a la Directora Administrativa del Trabajo

Se presenta a continuación el resultado de la aplicación del formulario entrevista a la Directora Administrativa del Trabajo, de la ciudad de Encarnación Departamento de Itapúa, República del Paraguay.

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
Tengo 34 años de edad.

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como Director Administrativo del Trabajo?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
He sido nombrado hace 5 meses.

3. ¿Ha participado de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
Si, he participado de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación.

4. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿a quién inició el proceso?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
En algunos casos, el empleador, en otros casos, el empleado.

5. En su experiencia, ¿es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
No es muy frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

6. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuál es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:

Poco regular, es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

7. ¿Cuáles son los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:

Los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador, tienen que ver con la poca madurez de parte del trabajador, que no valora su trabajo. Y, por otro lado, la seducción que le causa la corrupción.

8. En su parecer, ¿se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:

Si, mucho perjuicio se le produce al empleador.

9. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuáles son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:

Los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador, son de tipo patrimonial y moral.

10. En el caso de haber marcado la opción que corresponde al perjuicio material en la pregunta anterior, ¿cuál es el nivel del perjuicio que se han producido y

que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
Suelen ser, muy elevados.

11. En su parecer, ¿en qué lapso de tiempo se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
El lapso de tiempo en que se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel, es largo, en algunas ocasiones, no se recuperan.

12. ¿Ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
Si, ha habido.

13. En su parecer, ¿cuál es el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
El nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación es regular.

14. ¿Se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:
Si se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación. Pero requiere de tiempo.

15. En base a su experiencia, ¿se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:

Si, se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

16. Según su experiencia, ¿el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:

Si, sin dudas, el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

17. ¿El empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador?

La respuesta dada por la Directora Administrativa del Trabajo, ha sido:

No, el empleado en poco tiempo, no tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador.

Resultado de la aplicación de formulario de entrevista al Juez del fuero laboral

Se presenta a continuación el resultado de la aplicación del formulario entrevista al Juez del Fuero Laboral, de la Tercera Circunscripción Judicial de Itapúa, República del Paraguay.

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:
51 años.

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como Juez en lo Laboral?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:
10 años.

3. ¿Ha participado de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:
Si, he participado de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación.

4. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿a quién inició el proceso?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:
El ocasiones el empleador, en otros el empleado.

5. En su experiencia, ¿es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:
No es muy frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores. Pero, si existen.

6. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuál es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Regular es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

7. ¿Cuáles son los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador, se deben a la incapacidad del trabajador de valorar su puesto de trabajo.

8. En su parecer, ¿se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Si, se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

9. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuáles son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador, son de carácter patrimonial y moral.

10. En el caso de haber marcado la opción que corresponde al perjuicio material en la pregunta anterior, ¿cuál es el nivel del perjuicio que se han producido y

que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Suelen ser muy elevados.

11. En su parecer, ¿en qué lapso de tiempo se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Muy largo.

12. ¿Ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Si ha habido.

13. En su parecer, ¿cuál es el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Merecen buen nivel de confianza.

14. ¿Se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Si, se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

15. En base a su experiencia, ¿se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Si, se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación.

16. Según su experiencia, ¿el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Por ahora si.

17. ¿El empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador?

La respuesta dada por el Juez del fuero laboral, ha sido:

Requiere de tiempo.

Comentarios y recomendaciones

En los párrafos que siguen, el tesista procede a la exposición de la parte final del trabajo investigativo realizado, lo cual consiste en la elaboración de los comentarios y las recomendaciones del estudio investigativo realizado, antes se ha procedido a la evaluación e interpretación de las implicaciones de los resultados empíricos obtenidos, poniendo énfasis a la pregunta inicial y las preguntas específicas, con respecto al problema abordado en este trabajo de investigación se ha formulado la siguiente pregunta inicial: ¿En qué consisten los perjuicios vinculados a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador?. Basado en los datos colectados durante el trabajo de campo, tabulados y presentados a través de las tablas de frecuencia, a fin de completar los correspondientes análisis de los resultados, en donde ha servido de apoyo el conocimiento y la experiencia que consiguió el autor de este trabajo mediante la experiencia que constituyó la aplicación de los instrumentos de colección de datos elaborados previamente, los cuales sirvieron de insumos para abordar el tema investigado en su fase empírica; en este contexto se ha evidenciado que los perjuicios vinculados a la infidelidad del empleado con respecto a su empleador consisten en el perjuicio moral es decir daños a los derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona, y el perjuicio material que refiere a los daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales.

Se deja asegura a los oportunos efectos que todos los objetivos formulados en el marco de este trabajo, fueron logrados en su totalidad, este hecho quedó evidenciado al completar la tabulación y análisis de los datos colectados tomando en consideración los objetivos y las preguntas formuladas en el marco de esta investigación.

Como primera pregunta específica de esta investigación se ha formulado: ¿Cuál es el índice de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

Para responder a esta pregunta específica se han examinado, interpretado y calificado los resultados obtenidos, también se han hecho las inferencias y a partir de ellas se han obtenido las siguientes conclusiones:

Se ha encontrado que alrededor de 4 de cada 10 abogados laboristas consultados afirmaron que es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

En la misma línea se ha encontrado que la totalidad de los empleadores consultados expresaron que es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores.

Los trabajadores quienes han sido abordados con respecto a ésta consulta negaron que se produzcan con frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores. En cambio la totalidad de los empleados consultados afirmaron que producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

Como segunda pregunta específica de esta investigación se ha formulado: ¿En qué consisten los factores vinculados para la realización de hechos de la infidelidad del empleado con respecto a su empleador?

Para responder a esta pregunta específica se han examinado, interpretado y calificado los resultados empíricos obtenidos con el trabajo de campo, se han hecho las inferencias y a partir de ellas se han obtenido las siguientes conclusiones:

Según 4 de cada 10 abogados consultados quienes han intervenidos en litigios judiciales por cuestiones laborales, los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador son: la venta de información a otras empresas, la disconformidad con su empleador, la falta de sentido de pertenencia a la empresa y la incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales.

Así, también, para la totalidad de los empleados consultados quienes trabajan en situación de dependencia en forma remunerada, el factor vinculado

para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador es la falta de sentido de pertenencia a la empresa.

Otro dato relevante en la misma línea consiste en que, según la totalidad de los dueños de comercios consultados, el factor vinculado para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador consiste en la venta a otras empresas de información sensible que el trabajador debería salvaguardar, a cualquier precio. En cambio lo venta a un determinado y convenido precio.

Como tercera pregunta específica de esta investigación se ha formulado: ¿Cuáles son los perjuicios ocurridos tras la consumación de la infidelidad del empleado con respecto a su empleador?

Para responder a esta pregunta específica se han examinado, interpretado y calificado los resultados, se han hecho las inferencias y a partir de ellas se han obtenido las siguientes conclusiones:

Para la totalidad de los abogados laboristas, empleados en relación de dependencia y dueños de comercios consultados, se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador.

En cuanto a los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador, se han podido evidenciar cuanto sigue: el perjuicio moral y el perjuicio material, según la totalidad de los abogados laboristas, empleados en relación de dependencia y dueños de comercios consultados.

Para el 100% de los abogados, empleados en relación de dependencia y dueños de comercios consultados el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador es muy elevado, y como ejemplo han expresado casos de empresas comerciales que definitivamente han quebrado.

El tesista, ha realizado un esfuerzo por hacer notar en los párrafos precedentes, la realidad social emergentes a partir de la consumación de los casos de infidelidad del empleado y las consecuencia que ella produce en el

ámbito laboral, en el escenario en donde se ha realizado este trabajo de investigación, esta circunstancia se ha observado en tanto el abordaje teórica como en el trabajo en su aspecto práctico, y a partir de ellas se realizan las siguientes recomendaciones con respecto a investigaciones futuras:

Al Ministerio de Educación y Ciencias se le recomienda la promoción de los valores universales como norte de la plena realización humana, y más específicamente procurar de redescubrir la fidelidad dentro del desempeño laboral del trabajador en relación de dependencia.

Al Poder Judicial del Paraguay, se le recomienda asumir con mayor protagonismo su responsabilidad buscar y alcanzar la justicia en el ámbito socio – laboral.

Al Gobierno Local (Municipalidad y Gobernación), se le recomienda la adopción e implementación de políticas orientadas a revalorizar la fidelidad como elemento esencial de la convivencia comunitaria.

A las Universidades, se les recomienda que mejoren sus servicios educaciones y de formación técnica que ofertan, a fin de ayudar de formar personas fieles a sus propios principios, con la plena capacidad de realizar sus trabajos con total y absoluta confianza.

Bibliografía

Baron, A. (2017). *Guía para tutores y tesisistas*. Asunción: Libertylibros.

Constitución Nacional. Registro Oficial de la República del Paraguay, Asunción, Paraguay, 20 de junio de 1992.

Concepto.de (2019). *Derecho laboral*

Recuperado de:

<https://concepto.de/derecho-laboral/>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Registro Oficial de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), Paris, Francia, 10 de diciembre de 1948.

DeConceptos.com (2019). *Concepto de infidelidad*

Recuperado de:

<https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/infidelidad>

De Mora, C. (2019). *¿Cada vez más infidelidad laboral?*

Recuperado de:

<https://www.formacionparaprofesionales.es/cada-vez-mas-infidelidad-laboral/>

Detectives Privados Veritas (2014). *La infidelidad laboral. El enemigo en casa*

Recuperado de:

<https://veritasdetectives.com/la-infidelidad-laboral-el-enemigo-en-casa/>

Encarnación.com (2018). *Encarnación – Paraguay*.

Recuperado de:

<http://www.encarnacion-paraguay.com/>

Enciclopedia jurídica (2014). *Empleador*

Recuperado de:

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/empleador/empleador.htm>

Hernández Sampieri, R. H; Collado, C. F.; Lucio, P. B. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Guía de Encarnación. (2018). *Circuito comercial de Encarnación*.

Recuperado de:

<https://www.encarnacion.com.py/articulo/circuito-comercial-encarnacion.html>

Ley N° 213. Registro Oficial de la República del Paraguay, Asunción, Paraguay, 29 de octubre de 1993.

Ley N° 1034. Registro Oficial de la República del Paraguay, Asunción, Paraguay, 6 de diciembre de 1983.

Liveralla , C. (1993). *Suspensión preventiva y precautoria en el derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea.

Mac Donald, A. F. (2012). *El empleado infiel como nueva problemática en el derecho del trabajo*.

Recuperado de:

<https://es-es.facebook.com/notes/microjuris-argentina/el-empleado-infiel-como-nueva-problem%C3%A1tica-en-el-derecho-del-trabajo/326867264032171/>

Más y Mejor. Emprendedores de Alto Rendimiento (2019). *Un Buen Empleado es el Motor de la Empresa*

Recuperado de:

<https://masymejor.com/empleado/>

Pacheco, J. (2019). *¿Cuáles Son Las Obligaciones Del Trabajador?*

Recuperado de:

<https://www.webyempresas.com/obligaciones-del-trabajador/>

Sevilla, A. (2019). *Comercio*

Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/comercio.html>

Turégano, J. V. (2018). *El trabajador infiel*

Recuperado de:

<https://www.universidadviu.com/trabajador-infiel/>

Wordpress.com (2019). *Las huelgas*

Recuperado de:

<https://historiayviajes.wordpress.com/espana/las-huelgas/>

Apéndice

Apéndice A. Modelo de formulario de encuesta aplicado a Abogados laboristas

Soy Rodrigo Ariel Insfrán Ríos, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: El empleado infiel. Implicancias en el ámbito laboral. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como abogado laborista?

3. ¿Ha participado de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación?

Sí No

4. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿a quién ha patrocinado?

- Al empleado
 Al empleador
 A ambos

5. En su experiencia, ¿es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

Sí No

6. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuál es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

- Alto
 Regular

Bajo

7. ¿Cuáles son los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador?

Venta de información a otras empresas

Disconformidad con su empleador

Falta de sentido de pertenencia a la empresa

Incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales

Otros

8. En su parecer, ¿se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

Si

No

9. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuáles son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

El perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona)

El perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales).

Ambos

10. En el caso de haber marcado la opción que corresponde al perjuicio material en la pregunta anterior, ¿cuál es el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

Muy elevado

Elevado

Regular

Bajo

Muy bajo

11. En su parecer, ¿en qué lapso de tiempo se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

- Muy largo
- Largo
- Regular
- Corto
- Muy corto

12. ¿Ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

- Si
- No

13. En su parecer, ¿cuál es el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Aceptable
- Insuficiente

14. ¿Se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Si
- No

15. En base a su experiencia, ¿se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Si
- No

16. Según su experiencia, ¿el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

Si No

17. ¿El empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador?

Si No

Apéndice B. Modelo de formulario de encuesta aplicado a empleados de comercios en el Nuevo Circuito de Encarnación

Soy Rodrigo Ariel Insfrán Ríos, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: El empleado infiel. Implicancias en el ámbito laboral. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de antigüedad laboral tiene en este comercio?

3. ¿Ha tenido noticia de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación?

Si No

4. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿a quién ha sido demandado?

Al empleado
 Al empleador
 A ambos

5. En su experiencia, ¿es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

Si No

6. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuál es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

Alto
 Regular
 Bajo

7. ¿Cuáles son los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador?

- Venta de información a otras empresas
- Disconformidad con su empleador
- Falta de sentido de pertenencia a la empresa
- Incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales
- Otros

8. En su parecer, ¿se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

- Si
- No

9. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuáles son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

- El perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona)
- El perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales).
- Ambos

10. En el caso de haber marcado la opción que corresponde al perjuicio material en la pregunta anterior, ¿cuál es el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

- Muy elevado
- Elevado
- Regular
- Bajo
- Muy bajo

11. En su parecer, ¿en qué lapso de tiempo se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

- Muy largo
- Largo
- Regular
- Corto
- Muy corto

12. ¿Ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

- Si
- No

13. En su parecer, ¿cuál es el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Aceptable
- Insuficiente

14. ¿Se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Si
- No

15. En base a su experiencia, ¿se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Si
- No

16. Según su experiencia, ¿el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

Si No

17. ¿El empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador?

Si No

Apéndice C. Modelo de formulario de encuesta aplicado al dueño de comercio en el nuevo circuito comercial de Encarnación

Soy Rodrigo Ariel Insfrán Ríos, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: El empleado infiel. Implicancias en el ámbito laboral. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como comerciante en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

3. ¿Ha participado de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación?

Si No

4. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿a quién inicio el proceso?

El empleado
 El empleador

5. En su experiencia, ¿es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

Si No

6. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuál es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

Alto
 Regular
 Bajo

7. ¿Cuáles son los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador?

- Venta de información a otras empresas
- Disconformidad con su empleador
- Falta de sentido de pertenencia a la empresa
- Incapacidad para cumplir con las obligaciones laborales
- Otros

8. En su parecer, ¿se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

- Si
- No

9. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuáles son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

- El perjuicio moral (Daños a los Derechos extrapatrimoniales ó derechos de la persona)
- El perjuicio material (Daños patrimoniales ó daños a los derechos reales y derechos personales).
- Ambos

10. En el caso de haber marcado la opción que corresponde al perjuicio material en la pregunta anterior, ¿cuál es el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

- Muy elevado
- Elevado
- Regular
- Bajo
- Muy bajo

11. En su parecer, ¿en qué lapso de tiempo se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

- Muy largo
- Largo
- Regular
- Corto
- Muy corto

12. ¿Ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

- Si
- No

13. En su parecer, ¿cuál es el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Aceptable
- Insuficiente

14. ¿Se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Si
- No

15. En base a su experiencia, ¿se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

- Si
- No

16. Según su experiencia, ¿el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

Si No

17. ¿El empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador?

Si No

Apéndice D. Modelo de formulario de entrevista aplicado al Director Administrativo del Trabajo

Soy Rodrigo Ariel Insfrán Ríos, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: El empleado infiel. Implicancias en el ámbito laboral. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como Director Administrativo del Trabajo?

3. ¿Ha participado de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación?

4. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿quién inició el proceso?

5. En su experiencia, ¿es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

6. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuál es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

7. ¿Cuáles son los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador?

8. En su parecer, ¿se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

9. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuáles son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

10. En el caso de haber marcado la opción que corresponde al perjuicio material en la pregunta anterior, ¿cuál es el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

11. En su parecer, ¿en qué lapso de tiempo se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

12. ¿Ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

13. En su parecer, ¿cuál es el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

14. ¿Se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

15. En base a su experiencia, ¿se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

16. Según su experiencia, ¿el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

17. ¿El empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador?

Apéndice E. Modelo de formulario de entrevista aplicado al Juez en lo Laboral

Soy Rodrigo Ariel Insfrán Ríos, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Encarnación, estoy realizando mi tesis de grado que versa sobre el tema: El empleado infiel. Implicancias en el ámbito laboral. Al respecto solicito por favor, su colaboración para responder las preguntas que forman parte de esta encuesta. Le doy la más absoluta garantía que ningún dato personal será divulgado, y que los mismos serán utilizados exclusivamente para la finalidad invocada más arriba.

Muchas gracias!!!

1. ¿Cuántos años de edad tiene?

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene como Magistrada?

3. ¿Ha participado de procesos laborales de casos ocurridos en el nuevo circuito de Encarnación?

4. En el caso de haber respondido afirmativamente, ¿quién inició el proceso?

5. En su experiencia, ¿es frecuente la ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

6. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuál es la frecuencia de ocurrencia de procesos laborales por motivo de hechos de infidelidad consumada por parte de los empleados con respecto a sus empleadores?

7. ¿Cuáles son los factores vinculados para la realización de hechos de infidelidad por parte del empleado con respecto a su empleador?

8. En su parecer, ¿se producen perjuicios vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

9. En el caso de haber respondido en forma afirmativa a la pregunta anterior, ¿cuáles son los tipos de perjuicios que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

10. En el caso de haber marcado la opción que corresponde al perjuicio material en la pregunta anterior, ¿cuál es el nivel del perjuicio que se han producido y que estén vinculados con los hechos de infidelidad consumados por parte del empleado con respecto a su empleador?

11. En su parecer, ¿en qué lapso de tiempo se recupera la empresa de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

12. ¿Ha habido empresa que quebraron a consecuencia de los perjuicios que le causaron la conducta del empleado infiel?

13. En su parecer, ¿cuál es el nivel de confianza que merecen los empleados de comercios en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

14. ¿Se puede mitigar el grado de infidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

15. En base a su experiencia, ¿se puede mejorar el índice de fidelidad que ocurren por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

16. Según su experiencia, ¿el empleador seguirá sufriendo los embates debidos a los hechos de infidelidad que ocurren por parte de los empleados en el ámbito laboral en el nuevo circuito comercial de Encarnación?

17. ¿El empleado en poco tiempo, tendrá conciencia del deber de lealtad y buena fe que le debe a su empleador?

Material complementario

Organización Internacional del Trabajo Banco de datos NATLEX (2019). *Ley
núm. 213, que establece el Código del Trabajo*. Recuperado de:
[http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.
htm](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm)