

LIBERTAD SINDICAL / CONDICIONES
EQUITATIVAS Y SATISFATORIAS DE TRABAJO

HACIA LA FULMINACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES



La pandemia de la covid-19 se ha constituido en un fenómeno que ha atravesado la vida socioeconómica en todo el mundo, afectando con especial énfasis la vida de la clase trabajadora y dentro de ella a los sectores en situación de mayor vulnerabilidad. Esto ha determinado en nuestro país la profundización de los planes del Gobierno apuntados a socavar conquistas fundamentales en materia de derechos humanos en el ámbito laboral y de seguridad social, retrotrayendo aún más las condiciones de vida de población.

PALABRAS CLAVES: reforma laboral, reforma previsional, flexibilización, precarización, persecución sindical.

Eduardo Aguayo

CONFEDERACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA (CCT)

BALANCE DE LOS 25 AÑOS

AVANCES, ESTANCAMIENTOS Y RETROCESOS

En el marco de los 25 años del informe anual de derechos humanos, realizar un balance de la situación de los derechos laborales nos impulsa a hacer una primera reflexión que se dispara casi como un acto reflejo: la violación de los derechos laborales en el país no es concebida –en general– como una transgresión a los derechos humanos. Y a lo largo de estos años, se dieron avances, estancamientos y retrocesos.

REFORMA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Sancionado en 1993 con posteriores modificaciones¹, a pesar de las carencias de que adolece, estableció una serie de principios y normativas progresivas en congruencia con los dispositivos establecidos en la recién inaugurada Constitución Nacional de 1992. Entre los aspectos progresivos formales pueden mencionarse: el principio de la irrenunciabilidad de los derechos que ampara el Código; la nulidad de las disposiciones de la patronal que rebaje los derechos en él establecido; la vigencia de los derechos adquiridos más beneficiosos de los establecidos en la legislación; el principio de que, en caso de duda de la interpretación de la norma, la misma será entendida en beneficio de la persona trabajadora; la estabilidad sindical que gozan los(as) trabajadores(as) que conforman la dirección de los sindicatos; el derecho a la sindicalización en el sector público producto de las luchas.

LEYES ESPECIALES QUE SIGNIFICAN UN AVANCE. Entre las que se sancionaron en el transcurso de estos 25 años están: la ley que garantiza la estabilidad de las mujeres durante el embarazo y el periodo de lactancia, con su modificación y ampliación²; la que garantiza el salario mínimo para las personas trabajadoras domésticas, trabajo que es ejercido mayoritariamente por mujeres³; la Ley N.º 6211/2018 que modifica el artículo 1.º de la Ley N.º 3803/2009 “Que otorga licencia a trabajadoras para someterse a exámenes de papanicolau y mamografía”⁴; la ley que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado⁵; la Ley N.º 5804/2017 que establece el Sistema

1 El Código del Trabajo (Ley N.º 213/1993) ha sido modificado en tres ocasiones, con la Ley N.º 496/1995, la Ley N.º 1416/1999 y la Ley N.º 6470/2019 (modificatoria de la Ley N.º 406/1995).

2 Texto de la ley disponible en versión pdf en <http://www.irunvillamayor.com.py/uploads/legislaciones/ley-6453-que-modifica-y-amplia-la-ley-n-5508-de-promocion-proteccion-de-la-maternidad-y-apoyo-a-la-lactancia-materna.pdf>.

3 Ley N.º 6338, del 1 de julio de 2019, que modifica el artículo 10 de la Ley N.º 5407/2015, *Biblioteca y Archivo Central del Congreso de la Nación*, <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8840/ley-n-6338-modifica-el-articulo-10-de-la-ley-n-540715->.

4 Texto de la ley disponible en versión pdf en <http://www.irunvillamayor.com.py/uploads/legislaciones/ley-6211-que-modifica-el-articulo-1-de-la-ley-n-3803-2009-que-otorga-licencia-a-trabajadoras-para-someterse-a-examenes-de-papanicolau-y-mamografia.pdf>.

5 Texto de la ley disponible en versión pdf en <http://www.irunvillamayor.com.py/uploads/legislaciones/ley-4962-13-que-establece-beneficios-para-la-contratacion-de-personas-con-discapacidad.pdf>.

Nacional de Prevención de Riesgos Laborales⁶; la Ley de Inclusión Laboral N.º 2479/2004, su modificatoria N.º 3585/2008⁷, con su Decreto Reglamentario N.º 6369/2011⁸. Igualmente, la Ley N.º 6258/2019⁹ “que aprueba el PGN para la inclusión de las personas con discapacidad de manera obligatoria como mínimo en un 5% con relación al total de las personas que trabajan en las instituciones públicas”, entre otras.

LEYES ESPECIALES QUE IMPLICAN UN RETROCESO EN CUANTO A GARANTIZAR EL PLENO EMPLEO. Específicamente, estas leyes han prohiado la flexibilización laboral, a saber: la Ley de Primer Empleo¹⁰ (2002), Ley de Inserción al Empleo Juvenil¹¹ (2012), la Ley de Mipymes¹² (2012) o la Ley de Empleo a Tiempo Parcial¹³ (2019), cuyos dispositivos establecen condiciones de precarización laboral en torno a los plazos de contratación, remuneración, seguros sociales, indemnización, entre otros.

PROBLEMAS ESTRUCTURALES DE LA ECONOMÍA. Los informes anuales dan cuenta de algunos de estos problemas, que no fueron superados en lo que va de este cuarto de siglo. La estructura productiva no solo mantiene su fisonomía, sino que los rasgos característicos perniciosos tienden a agudizarse.

- En el **sector primario**, el empleo es absorbido mayormente por la agricultura familiar campesina y, en mucha menor medida, en el negocio agroganadero. La agudización de la concentración de tierras, cuyo acaparamiento ostenta el agronegocio, hace que la diversidad productiva campesina descienda ostensiblemente año tras año. Las condiciones de empleo en este sector son, en general, absolutamente precarias, e incluso se presentaron gravísimas denuncias sobre la situación de trabajo esclavo.

6 Texto de la ley disponible en versión pdf en <http://www.irunvillamayor.com.py/uploads/legislaciones/que-establece-el-sistema-nacional-de-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf>.

7 Ley N.º 3595, del 28 de agosto de 2008, que establece la obligatoriedad de incorporar a personas con discapacidad en instituciones públicas, *Biblioteca y Archivo Central del Congreso de la Nación*, <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/1111/modifica-los-articulos-1-4-y-6-de-la-ley-n-247904-que-establece-la-obligatoriedad-de-la-incorporacion-de-personas-con-discapacidad-en-las-instituciones-publicas>.

8 Texto del decreto disponible en versión pdf en <https://www.csj.gov.py/cache/lederes/G-81-28042011-D-6369-1.pdf>.

9 Ley N.º 6258, del 7 de enero de 2019, que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el ejercicio fiscal 2019, *Biblioteca y Archivo Central del Congreso de la Nación*, <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8716/ley-n-6258-aprueba-el-presupuesto-general-de-la-nacion-para-el-ejercicio-fiscal-2019>.

10 Ley N.º 1980, del 20 de septiembre de 2002, de Primer Empleo, *Biblioteca y Archivo Central del Congreso de la Nación*, <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8725/ley-n-1980-de-primer-empleo#:~:text=Art%C3%ADculo%201%C2%Bo.,retribuida%2ode%2ola%2oactividad%2olaboral>

11 Ley N.º 4951, del 26 de junio de 2013, de Inserción al Empleo Juvenil, *Biblioteca y Archivo Central del Congreso de la Nación*, <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4776/de-insercion-al-empleo-juvenil>.

12 Texto de la ley disponible en versión pdf en http://www.sice.oas.org/SME_CH/PRY/Ley_No_4457_s.pdf.

13 Ley N.º 6339, del 8 de julio de 2019, que regula el empleo a tiempo parcial, *Biblioteca y Archivo Central del Congreso de la Nación*, <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8905/ley-n-6339-que-regula-el-empleo-a-tiempo-parcial>.

vo y servidumbre por deuda que sufren las comunidades indígenas en el Chaco¹⁴.

- El **sector secundario** mantiene un desarrollo rezagado en el país, comparativamente a los de la región, aunque en los últimos años ha crecido el sector de la construcción.
- El **sector terciario**, por su parte, sigue siendo el que absorbe mayor ocupación¹⁵ (producción de bienes y servicios públicos, de gobierno, hogares, comercio y finanzas). Si bien es el más dinámico, al mismo tiempo es el sector en el que existe menos capacidad para organizarse sindicalmente¹⁶ y, por ende, son mayores las denuncias de violaciones de derechos laborales¹⁷.

EXIGUA TASA DE SINDICALIZACIÓN EN EL PAÍS. Esta situación se vino resaltando año tras año en los informes de la Codehupy, los cuales dan cuenta además de la falta de monitoreo censitario para tener referencia de sus variaciones en el tiempo¹⁸. En 2002, el porcentaje total de sindicalización a nivel país llegaba a un 3%¹⁹. Actualmente, la tasa de sindicalización se mantiene en 6,5% aproximadamente, siendo el sector público el predominante, 15 veces superior a la del sector privado²⁰. La escasa tasa de sindicalización es el reflejo de la persecución sindical, denuncia también recurrente en los informes anuales de derechos humanos^{21 22}. A la persecución por parte de las

14 Álvaro Bedoya Silva-Santisteban y Eduardo Bedoya Garland, *Servidumbre por Deudas y Marginación en el Chaco de Paraguay* (Ginebra: OIT, 2005), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_081941.pdf.

15 Lila Molinier, "Entre algunos avances y grandes retrocesos. Los desafíos organizativos para la sociedad y el Estado", en *Derechos Humanos en Paraguay 2015* (Asunción: Codehupy, 2015), 205-224.

16 Roberto Villalba, "Conflictos en el sector público y persecuciones en el sector privado", en *Derechos Humanos en Paraguay 2015* (Asunción: Codehupy, 2015), 477-485.

17 Marcello Lachi, "El desequilibrio entre actores arrasa con los derechos laborales y sindicales", en *Derechos Humanos en Paraguay 2010* (Asunción: Codehupy, 2010), 529-545.

18 "Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2002, de la población total de 15 años de edad y más –869.133 personas– asociada a un grupo u organización, solo el 6,4% está afiliada a una asociación o sindicato de trabajadores(as), es decir, unas 55.624 personas. Si se toma este dato tal cual y se lo compara con los datos del Censo Sindical, se tiene que la sindicalización bajó alrededor del 50% en relación al año 1993, cuando 108.761 obreros estaban sindicalizados". Roberto Villalba, "Movimiento sindical: aún mucho por resolver", en *Derechos Humanos en Paraguay 2003* (Asunción: Codehupy, 2003), 199-208.

19 "Diez años después (2002), según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2002, de la población total de 15 años de edad y más asociada a un grupo u organización, que eran 869.133 personas, pertenecían a una asociación o sindicato de trabajadores solo 55.624 personas, el 6,4% del total. Si tenemos en cuenta al total de la PEA, 1.964.160 personas, estamos ante apenas el 3% de sindicalizados(as)". Dania Pilz, "Pérdida de protagonismo del movimiento sindical y deterioro de las condiciones laborales marcan el final de una década", en *Derechos Humanos en Paraguay 2005* (Asunción: Codehupy, 2005), 295-303.

20 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Características del mercado laboral en Paraguay (Asunción: MTESS, 2014), https://www.mtess.gov.py/application/files/3915/7850/2465/CARACTERISTICAS_DEL_MERCADO_LABORAL_EN_PARAGUAY.pdf.

21 Raúl Monte Domecq, "El país del doble discurso y las leyes que no se aplican", en *Derechos Humanos en Paraguay 2017* (Asunción: Codehupy, 2017), 283-292.

22 Raúl Monte Domecq, "La tendencia a reducir los derechos laborales", en *Derechos Humanos en Paraguay 2018* (Asunción: Codehupy, 2018), 241-250.

patronales, se suma la política abierta de obstruccionismo para la inscripción de sindicatos desde el propio Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)²³.

ESTANCAMIENTO DEL REAJUSTE DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL (SML) Y FALTA DE CONTROL DE PRECIOS DE LA CANASTA FAMILIAR.

Estas dos necesarias reivindicaciones no registran avances, no solo en el período analizado, sino incluso mucho antes²⁴. Señala Lila Molinier, citando a Monte Domecq²⁵, que:

la situación de desprotección de las y los trabajadores tiene en el aspecto salarial un punto de tensión constante, pues a cada ajuste decretado por un Gobierno le siguen el remarcado y alza de los precios de los bienes de consumo y servicios básicos, justificado por la “suba” del SML. El estudio que dio sustento al reclamo del ajuste del 25% del SML demostró que no existieron tales subas ni los ajustes llegan a ser tales, pues estos han sido menores que las subas de precios²⁶.

Desde la Confederación de la Clase Trabajadora (CCT) se sostiene que, incluso con los parámetros utilizados –cuya base es el IPC (índice del precio al consumidor) determinado por el Banco Central del Paraguay (BCP) y extraído de las variaciones de una lista de productos básicos de la canasta familiar–, el SML está desvalorizado hoy en un 34% aproximadamente. Esto significa que en la actualidad los trabajadores ganan 34% menos de lo que ganaban hace 20 o 22 años atrás²⁷.

23 Eduardo Aguayo, “Reformas laborales regresivas. Una política estatal antisindical, de ajuste y austeridad”, en *Derechos Humanos en Paraguay 2019* (Asunción: Codehupy, 2019), 261-274.

24 El desfase entre el salario mínimo oficial y el costo de vida, como causa de conflicto social, es una de las constantes que pueden encontrarse señaladas desde el primer número publicado de *Derechos Humanos en Paraguay* y, de hecho, es muy anterior a estos. Roberto Villalba, “Ajustes que faltan para el cumplimiento de los derechos de trabajadoras y trabajadoras”, en *Derechos Humanos en Paraguay 2007* (Asunción: Codehupy, 2007), 462-469.

25 Lila Molinier, “Por una política de Salario Mínimo Legal de protección”, en *Derechos Humanos en Paraguay 2015* (Asunción: Codehupy, 2015), 283-297. Raúl Monte Domecq, *Evolución del Salario Mínimo en 28 años de democracia en Paraguay* (Asunción: OIT, 2017), <http://www.relats.org/documentos/PES.MonteD.pdf>.

26 En el contexto de los 25 años del proceso de democratización posdictadura que vivió el país, los trabajadores y las trabajadoras han experimentado la pérdida del poder adquisitivo del SML y, por lo tanto, del consumo básico familiar, a pesar de los 21 ajustes aplicados como respuesta al proceso inflacionario de la economía nacional entre el 1 de junio de 1989 (el primer ajuste salarial realizado por el primer Gobierno de la transición democrática) y enero de 2014. Según los cálculos, la pérdida del poder adquisitivo del SML acumulado en dicho período es del 30,7% y ha significado una reducción del consumo, del nivel y la calidad de vida de las y los trabajadores. Molinier, “Por una política...”.

27 El cálculo de desajuste se basa en una sencilla comparación entre el índice de variación del IPC (dato del propio Banco Central) y las variaciones que ha tenido el SML en este lapso, es decir, los distintos incrementos salariales que se produjeron en todo este período. El resultado de estos cálculos y la comparación entre la variación del IPC (que nos indica el nivel de inflación en este tiempo) y los reajustes salariales nos muestran que hay un desfase importante. La inflación es cada vez mayor, por ende, la desvalorización salarial y los niveles de ajustes son más significativos.

CUARTO DE SIGLO DE DEGRADACIÓN DE DERECHOS Y GARANTÍAS LABORALES

Durante estos 25 años se ha mantenido una marcada debilidad de la estructura del empleo, se ha profundizado el desfasaje del valor del salario y se han acentuado la persecución sindical y el obstruccionismo para formalizar sindicatos por parte del MTESS.

Este pantallazo refleja la singularidad de un proceso de reforma en el marco de una degradación de derechos y garantías laborales como parte de una política estatal de flexibilización y desregulación como consecuencia de la agudización de la crisis del sistema capitalista que se descarga sobre las espaldas de la clase trabajadora.

SITUACIÓN DEL DERECHO

INCUMPLIMIENTO COTIDIANO DE DERECHOS LABORALES Y PERSECUCIÓN SINDICAL

En muchos lugares de trabajo, el incumplimiento de garantías laborales básicas es la regla. Así vemos en las maquilas²⁸ cómo, en algunas, a duras penas se pagan el salario mínimo y el seguro del Instituto de Previsión Social (IPS). Pero miles de testimonios reflejan que los cargadísimos horarios laborales sin pago de horas extras constituyen el mayor peso sobre las personas trabajadoras.

Las extenuantes jornadas no se compadecen con el salario mínimo miserable que se paga en las maquilas, que producto de su devaluación por la pérdida del valor adquisitivo entre un 32 a 34 por ciento, no alcanza para llegar a fin de mes²⁹.

No se dispone de dato de alguna maquila en el país que cuente con un sindicato. Todos los intentos han resultado en despidos de quienes se han colocado al frente de su organización³⁰. Esta situación, como muchas otras, habla a las claras de la falta de libertad sindical en el país.

28 "Trabajadores de maquiladora denuncian régimen de cuasi explotación laboral", *La Clave*, 29 de mayo de 2019, acceso el 10 de octubre de 2020, <https://www.laclave.com.py/2019/05/29/trabajadores-de-maquiladora-denuncian-regimen-de-cuasi-explotacion-laboral/>.

29 "Trabajadores consideran un 'despropósito' del Gobierno no aumentar el salario mínimo", *La Nación*, 14 de julio de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.lanacion.com.py/negocios/2020/07/14/trabajadores-consideran-un-desproposito-del-gobierno-no-aumentar-el-salario-minimo/>.

30 La CCT ha recibido la denuncia de trabajadores y trabajadoras de las maquilas Sumidenso Paraguay (dedicada al ensamblaje de cableados eléctricos para automóviles y motos) y Yamazuki A.M. Reguera S.A. (dedicada al ensamblaje de autopartes de motocicletas). En la primera, el intento de organización de un grupo de trabajadores significó el despido injustificado de quienes se pusieron al frente para intentar organizar un sindicato. En cuanto a la segunda, se recibió la denuncia de trabajadoras que reclamaban el pago de horas extras, mayor tiempo de descanso, entre otras exigencias.

Igualmente, existen otros establecimientos, como los frigoríficos que operan en la clandestinidad, donde trabajan desde mujeres embarazadas hasta adolescentes, en abierta violación de los más elementales derechos laborales³¹ y cuyos despidos se dieron en pleno inicio de la pandemia, sin cumplir con las indemnizaciones correspondientes.

La denuncia de trabajadores(as) del complejo Rakiura³² puso al desnudo no solamente la flexibilización de derechos laborales, sino también la sistematización de hechos de maltratos sufridos. La denuncia pública generó que miles de trabajadores y trabajadoras denuncien en redes sociales hechos similares. Con ello se constató la extensión de estas prácticas en diversos sectores como el gastronómico, entretenimientos, limpieza, seguridad, *delivery*, *call center*, entre otros, donde el incumplimiento de derechos básicos, como el de la obligatoriedad del pago de seguro social, bonificación por hijos(as), horas extras y hasta el pago del salario mínimo hacen parte del cotidiano que viven miles de personas trabajadoras en distintas empresas ante la inacción y el desinterés del Ministerio de Trabajo³³.

A todo esto se suma que miles de empresas fueron denunciadas por incumplir las medidas básicas sanitarias para garantizar la salud y la vida de las trabajadoras y los trabajadores en el marco de la pandemia³⁴.

Además de las denuncias por incumplimiento de las normativas sanitarias, algunos lugares de trabajo obligaron a sus empleados(as) que dieron positivo a la prueba de la covid-19 a presentarse de igual manera bajo amenaza de descuentos y despidos, sin importarles las consecuencias para las personas afectadas, así como para las de sus demás compañeros y compañeras³⁵. Varias fueron las gravísimas denuncias de este tipo que se registraron en el Ministerio de Trabajo³⁶.

31 "Segundo video de DENUNCIA...", [Facebook Watch], Confederación de la Clase Trabajadora CCT [@CCTparaguay], 3 de junio de 2020, <https://www.facebook.com/watch/?v=638317533443830>.

32 "Intervinieron empresa ante denuncias de maltrato laboral", *Última Hora*, 7 de julio de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.ultimahora.com/intervinieron-empresa-denuncias-maltrato-laboral-n2893745.html>.

33 "Rakiura se vuelve *trending topic* tras denuncias por maltrato laboral", *La Nación*, 7 de mayo de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.lanacion.com.py/pais/2020/07/05/rakiura-se-vuelve-trending-topic-tras-denuncias-por-maltrato-laboral/>.

34 "Denuncias a empresas por no cumplir medidas sanitarias. Ministerio de Trabajo prosigue controles", *Hoy*, 24 de marzo de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.hoy.com.py/nacionales/denuncias-a-empresas-por-no-cumplir-medidas-sanitarias-ministerio-de-trabajo-prosigue-controles>.

35 "Empleados de Coomecipar deben ir a trabajar pese a tener covid-19 y hay amenaza de descuentos, denuncian", *Hoy*, 21 de agosto de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.hoy.com.py/nacionales/empleados-de-coomecipar-deben-ir-a-trabajar-pese-a-tener-covid-19-y-son-amenazados-con-descuentos-denuncian>.

36 "Trabajadores con covid positivo obligados a trabajar deben denunciar", *ADN Paraguay*, 13 de septiembre de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.adndigital.com.py/trabajadores-con-covid-positivo-obligados-a-trabajar-deben-denunciar/>.

Por último, la situación de persecución sindical se sigue registrando en distintas empresas privadas³⁷ y en la función pública³⁸, así como la impunidad judicial³⁹. En este contexto, el MTESS sigue manteniendo una actitud indolente y de obstruccionismo para la formalización o reorganización de sindicatos.

AUMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

La crisis económica no solo descargó todo el costo sobre la clase trabajadora, sino gran parte del peso y sostenimiento recayó en las mujeres, que son doblemente explotadas y oprimidas. Aparte de esto, la crisis exacerbó la situación de violencia que viven miles de mujeres de manera cotidiana⁴⁰.

En los lugares de trabajo aumentaron los despidos y las suspensiones. Esto generó que muchas mujeres sean víctimas de acosos sexuales por parte de sus superiores, quienes las chantajean para mantener el puesto de trabajo o para acceder al mismo durante las entrevistas⁴¹.

Estas situaciones se dan tanto en el sector público como privado, donde cientos de mujeres viven un calvario por la persecución, afectándolas gravemente en su salud física y psíquica. Un caso emblemático fue la denuncia de acoso sexual por parte de los directores de la Patrulla Caminera que persiguen a las cadetes y las someten a todo tipo de maltrato en caso de no acceder a sus pedidos⁴². La denuncia hecha por la Asociación de Mujeres Sindicalizadas del MOPC con relación a lo que ocurre en la Patrulla Caminera puso al desnudo que son varias las mujeres afectadas, pero que pocas se animan a denunciar por el miedo a perder su trabajo y a otros tipos de represalias.

37 Los trabajadores de la fábrica Inpet reorganizaron el Sindicato de Trabajadores de Industrias PET S.A.E.C.A. Inpet (Sintrinet) y presentaron en diciembre de 2019 su pedido de reorganización de la Comisión Directiva. El secretario general, Jorge González, denunció que hasta la fecha el MTESS no ha dado respuesta al pedido y siguen sin poder registrar formalmente la reorganización del sindicato.

38 Los casos en la función pública son diversos. La CCT recibió denuncias de persecución del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Lorenzo, el Sindicato de Empleados y Obreros del IPS (SEOIPS), el Sindicato de Trabajadores del Ineram (Sitaineram), entre otros. Otro caso emblemático fue el ataque del Gobierno contra el Sitrande para rebajar las condiciones establecidas en su contrato colectivo de condiciones de trabajo (CCCT).

39 Los trabajadores despedidos del Sindicato de Empleados y Funcionarios de la Universidad Católica no solamente no han sido repuestos, sino que hasta el momento no se ha resuelto la medida cautelar con relación a la inviolabilidad de los fueros sindicales de los trabajadores despedidos en diciembre de 2017.

40 "Aumentan los casos de abuso sexual y violencia hacia la niñez y adolescencia", *ABC Color*, 29 de mayo de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.abc.com.py/edicion-impresasociales/2020/05/29/aumentan-los-casos-de-abuso-sexual-y-violencia-hacia-la-ninez-y-adolescencia/>.

41 "Denuncian casos de acoso en entrevistas laborales", *La Nación*, 1 de agosto de 2020, acceso el 16 de octubre de 2020, https://www.lanacion.com.py/pais_edicion_impresas/2020/08/01/denuncian-casos-de-acoso-en-entrevistas-laborales/.

42 "Denuncian acosos contra mujeres en la Patrulla Caminera", *ABC Color*, 14 de octubre de 2020, acceso el 16 de octubre de 2020, <https://www.abc.com.py/nacionales/2020/10/14/denuncian-acosos-contra-mujeres-en-la-patrulla-caminera/>.

PRECARIZACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS

A través de la Resolución CGR N.º 256, de fecha 11 de mayo de 2020, se reglamenta parte del Presupuesto General de Gastos de la Nación 2020⁴³. Esta norma aprueba una actualización de la guía básica de documentos para rendición de cuentas de la ejecución de los principales rubros presupuestarios de los organismos y las entidades del Estado a ser fiscalizados por la Contraloría General de la República.

Entre los distintos rubros a ser evaluados se establece el de los trabajadores contratados del sector público, como así también los que trabajen en calidad de jornaleros.

El problema que presenta esta resolución es que no se ciñe a los contratos de prestación de servicios parciales, sino que se hace extensivo a las personas que, a pesar de tener un contrato de prestación de servicios⁴⁴, en los hechos, operan como trabajadores(as) en condiciones ordinarias.

Es decir, la resolución afecta a quienes prestan un servicio en calidad de contratados, pero cuya actividad se equipara a la de un trabajador nombrado. Se trata de los denominados contratos “basura”⁴⁵ en la función pública, mecanismo que se utiliza para sujetar en condición clientelar de la autoridad de turno a la persona trabajadora.

Igualmente, estos funcionarios contratados con salarios miserables, que en algunos casos ni siquiera llegan al salario mínimo, deberán emitir facturas personales.

No se trata de prestador(a) de servicios casuales de una actividad liberal, como podría ser una persona abogada, electricista, arquitecta o de otro oficio o profesión que presta una actividad concreta por la que emite una factura legal. Se refiere a personas en relación de dependencia con un contrato civil que encubre una relación laboral típica.

Muchos de estos contratos no se condicen con la actividad que desarrolla el personal, con el tiempo de la prestación de la actividad, ni con la dependencia que de ella se desprende; en consecuencia, la persona no puede emitir

43 Por la cual se actualiza la guía básica de documentos de rendición de cuentas que sustentan la ejecución de los principales rubros presupuestarios de ingresos y gastos de los Organismos y Entidades del Estado, sujetos al control de la Contraloría General de la República, y se deja sin efecto la Resolución CGR N.º 653 del 17 de julio de 2008. Texto de la resolución disponible en <https://www.contraloria.gov.py/index.php/la-cgr/resoluciones-de-caracter-general/file/27477-resolucion-cgr-n-236-2020>.

44 Figura de derecho civil que encubre relaciones típicas de orden laboral.

45 Los contratos denominados “basura” son aquellos en los que una relación laboral típica se hace pasar por una “prestación de servicio”, es decir, se disimula una prestación laboral por una de carácter civil y, en consecuencia, se desconocen todos los derechos y las garantías establecidos en la legislación laboral vigente. Eduardo Aguayo, “Reformas laborales regresivas...”.

factura alguna. Y, aunque pudiese inscribirse ante la Subsecretaría de Estado de Tributación (SET), no existe ningún rubro que pueda descontar lo que debe pagar al fisco por el trabajo que realiza. Esto es así porque su actividad está relacionada a una prestación laboral ordinaria encubierta a través de un contrato civil.

La Resolución CGR N.º 256 afecta también a personas trabajadoras jornaleras nombradas, quienes deberán pasar a emitir factura. Estos casos se presentan en la realidad para las trabajadoras y los trabajadores de los municipios. Imaginémonos a una persona trabajadora de aseo urbano nombrada en calidad de jornalera que debe presentar su factura a fin de mes y que solo podría descontarse el impuesto a partir de la acumulación de gastos facturados relacionados a su actividad (limpieza). Esto supondría que esta, para deducir sus gastos, compre durante el mes su escoba, repasador, trapo de piso, jabón, etcétera.

Esta es la realidad con la que deben lidiar las(os) trabajadoras(es) de los municipios, con excepción de los de la Municipalidad de Asunción, ya que, como esta no recibe royalties de los entes binacionales, están exonerados.

PROYECTOS LEGISLATIVOS COMO PARTE DEL PLAN DE REFORMA ESTATAL

De los aspectos que guardan relación con la reforma estatal⁴⁶, lo que respecta al proyecto de Ley de la Función Pública y del Servicio Civil, presentado por el Poder Ejecutivo⁴⁷, además de no haber sido discutido con los trabajadores del Estado (sujeto principal de la función pública), este se orienta a empeorar las condiciones laborales. En ese sentido, mantiene intacta la situación de precarización laboral con relación a miles de personas trabajadoras que se encuentran en la modalidad de “contratadas”. Es decir, aquellas cuya relación laboral ordinaria es encubierta por un contrato civil de prestación de servicios.

El proyecto de ley presentado menoscaba el derecho de la estabilidad laboral al elevar de 2 a 4 años el tiempo para adquirirla y, por ende, es desfavorable a los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Por otra parte, transgrede el espíritu jurídico de los convenios colectivos al negar la posibilidad de acordar beneficios no previstos en la ley (la esencia jurídica de los contratos

46 Gabriela Delvalle Agüero, “Representantes del Ejecutivo presentan proyectos para reforma del Estado”, *Cámara de Senadores - Congreso Nacional*, 27 de abril de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <http://www.senado.gov.py/index.php/noticias/noticias-comisiones/5552-representantes-del-ejecutivo-presentan-proyectos-para-reforma-del-estado-2020-04-27-23-48-50>.

47 Lic. Renée Campagna, “Ejecutivo presenta proyecto de la función pública y el servicio civil”, *Cámara de Senadores - Congreso Nacional*, 1 de septiembre de 2020, acceso el 16 de octubre de 2020, <http://www.senado.gov.py/index.php/noticias/noticias-comisiones/6535-ejecutivo-presenta-proyecto-de-la-funcion-publica-y-el-servicio-civil>.

colectivos es establecer condiciones más favorables por encima del mínimo que establece la ley). A pesar de enunciar la responsabilidad del Estado en el sistema jubilatorio, no se establecen los porcentajes de aportes de parte del Estado, sujeto moroso en la actualidad.

Además de lo expuesto, mantiene la política coercitiva al derecho a la huelga previsto en la Ley N.º 1626/2000. El artículo 151⁴⁸ de la mencionada ley restringe la acción efectiva de las huelgas en la función pública⁴⁹.

El vaciamiento de los contratos colectivos es la punta de lanza para abrir un proceso de destrucción de los sindicatos en el sector público. Los contratos colectivos se constituyen, en la mayoría de los casos, en conquistas producto de luchas y en la herramienta con la que las direcciones sindicales disputan mejores condiciones laborales para las personas trabajadoras. Sin contrato colectivo se desarma sustancialmente a los sindicatos al arrebatar una conquista histórica, corroyendo así la estructura organizativa gracias a la cual fue adquirida dicha herramienta.

LEY DE SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES Y JUBILACIONES

La reforma estatal también pretende volver a colocar el proyecto de Ley de Superintendencia de Pensiones y Jubilaciones planteado ya durante el gobierno del expresidente Horacio Cartes y rechazado en las calles por las trabajadoras y los trabajadores a inicios del actual gobierno de Abdo Benítez⁵⁰.

Este proyecto se inscribe en el marco de la reforma jubilatoria que busca avanzar en el continente. En él se planteó crear una superintendencia de pensiones con el supuesto fin de blindar los fondos previsionales bajo la responsabilidad y garantías del Estado. Esta instancia concentraría todas las cajas de jubilaciones, privadas y públicas, y la superintendencia deberá garantizar y precautelar los fondos y hacerlos rentables con inversiones de largo plazo.

48 "Artículo 135.º - Desde el momento que la autoridad administrativa del trabajo tome conocimiento del conflicto, hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria, no podrá mediar un plazo mayor de diez días corridos. Este plazo podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador estime viable la posibilidad de lograr un acuerdo. Vencidos los plazos mencionados sin que hubiese sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito compromiso arbitral, el sindicato afectado podrá recurrir a la declaración de huelga o a otros medios de acción directa que estimase conveniente".

49 Esta norma somete la decisión de las trabajadoras y los trabajadores a un intento de conciliación obligatoria que suspende la medida hasta por un plazo de 10 días prorrogables por otros 5 a criterio de la autoridad administrativa. En los hechos esto significa que, una vez declarada la huelga para una determinada fecha, la autoridad administrativa, a pedido de la patronal, establece la suspensión en los días previos al inicio de la huelga intentando avenir a las partes. Esto genera que el tiempo de la conciliación frustre los días ya resueltos como días de huelga, debiendo llamarse a otra asamblea una vez más para volver a declararla, supeditado a que no se intente nuevamente frustrar por vía de la tentativa de composición. Eduardo Aguayo, "Reformas laborales regresivas...".

50 "Ficha Técnica del Expediente", Silpy - Sistema de Información Legislativa, acceso el 10 de octubre de 2020, <http://silpy.congreso.gov.py/expediente/109184>.

La intención última de este proyecto es privatizar el uso de los fondos y eliminar el tripartismo o colegiado, centralizando el poder administrativo en una sola persona, el superintendente, dependiente del Ejecutivo.

El problema no solo radica en la falta de paridad en la conformación del Consejo de la Superintendencia, sino sobre todo en el peligro que significa la utilización de los fondos jubilatorios para los negociados y la especulación financiera.

Además, al tener el carácter de máxima autoridad en el sistema previsional, este organismo sería el conducto para incrementar la edad mínima para la jubilación, lo que significa aumentar los años de trabajo a fin de que la mayoría no pueda alcanzar este derecho.

El otro eje del objetivo del proyecto es aniquilar el principio de reparto solidario que actualmente rige en nuestro sistema previsional y pasaría a implementarse la capitalización individual obligatoria, lo que ha conllevado a un desastre en experiencias como la chilena y las repudiadas AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones)⁵¹.

Rechazar la ley que plantea la creación de la Superintendencia de Jubilaciones y Pensiones también se orienta a cuidar el patrimonio de las(os) trabajadoras(es) para asegurar su futuro y no ponerlo en riesgo. Por otra parte, se constituye también en una lucha contra la corrupción el cuidado de los fondos jubilatorios de las garras de las corporaciones financieras que quieren utilizarlos.

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN PANDEMIA

En plena situación de crisis sanitaria y socioeconómica, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –a través de la Resolución N.º 989/2020⁵² del 16 de julio de 2020 y la Resolución N.º 1001/2020 del 17 de julio del año en curso– plantea la suspensión por un periodo de seis meses de la obligación a los empleadores de costear los exámenes médicos para la admisión, como los que se realizan de manera periódica los trabajadores⁵³.

En primer lugar, con estas resoluciones se derogan de manera absolutamente arbitraria normativas instituidas en el Código Laboral, como la relaciona-

51 "Gran marcha nacional familiar No+AFP, domingo 3 de septiembre, en repudio al proyecto de ley que deja intacta a las AFP", *No+AFP*, 13 de agosto de 2017, acceso el 15 de octubre de 2020, <http://www.nomasafp.cl/inicio/?p=730>.

52 Resolución MTESS N.º 989/2020, *MTESS*, acceso el 10 de octubre de 2020, <https://www.mtess.gov.py/documentos/resolucion-mtess-n-989-2020>.

53 "Abogados cuestionan 'atribuciones ilegales' del Ministerio de Trabajo", *Última Hora*, 24 de julio de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.ultimahora.com/abogados-cuestionan-atribuciones-ilegales-del-ministerio-trabajo-n2896631.html>.

da a los estudios médicos obligatorios establecidos en el artículo 275 y reglamentados en el Decreto N.º 14390/92, que son parte del ordenamiento legal vigente y de las garantías mínimas para los trabajadores en sus ambientes de trabajo. Esta garantía mínima se torna aún más indispensable ante el ascenso de la circulación comunitaria de la covid-19.

En cuanto a lo estrictamente legal, las resoluciones señaladas –dispositivos de menor jerarquía– no pueden alterar ninguna normativa de mayor jerarquía como una ley. Es decir, una resolución no puede dejar de lado una norma establecida en una ley, como es el caso del Código del Trabajo, que regula las relaciones laborales en el país. Esta antinomia normativa está en contravención a lo establecido en el artículo 5⁵⁴ del Código del Trabajo y no puede ser desconocido bajo ninguna circunstancia por una resolución ministerial.

Proyecto de ley que establece un régimen excepcional de contratación y terminación de la relación laboral durante la vigencia de la emergencia sanitaria por la covid-19

En los primeros días de julio de 2020, los diputados colorados Miguel Ángel Del Puerto y Raúl Latorre presentaron un proyecto de ley⁵⁵ con el objetivo de, supuestamente, incentivar el empleo, pero que no es otra cosa que la flexibilización lisa y llana del Código del Trabajo⁵⁶.

El proyecto establece que el despido sin causa justificada del trabajador, habiendo mediado o no preaviso, obligará al empleador al pago de siete salarios diarios por cada año de servicio o fracción de más de seis meses, calculado conforme al artículo 92, inciso b) del Código del Trabajo⁵⁷.

A los efectos previstos en los artículos 87, 88, 89 y 90 del Código del Trabajo, la propuesta indica que el plazo de preaviso para trabajadores con hasta un año de antigüedad debe ser de 15 días, mientras que a los de más de un año y hasta dos años, corresponderán 23 días.

A todas luces, el proyecto atenta contra las garantías básicas de los trabajadores contempladas en la legislación ordinaria, sobre todo considerando

54 "Artículo 5.- Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de garantías y derechos en beneficio de los trabajadores. Ese mínimo no podrá alterarse en detrimento de éstos".

55 "Ficha Técnica del Expediente", Silpy - Sistema de Información Legislativa, acceso el 15 de octubre de 2020, <http://silpy.congreso.gov.py/expediente/121419>.

56 "En plena pandemia, presentan proyecto que flexibiliza Código Laboral", *Última Hora*, 14 de julio de 2020, acceso el 16 de octubre de 2020, <https://www.ultimahora.com/en-plena-pandemia-presentan-proyecto-que-flexibiliza-codigo-laboral-n2894987.html>.

57 "Artículo 92º.- El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas: [...] b) La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; [...]".

la cantidad de más de 25.000 despidos y más de 70.000 suspensiones⁵⁸, cifras correspondientes al mes de julio, que hasta ahora se mantienen⁵⁹. Estos números son aproximados debido a que la informalidad laboral en el país alcanza a 65%⁶⁰, de los cuales se estima que 1,7 millones fueron afectados directamente por la pandemia⁶¹. Además, la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC) señaló que el 68,5% de un total de 1.873.122 hogares reportó que algún miembro del hogar registró pérdida de sus ingresos⁶².

Ante la situación de desesperación para el mantenimiento de empleos, este proyecto viene a amenazar aún más el deterioro de derechos laborales y tornaría en mayor medida precaria la situación de miles de trabajadores en el país ante la brutal crisis. Por otra parte, el Congreso ha hecho caso omiso al proyecto de despidos cero planteado por algunas de las centrales de trabajadores⁶³.

Pago de aguinaldo fraccionado

A raíz de las consecuencias generadas por la pandemia en la economía, desde el Ministerio de Trabajo se propusieron tres alternativas para el pago de aguinaldo. Las opciones fueron: el cobro en cuotas; el acceso de las patronales a un nuevo crédito blando para realizar el pago; o el acceso a fondos del IPS en carácter de préstamo.

Lo insólito de la posición del representante del Gobierno, el viceministro de Trabajo, Luis Orué, fue el sustento dado para justificar la opción de la eventual utilización de los fondos jubilatorios del IPS para pagar los aguinaldos, “[...] O aplicar la plata de los fondos de IPS que es plata del empresario, porque ellos son los que aportan al sistema [...]”⁶⁴. En las relaciones laborales típicas, una cuestión elemental es que el dinero que aporta la patronal, tanto lo descontado al trabajador como el aporte patronal, es parte de la apropiación del trabajo ajeno que realiza el capitalista. El aporte patronal no es otra

58 https://www.mtess.gov.py/application/files/4215/9119/7569/Suspensiones_PPT_DOL_03-06-2020_REV.pdf.

59 “25.000 despidos registrados desde inicio de la pandemia”, *Última Hora*, 14 de julio de 2020, acceso el 14 de octubre de 2020, <https://www.ultimahora.com/25000-despidos-registrados-inicio-la-pandemia-n2894854.html>.

60 MTESS - Dirección de Observatorio Laboral. *Registros de suspensiones de contrato de trabajo*, 3 de junio de 2020, https://www.mtess.gov.py/application/files/3815/7850/2436/Principales_Indicadores_de_Empleo_y_de_Ocupacion_Informal_2002-2018.pdf.

61 “Cuarentena golpea a 1,7 millones de trabajadores informales”, *5 Días*, 28 de marzo de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.5dias.com.py/archivo/cuarentena-golpea-a-17-millones-de-trabajadores-informales>.

62 “DGEEC publica resultados sobre efectos del COVID-19 en cuanto a situaciones adversas”, *DGEEC*, 6 de agosto de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.dgeec.gov.py/news/news-contenido.php?cod-news=495>.

63 “Ficha Técnica del Expediente”, *Silpy - Sistema de Información Legislativa*, acceso el 14 de octubre de 2020, <http://silpy.congreso.gov.py/expediente/120275>.

64 “Ministerio de Trabajo baraja alternativas para pago de aguinaldo”, *Última Hora*, 7 de septiembre de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.ultimahora.com/ministerio-trabajo-baraja-alternativas-pago-aguinaldo-n2903730.html>.

cosa que parte de lo que se extrae del producto del trabajo. Es decir, las personas trabajadoras son las únicas y verdaderas aportantes del seguro social en su totalidad. Esto se da en la generalidad de los vínculos laborales, salvo excepciones.

Con relación a estas propuestas, hubo un rechazo categórico de la clase trabajadora. Sin embargo, debido a la situación que atraviesa el movimiento sindical, es poco probable que pueda asegurarse el cobro efectivo de manera regular en todos los lugares de trabajo.

CONCLUSIONES

Uno de los efectos más nítidos del neoliberalismo ha sido la desregulación de las relaciones laborales como tendencia. Esto se ha reflejado en cambios introducidos en la legislación que generan no solo antinomias normativas, sino trastocan el espíritu de los cimientos de la legislación.

La flexibilización que se introduce implica la formalización de nuevos regímenes en las relaciones laborales que precarizan las condiciones de prestación de trabajo, en contravención al espíritu de la legislación en la materia.

Lo que hoy se conoce como proceso de uberización⁶⁵ es la decantación de un largo trayecto de degradación de los derechos laborales y que se patentiza en la prevalencia de los trabajos a destajo a través de tercerizaciones, los trabajos a distancia o teletrabajo, la contratación tanto en el sector público como en el privado bajo figuras como el contrato de prestación de servicios.

La Ley de Empleo a Tiempo Parcial, por ejemplo, consagra la intermitencia en el acceso al trabajo, lo que conlleva un deterioro por el desgaste físico y psíquico de las personas trabajadoras que deben cubrir un salario básico empleándose en más de una actividad.

Bajo estas nuevas modalidades opera con fuerza la presión por la baja salarial, lo que conlleva la competencia entre las propias personas trabajadoras que rebajan las exigencias laborales para poder ser absorbidas como mano de obra efectivamente empleada.

A toda esta situación de deterioro en las condiciones laborales y competencia entre las trabajadoras y los trabajadores, se suma la persecución brutal

65 "Uberización es el nombre de un fenómeno popularizado por Maurice Lévy. 'Uberización' es esa idea que al despertar una mañana uno descubre que su trabajo ha desaparecido" (Thompson, 2014). La nueva incorporación a la estrategia de control del trabajo es lo que ha venido a llamarse el modelo Uber de explotación laboral". Ángel Estigarribia, "Crisis económica, post pandemia y el problema laboral", en *Kera yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*. 5 (número especial) - FACSQ, 29 de junio de 2020, acceso el 16 de octubre de 2020, <https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/kerayvoty/article/view/491/412>.

de las patronales a quienes intenten organizarse sindicalmente para exigir mejores condiciones.

Con los dispositivos legales anteriormente citados, el Estado deja de lado un pilar fundamental de la política estatal de rango constitucional que establece que debe promover políticas que tiendan al pleno empleo⁶⁶. Estas disposiciones legales hacen que el Estado se desembarace de garantizar trabajo digno y terminan por estimular la precarización y flexibilización laboral.

En el marco de la pandemia, el propio MTESS incentivaba a echar mano a la Ley de Empleo a Tiempo Parcial, de forma tal a encuadrar las relaciones laborales bajo esta modalidad para supuestamente salvaguardar los puestos de trabajo⁶⁷. Sin embargo, la finalidad última es que la situación de crisis coloque al conjunto de las relaciones ordinarias de trabajo bajo las previsiones de esta normativa que precariza la vida de la clase trabajadora.

Es así como todos los cambios en la legislación que se han operado en el país en las últimas décadas son producto de una reforma laboral lenta, en frío, que ha trastocado parte del endeble sistema de garantías laborales. A esto se suman la situación de persecución sindical y la arbitrariedad con la que opera tanto el MTESS al obstruir procesos de sindicalización, como el sistema de justicia, cuyos operadores en la gran mayoría de los casos son funcionales al régimen de dictadura con el que actúan las patronales.

Finalmente, el plan de reactivación económica del Gobierno supone mayor endeudamiento, lo que se refleja en el Presupuesto General de Gastos 2021⁶⁸. Esta proyección⁶⁹ mantendrá intacta la inequidad tributaria y también otros ajustes para los dueños del gran capital.

Las organizaciones de trabajadores tienen por delante, además del desafío de luchar para que el peso de la crisis no se descargue sobre las espaldas de quienes producen todo en la sociedad, el objetivo de revertir todo un orden que ha legitimado una esclavitud moderna que degrada la vida de miles día a día.

66 "Artículo 87.- Del pleno empleo: El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional".

67 "Contrato a tiempo parcial, por pandemia", *ABC Color*, 2 de agosto de 2020, acceso el 15 de octubre de 2020, <https://www.abc.com.py/nacionales/2020/08/02/contrato-a-tiempo-parcial-por-pandemia/>.

68 "En 2021 la deuda llegará a 34,8% del PIB, según Hacienda", *ABC Color*, 8 de septiembre de 2020, acceso el 16 de octubre de 2020, <https://www.abc.com.py/nacionales/2020/09/08/en-2021-la-deuda-llegara-a-348-del-pib-segun-hacienda/>.

69 "El servicio de la deuda pública aumenta 31% en presupuesto 2021", *ABC Color*, 4 de septiembre de 2020, acceso el 16 de octubre de 2020, <https://www.abc.com.py/nacionales/2020/09/04/el-servicio-de-la-deuda-publica-aumenta-31-en-presupuesto-2021/>.

RECOMENDACIONES

El Estado paraguayo debe desarrollar un programa de emergencia de conformidad a los intereses de la clase trabajadora, con participación y control de sus organizaciones en el delineamiento de sus directrices y ejecución. En materia de la crisis socioeconómica, este programa debe comprender:

- La sanción de una ley que prohíba los despidos para los sectores del capital cuya envergadura permita mantener los empleos.
- El establecimiento de un fuero sindical para todos los trabajadores mientras dure la pandemia y el desarrollo de una campaña para la formación de sindicatos en todos los sectores.
- La implementación de un seguro de desempleo que sea igual al salario mínimo.
- El cumplimiento efectivo de la Resolución N.º 388/2019⁷⁰ que dispone la obligación de contar con protocolos que establecen el procedimiento de actuación ante casos de violencia laboral, *mobbing* y acoso sexual en los lugares de trabajo, dentro de las empresas.
- El desarrollo de un plan de obras públicas que priorice la construcción de escuelas y hospitales y el apoyo real a las mipymes para generar empleo donde se respeten todos los derechos laborales, a través del sistema de ayuda mutua, para garantizar el eficaz manejo de los fondos y la utilización de mano de obra de los miles de albañiles y maestros desempleados actualmente.
- El ajuste del SLM al 34%, pérdida de su valor actual. Relacionado a esto, es necesario elaborar una nueva política salarial que contemple una reestructuración de las instancias que deciden los ajustes salariales. Para ello debe crearse un órgano interinstitucional conformado por representantes de los trabajadores electos democráticamente por sus pares, referentes de la Universidad Nacional expertos en la materia y representantes del Ministerio de Trabajo⁷¹.

70 Resolución N.º 388/2019, del 18 de febrero de 2019, que crea la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral y se establece el procedimiento de actuación ante casos de violencia laboral, *mobbing* y acoso sexual en los lugares de trabajo, dentro de las empresas, MTESS, https://www.mtess.gov.py/application/files/7415/5972/9127/res_mtess_388-19.pdf.

71 El Banco Central del Paraguay no puede seguir siendo el órgano encargado de determinar los datos a tener en cuenta para los aumentos salariales. El BCP es una institución encargada de la política de regulación monetaria, función que es incompatible con la de proporcionar los datos de manera objetiva para la determinación de los reajustes salariales, pues el BCP supedita la necesidad de reajuste o no conforme a la situación inflacionaria.

- La garantía de una jubilación digna para todos los trabajadores, tanto del sector público como privado. Promover, por lo tanto, el rechazo a la utilización de los fondos jubilatorios y la defensa del sistema de reparto solidario.
- La promoción del rechazo al plan de reforma estatal en el marco de la pandemia y sin participación real de las organizaciones de personas trabajadoras.