

## RELATS

### NORMAS Y POLÍTICAS LABORALES Y SOCIALES

#### LA NEGOCIACION COLECTIVA EN PARAGUAY

Sixto Ramón Centurión Britos

Publicado en el libro de CSA “Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva”. San Pablo, 2013

#### I. NORMATIVA VIGENTE

##### I.1 La Constitución Paraguaya y la cuestión social

La Constitución Nacional, en su artículo 1° establece que “La República del Paraguay...Se constituye en Estado social de derecho”. “**Estado social**”, es la expresión que encarna un compromiso con el bienestar de la sociedad, especialmente con los sectores menos favorecidos. El concepto incorpora un atributo fundamental en la acepción de la función del Estado paraguayo, en el sentido de habilitarlo para intervenir en beneficio de los más débiles, como así también restituir el equilibrio y la justicia en la sociedad. También adopta como sistema de gobierno “la democracia representativa, participativa y pluralista, fundada en el reconocimiento de la dignidad humana”. El significado, “Estado Social”, facilitó la inclusión de cláusulas económicas y sociales en la Constitución, complemento de los Derechos Individuales con los Derechos Sociales y Económicos. Ésta determinación, “Estado Social”, está tipificada en la Constitución Nacional, en una serie de rasgos consagrados en derechos, económicos y sociales. De este modo queda abierta la garantía ordenada de los valores sociales implementados a través de herramientas jurídicas que la amparan, de eventuales arbitrariedades, y protegen la vigencia plena del respeto a la dignidad de las personas.

El concepto de “Estado Social de derecho” se complementa con la forma de gobierno, especialmente en lo referente a la “democracia participativa”, que abre las puertas para que las personas y sus organizaciones sea actores y contralores de los procesos políticos en el Paraguay, en la perspectiva de “la dignidad humana” de cada individuo que habita este país.

Los Derechos laborales consagrados en la Constitución Nacional

La norma constitucional incorpora en el Título II, “De los Derechos, de los Deberes y de las Garantías”, en su Capítulo VIII “Del Trabajo”, Sección I, “De los derechos laborales” quince artículos que consagran los derechos y garantías del trabajador, y que son las siguientes: art. 86 “Del derecho al trabajo”; 87 “Del pleno empleo”; 88 “De la no discriminación”; 89 “Del trabajo de las mujeres”; 90 “Del trabajo de los menores”; 91 “De las jornadas de trabajo y descanso”; 92 “De la retribución del trabajo”; 93 “De los beneficios adicionales al trabajador”; 94 “De la estabilidad y de la indemnización”; 95 “De la seguridad social”; 96 “De la libertad sindical”; 97 “De los convenios colectivos”; 98 “Del derecho de huelga y de paro”; 99 “Del cumplimiento de las normas laborales”; 100 “Del derecho a la vivienda”.

Artículos de la Constitución Nacional referente a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga

El derecho a la libertad de organizarse en sindicatos está garantizado por la Constitución Nacional para todos los trabajadores públicos y privados, así también gozan del derecho a firmar Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo y del derecho a la huelga, conforme a los Artículos 96 “De la libertad sindical”; 97 “De los convenios colectivos”; 98 “Del derecho de huelga y de paro” consecutivamente. En el Capítulo II “De la libertad”, se garantiza en el art., 32 “Del derecho a la libertad de reunión y de manifestación”, y en el art., 42 “De la libertad de asociación”. Están excluidos de los mencionados derechos los miembros de las FFAA, y de las fuerzas policiales.

Los derechos del trabajador tienen rango constitucional; la protección consagrada es de aplicación obligatoria, en el entendimiento de la norma que confiera mayores o mejores beneficios al trabajador. El principio “*in dubio pro operario*” prevalece ante las contradicciones de intereses de partes, interpretación que garantiza la protección integral del trabajador.

Convenios ratificados por el Estado paraguayo

Los convenios ratificados por el Estado paraguayo integran el cuerpo normativo vigente inmediatamente después de la Constitución Nacional en el orden de prelación. El Paraguay ha ratificado los Convenios de la OIT 11 sobre el derecho de asociación en la agricultura, el 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva. También se hallan ratificados el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de San Salvador, en las mismas se garantizan el derecho de las personas a sindicalizarse y se garantiza el derecho a la huelga.

Código del Trabajo

El actual Código del Trabajo fue establecido por ley 213/93, y modificado por Ley 496/95

**Objeto y aplicación del Código.** Artículo 1°.- “Este Código tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

**Relaciones colectivas de trabajo.** Las relaciones colectivas están consagradas en el Libro Tercero del Código Laboral, la libertad sindical (Art. 283 al 287), la estabilidad sindical (Arts. 317 al 3325), el derecho a la firma de contratos colectivos de condiciones de trabajo (Arts. 326 al 329), el derecho de huelgas y paros (Arts. 358 al 381).

## II. FORMAS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

**Tipos de sindicatos.** El Título I Art. 289 - 292 establece que los sindicatos de trabajadores dependientes pueden organizarse:

- Por empresa, con el mínimo de 20 fundadores – trabajadores de varias profesiones, oficios u ocupaciones que prestan servicios en el establecimiento –
- Por gremio con un mínimo de 30 fundadores – trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad – o
- Por industria con un mínimo de 300 fundadores – trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial

Los sindicatos de trabajadores del sector público, podrán constituirse con un mínimo del 20% hasta quinientos de su dependientes, de esta cantidad hasta mil un mínimo del 10% y de más de mil, un mínimo no inferior al 5% de sus dependientes.

**Derechos de constitución, organización y sindicalización, individual y colectiva.** La Constitución Nacional garantiza el derecho de asociación en su art. 42, el derecho de la libre agremiación en sus artículos 96; en el art. 67, inc. i) del Código del trabajo. El Paraguay ha ratificado los Convenios de la OIT número 11 sobre el derecho de asociación en la agricultura, el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva. También se hallan ratificados el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de San Salvador, en las mismas se garantizan el derecho de las personas a sindicalizarse y se garantiza el derecho a la huelga.

**Derechos de libertad de acción interna: elección; administración; elaboración programa de acción.** Todo trabajador goza del derecho de afiliarse o separarse de la organización sindical (Art. 284, CT), y nadie puede ser obligado a pertenecer o no mediante actos de violencia o intimidación a una organización profesional. (Art. 96 de la CN), El sindicato es la asociación de personas que trabajan en una misma empresa, industria, institución u organizados por ramas de

las mismas que ejercen los mismos oficios o profesiones similares constituidas para el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados. (Arts. 283 y 288 CT).

La condición necesaria para ser socio o dirigente de un sindicato es la de investir la calidad de trabajador de una misma empresa, trabajador de algún gremio si se trata de asociación gremial, trabajador de alguna industria si se trata de un Sindicato de industria, o funcionario o empleado de una Institución, si se trata del sector público.

Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores sin distinción de sexos, nacionales o extranjeros, mayores de 18 años; los mayores de 14 años y menores de 18 años necesitan autorización expresa de sus representantes legales y no pueden participar en la dirección ni administración; para integrar la Directiva se requiere la mayoría de edad y ser socio activo del sindicato. Los trabajadores que ejercen la representación de la empresa no deben formar parte de los Sindicatos. (Art. 25 del CT)

Las organizaciones sindicales de trabajadores tienen derecho a elaborar sus Estatutos y Reglamentos Administrativos; elegir libremente sus autoridades y representantes; y organizar su administración y actividades lícitas. Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras.

**Reconocimiento legal del Derecho.** El reconocimiento legal del Derecho de sindicalización se halla garantizado en la Constitución Nacional los Convenios ratificados y las leyes vigentes, Código del Trabajo, la Ley de la Función Pública.

### III. CONTRATOS COLECTIVOS

#### III.1 Normatividad

**Concepto de negociación colectiva.** “La Negociación Colectiva es un proceso en que se plantean ofertas y contraofertas por parte de los sindicatos y los patrones y en ella, las partes contratantes acuerdan, convienen o negocian acuerdos colectivos para la determinación de salarios, horas de trabajos y otras condiciones laborales. Los acuerdos adoptados quedan plasmados en el contrato, con la determinación clara y precisa de su alcance, pues, para la concreción de ese acuerdo hubo de ser objeto de negociaciones convenientes para ambas partes, pero en modo alguno que implique detrimento a los derechos del trabajador consagrados en el Código del Trabajo.”

**Contrato colectivo.** El Título II en su art. 326 define; “Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo”

**Sujetos facultados para negociar** Los representantes del sindicato justificarán su personería para celebrar el Contrato Colectivo. Los empleadores no sindicalizados justificarán su representación conforme al derecho común.

**Requisitos para formar la “mesa de negociación”.**El sindicato solicitará formalmente ante la patronal su interés en llevar adelante la negociación colectiva para lo cual solicita la formación de la mesa de negociaciones y la nómina de los trabajadores que representaran al sindicato como negociadores. No existe enfoque de género para su composición.

**Ámbitos reconocidos.** Facultad de elegir el nivel de negociación  
Negociación por empresa, por rama y gremial, la facultad de elegir el nivel de negociación depende del tipo de sindicato que solicite, predomina la negociación por empresa.

**Etapas/plazos y modalidades de la Negociación, Obligación de negociar de buena fe.** Existe el Derecho de negociar colectivamente, pero no existen plazos ni límites en el tiempo para la conclusión de la negociación.

**Obligatoriedad de la contratación colectiva,** El Art. 334 del CL establece que: “En toda empresa que emplea veinte o más trabajadores se establece obligación de celebrar un contrato colectivo de condiciones de trabajo. Si existe sindicato organizado las condiciones generales serán negociadas con el mismo.”

**Modalidad de los contratos colectivos** Conforme a la legislación vigente las modalidades del convenio colectivo, existen tres tipos de contrataciones colectivas.

-Contrato o convenio colectivo celebrado entre un sindicato de empresa y el empleador, resultado de la negociación celebrada ante el sindicato del lugar de trabajo y los directivos de la empresa. Se destaca como la modalidad de casi única celebrada en Paraguay.

-Contrato-ley; regulado en CL en el Art. 344. En este caso se pacta un contrato colectivo por las dos terceras partes de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, región o profesión.

-Contrato gremial es el convenio celebrado por un gremio profesional de trabajadores y gremio de empresarios o grupo de empresarios.

**Extensión de los contratos colectivos.** Según lo establecido por el Art. 330: “Las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que los hubiera celebrado”. En caso de tratarse de un contrato-ley, también será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la región, rama o profesión.

**Contenidos de la negociación colectiva/Mínimos y limitaciones, especificando tratamiento de enfoque de género.** El Contrato Colectivo

establece las bases de los contratos individuales de trabajo, las limitaciones son el orden público y no se puede derogar condiciones más favorables a los trabajadores. No existe enfoque de género.

**Eficacia/Cobertura/ámbitos subjetivos** Rige para todos los trabajadores de una empresa pertenezcan o no al sindicato pactante

**Vigencia** Rige por el plazo pactado y es renovable cada dos años

Registro y homologación de la negociación colectiva /Facultades de Estado  
Debe ser registrado y homologado por la autoridad administrativa del trabajo. El Estado esta facultado a rechazar el registro cuando viola clausulas del Código Laboral.

Fuero sindical de los promotores de la negociación y de los negociadores.  
Gozan de estabilidad sindical cuatro negociadores (art. 318, inc. d del CT)

**Recurso al arbitraje obligatorio como limitación a la negociación colectiva y la huelga** No existe arbitraje obligatorio porque fue suprimido por la CN en su artículo 97 última parte “El arbitraje será optativo”

**Reconocimiento legal del Derecho de huelga.** Está garantizado por la Constitución Nacional – Convenios ratificados – Código del Trabajo – Ley de la Función Pública

**Concepto y clases de huelga reconocidas y prohibidas.** La clase de huelga existente es la huelga legal y la huelga ilegal

Sujetos facultados para convocar la huelga y requisitos de su legalidad.  
Se rige por el art. 363 del CT “están facultados para declarar la huelga los propios trabajadores del centro de trabajo en la forma indicada en el art. 298 (Asamblea General)

Límites legales al derecho de huelga/ Servicios mínimo.  
Se garantiza la libertad de trabajo de los trabajadores que no se sumen a la huelga art. 369 CT. El sindicato o el comité de huelga garantizarán la prestación de los servicios esenciales art. 370 CT

Penalidades para los promotores de las huelgas ilegales  
Sanción despido y responsabilidad civil

Fuero sindical de los promotores y participantes de y en la huelga.  
No existe, se prohíbe la sustitución de huelguistas mientras dure la huelga

Vínculos legales entre los derechos de negociación colectiva y de huelga.  
Si hay contrato colectivo la huelga solo puede llevarse a cabo por el incumplimiento del contrato colectivo Art. 366 CT

**Trabajadores del sector público.** La Ley 1626/00 regula la relación laboral a los trabajadores del sector público en lo concerniente a la sindicalización en los Arts. 108 al 126, garantizando la libertad sindical y la no injerencia. Así también garantiza el derecho de huelga en los Arts. 127 al 138. La Ley 1626/00 en su Art. 51 establece que la contratación colectiva se regirá por la Ley 508/94 de Contratación Colectiva en el sector público.

### III.2 Contenidos de los contratos

Con el objeto tratar la importancia del mandato observado en los contratos colectivos, en una cantidad de estudios se identificaron una serie de cláusulas que visualiza el alcance de los contratos colectivos que fueron observados tomando como referencia la función reguladora de las relaciones laborales, así también de las condiciones de trabajo. CONVENDRIA TAL VEZ CITAR ALGUNO DE ESTOS ESTUDIOS SOBRE LO QUE SE BASA EL ANALISIS. Para el efecto se presentan cinco ítems generales que identifican los temas principales que establece una pista de los temas principales que regulan el CCCT, concretamente: la protección a los derechos colectivos, la ayuda familiar, la seguridad social y salud laboral, los ingresos pecuniarios y las condiciones laborales en el lugar de trabajo

Protección a los Derechos colectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Libertad sindical y no injerencia</li> <li>Estabilidad sindical</li> <li>Licencia Sindical</li> <li>Deducción de cuota sindical salarios</li> <li>Libre traslado dirigentes sindicales en la empresa</li> <li>Huelgas</li> </ul>
Ayuda familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonificación familiar</li> <li>Ayuda escolar</li> <li>Aporte en caso fallecimiento familiares del funcionario</li> <li>Aporte a familiares en caso de fallecimiento de funcionario</li> <li>Salas maternas</li> <li>Ayuda social por matrimonio o nacimiento</li> <li>Seguro de vida</li> <li>Permiso por maternidad</li> <li>Lactancia</li> </ul>
Seguridad social y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad, higiene y medicina en el trabajo</li> <li>Inspección médica</li> <li>Enfermedades laborales</li> <li>Previsiones sociales y seguridad social</li> </ul>

<p>Ingresos pecuniarios (salario, bonificaciones, premios, etc.)</p>	<p>Incremento y ajuste salarial  Pago adicional por cargo  Bonificación/gratificación por título  Bonificación/gratificación por antigüedad  Incentivos anuales  Viáticos  Alimentación o reembolso de porcentaje gastos de alimentación  Premios por puntualidad/asistencia  Plan de salarios y carrera  Compensaciones por terminación de la relación de trabajo</p>
<p>Condiciones laborales</p>	<p>Estabilidad en el trabajo  Jornada Laboral  Jornada extraordinaria  Capacitación y actualización  Descansos, vacaciones y licencias  Licencias especiales  Comedor para el personal  Uniformes  Elementos y equipos de seguridad</p>

### III. ANALISIS Y CRITICA

Históricamente durante la larga dictadura que imperó por treinta y cinco años, el sindicalismo, en los hechos fue desmontado, desmotivado y perseguido en Paraguay. Obsérvenos en este punto, la escasa práctica organizativa de los trabajadores, dicha práctica es aún más acentuada en el desarrollo de la gestión contractual colectiva.

Un problema principal que se observa en relación a la negociación colectiva es el bajo nivel organizativo y estructural, lo que permite que los actores que encuentren en posición privilegiada puedan distorsionar el proceso de la negociación colectiva y hacerlo fracasar. El actor sindical se encuentra muy debilitado, con falencias de formación entre los dirigentes. Esta situación incide en su estructura organizativa y capacidad de movilización de sus organizaciones. En paralelo, el sector patronal se encuentra mucho más organizado y con mayor competencia al momento de establecer negociaciones o enfrentar medidas de fuerza. Con estas diferencias muy difícilmente la negociación colectiva podrá progresar y traducirse en una gestión efectiva.

Otra de las causas que más contribuyen al poco desarrollo e incluso retroceso en la negociación colectiva en el país, es la actitud de los responsables de turno en cada gobierno debido al escaso interés en ejercer la en función con dinamismo y



creatividad, para hacer efectivo los mandatos establecidos en la Constitución, los Convenios de OIT y las leyes que los obligan. Los trabajadores organizados se encuentran sin ningún soporte en el diligenciamiento de sus gestiones en el Ministerio de Trabajo. En oportunidades de instalarse una mesa tripartita, generalmente, la patronal no se presenta para iniciar el diálogo o se hace representar por personas que no tienen capacidad de resolver por la empresa. Situaciones como las mencionadas conducen a una serie de variantes que conspiran contra una buena gestión. El resultado es que, casi siempre produce la negativa a la concertación por parte de la patronal.

No existe un marco que englobe las negociaciones colectivas en el Paraguay, con lo cual la utilidad de la herramienta negociación colectiva está muy limitada en el país, no pudiéndose de este modo facilitar la resolución pacífica de los conflictos laborales.

Por el lado empresarial, se observa una escasa o nula actitud y predisposición concertadora. Los empresarios han demostrado a través del tiempo un rechazo casi natural a participar o negociar con los trabajadores. Solamente se aviene a aceptar cuando se ha visto obligado a hacerlo, especialmente cuando su contraparte sindical se muestra suficientemente fuerte para lograrlo. Una cuestión casi permanente en las patronales es la intolerancia sindical, con muy pocas excepciones. La actitud más constante es que la patronal no reconozca a los sindicatos como natural contraparte efectiva en la regulación de las relaciones laborales. En la gran mayoría de las empresas se los considera como un estorbo a la actividad económica de la empresa.

Otras consideraciones:

-Lo que falla en Paraguay es la protección a la libertad sindical que tiene como consecuencia limitaciones a la contratación colectiva y por consiguiente el desarrollo del derecho colectivo está muy limitado.

-Las normas están establecidas pero no existe sanción alguna para las dilaciones ni para la mala fe

-Los contratos en su gran mayoría presentan la falla de establecer cláusulas ya existentes en la legislación vigente, con la intención de que esta "reiteración" refuerza el reconocimiento de su existencia, con el afán de que produzca consecuencias o efectos jurídicos su aplicación efectiva en el lugar de trabajo.

También se presentan situaciones, más escasas, de innovaciones que empeoran lo previsto en la Ley. En estos casos los derechos reconocidos por el Código a los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia, transacción, o limitación convencional. Será nulo todo pacto en contrario (Art, 3°). Cada situación particular depende de los intereses específicos de los gremios contratantes, y de la fuerza contractual de cada organización que es lo que en última instancia posibilita o niega que se acepten ciertas cláusulas en el texto final del contrato.

-La falta de plazos para negociar convenios lleva a que en algunos casos se prolongue por demasiado tiempo. Por ejemplo en el Diario ABC Color lleva tres

años, y en la Cervecería Paraguaya lleva años. Es un principio básico la buena fe, pero en la práctica no se cumple considerando los ejemplos que señalamos.

-En relación a los contratos gremiales, se conocen tres convenios de este tipo de contrato colectivo: Contrato gremial entre el Sindicato de Periodistas del Paraguay y la Asociación de Empresas Editoras de Diarios (ABCcolor; Última Hora; La Nación). el Contrato Colectivo entre el Sindicato de Obreros Carpinteros Ebanista Similares y Anexos (S.O.C.E.S.A) con la Asociación de Industriales Carpinteros Ebanistas y Anexos (A.I.C.E.A); el Contrato Colectivo entre el Sindicato de Obreros Gráficos y la Asociación de Empresarios Gráficos. Estos contratos tienen una vigencia relativa, a causa de la desaparición de los gremios empresariales, a causa de la debilidad de los gremios sindicales para la renovación de los Convenios, y por la casi nula actividad del ente contralor del cumplimiento de las leyes laborales. De esta forma numerosas clausulas resultan obsoletas hoy día, considerando los avances tecnológicos incorporados en los lugares de trabajo, y las nuevas capacidades requeridas para la actividad laboral. Los contratos colectivos subsisten, siguen vigentes para las empresas que firmaron en su momento, pero con varios artículos que establecen derechos del trabajador cayeron prácticamente en desuso. ESTE COMENTARIO SE REFIERE A LOS CONTRATOS GREMIALES O MAS EN GENERAL A TODOS LOS CONTRATOS?

-En relación a los contratos por sector/rama, solo se han firmado cuatro contratos de este tipo (EL DOCUMENTO DICE "NO LLEGAN A CINCO". SON CUATRO ENTONCES?) CUALES SON? Tanto el movimiento sindical como también las organizaciones empresariales tienen diferentes grados de organización general, por ramas y sectores como, centrales, federaciones y sindicatos gremiales por una parte, los empresarios están organizados en, uniones, federaciones y cámaras. Estas organizaciones se ocupan principalmente de la negociación directa con los órganos del Estado tratando de defender posiciones legales o por medio de contactos tratar de impulsar políticas sociales o económicas que favorezcan ya sea a trabajadores o empresarios representados. El hecho de la existencia de sendas organizaciones de trabajadores y empresariales de carácter general o sectorial, no es suficiente para producir negociación colectiva en tal carácter.

-El primer y único contrato colectivo elevado a la categoría de contrato-ley es el celebrado entre ASAMAR (Asociación de Agentes Marítimos del Paraguay) y el Sindicato Apuntadores Portuarios y Anexos de la Capital (SAPAC), en virtud de la Resolución N° 742 de fecha 10 de noviembre de 1994 dictada por el Sub-Secretario de Estado del Trabajo y Seguridad Social". (Legislación laboral paraguaya año 1995 - Jorge Darío Cristaldo).

-En ninguno de los contratos firmados a nivel de empresa o instituciones públicas, se observa un atisbo de coordinación de pertenencia a estructuras nacionales, ya pertenezcan a Centrales, o federaciones de trabajadores. Tampoco se observa esto en los gremios empresariales como unión, federación, cámara etc. En estas condiciones las negociaciones se llevan exclusivamente entre trabajadores y

empresarios de un lugar de trabajo concreto. No existe referencia ninguna a un marco de concertación general, tanto a nivel privado como a nivel público.

-Otro aspecto a considerar en Paraguay es la proliferación de sindicatos en una misma empresa o institución. Hoy día existen instituciones que cuenta con hasta 18 sindicatos de trabajadores.

-El requisito de un mínimo para poder organizar un sindicato constituye una injerencia en el derecho de los trabajadores porque la cantidad fijada por la ley en este caso representa una traba legal que coarta la posibilidad de organización de los trabajadores como lo señalamos más arriba. Por un lado, es difícil alcanzar esa cantidad por los fundadores. Por otro, cuando se la alcanza, la patronal en muchos casos destruye o lo deja fuera de la norma vigente a la organización sindical con el despido de uno de sus asociados, para que de este modo el sindicato no cuente con la cantidad mínima de asociados exigido.

-Es una verdadera catástrofe la injerencia patronal en la conformación de los sindicatos permitidas por la autoridad administrativa y avalada por el poder judicial. En la práctica, se constituye un sindicato y la autoridad administrativa del trabajo emite una resolución preventiva por 30 días, lapso en el cual se presentan las patronales a oponer objeciones y el Vice ministerio del trabajo da trámite a esas objeciones y el Poder Judicial avala dicha injerencia, al respecto existen numerosos fallos que favorecen a las patronales en contra de la Constitución, los Convenios y el propio Código del trabajo convirtiendo a las garantías en letra muerta

-Durante una huelga los trabajadores huelguistas son los más presionados pues por una parte no perciben salario durante la huelga y por otra parte pende sobre ellos la ilegalidad de la huelga, que se rige por un trámite especial equivalente al proceso de amparo.

-Las mesas tripartitas impulsadas por el VMT no consiguen resultados, porque no están reguladas normativamente y se apoyan exclusivamente en los “usos y costumbres” que se ha instalado en las relaciones entre la patronal y los sindicatos. Ésta es la razón por la que las mesas tripartitas impulsadas por el VMT llegan a realizarse solamente en un 50% por la incomparecencia de la patronal, en un contexto de ausencia de normas y, por ende, de sanciones, lo que resta es la buena voluntad de las partes, pero como hemos repetido no siempre se encuentra presente esa buena voluntad en la patronal.

#### **IV. PROPUESTAS**

1. Corresponde que el Estado ponga en efectiva vigencia los derechos de sindicalización y contratación colectiva que rigen formalmente pero en la práctica son anulados por la falta de operatividad de las instituciones del estado. El Estado debe asumir su rol protector de la parte más débil y postergada de las partes

involucradas. El empresariado debe asumir como ventaja la negociación colectiva y el buen relacionamiento con los sindicatos.

2.El movimiento sindical debe rectificar su modelo organizativo y empezar a organizarse y negociar por rama de actividades y no ya por empresas. Desde el movimiento sindical se debe encaminar una reforma hacia la sindicalización por rama y por medio de la organización se debe impulsar reformas legislativas que garanticen efectivamente el derecho a la huelga.

3.Es necesario disponer de un convenio marco de carácter general, para llevar adelante grandes acuerdos nacionales en diferentes áreas, tanto en el sector público como en el sector privado, como así también por rama de actividades económicas tales como, industria, comercio, transporte, construcción energía, etc. Los acuerdos pueden referirse a los sectores productivos ya sean metalúrgicos, farmacológicos, pesquero, docente como también contratos específicos de empresa o institución. El planteamiento requiere un sistema de coordinación que estimule la negociación en forma sincronizada y coordinada ya sea a nivel nacional regional o local en línea de desarrollo de cada sector empresarial y a nivel local de las relaciones de trabajo considerando las especificaciones del mercado, la productividad y el efectivo desarrollo de cada empresa en particular. Esto será posible mediante una diligencia pactada con los referentes sociales e institucionales del crecimiento económico social del país, con esto se mermaría considerablemente las divergencias en el campo social pues la cuestión se circunscribe en cuestiones más concretas para dar respuestas.

Para ello, el Estado debe dar el ejemplo propio, abriendo y concertando negociaciones colectivas en el sector público a nivel nacional, y de la misma forma a nivel sectorial con el sector energía, ministerios y otros. Este hecho serviría de fundamento para plantear la negociación colectiva a nivel de rama o sector productivo en el sector privado.

4.Las mesas tripartitas son un instrumento del que no se puede prescindir, pues es la forma de documentar en cierta forma las gestiones oficialmente y contar con pruebas efectivas para su momento. Resultaría oportuno se impulsara una normativa que regule la utilización de este espacio de manera que las mesas tripartitas se vuelvan un instrumento útil. Los representantes del Estado que convocan y participan en las tripartitas deberán de gozar del poder suficiente para tomar decisiones de manera integral, de esta manera la concertación saldrá fortalecida por la actitud negociadora de los funcionarios.

5.Nuestra legislación establece que los derechos establecidos en las leyes laborales son de orden público, es decir que las cláusulas pactadas y que disminuyan o perjudiquen los derechos establecidos a favor de los trabajadores, no serán consideradas válidas. También, que todo lo establecido en la legislación laboral debería cumplirse en forma irrestricta. Ejemplo, pactar salario menor que el establecido en la ley o fijar, la renuncia al derecho de gozar de las vacaciones anuales remuneradas, serán consideradas nulas. A partir de ésta consideración

también el Estado está obligado considerar la exigibilidad de la organización sindical sin establecer una cantidad mínima de fundadores y también establecer normas que limiten la proliferación de sindicatos en una misma empresa o institución, a los efectos de facilitar a los trabajadores mejorar la Negociación Colectiva por medio de la representación legal del sindicato.

6.El Ministerio podría implementar una resolución fundada en el Art. 334 del CT, estableciendo que la empresa que emplea a veinte o más trabajadores está obligadas a celebrar contratos colectivos y, por ese motivo, imponer alguna medida que haga posible iniciar el diálogo para concertar en forma perentoria.

7.El Estado en colaboración con la OIT y por medio de sus órganos pertinente debería iniciar un proceso de largo aliento con el sector empresarial para tratar acerca del rol que cumple el sindicato para obtener una regulación armónica de las relaciones laborales a través de la concertación laboral.

## ANEXO. ESTADISTICAS

### I.SINDICALIZACIÓN SEGÚN LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES 2011

a pedido del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social se solicitó a la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos incluir un módulo en el cuestionario de la EPH, de manera a contar con estimaciones del porcentaje o tasa de sindicalización en el país. Según lo expresado por la Directora de Encuestas la Lic. Norma Medina, esta pregunta en la década del 90 se formulaba a los encuestados, pero se la excluyó porque nadie la utilizaba.

Población ocupada asalariada por condición de sindicalización en la ocupación principal, según categoría ocupacional. Total País (%)

Población ocupada asalariada por condición de sindicalización en la ocupación principal, según categoría ocupacional (%).				
Categoría Ocupacional 2/	Total	Condición de Sindicalización		
		Si	No	No disponible
<b>Total País 1/</b>	<b>1.396.733</b>	<b>7,2</b>	<b>92,7</b>	<b>0,1</b>
Empleado / obrero público	296.004	27,0	73,0	-
Empleado / obrero privado	1.100.729	1,9	98,0	0,1

**Fuente:** DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares 2011

1/ No incluye los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay

2/ No incluye empleado doméstico

### II.NEGOCIACION COLECTIVA

El estudio "Dialogo Social y Tripartismo" (por Marcelo Lachi, MTJ, 2010) proporciona información estadística sobre negociación colectiva para el período 2004-2009. En este periodo se firmaron 120 contratos, a razón de 20 por año. Sólo el 2,7% del total de las empresas/instituciones que por obligación legal durante este periodo deberían haberlos implementado.

Desde el punto de vista de los trabajadores cubiertos, la proporción es del 10.8% del total ocupado en estas empresas. Por lo tanto, el 90% de los trabajadores asalariados, que por obligación legal deberían tener un CCCT, sin el amparo de este acuerdo.

En el periodo indicado tomó importante ventaja sobre el sector privado en lo que concierne a la negociación colectiva; en este tiempo consiguieron la firma de contratos en el 13,8% de las empresas/instituciones públicas que ocupan a más de 20 personas, y el 16,9% de los trabajadores empleados en ellas; mientras que por el sector privado lo consiguieron solamente el 1,9% de las empresas que ocupan a más de 20 personas y el 4,9% de los trabajadores empleados en estas. Esto implica que el 95,1% de los trabajadores del sector privado no pudieron firmar con sus empleadores un contrato de condiciones de trabajo.

En el mismo periodo estudiado, conforme lo establece el Código Laboral, los contratos deberían renovarse cada dos años. Ello no se cumple: entre las empresas publicas el 22% firmaron más de un contrato en el período, siendo irrelevante en las otras ramas (menos del 2%).

La rama económica con mayor presencia de contratos firmados es la de empresas del Estado, ya que constituyen un tercio de CCCT. Luego está la administración pública central, con casi el 20%. En el sector privado es en la industria donde hay mayor número de empresas con contratos, y el comercio el menor.

En las empresas del estado los contratos cubren a casi el 50% de los trabajadores de este sector. En la Administración pública local, se destaca el contrato firmado por la Municipalidad de Asunción que cubre al 39% de los trabajadores en instituciones locales con más de 20 empleados. Si lo eliminamos del cómputo, la cobertura en las administraciones locales se reducen al 9,8%.

Cuadro 1. Organismos públicos/privados con un CCCT (periodo 2004-2009)

	Más de 20 trab.	Con CCCT	%
Empresas/Instituciones publicas	195	27	13,8%
Empresas privadas	2.520	47	1,9%
TOTAL	2.715	74	2,7%

Cuadro 2 Cantidad de Trabajadores públicos/privados con un CCCT (periodo 2004-2009)

	Más de 20 trab.	Con CCCT	%
Trabajadores sector público	230.982 <sup>1</sup>	39.137	16,9%
Trabajadores sector privado	244.032	12.100	4,9%
TOTAL	475.014	51.237	10,8%

<sup>1</sup> Números de empresas con más de 20 empleados según datos de la Dirección de Aporte Patronal de IPS (agosto 2008). <sup>1</sup> Correspondientes a 85 instituciones de la administración central, 17 gobernaciones y 93 municipalidades con más de 20 funcionarios. Los datos referentes a las instituciones centrales son de la SFP (2008) mientras que los datos de los funcionarios de Gobernaciones y Municipalidades son extraídos del Censo de Funcionarios Público 2004. <sup>1</sup> Correspondientes a 217.570 funcionarios de la administración central, 1.538 funcionarios de las gobernaciones y 11.874 funcionarios de las municipalidades con más de 20

funcionarios. Los datos referente a las instituciones centrales son de la SFP (2008) mientras que los datos de los funcionarios de Gobernaciones y Municipalidades son extraídos del Censo de Funcionarios Público 2004.

Cuadro 3. Organismos públicos/privados con más de un CCCT para el periodo 2004-2009

	Más de 20 trab.	Con CCCT	%
Empresas/Instituciones publicas	195	3	1,5%
Empresas privadas	2.520	25	1,0%
TOTAL	2.715	28	1,0%

Fuente: Archivo CCCT del VMT, cotizantes IPS 2008, funcionarios públicos SFP 2008.

Cuadro 4. Cantidad de Trabajadores públicos/privados con más de un CCCT (periodo 2004-2009)

	Más de 20 trab.	Con CCCT	%
Trabajadores sector público	230.982	10.616	4,6%
Trabajadores sector privado	244.032	5.935	2,4%
TOTAL	475.014	16.551	3,5%

Fuente: Archivo CCCT del VMT, cotizantes IPS 2008, funcionarios públicos SFP 2008 y EPH 2008.

Cuadro 5. Organismos públicos/privados con un CCCT por rama de actividad económica. Periodo 2004-2009

	Más de 20 trab.	Con CCCT	%
Administración pública central	76	15	19,7%
Administración pública local	110	9	8,2%
Empresas del Estado	9	3	33,3%
Agricultura	144	2	1,4%
Industria	499	16	3,2%
Comercio	816	6	0,7%
Servicios	1.059	23	2,2%
TOTAL	2.722	74	2,7%

Cuadro 6, Cantidad de Trabajadores públicos/privados con un CCCT por rama de actividad económica (periodo 2004-2009)

	Más de 20 trab.	Con CCCT	%
Administración pública central	199.648	24.747	12,4%
Administración pública local	13.412	6.007	44,8%
Empresas del Estado	17.922	8.383	46,8%

Agricultura	8.090 <sup>2</sup>	587	7,3%
Industria	79.632	4.990	6,3%
Comercio	67.932	1.077	1,6%
Servicios	92.181	5.445	5,9%
TOTAL	475.014	51.237	10,8%

Fuente: Archivo CCCT del VMT, cotizantes IPS 2008, funcionarios públicos SFP 2008 y EPH 2008.

Cuadro 7. Organismos públicos/privados con más de un CCCT por rama de actividad económica (periodo 2004-2009)

	Más de 20 trab.	Con CCCT	%
Administración pública central	76	1	1,3%
Administración pública local	110	0	0,0%
Empresas del Estado	9	2	22,2%
Agricultura	144	1	0,7%
Industria	499	8	1,6%
Comercio	816	2	0,2%
Servicios	1.059	14	1,3%
TOTAL	2.722	28	1,0%

Fuente: Archivo CCCT del VMT, cotizantes IPS 2008, funcionarios públicos SFP 2008 y EPH 2008.

Cuadro 8. Cantidad de Trabajadores públicos/privados con más de un CCCT por rama de actividad económica (periodo 2004-2009)

	Más de 20 trab.	Con CCCT	%
Administración pública central	199.648	2.979	1,5%
Administración pública local	13.412	0	0,0%
Empresas del Estado	17.922	7.637	42,6%
Agricultura	8.090	541	6,7%
Industria	79.632	1.891	2,4%
Comercio	67.932	150	0,2%
Servicios	92.181	3.353	3,6%
TOTAL	475.014	16.551	3,5%

<sup>2</sup> Según datos de la EPH 2008 los trabajadores del sector agrícola que trabajan en empresas con mde 20 empleados son 4.287. Dado que los casos registrados en la EPH son muy pocos, aumentando el riesgo de error en el cálculo global, y considerando que según los registros de IPS en el 2008 los cotizantes del sector agrícola en empresas con más de 20 empleados eran 8.090, hemos preferido utilizar para nuestro análisis este último dato, pero dejando inalterada la suma total de trabajadores del sector privado que trabajan en empresas con más de 20 empleados según el EPH 2008.



Fuente: Archivo CCCT del VMT, cotizantes IPS 2008, funcionarios públicos SFP 2008 y EPH 2008.

## **BIBLIOGRAFIA**

DANIEL MENDONCA (2012) Apuntes constitucionales. Intercontinental Editora

MIGUEL ÁNGEL PANGRAZIO CIANCIO (compilador) (Edición 2005) LAS CONSTITUCIONES DEL PARAGUAY. Intercontinental Editora

HORACIO ANTONIO PETTIT. (2006) Colección: Código de Leyes. Código del Trabajo

EVELIO FERNÁNDEZ ARÉVALOS JOSÉ MORENO RUFINELLI HORACIO ANTONIO PETTIT. (2012) Constitución de la Republica del Paraguay, Comentada, Concordada y Comparada.