

Desencuentros y conflictos entre actores colectivos en la industria paraguaya*

Disagreements and conflicts among collective actors in the
paraguayan industrial sector

Marcelo Lachi | Raquel Rojas Scheffer

RESUMEN

El sector industrial paraguayo ha experimentado un importante dinamismo en la última década, crecimiento que en gran medida se debe al aumento de inversión extranjera directa y a la instalación de plantas de maquila, ya sea con capital nacional o transnacional. Estos nuevos actores empresariales han introducido un mayor nivel tecnológico y nuevas estrategias empresariales, incidiendo además en la gestión de la relación capital/trabajo. Ante este panorama, este texto discute el desarrollo de las relaciones laborales entre actores colectivos del sector industrial y los cambios en el diálogo social registrado a nivel país. Para tal fin, se recurre a entrevistas realizadas con representantes de gremios empresariales, de centrales sindicales y de autoridades gubernamentales, identificando las prácticas relacionadas con la resolución de conflictos y prestando especial atención al accionar del Estado en su rol de mediador. Se argumenta que cuando el Estado prioriza la atracción de capital extranjero al país, en detrimento de su rol de mediador y árbitro imparcial entre empleadores y trabajadores, el sistema de relaciones laborales resultante queda sumido en un conflicto de baja intensidad que es arrastrado de manera endémica. Esto, con el tiempo, termina jugando en contra del objetivo que todos los actores laborales pregonan: el desarrollo económico y social del Paraguay.

Palabras clave: relaciones laborales; tripartismo; diálogo social; sector industrial; Paraguay.

Marcelo Lachi

marcellolachi@gmail.com

Universidad Nacional de Pilar /
CEEP Germinal

Raquel Rojas Scheffer

raquelrojascheffer@gmail.com

CEEP Germinal

PARAGUAY

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Lachi, M. y Rojas Scheffer, R. (2020).

Desencuentros y conflictos entre actores
colectivos en la industria paraguaya.

Revista de la Facultad de Ciencias

Económicas, 25 (2), 109 - 127.

<http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2524568>



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas
ISSN 1668-6357 (formato impreso) ISSN
1668-6365 (formato digital) por Facultad de
Ciencias Económicas Universidad Nacional
del Nordeste (UNNE) Argentina se distribuye
bajo una Licencia Creative Commons
Atribución – No Comercial – Sin Obra
Derivada 4.0 Internacional.

* Los autores agradecen la cofinanciación del Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología del Paraguay-CONACYT, en el marco del programa PROCIENCIA y del proyecto de investigación PINV15-1146 "Industria Paraguaya: Evolución de las relaciones laborales en tiempos globalizados".

ABSTRACT

The Paraguayan industrial sector has experienced significant growth over the last decade, which has been largely due to the increase in direct foreign investment and the installation of maquila plants, either with national or transnational capital. These new business actors have introduced a higher technological level and new business strategies, having an impact on the management of the capital/labor relationship. Against this background, this text discusses the development of labor relations between collective actors in the industrial sector and the changes in social dialogue registered at the national level. To this end, we draw on interviews with representatives of business chambers, of national trade unions and of the government, identifying practices related to conflict resolution and paying special attention to the role of the State. It is argued that when the State prioritizes the attraction of foreign capital, to the detriment of its role as mediator and impartial arbitrator between employers and workers, the resulting labor relations system remains enveloped in an endemic low-intensity conflict. And this, over time, hinders the achievement of the objective that all labor actors aim: the economic and social development of Paraguay.

Keywords: labor relations; tripartism; social dialogue; industrial sector; Paraguay.

1. INTRODUCCIÓN

En la última década la industria manufacturera paraguaya ha presentado un importante crecimiento tanto en diversidad productiva como en cuanto al nivel de exportaciones. El renovado protagonismo de este sector se debe en gran medida al incremento de la inversión extranjera y a la instalación de plantas maquiladoras que han impulsado una mayor vinculación con los mercados transnacionales. En este contexto, las exportaciones de manufacturas paraguayas han superado por primera vez la marca de mil millones de dólares en 2018 (Rojas, 2019, p. 16) y las empresas maquiladoras – responsables del 55% de esas exportaciones – han cuadruplicado su presencia en el país, pasando de 42 en 2013 a 173 en 2018 (Arce & Rojas, 2020, p. 406).

Estos nuevos sujetos empresariales – industrias de capital extranjero deslocalizadas en territorio paraguayo y empresas (de capital nacional o transnacional) que operan bajo el régimen de maquila – han aportado nuevas tecnologías, prácticas y estrategias empresariales al modelo industrial paraguayo tradicional. Nuevas maneras de entender la producción y, por ende, nuevas formas de gestionar la relación capital/trabajo, lo cual tiene incidencia no solo en los métodos productivos, sino también en las relaciones laborales, introduciendo nuevas pautas y nuevos procesos organizacionales.

Este artículo se propone discutir el desarrollo de las relaciones entre actores laborales colectivos del sector industrial – gremio empresarial, movimiento sindical y Estado – y los cambios en el diálogo social registrado a nivel país. Se identifican las prácticas relacionadas con la resolución de conflictos, tales como la utilización de los instrumentos tripartitos de negociación, brindando especial atención al accionar del Estado en su rol de mediador. Para tal fin, este trabajo se apoya en entrevistas realizadas con representantes de gremios empresariales, de centrales sindicales y de autoridades gubernamentales¹ a cargo de procesos productivos y relaciones laborales, a más de datos estadísticos y fuentes secundarias.

2. RELACIONES LABORALES Y CONFLICTO CAPITAL/TRABAJO

El estudio de las relaciones laborales se deriva de las *relaciones industriales*, campo de estudio que, según John T. Dunlop – quien se dedicó a su análisis en los años 50s del siglo pasado – puede describirse como como “las complejas interrelaciones entre gerentes (*managers*), trabajadores y agencias de gobierno”² (Dunlop, 1958, v). Dunlop dedicó gran parte de su trabajo a analizar las reglas que regulan las interacciones entre estos actores, señalando que a pesar de las diferencias que pueden presentarse según los diferentes contextos en los que éstas maduran, su finalidad es siempre la misma, a saber: definir el estatus de los actores y gobernar su conducta en el lugar de trabajo (ibid., viii).

Dunlop parte de un abordaje funcionalista basado en las teorías de Parson, por lo cual interpreta el conflicto no como parte integrante del sistema de las relaciones industriales, sino más bien como algo problemático y que debe ser evitado. De hecho, al final de su libro sobre *Sistemas de relaciones industriales* (1958), señala que su finalidad es brindar un marco analítico que permita un abordaje de las relaciones laborales que libere de la “preocupación, si no obsesión, con la paz y guerra en el terreno laboral” (Dunlop, 1958, p.380). Según Dunlop, la lucha industrial no es nada más que un “síntoma” derivado de otros procesos de mayor relevancia, tales como la creación de reglas y su administración en un contexto industrial determinado (ibid.).

Por el contrario, Katz, Kochan & Colvin (2015) consideran natural la existencia de conflictos entre empleados y empleadores, los que se derivan del choque de intereses económicos. Esto ocurre en tanto los trabajadores buscan permanentemente aumentar sus salarios y su seguridad en el empleo, mientras que los empleadores intentan reducir los costos y maximizar su margen de ganancia. Afirman que, desde su propuesta teórica, “*este conflicto no es visto*

¹ Los nombres propios de los entrevistados y las referencias directas a los organismos públicos o privados que representan han sido removidos a fin de garantizar su anonimato. Hemos tomado esta decisión porque, aunque todos los actores hayan accedido voluntariamente a responder a las preguntas, podrían verse expuestos con algunas intervenciones. Más detalles sobre los entrevistados se encuentran luego de las referencias bibliográficas.

² Original en inglés. Traducción propia de los autores para ésta y todas las demás fuentes en inglés utilizadas.

como algo patológico” (Katz, Kochan & Colvin, 2015, p. 11),³ aunque reconocen que la sociedad busca constantemente limitar su intensidad mediante la aplicación de un sistema de leyes laborales.

Es justamente aquí donde el rol del gobierno se demuestra central, en cuanto es el actor que diseña, implementa y controla el cumplimiento de la normativa que media las relaciones entre empleadores y trabajadores. Por ejemplo, el Estado promulga leyes que establecen los requisitos y funciones de los sindicatos, o bien, interviene directamente en huelgas u otras disputas laborales. Su accionar, en consecuencia, incide directamente en el conflicto laboral.

Además, otra de las funciones del gobierno es definir las estrategias de desarrollo que van moldeando el panorama económico de un país, estableciendo por ejemplo normas e incentivos para atraer la inversión extranjera, lo que finalmente afecta tanto la producción como el mercado laboral nacional. También está a su cargo impulsar políticas de educación, de inserción laboral, y de seguridad social. En fin, la autoridad gubernamental, a través de distintas herramientas y prácticas, regula el conflicto de intereses existente entre capital y trabajo.

En este sentido, y como señala Dombois (1999, 17): “[l]as disposiciones legales, la representación colectiva de intereses y la negociación de contratos colectivos son los principales pilares de las relaciones laborales que sirven para aliviar la asimetría estructural existente entre dueños del capital y fuerza laboral, para investir de un corsé social institucional a los procesos del mercado de trabajo”.

3. ACTORES COLECTIVOS DEL DIÁLOGO SOCIAL EN PARAGUAY

Desde la segunda mitad del siglo XX el diálogo social entre los actores colectivos se ha instalado como un instrumento esencial en las relaciones laborales. Este se desarrolla en diferentes niveles, por ejemplo, dentro de una empresa específica, a nivel de rama económica, o bien, a escala nacional. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que diálogo social comprende “todo tipo de negociaciones y consultas –e incluso el mero intercambio de información– entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.”⁴ Se trata entonces de una herramienta que permite la participación de los distintos grupos de interlocutores en las decisiones que los afectan directamente, contribuyendo de esta manera a perfeccionar la estructura democrática del país (Denis, 2005, p. 122).

En Paraguay el diálogo social no sólo se encuentra legalmente reconocido, sino que tiene rango constitucional: la Constitución Nacional (1992) declara en su Artículo 97 que “[...] el Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación”,

³ Cursivas en el original.

⁴ Véase <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>

comprometiendo de esta manera la acción pública a la promoción del diálogo y la búsqueda de soluciones compartidas entre actores laborales.

Ahora bien, pese a este reconocimiento, el diálogo social no se ha desarrollado hasta ahora efectivamente en el país. Al respecto, Lachi & Rojas Scheffer (2017) señalan que, a pesar de las muchas mesas de diálogo nacional instaladas después desde el regreso de la democracia al país (1989), ninguno de los gobiernos que se sucedieron en estas tres décadas demostró una verdadera voluntad para resolver los problemas sociales y económicos a través del diálogo y la búsqueda de acuerdos compartidos entre diferentes actores políticos y sociales. Es más, la autoridad gubernamental se ha limitado simplemente a escuchar las posturas de los otros actores, para después tomar, de manera autónoma, las decisiones que a su criterio son las más convenientes para el país (Lachi & Rojas Scheffer, 2017, pp. 211-212).

Esta práctica ha resultado en la ampliación del desequilibrio de fuerzas entre trabajadores y empleadores, situación que ya venía arrastrándose desde la dictadura stronista (1954-1989), durante la cual el gobierno demostró una actitud particularmente favorable hacia los gremios empresariales, a la par que actuaba de manera represiva contra los trabajadores. Con el regreso de la democracia los nuevos gobiernos tampoco han asumido plenamente su rol de mediador entre estos actores, lo que ha terminado favoreciendo al sector empleador en gran parte de las políticas laborales impulsadas. Esto se evidencia a través de una rápida caracterización de los protagonistas de las relaciones laborales colectivas en Paraguay.

3.1 El sector sindical

Aunque los inicios del movimiento sindical paraguayo se remonten hasta las últimas décadas del siglo XIX, fue principalmente a partir de los años cincuenta del siglo XX, con la instauración de la dictadura del Gral. Stroessner, que empezó a definirse claramente el rol que el sindicalismo asumiría en las relaciones laborales del país. Durante el periodo dictatorial (1954-1989) el movimiento sindical fue primero reprimido –con arrestos y expulsiones de dirigentes sindicales durante la huelga de 1958– y posteriormente cooptado, a través de la intervención de la única central sindical activa en esa época, la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT), que fue transformada en el brazo corporativo del régimen (Barboza, 1995). Fue solamente en 1985 que el sindicalismo libre pudo resurgir con la instalación de la Mesa Intersindical de Trabajadores (MIT), organización sindical independiente y no reconocida por el régimen, que actuó como instrumento obrero contra la dictadura hasta su caída en 1989 (González Bozzo-Iasco, 2013).

Con la vuelta a la democracia el sindicalismo paraguayo gozó unos años de auge que permitieron la reactivación de la CPT y la fundación de 2 nuevas centrales: la Central Nacional de Trabajadores (CNT), de inspiración cristiana, y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), fundada por grupos que se habían aglutinado al interior del MIT a finales de la dictadura

(Céspedes, 2009, pp. 164-165). Fue en estos primeros años de democracia que el movimiento sindical tuvo su momento de mayor protagonismo, con un crecimiento exponencial en las afiliaciones, pasando de 20.815 afiliados en 1987 a casi 120.000 diez años después (Céspedes, 2000, p. 19). Además, en este período se obtuvieron importantes protecciones legales, como la inclusión de derechos laborales en la nueva Constitución Nacional de 1992 (Arts. de 86 a 102) y la aprobación de un nuevo Código Laboral (Ley 213/1993).

Fue esta una etapa de grandes e importantes cambios, pero también de breve duración, a la cual siguió un inmediato declive después de que salieran a la luz sonados casos de corrupción que involucraban a algunos de los principales dirigentes sindicales, como el caso del Banco Nacional de Trabajadores (BNT) y desviación de fondos para un proyecto comunitario proveído por la Central Vasca ELA. Estos sucesos contribuyeron en gran medida a que el sindicalismo paraguayo perdiera credibilidad e incidencia (Lachi & Rojas Scheffer, 2017, p. 43).

Así, desde finales de la década de los noventa del siglo XX, el nivel de sindicalización fue bajando de manera precipitada mientras que, paradójicamente, la cantidad de centrales sindicales se incrementaba exponencialmente. Actualmente, con una tasa de sindicalización alrededor del 6,3% (según datos de la EPH 2019), existen ya diez centrales sindicales en el país. A las tres ya señaladas se unieron: la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP), la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Confederación de la Clase Trabajadora (CCT), la Confederación Nacional de Trabajadores (CONAT), la Central Nacional de Trabajadores Legítima (CNT-L), y la Central Obrera y de Transporte del Paraguay (COTP). Si se considera que además existen sindicatos de gran tamaño que no están afiliados a ninguna de esas centrales – principalmente en el sector público – se evidencia aún más la debilidad y la limitada incidencia de las centrales sindicales en el mundo del trabajo, lo que finalmente repercute de manera importante en el diálogo social con el gobierno y los empleadores.

3.2 EL gremio empresarial

Mientras que el movimiento sindical fue duramente reprimido durante la dictadura stonista, las organizaciones empresariales, muy por el contrario, se transformaron rápidamente en aliadas del gobierno autoritario.

Los principales gremios empresariales de hoy ya estaban activos durante la dictadura. Nos referimos a la Asociación Rural del Paraguay (ARP), fundada en 1885 como Sociedad Ganadera Paraguaya y que adquirió su denominación actual en 1938; la Unión Industrial Paraguaya (UIP), fundada en 1936, y que como su nombre señala reúne a los industriales nacionales y extranjeros radicados en el país; y la Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (FEPRINCO), fundada en 1951. Si bien esta última abarca todos los sectores econó-

micos, el sector comerciante ha sido históricamente el que mayor peso ha tenido en su interior (Lachi & Rojas Scheffer, 2017, p. 46).

Empresarios reunidos en estos espacios se convirtieron rápidamente en uno de los principales estamentos en actuar como sostén del gobierno del Gral. Stroessner. Según Masi (2006), los grandes productores y acopiadores agropecuarios fueron importantes aliados del régimen, el que a su vez les premió con concesiones gratuitas de grandes extensiones de tierra, fácil acceso a créditos, y exoneraciones impositivas. También dieron su apoyo al gobierno dictatorial los importadores, que recibieron una apertura comercial *sui generis* y tasas de cambio favorables, así como los contratistas del Estado, que pudieron acumular notables riquezas a través de la construcción de Itaipú (Masi, 2006, p. 21). Este proceso de integración empresariado-poder político se configuró desde ambos lados, en cuanto las relaciones gobierno-empresarios-grupos de poder económico se construyó a través del copamiento de las organizaciones empresariales por parte de los miembros del partido de gobierno (Asociación Nacional Republicana, ANR), así como a través de la inclusión de algún representante de la élite gobernante como “accionista” de las empresas que se presentaban a licitación, elevando así sus chances de ganar (Borda, 2015, p. 325).

Si bien la caída del stronismo obligó a los gremios empresariales a convertirse nuevamente en actores autónomos en las relaciones laborales (ibid., 342), la condición privilegiada de las organizaciones empresariales en sus relaciones con el gobierno no se modificó completamente con la llegada de la democracia. Los nuevos gobiernos democráticos mantuvieron ciertas relaciones heredadas del régimen anterior con la élite político-empresarial-rentista, que siguió siendo fuertemente favorecida en sus relaciones con el Estado. En esta línea, se mantuvieron concesiones económicas al empresariado e ingresaron en el gabinete del Ejecutivo conocidos empresarios locales (Barboza, 1995, p. 110). De esta manera, el estado se volvió aún más permeable a las demandas de este sector (Céspedes, 2009, p. 87).

Esta dinámica ha continuado con intensidad más o menos variable hasta la actualidad, según la tendencia política del gobierno de turno, garantizando al empresariado un rol dominante en las relaciones laborales.

3.3 EL estado

Como señala Rosembaum (2001, p. 76), el rol del Estado en el sistema de relaciones colectivas de trabajo tiene varias aristas: por un lado, es la instancia reguladora de los derechos colectivos; por otro, tiene la competencia de vigilar y controlar que se cumplan las normas laborales; y, por último, ejerce la función de juez o mediador entre el empresariado y los trabajadores.

Así, a fin de implementar la función de mediador de intereses opuestos y potencialmente conflictivos (trabajo/capital), el Estado elabora y promulga leyes que garantizan la igualdad de derechos y condiciones para los actores en las relaciones laborales, actúa para garantizar la

aplicación de esas normas mediante organismos administrativos y jurisdiccionales públicos, y también se encarga de convocar y llevar adelante mesas de diálogo y comisiones o reuniones tripartitas de variado alcance (nacional, sectorial o particular). Además, impulsa propuestas de concertación social con los actores laborales para que, a través del diálogo, se pueda llegar a acuerdos sobre temas de importancia estratégica para el desarrollo socioeconómico del país.

Dicho esto, ha sido particularmente en su función mediadora que el Estado paraguayo ha tenido importantes fallas desde el inicio del periodo democrático. Al respecto, hemos señalado que los gobiernos post 1989 continuaron incluyendo a conocidos empresarios en varias cartetas del gabinete presidencial, principalmente en lo que se refiere a los ministerios relacionados con la conducción económica del gobierno. A la vez, no fue aplicada una práctica similar con los dirigentes sindicales,⁵ ni se tomaron en cuenta propuestas procedentes de esos sectores para definir las políticas económicas o laborales del Gobierno.

De hecho, el rol de intermediación en el diálogo nacional fue constantemente rehuido por parte del Poder Ejecutivo que nunca participó de manera directa en las mesas de diálogo instaladas, enviando en su lugar a representantes del Viceministerio del Trabajo⁶ o de la Secretaría del Función Pública quienes carecían de poder para asumir compromisos en nombre del gabinete o de la presidencia. Esto ocasionó en varias ocasiones que, mientras se debatía un tema en una instancia de diálogo, el Ejecutivo y el Parlamento se encontraban sancionando y promulgando leyes sobre esa misma problemática, totalmente a contramano de lo que se estaba discutiendo con los actores laborales (Lachi & Rojas Scheffer, 2017, p. 56).

4. INSTRUMENTOS TRIPARTITOS

La propia Constitución Nacional, en su artículo 97, reconoce explícitamente la posibilidad de concertar Convenios Colectivos de Trabajo, derecho posteriormente reforzado con los artículos 326 al 349 del Código Laboral (Ley 213/93), que además impone como obligatoria la contratación colectiva en empresas con más de 20 empleados (Art. 334). Este mismo artículo constitucional también establece el compromiso del Estado con la solución conciliatoria de los conflictos, aunque aclarando que ésta será optativa. Al respecto, conviene señalar que solamente en 2013, con la sanción de la Ley 5.115 que “crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social” este derecho ha sido codificado. De todas maneras, durante décadas, las mesas tripartitas entre trabajadores, empleadores y el gobierno habían estado funcionando en el Viceministerio del Trabajo (dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo hasta 2013),

⁵ La única excepción al respecto constituye el gobierno de Fernando Lugo (2008-2012), en el cual varias figuras técnicas y políticas cercanas al movimiento sindical ocuparon cargos relevantes en el Viceministerio del Trabajo. Tal fue el caso del Director del Trabajo (el cargo más importante después de Viceministro) que estuvo ocupado por Filemón Delvalle, abogado laborista cercano a la CNT.

⁶ Hasta la creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) en 2013 (Ley 5115), los temas laborales estaban a cargo del Viceministerio del Trabajo, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT).

precisamente con la finalidad de resolver los conflictos laborales o promover la negociación colectiva (Lachi & Rojas Scheffer, 2017, pp. 27-29).

Ahora bien, toda esta enunciación de derechos pocas veces llega a efectivizarse en la práctica. Así, aunque la normativa vigente prevé la obligatoriedad de la negociación colectiva en empresas con más de 20 empleados, ésta ha sido más bien la excepción antes que la regla. De hecho, en la década comprendida entre 2001 y 2010, solamente el 4,3% del total de las empresas privadas con más de 20 empleados⁷ – quienes empleaban al 8,3% del total de trabajadores en empresas de este tamaño – habían firmado al menos un contrato colectivo, y a su vez, menos de la mitad de este conjunto había renovado su contrato al menos una vez en la década (Lachi & Rojas Scheffer, 2017, pp. 99-104).

Por su parte, las reuniones de mesas tripartitas tampoco aparecen como una práctica difundida. La Dirección del Trabajo las convoca a partir de denuncias de un trabajador o de un sindicato ante violaciones de las normas laborales, buscando una solución concertada. Sin embargo, en caso que no haya acuerdo entre las partes, el único camino que queda es acudir a los tribunales del trabajo, dado que estas mesas no generan obligación para los involucrados. Según los datos brindados por Lachi & Rojas Scheffer (2017), en el periodo 2001-2010 se realizaron 2.176 tripartitas que involucraron al 4,2% de trabajadores del sector privado (ya sea de manera directa o a través de su organización sindical). A su vez, este porcentaje demuestra una gran variabilidad dependiendo del tamaño de la empresa. Así, mientras sólo 0,12% de aquéllos que trabajan en establecimientos con menos de 20 trabajadores accedieron a reuniones tripartitas, este porcentaje se eleva a 19% para aquéllos que se desempeñan en empresas con 20 y más empleados (*ibid.*, 154, 200).

Pues bien, tanto los datos sobre los contratos colectivos como los de las mesas de resolución de conflictos evidencian un diálogo tripartito de escasa incidencia en el mundo del trabajo, situación que encuentra explicación en buena medida en la asimétrica relación de fuerzas entre los actores laborales.

Las centrales sindicales, al ser consultadas sobre las mesas tripartitas para la resolución de conflictos, no relatan experiencias positivas. Es más, uno de los dirigentes sindicales entrevistados no solamente acusa a las empresas de evitar las tripartitas, prefiriendo llevar los casos a los tribunales del trabajo –a sabiendas de la dificultad que esto genera para el trabajador debido a los costos y tiempos del proceso–; sino que además señala a la propia autoridad del trabajo como cómplice de esta situación, acusándola a su vez de no cumplir con su rol de mediador/árbitro en las relaciones laborales.

“Cuando denunciamos a esta empresa al ministerio, estos se hacen el chanchorengo y ni intervienen ni hacen nada por los trabajadores. Llamamos a una tripartita y el patrón no viene nomás, y no pasa nada porque este es un ministerio que no sirve para nada. La patronal no viene y si tiene un abogado le dice que

⁷ Según la base de datos del Instituto de Previsión Social, que registra a los trabajadores formales del país.

vaya nomás a los tribunales, que ahí vamos a lidiar. Y en los tribunales pierde el trabajador porque el juicio es largo y cuando el trabajador se cansa, la patronal le ofrece algo y se termina ahí”. (Dirigente sindical)

Las autoridades del MTESS, por su parte, rechazan esta acusación y declaran no encontrar mayores fallas en sus procedimientos ni en los de la institución predecesora (el Vice-ministerio del Trabajo, que dependía del MJT). Es más, en contraposición a lo señalado por el dirigente sindical, el representante gubernamental entrevistado asegura que el MTESS cumple con su función de mediar entre los actores laborales, desempeñando un papel completamente imparcial.

[En la tripartitas] hay un acompañamiento en el sentido de cuidar todos los términos y de cuidar que ambas partes encuentren justicia [...] Todas las personas que acuden al Ministerio son atendidas y se busca darle un seguimiento al caso. Actualmente una persona que tuvo una desvinculación por A o B motivo y cree injusta la desvinculación, la dirección de trabajo tiene departamentos los cuales asesoran, llámese para hacer el cálculo de desvinculación, llámese para mediación. [...] Por lo general, las denuncias son individuales, son particulares y no se descuidan ninguna de esas, sino se presta atención como debe de ser. (Representante gubernamental)

A pesar de la falta de datos actuales disponibles sobre los procesos de negociación colectiva en el país – particularmente sobre reuniones tripartitas y contratos colectivos activos – queda claro que estos procesos aún tienen una incidencia limitada en el sistema de relaciones laborales paraguayo. Y si bien es imposible verificar las declaraciones del dirigente sindical, el desequilibrio de fuerzas entre trabajadores y empleadores y la costumbre del gobierno de trabajar más de cerca con empresarios, que a su vez se involucran directamente en el gabinete, probablemente termine influenciando la situación de escaso diálogo entre estos actores, ya que la parte más fuerte no necesita recurrir a la negociación para alcanzar resultados deseados.

Ahora bien, esta situación no sólo tiene un efecto negativo para los trabajadores, el actor más débil, sino que termina repercutiendo en el propio sistema de relaciones laborales. Esto ocurre debido a que la falta de espacios de búsqueda de soluciones compartidas deviene en un contexto de conflicto permanente, generando un ambiente de desconfianza y afectando finalmente a la economía en su conjunto.

5. SINDICATO Y GREMIOS EMPRESARIALES: EN CONFLICTO PERMANENTE

Las respuestas proporcionadas por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales entrevistados en el marco de este trabajo ilustran el ambiente de desconfianza recién mencionado. En ellas se observa que existe una postura antagónica y una rivalidad permanente entre estos actores, lo cual dificulta enormemente el diálogo y la negociación.

Así, los representantes de las organizaciones empresariales afirman que los sindicatos son innecesarios, dado que las leyes laborales ya establecen todos los derechos que corresponden a los trabajadores. Lo hacen además de una manera clara y directa, dicen los entrevistados, por lo que no se necesita la intermediación de ninguna organización que los represente. Es más, los sindicalistas son presentados como haraganes y como un estorbo para la producción; y los sindicatos, como un elemento que hace al país menos atractivo para inversores extranjeros.

“Con los sindicatos no se trabaja luego; de hecho, no hay una relación. Creo que Paraguay tiene todavía ese beneficio o esa oportunidad de que tiene las leyes claras y que lidia directamente con el empleado, que no necesita un montón, un cúmulo de gente que le represente, cuando es todo tan sencillo: solo 8 horas laborales, tenés tu ingreso, está IPS, como manda la Ley. Entonces Paraguay no tiene todavía – y espero que siga no teniendo – esa moda de sindicalizarse, ni reclamar un derecho cuando las leyes son tan claras. Creo que por ese lado también les atrae [a los inversores extranjeros] que esto sea así, que no tienen que lidiar con un cúmulo de gente que realmente no quiere trabajar, que está para estorbar, no está para producir”. (Dirigente de gremio empresarial)

Por su parte, los dirigentes sindicales señalan que la escasa presencia de sindicatos en el sector privado, y particularmente en el sector industrial, se debe a la actitud persecutoria de los empleadores. Relatos de incumplimiento de derechos colectivos, necesidad de organizarse en la clandestinidad y despidos injustificados por querer formar un sindicato aparecen repetidamente en sus intervenciones.

“La dificultad que encuentran [los trabajadores que quieren sindicalizarse] es su patrón inmediato, que no permite sindicato dentro de la empresa [...] El simple deseo de sindicalización ya se persigue. Hoy tenemos en formación un sindicato en una empresa frigorífica y los compañeros tienen que formar en la clandestinidad el sindicato por temor a ser despedidos si son descubiertos. En la industria es muy difícil, prácticamente imposible formar sindicato”. (Dirigente sindical)

“Nosotros hemos hecho varios intentos para lograr acercarnos a trabajadores del sector industrial y consideramos que es uno de los sectores en los que más se puede verificar la política antisindical vigente en nuestro país. En realidad, las empresas del sector industrial no toleran la existencia de organizaciones sindicales en sus empresas. Creemos que son los lugares en donde menos condiciones existen y en donde más se ven violados los derechos a la organización que tienen los trabajadores”. (Dirigente sindical)

“El sector industrias y el sector comercio son sectores que no admiten prácticamente sindicatos. No es que no se forman sindicatos porque no se quiere, sino porque no se puede. Es muy delicado porque persiguen mucho”. (Dirigente sindical)

Ahora bien, mientras que los sindicalistas señalan que la formación de nuevos sindicatos en el sector industrial es una tarea prácticamente imposible, un representante del gremio empresarial presenta un panorama diametralmente opuesto. Según esta persona, el 80% de las industrias paraguayas tendrían sindicatos activos, y los casos de no sindicalización responderían más bien al reducido tamaño de la empresa,⁸ en combinación con la falta de interés de los trabajadores en esta forma organizativa.

“El 80% de las industrias tiene sus trabajadores sindicalizados [...] hay industrias que tienen pocos empleados y no pueden tener sindicatos. Además, al empleado ahora no le interesa sindicalizarse porque tiene que contribuir con el sindicato y una serie de cosas. Yo creo que esa es la realidad. Pero donde hay más de 40 o 50 obreros, casi todos están sindicalizados”. (Dirigente de gremio empresarial)

Teniendo en cuenta el dato sobre densidad sindical presentado más arriba – del orden del 6,3%, porcentaje que además se debe en gran medida a la sindicalización del sector público – resulta poco probable que el panorama presentado por el dirigente del gremio industrial sea acertado, inclusive teniendo en consideración la gran incidencia de micro y pequeñas industrias en el sector secundario. Otra manera de cotejar este dato es a partir de los contratos colectivos en industrias con más de 50 empleados, asumiendo que, en caso de tener un sindicato, éste habría presionado para la firma de un instrumento de estas características⁹. Según la base de datos utilizada para el estudio de Lachi & Rojas Scheffer (2017), entre 2001 y 2010 existían 181 industrias con más de 50 trabajadores, y de éstas, sólo 21 (el 11,6%) tenía un contrato colectivo de trabajo, cubriendo al 24,2% del total de trabajadores del sector.

⁸ Conviene recordar que según la legislación laboral actual se necesita un mínimo de 20 trabajadores para la creación de un sindicato por empresa (Ley 213/93, Art. 292) y que, según datos del Censo Económico (CEN) 2010 de la DGEEC, el 89% de las industrias activas corresponden a micro y pequeñas empresas, es decir, cuentan con menos de 20 empleados.

⁹ Según el Art. 334 del Código Laboral Vigente (Ley 213/93) toda empresa que emplea a 20 o más trabajadores está obligada a establecer un contrato colectivo, a ser firmado con el sindicato en caso exista uno activo en el establecimiento.

6. EL ROL DEL ESTADO EN LAS RELACIONES LABORALES

El tercer actor en las relaciones laborales es el Estado que, como señalamos anteriormente, regula las relaciones laborales y actúa como contralor para asegurar el cumplimiento de leyes y reglamentaciones. También se desempeña como mediador en los conflictos que puedan surgir entre trabajadores y empleadores – y sus organizaciones – buscando equilibrar esta relación asimétrica, incidiendo además en la matriz económica del país al estimular el desarrollo de una u otra área a través de sus políticas públicas.

Pero ¿cómo hace el Estado para cumplir todas estas funciones, algunas de las cuales parecen encontrarse en contradicción con otras? ¿Se erige como un árbitro imparcial entre trabajadores y empleadores o más bien, de cara a procesos de globalización – y con la intención prioritaria de atraer inversión extranjera – va cambiando su manera de relacionarse con los otros actores?

De hecho, y como ya ha sido señalado, el Estado paraguayo ha sido históricamente más permeable a los intereses del sector empresarial, situación que fue profundizada durante el régimen stronista y que vio poca o ninguna modificación con la vuelta de la democracia al país. Esta postura más inclinada hacia el sector empresarial se ha manifestado a través de la inclusión de empresarios en puestos clave del gabinete en los distintos gobiernos de la transición democrática, y se ha visto profundizada durante la presidencia de Horacio Cartes (2013-2018), quien fijó como una de las principales metas de su gobierno la atracción de capital extranjero al país (Lachi & Rojas Scheffer, 2015; Palau, 2014, pp. 49-50). Esta actitud pro-empresarial es justamente una de las principales críticas que el movimiento sindical paraguayo hace al Estado y, concretamente, a su principal brazo institucional en este tema: el Ministerio del Trabajo.

En este contexto, los dirigentes sindicales no escatiman críticas, acusando a este Ministerio de actuar de manera antisindical y en clara violación al rol de árbitro imparcial que debería guiar su función. Según relatan, el gobierno actúa abiertamente a favor del empresariado, debilitando así la acción sindical tanto de manera directa – impidiendo la formación de nuevas organizaciones – como indirecta, al no investigar a fondo denuncias hechas por los trabajadores. En este marco, acusan al Ministerio de actuar como cómplice del sector empresarial ante graves incumplimientos de derechos laborales, como se observa en los siguientes extractos de entrevistas:

“Lejos de cumplir el rol de contralor del cumplimiento de las leyes, [el MTESS] se convirtió en un instrumento represivo, por un lado, al coartar las posibilidades u obstruir el proceso de legalización de los sindicatos, causando un enorme daño al movimiento sindical; y, por otro lado, porque desde el momento en que los trabajadores organizados en sindicatos recurren al Ministerio, este actúa como cómplice de la patronal o del Estado”. (Dirigente sindical)

“En el IPS a veces no les inscriben los patrones a los trabajadores. Como es por ley eso, tienen que inscribirle legalmente, el patrón está obligado, pero no inscriben nomás. Y el Ministerio no interviene, no hace absolutamente nada, y entonces el trabajador está desprotegido en ese terreno. Las empresas sacan ventajas en todo lo que sea favorable para ellos”. (Dirigente sindical)

Como resulta evidente, las autoridades gubernamentales rechazan estas acusaciones, argumentando por su parte que la acción del Ministerio del Trabajo se enfoca en coadyuvar al desarrollo de la industria paraguaya y el progreso del país, sin por ello dar prioridad a un actor u otro. Señalan que el MTESS trabaja activamente en proyectos que benefician a ambos sectores, impulsando el crecimiento productivo, por un lado, y brindando capacitación para la fuerza de trabajo, por el otro. Reafirman además su compromiso con la mediación y el diálogo social para reducir el conflicto y fortalecer el entendimiento entre los actores laborales, buscando solucionar de manera armónica cualquier diferencia que pudiera surgir entre las partes.

“Aquí todos los días asisten las centrales, tienen las puertas abiertas lo mismo que los gremios empresariales, hay una cantidad inmensa de proyectos con ambos gremios. [...] Hay que perder el miedo de que el Ministerio de Trabajo es una entidad que te persigue o que busca solamente darle los beneficios al empleador o darle beneficios al empleado, o sea, el Ministerio de Trabajo es una entidad de acompañamiento para el desarrollo de las políticas públicas en cuanto a fomentar la mediación, fomentar el diálogo social, fomentar la tolerancia”. (Representante gubernamental)

Aún asumiendo que cuando media los conflictos el Ministerio se comporta de manera imparcial, al consultar sobre las principales líneas de trabajo y prioridades de la institución, se evidencia un enfoque más alineado con el sector empresarial. En este marco, los puntos mencionados como prioritarios se centran fuertemente en ayudar a los empleadores a conseguir fuerza de trabajo capacitada y en garantizar un entorno productivo favorable y una seguridad jurídica que atraiga más inversiones hacia el país. Las acciones dirigidas hacia los trabajadores se limitan a ofrecer puestos de trabajo, sin mayores acciones que permitan velar por el cumplimiento de los derechos. En cierta medida, asegurar un mejor ambiente para las inversiones productivas se vuelve mucho más relevante que garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

“Actualmente la mano de obra calificada es escasa, entonces la capacitación para el trabajo es el eje principal al cual debemos apuntar a través de nuestras instituciones de capacitación. Llámese SNPP o SINAFOCAL [...] ¿Por qué? Porque el principal problema que encuentran las empresas que quieren apostar en Para-

guay es la mano de obra calificada y entendemos eso, los números nos indican eso, entonces debemos trabajar en dar mano de obra calificada en aumentar la que actualmente existe, nosotros vamos a apuntar eso. [...] Toda la mano de obra que necesite una inversión privada tiene que generarse a través del Ministerio de Trabajo. Entiéndase a través de la Dirección General de Empleo y entiéndase capacitación para esa mano de obra a través de los institutos que dan capacitación para el trabajo”. (Representante gubernamental)

Este tipo de desarrollo se ve con aún más claridad en el caso de la maquila, presentada como un sector que no sólo ofrece numerosos puestos de trabajo, sino también grandes beneficios, aportando como ningún otro al avance del país o comunidad donde sus plantas se instalan. Con este discurso “triumfalista y benefactor”, dicen Mariscal & Pacheco (1988, citados por Quintero Ramírez, 2016, p. 333), la industria maquiladora se presenta como un actor preocupado por sus trabajadores y sus comunidades, logrando así mayor apoyo gubernamental.

“En mi comunidad no había servicio eléctrico, ni servicio de agua potable. ¿Qué hice yo? Fui y hablé con el Intendente y le dije: Che, yo necesito que mis obreros, a las 6 de la tarde cuando es invierno, puedan esperar ómnibus en una parada que tenga iluminación eléctrica. Entonces todas esas mejoras, de que mis vecinos tengan ahora agua potable, tengan instalación eléctrica, que tengan una parada de ómnibus con lo básico, ni siquiera le estas pidiendo... nada. [...] Mi fábrica estaba en camino de arena y ahora está asfaltado, eso es bueno para todos. No es solamente para el traslado de mis productos, sino que es para la comunidad”. (Dirigente de gremio empresarial)

Los representantes sindicales, por su parte, manifiestan un gran escepticismo ante este tipo de declaraciones. Según ellos, las condiciones en las empresas maquiladoras son aún peor que el resto del sector industrial, principalmente en lo que al derecho de organización respecta.

“No vemos [en la maquila] posibilidad de, por lo menos en corto tiempo, que se den las condiciones para que se impulse la construcción o el desarrollo de la conciencia para organizar sindicatos de manera masiva. Por un lado, porque no podríamos nosotros de manera irresponsable arriesgar a los compañeros, porque la sola mención de la sindicalización significa el despido de esos trabajadores. [...] No existe [en la maquila] negociación colectiva. Lo que existe son acuerdos individuales, en donde, como es lógico suponer, las condiciones son de imposición para los trabajadores”. (Dirigente sindical)

Llama la atención que los representantes gremiales del sector empleador declaran no conocer este tipo de críticas de parte de las organizaciones de trabajadores. Es más, aseguran que todos los derechos laborales son cumplidos cabalmente en la industria maquiladora.

“No hay problemas, que yo sepa, de parte de los sindicatos. Lo que ellos no aceptan es bajar los estándares estipulados en las convenciones internacionales: ni menos salario, ni más horas de trabajo, que tengan el descanso semanal, etc. Pero eso se cumple en la maquila. Hay control del Ministerio de Trabajo”. (Dirigente de gremio empresarial).

Los representantes de los trabajadores no sólo rechazan categóricamente esta afirmación, sino que señalan que también los derechos laborales individuales son violados en las empresas maquiladoras. En concreto, mencionan casos de firma de documentos en blanco para luego poder desvincular a trabajadores sin pagar las indemnizaciones correspondientes, o bien, de manipulación para extender la jornada laboral más allá de lo estipulado por la ley.

“Uno es que la empresa maquiladora tiene muchos privilegios que le da la Ley de la Maquila. En la empresa, en primer lugar, no está expresamente prohibida la sindicalización, pero se aplica la prohibición de hecho. No se permiten sindicatos. Ellos utilizan la estrategia de decir que pagan salario mínimo, pero pagan jornal, por hora, y para llegar a un jornal mínimo diario hay que completar 10 a 12 horas de trabajo. Y para llegar al salario mínimo hay que trabajar mucho más de lo que corresponde. [...] Ellos arman un contrato *mau* y le hacen firmar a los trabajadores. Si no querés firmar, te vas afuera. Inclusive, todavía existe el recibo en blanco que les hacen firmar a los trabajadores y después utilizan eso en contra cuando hay cualquier cosa”. (Dirigente sindical)

Los representantes gubernamentales niegan categóricamente estas denuncias. Es más, desde el gobierno se señala permanentemente que las empresas maquiladoras son de fundamental importancia por el desarrollo industrial del país, y que las mismas cumplen cabalmente con la legislación laboral vigente.

“Hasta donde yo sé las maquiladoras cumplen con los salarios mínimos, con la seguridad social y con los trabajadores. Por supuesto existirán desacuerdos en algunos puntos. Yo le comento que existen empresas maquiladoras que han tenido más de mil empleados y, de repente, se le baja la producción y la demanda de su matriz,

[entonces] ellos tienen que reducir personal indefectiblemente. Hasta donde yo sé cumplen con todos sus trabajadores, inclusive les dicen que cuando haya nueva demanda, hay casos que volvieron a contratarle a esa gente y los trabajadores están en su derecho a reclamar como todos”. (Representante gubernamental)

Los representantes de los empleadores, por su parte, aprueban el actuar del Ministerio, en cuanto que las líneas de acción que éste impulsa ayudan a que las empresas mejoren su gestión.

“Trabajamos cerca con el Director de empleos, él me facilita según un software que ellos tienen, la [...] disponibilidad de gente que él tiene, para que yo pueda elegir de esa lista el operario que yo necesito; según edad, según formación, según disposición, mañana, tarde o noche que pueda trabajar la persona; entonces con ambos ministerios súper bien”. (Dirigente de gremio empresarial)

El Estado, aunque afirma mantener una postura de mediación y conciliación entre estos dos actores, termina beneficiando al sector empresarial en cuanto garantizar que la inversión en el país crezca se vuelve la principal finalidad de la autoridad del trabajo, mucho más relevante que mantener un ambiente de diálogo entre los actores. Como señala Bensusán (2016, p. 132), el Estado deja de lado su papel de árbitro encargado de velar por un equilibrio en la relación entre trabajadores y empleadores, priorizando la inserción de la economía a nivel internacional en detrimento de los demás actores. Y frente a un empresariado que alaba el accionar del gobierno, los representantes sindicales se sienten cada vez más agraviados, en tanto consideran que sus derechos son sacrificados en nombre de un supuesto progreso económico.

REFLEXIONES FINALES

Las relaciones colectivas entre actores laborales en Paraguay están atravesadas por una profunda disconformidad. Cada actor encuentra más elementos negativos que positivos en el actuar del otro, generando una suerte de insatisfacción permanente que se transforma en un conflicto de baja intensidad que es arrastrado de manera endémica. Esto limita de manera importante toda posibilidad de un diálogo social abierto y perdurable en el campo laboral.

En cuanto a la representación gubernamental, aunque debería erigirse como árbitro para mediar la relación asimétrica entre trabajo y capital, en realidad ya desde el periodo dictatorial se encuentra muy cercana al espacio empresarial. Y si tenemos en cuenta que en la última década su principal objetivo ha sido atraer la inversión extranjera directa para incentivar el desarrollo

económico, queda claro que difícilmente este actuar puede conjugarse con el papel de árbitro y de instrumento equilibrador entre empleadores y trabajadores.

El resultado de esta situación ha sido la instalación en el país de un ambiente de gran desconfianza entre los diferentes actores laborales colectivos, en cuanto los sindicatos no confían en el accionar del gobierno, los empresarios culpan al movimiento sindical de estorbar en el desarrollo económico del país, y el gobierno intenta relacionarse con ambos sin cumplir cabalmente con sus expectativas. Todo esto deviene en un sistema de relaciones laborales permanentemente tensas, que con el pasar del tiempo termina jugando en contra del objetivo que todos los actores laborales pregonan: el desarrollo económico y social del Paraguay.

En efecto, no puede esperarse un desarrollo socioeconómico amplio mientras no haya acercamiento o, cuanto menos, voluntad de diálogo entre el sector gremial empresarial y los representantes sindicales, y mientras que el Estado no se reafirme en su rol de mediador imparcial. Así, mientras el contexto actual se mantenga, no se divisan soluciones que ayuden a impulsar un relacionamiento más equilibrado y que permita llevar adelante la búsqueda de soluciones compartidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, L. & Rojas, G. (2020). Paraguay. En A. Cáliz & M. Blanco (Eds.), *Los desafíos de la transformación productiva en América Latina. Perfiles nacionales y tendencias regionales. Tomo 2: Cono Sur* (pp. 369-425). Ciudad de México: FES.
- Barboza, R. (1995). Las relaciones laborales en Paraguay. *Colección Informes OIT N° 46*. Madrid: Relasur.
- Bensusán, G. (2016). Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context. *Theoretical Inquiries in Law*, 16(131), 131-162.
- Borda, D. (2015). Empresariado y transición a la democracia en Paraguay. En L. Soler, C. Quevedo, R. Elías Acosta & D. Sosa Marín (Eds.), *Antología del pensamiento crítico paraguayo contemporáneo* (pp. 317-354). Buenos Aires: CLACSO.
- Céspedes, R. (2000). *Negociación colectiva, diálogo social, participación y formación, profesional en Paraguay*. Montevideo: CINTERFOR.

Céspedes, R. (2009). *Autoritarismo, sindicalismo y transición en el Paraguay (1986-1992)*. Asunción: Germinal/ Arandurã.

Denis Otero, R. (2005) El diálogo social: fundamentos y alternativas. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, N° 156, 105-124.

Dombois, R. (1999). Tendencias y transformaciones de las relaciones laborales en América Latina. Los casos de Brasil, Colombia y México. En L. Pries & E. de la Garza Toledo (Eds.), *Globalización y cambios en las relaciones industriales* (pp. 15-52. México). México DF: Rayuela Editores S.A..

Dunlop, J. T. (1958). *Industrial Relations Systems*. Carbondale/Edwardsville: Southern Illinois University Press.

González Bozzolasco, I. (2013). *El nuevo despertar. Breve historia del Movimiento Intersindical de Trabajadores del Paraguay (1985-1989)*. Asunción: Germinal/Arandurã.

Katz, H. C., Kochan, T. A. & y Colvin, A. J. (2015). *Labor Relations in a Globalizing World*. Ithaca New York: Cornell University Press.

Lachi, M. & Rojas Scheffer, R. (2015). Interpretando el “Nuevo Rumbo”. Elementos para evaluar el proceso de reestructuración del modelo socioeconómico paraguayo impulsado por el Gobierno de Horacio Cartes. *Revista Novapolis*, N° 9, 77-107.

Lachi, M & Rojas Scheffer, R. (2017). *Diálogo social, contratación colectiva y tripartismo en Paraguay*. Asunción: Germinal/Arandurã.

Masi, F. (2006). *Paraguay: Los vaivenes de la política comercial externa en una economía abierta*. Asunción: CADEP.

Palau, M. (2014). *Movimiento popular y democracia*. Asunción: BASE-IS.

Quintero Ramírez, C. (2016). Cuarenta años de relaciones laborales en la maquila: Una historia de permisos y restricciones desiguales. En D. Castillo Fernández, N. Baca Tavira & R. Todaro Cavallero (Eds.), *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral* (pp. 313-344). México: CLACSO/UNAEM.

Rojas, G. (2016). Integração produtiva Paraguai-Brasil: Novos passos no relacionamento bilateral, *Boletim de Economia e Política Internacional BEPI*, N° 22, 19-32.

Rosembaum, J. (2001). *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el Cono Sur de América Latina*. Lima: OIT.

ENTREVISTAS

Organizaciones gremiales empresariales

Carina Daher - Cámara de Empresas Maquiladoras del Paraguay (CEMAP)

Luis González Arias - Unión Industrial Paraguaya (UIP)

Centrales sindicales

Bernardo Rojas - Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica (CUT-A)

Julio López - Confederación de la Clase Trabajadora (CCT)

Representantes gubernamentales

Daniel Sánchez - Ministerio de Justicia y Trabajo

Pablo Brítez - Secretaría Técnica de Planificación

CURRICULUM VITAE

Marcelo Lachi

Cientista político con maestría en Historia Política, candidato a Doctor en Ciencias Sociales en la Universidad Nacional General Sarmiento de Argentina. Director del Centro de Estudios y Educación Popular Germinal. Fundador y actual director de la revista paraguaya de estudios políticos contemporáneos Novapolis. Docente investigador por la Universidad Nacional de Pilar. Investigador categorizado nivel 1 por el PRONII-Paraguay.

marcellolachi@gmail.com

Raquel Rojas Scheffer

Doctora en Sociología por la Universidad Libre de Berlín y Magíster en Ciencias Sociales por la Universidad Humboldt de Berlín. Oriunda de Paraguay, donde obtuvo la Licenciatura en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Asunción y una Especialización en Desarrollo Social por FLACSO-Paraguay. Investigadora categorizada nivel 1 por el PRONII-Paraguay.

raquelrojasscheffer@gmail.com