

Movimiento sindical: aún mucho por resolver

Roberto Villalba
Centro de Documentación y Estudios

Fue otro año más sin políticas para solucionar los problemas sociales de los trabajadores y las trabajadoras. Las condiciones siguen empeorando: aumento del desempleo. Salarios desfasados con el costo de vida deficiente seguridad social. Su panorama reiterado que no se compadece de la mayoría de la población.

De la caída de la dictadura a esta parte hubo avances y retrocesos. En términos cuantitativos, la cantidad de afiliados se incrementó considerablemente, sobre todo entre los años 1990 a 1993. Luego de estos años puede notarse un estancamiento en el número de agremiados, lo que podría considerarse hasta como un retroceso. En términos cualitativos los afiliados siguen sin contar con espacios dentro de la organización para su capacitación efectiva. Mientras, las patronales siguen dificultando la firma de contratos colectivos o amenazando a aquellos trabajadores que quieran organizarse. Finalmente, no existen avances por parte del gobierno en la implementación de políticas sociales que favorezcan a los trabajadores, como la atención a la seguridad social.

MARCO LEGAL

La libertad sindical forma parte de los derechos humanos: “(...) se podría decir que la libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los derechos humanos en su conjunto”¹.

¹ Marcos-Sánchez, José y Eduardo Rodríguez Calderón (2001). Manual para la defensa de la libertad sindical. OIT, Lima.

En el Paraguay, si bien existe un vasto marco legal que garantiza la libertad sindical, la normativa, en la mayoría de los casos, es desconocida en la práctica, violando abiertamente este derecho bajo la mirada complaciente de las mismas autoridades, que no hacen nada para proteger el derecho a la libre organización y movilización.

En cuanto al régimen legal e institucional que ampara la libertad sindical, la Constitución Nacional —en el Capítulo VIII: Del Trabajo, Sección I: De los Derechos Laborales, Artículos 96 al 98— garantiza para todos los trabajadores/as públicos y privados el derecho a organizarse en sindicatos, el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo y el derecho a la huelga.

Asimismo, el Código del Trabajo —en el Libro Tercero, De las Relaciones Colectivas de Trabajo, Título I: De las Organizaciones Sindicales de Empleadores y Trabajadores, Capítulo I: De la Libertad Sindical— garantiza a los/as trabajadores/as el derecho de constituir libremente organizaciones (artículo 283). Las disposiciones de este artículo se amplían en el Capítulo II: De la Constitución de los Sindicatos. Partiendo del concepto de un sindicato (artículo 288), en este capítulo se exponen los tipos de sindicatos (artículo 289), las finalidades de los sindicatos de trabajadores dependientes (artículo 290) y los fines de los sindicatos de trabajadores del sector público (artículo 291). En el Capítulo III: De la inscripción de los sindicatos, se detallan los pasos que deben seguir los sindicatos a los fines de lograr la legalización de documentos y registro (artículos 294 al 302). En el Capítulo VII: De la estabilidad sindical, se define el concepto de estabilidad sindical (artículo 317), se establece quiénes gozan de la estabilidad sindical (artículos 318 - 319), la reposición en caso de demanda sobre violación de la estabilidad (artículo 320), y las causales de despido de un trabajador protegido por la estabilidad sindical (artículo 321).

También cabe hacer mención a la Ley N° 1626/00 de la Función Pública. Ésta regula específicamente los derechos y obligaciones de los/as funcionarios/as del sector público, quienes empiezan a organizarse en sindicatos y asociaciones recién a partir del año 1989. Esta ley, en el Capítulo XVI: De la sindicalización, establece explícitamente que “los funcionarios públicos tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa” (artículo 108).

En el ámbito internacional, el Paraguay, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificó los Convenios 87 - sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), 98 - sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1949) y 151 - sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978).

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, suscrito más recientemente, al hacer referencia a los derechos sindicales, en su artículo 8, inciso 1 señala: “Los Estados Partes garantizarán: a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Parte permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y aso-

ciarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Parte también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b. El derecho a la huelga”. Al igual que los otros instrumentos precedentemente citados, éste establece como limitaciones a los derechos sindicales aquellas previstas en la ley, siempre que sean propias da una sociedad democrática (...).

En cuanto al derecho de asociación y fundación de sindicatos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 8, inciso 1, establece que “Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”.

También en esa línea la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), en su artículo 16, de la Libertad de Asociación, dispone en el inciso 1 que “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole”. Este derecho “(...) solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás” (inciso 2).

REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PERSONERÍA GREMIAL

Todos los gremios, para ser reconocidos como tal, tienen que cumplir con una serie de requisitos: Nota dirigida al Director del Trabajo y/o Viceministerio del Trabajo solicitando la legalización y registro de la organización; convocatoria a asamblea; constitución del Tribunal Electoral Independiente; presentar acta de Asamblea General Constitutiva; la nómina de socios fundadores con sus respectivos datos personales y firma, y cuatro copias del Proyecto de Estatuto Social.

Aún cuando estos requisitos en sí no constituyen ningún obstáculo, el proceso para el reconocimiento por parte de las autoridades competentes no siempre es muy expeditivo, y en ocasiones depende de la voluntad de quienes están al frente de las instituciones encargadas de registrar a los gremios.

Gremios pierden adherentes

Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2002, de la población total de 15 años de edad y más —869.133 personas— asociada a un grupo u organización, sólo

el 6,4% está afiliada a una asociación o sindicato de trabajadores/as, es decir, unas 55.624 personas. Si se toma este dato tal cual y se lo compara con los datos del Censo Sindical, se tiene que la sindicalización bajó alrededor del 50% en relación al año 1993, cuando 108.761 obreros estaban sindicalizados.

El mencionado censo daba cuenta que del total de trabajadores sindicalizados, el 31,9% eran mujeres y el 67,3% eran varones. Un hecho llamativo de aquel censo es que el sector que tenía un mayor porcentaje de mujeres afiliadas era el de las organizaciones no confederadas o que no estaban afiliadas a ninguna central (41,33%), seguido de aquellas afiliadas a la Central Nacional de Trabajadores (CNT), que tenía un total de 36,46% de mujeres sindicalizadas. Asimismo, era notoria la diferencia cuando se trataba de ocupar cargos directivos: aquí los porcentajes indicaban que del total de cargos, el 7,87% estaba ocupado por mujeres y el 92,13% por varones. Esta distribución porcentual permanece vigente hoy día.

El proceso de crecimiento sindical cuantitativo iniciado en el año 1989 presentó la siguiente situación: antes del golpe de Estado; había 22.500 sindicalizados; en el año 1991, 78.000; y finalmente se alcanzó 108.761 sindicalizados en el año 1993. Sin embargo, en los últimos años el número de trabajadores/as sindicalizados sufrió bajas importantes. Como hipótesis se puede señalar que entre las causas que conducen a esta situación se encuentra, en primer lugar, la crisis social y económica que afecta al país, con un mayor impacto desde el año 1997, cuando se inicia una crisis financiera que 6 años después continúa. Si bien los derechos adquiridos y las conquistas no se perdieron, el grado de su incumplimiento ha ido aumentando significativamente, como las jornadas laborales de 8 horas, el cobro de un salario mínimo mensual, la conformación de sindicatos para plantear en forma conjunta los reclamos, entre otros. Al mismo tiempo, las huelgas y manifestaciones cada vez convocan a menos gente. Ante el temor de perder el empleo, los/as obreros/as y empleados/as prefieren no participar de las movilizaciones en reclamo de sus derechos. El formar parte de un sindicato puede significar la marginación del obrero/a, empleado/a o funcionario/a.

También en el seno de las organizaciones obreras surgieron expectativas importantes después del año 1989. De hecho, la huelga general convocada en el año 1994 parecía significar un despertar en la lucha de los/as trabajadores/as y la confluencia de las distintas organizaciones nacionales existentes en ese entonces. Con el transcurrir de los años esa expectativa se fue diluyendo y los gremios atomizándose cada vez más. Hoy se cuenta con 6 centrales nacionales: la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT), la CNT, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Central General de Trabajadores (CGT), la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) y la Central Sindical de Trabajadores del Estado Paraguayo (CESITEP).

MÁS QUE AVANCES, RETROCESOS: TIEMPO DE CRISIS

Los primeros años de la transición democrática generaron muchas expectativas en el sector gremial. Pero no pasó mucho tiempo para que se empezara a sentir la crisis

generalizada que se iba gestando. En el año 2002 el Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) anunció que recibió pedidos de suspensión de labores del sector de la confección, que registró una baja de más del 50% en sus exportaciones con relación al 2001 (7.000 despedidos/as); también en el sector del calzado fueron cesados 3.000 obreros/as y en el sector yerbatero unos 2.000. La principal causa alegada por los/as empresarios/as es la imposibilidad de cubrir los salarios. Los panaderos, por su parte, expresaron que están trabajando entre 10 y 20% de su capacidad instalada; 80% de los propietarios prácticamente están en quiebra. Las ferreterías redujeron 40% su actividad comercial. Estos son signos evidentes de una crisis en el sector productivo.

El sector empresarial asumió posturas críticas contra el contrabando, exigiendo el fin de la corrupción y la implementación de medidas económicas orientadas a la reactivación económica. La información de que Paraguay fue calificado como el país más corrupto de América Latina y el tercero en el mundo motivó al Centro de Regulación, Normas y Estudio de la Comunicación (Cerneco) a declarar “Día de la vergüenza nacional”. El 6 de setiembre de 2002 la ciudadanía vistió de negro, simbolizando el luto por tanta corrupción y decadencia, aunque esta respuesta fue tímida y finalmente no tuvo ni la fuerza ni el acatamiento esperado.

Asimismo, los datos que hablaban del crecimiento de la pobreza, presentados tanto por organizaciones nacionales como internacionales, se empezaron a publicar en forma continuada. En el 2002, el Centro de Investigaciones Económicas y Financieras de la Universidad Americana difundió los resultados de un estudio socioeconómico donde se refleja que la franja de pobreza en 1998 estaba representada por el 45% de la población, mientras que en el año 2002 esta cifra subió al 63%. Por su parte, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) corroborando estos datos informó que el Paraguay figura con el 61,8% de su población en estado de pobreza².

A esta información habría que agregar los recientes datos publicados por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC) que informa que “cerca de 2.000.689 paraguayos viven en condiciones de pobreza —48,8% de la población. Entre 1999 y 2002 la pobreza en el Paraguay aumentó de 33,7% a 48,8% y la extrema pobreza de 15,5% a 24,7%.

El proceso de privatización está varado

En el año 2002, estuvo en permanente discusión la privatización tanto de la Administración Nacional de Telecomunicaciones (Antelco), que se convirtió en la Compañía Paraguaya de Comunicaciones (Copaco), como de la Corporación de Obras Sanitarias (Corposana), que pasó a denominarse Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay SA (Essap). Como hecho positivo se pueden destacar las movilizaciones del Congreso Democrático del Pueblo (CDP), que logró frenar el proceso de privatización de Copaco por tiempo indefinido, con el costo de despidos, represiones policiales y la muerte de un campesino en el Departamento de San Pedro. CDP se denominó a

² Tomado del sitio web www.latinomercado-online.it

una coalición coyuntural de más de 60 organizaciones sociales, entre ellas organizaciones campesinas, centrales sindicales y organizaciones populares, que finalmente logró que el 5 de junio de 2002 el presidente de la República, Luis González Macchi, anunciara la suspensión sine die de la venta de COPACO y la derogación de la Ley N° 1.615 de privatizaciones, y con esto la supresión del plan de venta de las empresas públicas.

LOS CONFLICTOS LABORALES: RESUMEN DE CASOS

De inicio se debe aclarar la dificultad para acceder a datos del MJT, institución a través de la cual se tramita gran parte de los conflictos laborales.

En el Informe de Derechos Humanos del año 1999 se preguntaba si campesinos y sindicalistas serían escuchados en sus reclamos y si el gobierno, 10 años después del golpe de Estado de 1989, lo que se denominó “transición democrática”, podría plantear una política que favorezca a los y las trabajadores/as, sean éstos obreros/as o campesinos/as.

Hoy, lamentablemente, se constata que ni las propuestas de la Mesa de Diálogo Social o el Diálogo Social Tripartito, ni los personajes que ocuparon puestos ministeriales propuestos por el Partido Encuentro Nacional, cuyos orígenes se encuentran en las organizaciones sociales, resultaron; por el contrario, la Mesa fue un globo que no levantó vuelo y el Ministro de Justicia y Trabajo fue, según señalan medios de comunicación, corrupto³ y hasta se lo relaciona con el secuestro de dos jóvenes militantes de izquierda.

En general, y como todos los años, la política del gobierno sigue sin prever la solución a los problemas sociales. Las condiciones de vida de los paraguayos y las paraguayas siguen empeorando: salarios desfasados con el costo de vida, deficiente seguridad social, aunque el Instituto de Previsión Social (IPS) se sostenga con el aporte de los obreros y patrones, un panorama reiterado, que no se compadece de la mayoría de la población.

Los conflictos laborales

Entre agosto del año 2002 y julio del año 2003, ocurrieron 210 conflictos laborales conocidos, no hubo un solo mes (ver cuadro al final de este informe) en que no se diera a conocer algún tipo de conflicto que involucre a obreros/as y funcionarios/as tanto del sector privado como público, enfrentando a empresarios y organismos gubernamentales (ministerios, entes descentralizados). La mayor parte de estos conflictos se ubican en el mes de setiembre del año 2002. En cuanto al primer semestre del año 2003, el mayor número de conflictos estallaron en el mes de junio. De manera similar a años anteriores, las principales causas son problemas relacionados al salario. Del total mencionado, el 56% de los conflictos tuvo como causal problemas salariales.

³ Informativo Laboral N° 188, agosto de 2002. Centro de Documentación y Estudios. Asunción
ARROM, Cristina, Carmen, María Auxiliadora, Rosama y Felipe (2003) Verdad de un Secuestro. QR Producciones Gráficas, Asunción.

Año tras año se viene señalando el sistemático deterioro del valor adquisitivo del dinero. Informes de organismos oficiales nacionales fueron bastante específicos al señalar esta situación. Al remitirse a la vigencia del actual salario mínimo oficial se encuentra que la lucha por el reajuste se inició en marzo del año 2002, cuando las centrales sindicales como la CUT, la GPT, la CGT, la Cesitep y la CNT iniciaron movilizaciones exigiendo al gobierno un reajuste del salario mínimo del 20%, argumentando que el desfase alcanzaba el 50%.

Recién en el mes de agosto del año 2002, el gobierno decreto de por medio, reajustó el salario mínimo en 12%, pero solo para aquellos que ganan el salario mínimo. Así, a partir del mes de agosto el salario pasó a ser de 876.046 guaraníes, y el siguiente (que se mantiene actualmente) de 972.413 guaraníes (11%) entró en vigencia en el mes de febrero del año 2003.

Al igual que en todas las anteriores ocasiones, los empresarios aglutinados en la Federación de la Producción, Industria y Comercio (FEPRINCO) y la Unión Industrial Paraguaya (UIP) hicieron sentir su descontento expresando que el reajuste acarrearía despidos masivos. Ante esta situación, promovieron acciones de inconstitucionalidad contra el aumento para salarios superiores al mínimo legal. Con esta barrera interpuesta, la lucha de los asalariados, calculados en unos 150.000 trabajadores/as, será llegar al mínimo como techo, es decir 972.413 guaraníes (US\$ 155).

Es importante destacar que un gran porcentaje de los conflictos tiene como causa la solidaridad de clase. El 23% de trabajadores/as declararon estar en conflicto con las patronales en solidaridad con compañeros/as sindicalizados/as. La renuencia de las patronales a firmar contratos colectivos de trabajo, que mucho tiene que ver con los salarios, es otra de las causales de conflictos (23%).

Otra de las causales, aunque en menor porcentaje, está relacionada al seguro social. Aquí se tiene que el IPS cuenta actualmente con 172.000 cotizantes, que son los que sostienen a la entidad, distribuidos de la siguiente manera: 9% son descontados de los obreros, 16% a las patronales, el Estado debe aportar el 1%. Éste 26% está destinado a cubrir el seguro social del trabajador/a. Del aporte que corresponde a la patronal, el 0,5% se destina al Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), lo que debe utilizarse para la capacitación de los trabajadores/as.

El Estado nunca aportó el porcentaje que legalmente está obligado a cubrir y utiliza al IPS para ubicar a los amigos correligionarios. Por otro lado, el viceministro de Justicia y Trabajo dijo que el 80% de los/as trabajadores/as están en negro y en consecuencia carecen de seguro del IPS y no están inscriptos en el MJT.

Los conflictos según su expresión: huelgas y movilizaciones

En un alto porcentaje de los conflictos los obreros apelaron a la huelga y a las manifestaciones en búsqueda de la solución a los reclamos. El 60,5% de los conflictos estuvieron acompañados de manifestaciones y el porcentaje restante de huelgas⁴.

⁴ Informativo Laboral, junio de 2003 - agosto de 2002. Centro de Documentación y Estudios. Asunción

Conviene aclarar que la mayor parte de los conflictos fueron focalizados en el sector servicios.

Se aclara que el “repudio al terrorismo de Estado”, la propuesta de una “ley anti terrorista” y la privatización convocaron a obreros, campesinos y sin techos a manifestaciones que incluyeron a varios sectores sociales, como se menciona más arriba.

En cuanto a los departamentos en donde ocurrieron los conflictos, Asunción ocupa el primer lugar, seguido por el Departamento de Alto Paraná y en tercer lugar el Departamento Central (ver gráfico al final de este informe).

Los despidos

En el periodo que se tiene en cuenta para la elaboración de este informe, fueron despedidos 1.965 trabajadores/as por causas sindicales como la conformación o el intento de conformar sindicatos, a los cuales se tienen que sumar aquellos que se quedaron sin trabajo por quiebre de empresas. Como se puede ver, al igual que en el año 2002, sigue siendo importante el número de trabajadores/as del Estado que han sido despedidos/as por causas político-partidarias, principalmente en las gobernaciones y en las municipalidades.

El despido de funcionarios de la municipalidad de Asunción

El caso de los despidos de trabajadores/as de la Municipalidad de Asunción tiene claramente dos facetas. Por un lado, las autoridades de la administración municipal informaron que la sobrecarga presupuestaria de sueldos los obligaba a despedir funcionarios/as para poder contar con más fondos a ser destinados a obras y servicios que debe brindar la institución. Pero, por otro lado, se presenta la faceta político-partidaria de la problemática. Desde el inicio del actual mandato, comienzan los cambios, pues el Partido Colorado asume en enero del 2002, luego de dos períodos de gobierno municipal en manos de la oposición. La primera acción consiste en un censo interno de funcionarios/as y de direcciones, además se realizan test psicológicos, etc. Según los resultados, se anunciaban cambios que harían de la municipalidad una institución eficiente.

En este contexto fueron despedidos sucesivamente numerosos contratados/as, aunque paralelamente se fueron incorporando a otros tantos trabajadores/as afiliados/as al Partido Colorado. Esta situación motivó a la Junta Municipal de Asunción a solicitar a la intendencia, un informe detallado sobre el número de funcionarios/as con que cuenta la institución, pero hasta el momento no existe una respuesta cierta. Dadas las circunstancias, sólo caben hipótesis que indican que la cantidad de incorporados/as supera a la de despedidos/as, dejando en claro que las cuestiones político-partidarias siguen afectando gravemente la estabilidad laboral de las personas. En ese sentido, en el mes de agosto se registraron 845 despidos de funcionarios/as municipales (que se suman a los anteriores casos), distribuidos de la siguiente manera: 79 contratados/as, 43 nombrados/as, 601 jornaleros/as y 122 sin categoría especificada, pero al mismo tiempo, se anunciaba una mayor cantidad de despedi-

dos/as hasta fin de año. Cabe mencionar que entre las personas despedidas se encontraban algunas mujeres en estado de gravidez y en goce de licencia por maternidad, aunque el número exacto no trascendió.

Las acciones de los obreros/as no se hicieron esperar y, tras una asamblea, se acordó fijar una huelga general que se realizó del 13 al 19 de agosto, coincidente con los actos de la asunción al gobierno de Nicanor Duarte Frutos. La Unión de Sindicatos de Trabajadores de la Municipalidad (USITRAM), organizó la movilización en repudio contra los despidos y solicitó la reincorporación de los funcionarios/as, además de plantear un petitorio de 13 puntos referidos al cese de la ola de despidos, el reclamo del cumplimiento del contrato colectivo, el pago de plus por insalubridad, el reajuste salarial, etc. Aunque la medida fue negociada en una mesa tripartita entre representantes del Ministerio de Justicia y Trabajo, representantes del Ejecutivo municipal y los/as trabajadores/as, no se llegó a ningún acuerdo y la huelga fue realizada. Unos 22 despidos realizaron una huelga de hambre.

En medio de un confuso incidente el día 18 de agosto, resultó víctima fatal un huelguista de la municipalidad, que murió tras recibir un impacto de bala. El fallecido, Cástulo Manuel Riveros Garay (26), era operador de máquina de Planta Asfáltica, funcionario no despedido pero plegado solidariamente a la huelga. Los disparos fueron realizados por un agente de policía. Los huelguistas pidieron que se haga justicia y que el intendente capitalino sea sancionado por la muerte de Cástulo Riveros.

Finalmente la huelga se levantó tras lograrse un acuerdo entre los representantes de la Intendencia y los/as trabajadores/as afectados/as. La municipalidad aceptó reincorporar en sus funciones a 170 trabajadores/as afectados por la disminución, aunque el sindicato solicitaba reincorporar a por lo menos el 50% de los/as despididos/as. La intendencia aceptó tener en cuenta criterios sociales para seleccionar a los reincorporados, tales como hijos/as únicos/as, trabajadores/as sostén de familia, mujeres grávidas, etc. Los y las representantes de los sindicatos señalaron en todo momento la actitud prepotente y negativa que tuvo el intendente de Asunción, Enrique Riera, durante las negociaciones que se tuvieron durante la huelga.

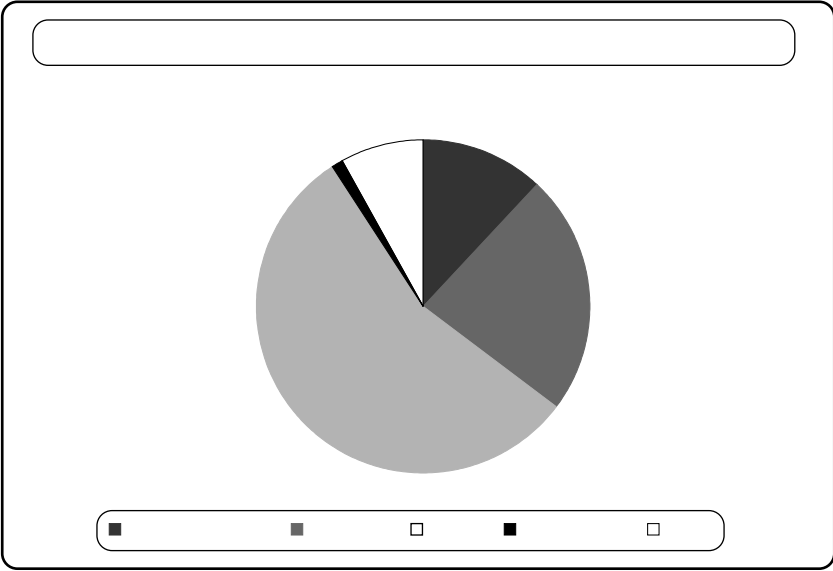
Este caso es similar a varios otros que ocurrieron en municipios donde hubo cambios de insignia política entre la administración anterior y la actual.

RECOMENDACIONES

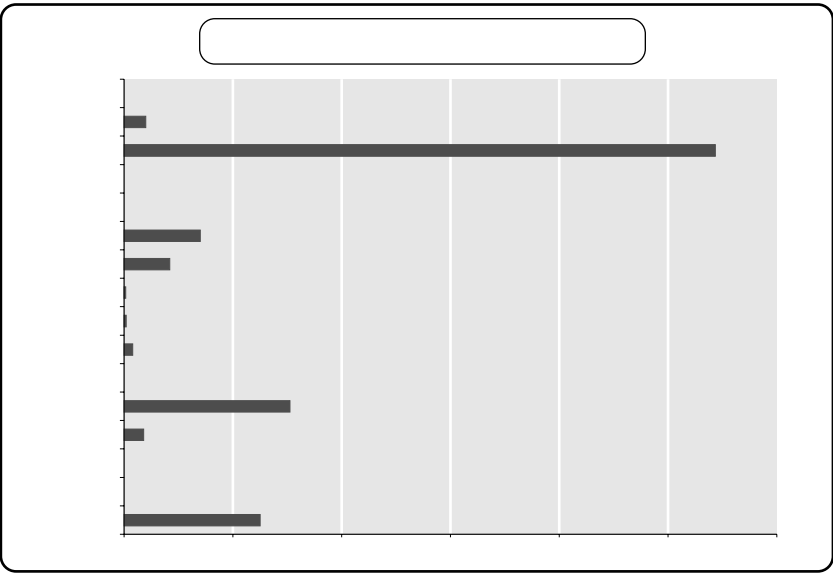
Gran parte de la problemática que surge en la relación obrero/a - patrón tiene que ver con situaciones que deben ser resueltas por el Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT). Éstos son los casos de los incumplimientos del Código Laboral (contratos colectivos de trabajo, cumplimiento del salario mínimo oficial para los trabajadores asalariados, control del cumplimiento de las 8 horas laborables, planilla de pago al IPS, etc), a los que se debe agregar el respeto a los trabajadores que quieren organizarse para defender sus derechos.

En el caso de la inacción de la institución oficial de hacer cumplir los derechos laborales, quedan las alternativas de presentar denuncias ante los organismos internacionales. En este caso sería ideal que las seis centrales sindicales acuerden un documento en el cual se presenten los reclamos de acuerdo a los artículos del Código Laboral vigente que son incumplidos.

ANEXOS



Fuente: Centro de Documentación y Estudios, Informativo Laboral. Julio 2002 a julio 2003.



Fuente: Centro de Documentación y Estudios, Informativo Laboral. Julio 2002 a julio 2003.