

Derecho al empleo





Leyes sin cumplir y sin soluciones desde el Estado

Dania Pilz
Centro de Documentación y Estudios
(CDE)

Se siguen violando los preceptos constitucionales, las leyes laborales y los convenios y tratados internacionales sobre el derecho al empleo, constituyéndose en el principal motivo de las acciones emprendidas por el sector trabajador. La falta de políticas de reactivación económica y la debilidad de las medidas adoptadas por el Estado, no permiten avizorar mejorías a corto plazo.

INTRODUCCIÓN

El derecho al empleo se encuentra garantizado tanto en las principales leyes nacionales –Constitución Nacional, Código Laboral– como en los Tratados, Convenios, Pactos y Acuerdos Internacionales aprobados y ratificados por el Paraguay.

La Constitución Nacional sancionada en 1992 es la máxima ley de la República del Paraguay. En su capítulo VIII, Sección I, de los Derechos Laborales, establece y garantiza el derecho al trabajo, al pleno empleo, a la no discriminación, el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores, la duración de las jornadas de trabajo y descanso, la retribución del trabajo, los beneficios adicionales al trabajador, la estabilidad y la indemnización, la seguridad social, la libertad sindical, la concertación de convenios colectivos, el derecho a la huelga y paro, y el cumplimiento de las normas laborales.

El Código del Trabajo, sancionado en el año 1993 (con modificaciones en 1995), es el documento jurídico que establece las normas que regulan las relaciones entre trabajadores/as y empleadores/as, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral (art.1º), reconoce el trabajo como un derecho y un deber social que goza de la protección del Estado (art. 9º), y dispone que todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo; recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación (art. 15). En ese sentido, el Estado se compromete a brindar educación profesional y técnica a trabajadores/as de modo a perfeccionar sus aptitudes para obtener mejores ingresos y una mayor eficiencia en la producción (art.16).

Otras leyes que afectan las condiciones de empleo y la regulación del relacionamiento laboral son: el Código Procesal Laboral, sancionado en 1961, que regula el ejercicio de la aplicación de la justicia del trabajo, y establece la organización, competencia y procedimientos de los órganos jurisdiccionales del trabajo. La Ley N° 508/94 De la negociación colectiva en el sector público. La Ley N° 1416/99 Que modifica el artículo 385 de la Ley N° 469/94, que modifica, amplía y deroga artículos del Código del Trabajo (Ley N° 213/93), y los artículos 5º, 6º y 10 de la Ley N° 884/81, que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre; la Ley N° 1542/00 Que establece el procedimiento para la calificación de huelga y la Ley N° 1626/00 De la Función Pública. Esta última regula la situación jurídica del funcionariado estatal, los cargos de confianza, las contrataciones y el personal auxiliar, que presten servicios en la Administración Central, en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado (art.1º).

También el Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 1680), promulgado en 2001, en el Título Segundo garantiza la protección a los Adolescentes Trabajadores, estableciendo el ámbito de aplicación (art. 52), las garantías en el trabajo (art. 53), los trabajos prohibidos (art. 54), el registro del trabajador (art. 55, 56), la comunicación del trabajo de adolescentes (art. 57); el horario y lugar de trabajo (art. 58, 59); la no discriminación de adolescentes con necesidades especiales (art. 62) y las condiciones del trabajo doméstico (art. 63, 64, 65, 66 y 67).

A nivel internacional, el Paraguay ratificó como Ley N° 4/92 el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), a partir del cual el Estado reconoce el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (art. 6); asimismo, el Estado reconoce el derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias (art. 7), y se compromete a garantizar la organización de los trabajadores y trabajadoras y las condiciones de funcionamiento de estas organizaciones (art. 8).

Igualmente, el Paraguay, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificó varios Convenios que garantizan una política de empleo, condiciones laborales y protección para trabajadores/as. El Convenio 122, relativo a la Política de Empleo, fue ratificado por Ley N° 67 en 1968. En el art. 1 manifiesta que “con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Esta política deberá tender a garantizar: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga, y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social; y deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales”.

Entre los Convenios pendientes de ratificar está el Convenio 138, *sobre la edad mínima de admisión al empleo*. En el transcurso del año se abrió un debate entre un sector que reclama la urgente ratificación del mencionado Convenio y la eliminación del trabajo infantil, y otro que aboga por la no ratificación; dentro de este último grupo se encuentra la Coordinadora Nacional de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores del Paraguay

(CONNATs), que defiende el trabajo infantil como un *derecho humano*, y no cree que el Estado tenga capacidad de implementar políticas que favorezcan a los niños, niñas y adolescentes trabajadores/as. El problema pasa por la falta de programas gubernamentales que protejan a la niñez, que se ve obligada a ingresar al mercado laboral para sobrevivir en condiciones mínimas.

En el ámbito regional, en 1998 el Paraguay firmó el acuerdo de Declaración Sociolaboral del Mercosur mediante el cual se adoptan principios y derechos en el área del trabajo, entre ellos el compromiso de los Estados Partes a promover el crecimiento, la ampliación de los mercados internos y regional y la puesta en práctica de políticas activas referentes al fomento y creación del empleo, a fin de elevar el nivel de vida y corregir los desequilibrios sociales y regionales (art. 14°).

LA LEY OBLIGA PERO NO GARANTIZA

En la práctica se observa el incumplimiento de la mayoría de las leyes y normas. Son frecuentes las denuncias sobre la falta de garantías del trabajo, las violaciones de los contratos colectivos, la inestabilidad laboral, las condiciones desfavorables en las que se desarrollan las actividades laborales, la explotación de la mano de obra infantil y la falta de oportunidades laborales para adolescentes y mujeres.

Conquistas laborales como la jornada de trabajo de 8 horas, los descansos legales, el pago de un salario mínimo, el seguro social y libertades sindicales, continúan violándose sistemáticamente en todos los sectores laborales; de hecho, las medidas de fuerza que implementan trabajadores/as, obreros/as y funcionarios/as se realizan teniendo estos reclamos como base. El sector de los trabajadores del transporte público es uno de los que en forma continua y sostenida luchan por sus reclamos laborales desde 1989. En general, los choferes trabajan entre 14 y 16 horas, en muchos casos siguen percibiendo el pago por redondo¹; no cuentan con el seguro social obligatorio, y tampoco gozan de las vacaciones y descansos legales establecidos; y a pesar de las huelgas y manifestaciones en reclamo de mejores condiciones laborales, los acuerdos tripartitos firmados sólo sirvieron para levantar las medidas de fuerza. En la práctica, los empresarios siguen desconociendo los derechos laborales, y la organización de los choferes en un sindicato y la participación en las huelgas para exigir sus derechos se convierten en causales de despidos. Las autoridades no han logrado una efectiva intervención ni siquiera para hacer cumplir la ley.

En el caso del sector textil, en los últimos años éste se ha visto afectado por la recesión económica y la falta de políticas que protejan a las industrias nacionales, que en definitiva conducen a que no se garantice el trabajo ni las

¹ Forma de pago por cada viaje de ida y vuelta del trayecto establecido por las empresas de transporte.

mínimas condiciones laborales establecidas en la ley. En setiembre de este año, como consecuencia de la grave crisis por la que atraviesa, la empresa Manufactura de Pilar —una de las principales del ramo— se vio forzada a suspender gran parte de sus tareas y a despedir a 140 obreros y obreras. Ante esta situación, el Sindicato de Obreros y Empleados de Manufactura Pilar S.A. propuso una alternativa a los directivos de la empresa. En el plantel trabajador se decidió trabajar sólo 6 horas y ofrecer 2 horas para que los despedidos vuelvan a ser reincorporados, con lo cual pasan a ser trabajadores subocupados². Sin embargo, a pesar de la reducción de horas de trabajo no todos los cesados fueron reincorporados, 37 obreros/as quedaron suspendidos por 90 días (Noticias, 12/09/02).

Asimismo, en el mes de abril, 35 trabajadores de la Hilandería Genovese (Asunción) perdieron sus empleos tras el cierre definitivo de la empresa (ABC, 27/04/02). Según datos del Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) el sector de la confección perdió en forma directa e indirecta alrededor de 7.000 empleos a causa de la devaluación del peso argentino, y el masivo ingreso de prendas de vestir desde Bolivia y otros países (La Nación, 04/06/02).

Otra empresa del sector industrial que cerró sus puertas en el mes de octubre, dejando a 550 obreros/as sin sus puestos de trabajo, fue la tabacalera La Vencedora, una de las más antiguas industrias del país. El presidente de la firma, Nicolás Bó, manifestó que la determinación se tomó ante la imposibilidad de competir contra el contrabando, la falsificación, el lavado de dinero, y la aplicación discrecional de la Ley 60/90, de fomento a las inversiones (Última Hora, 30/10/02).

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN GENERAL SOBRE EL EMPLEO

La Encuesta Integrada de Hogares 2000/01 (DGEEC: 2002) estima una población total para el país de 5.830.583 personas. De este total, la población en edad de trabajar asciende a 4.316.832 personas y comprende a todas las personas de 10 años y más de edad que suministran mano de obra disponible para la realización de una actividad económica. En este grupo, la Población Económicamente Activa (PEA) está compuesta por 2.612.370 personas, y la Población Económicamente Inactiva asciende a 1.704.462 personas. En cuanto a la población ocupada, aparecen bajo esta categoría 2.413.644 personas, mientras que el desempleo afecta a 436.051 personas (198.726 integran la categoría de desempleo abierto, en tanto que el desempleo oculto afecta a 237.325 personas).

² Población subocupada visible: se refiere a las personas ocupadas que trabajan menos de un total de 30 horas por semana en su ocupación principal y en sus otras ocupaciones (si las tiene), y desean trabajar más horas por semana y estando disponibles para hacerlo (EIH 2000/1, DGEEC, 2002).

La tasa de desempleo total fue creciendo en el quinquenio 1995-2000, observándose sólo en el año 2001 una leve disminución con respecto al periodo 1999. En contrapartida, el subempleo tuvo un incremento de 4,5%, pasando de 17,6% en 1999 a 22,1% en 2001. Si se consideran las tasas de desempleo y sub-empleo, el 37,4% de la población en edad de trabajar tiene problemas de empleo (aproximadamente 1.614.495 personas). Sin embargo, según estadísticas de la Central Nacional de Trabajadores (CNT) cerca de 900.000 personas están sin trabajo, lo que representa el 19% de la población en edad de trabajar (ABC, 27/04/02).

Cuadro N° 1
Tasa de Desempleo Total³

Año	% Tasa de desempleo total
1995	7,8%
1996	10,9%
1997	14,1%
1998	14,9%
1999	16,6%
2000/01	15,3%

Si se observa la distribución de la población ocupada por sector, tenemos que el sector terciario o de servicios sigue ocupando al mayor porcentaje de la población ocupada (51,7%), seguido por el sector primario (31,9%) y por último el sector secundario (16,5%) (EIH 2000/1, DGEEC: 2002). En este punto, debemos señalar que en los últimos 6 años el sector primario se ha venido recuperando, ya que en el año 1994 tenía una tasa de participación del 4%, mientras que el industrial y el de servicios, de 26,8 y 69,2%, respectivamente (Monte Domecq: 1996).

El salario: ni vital, ni móvil

En el mes de agosto de este año, el gobierno decretó un nuevo reajuste salarial, tras recibir el informe del Banco Central del Paraguay (BCP) en el que se reconocía que el costo de vida superó el 10%, mínimo exigido para un ajuste salarial básico. El incremento del 12%, por un lado, no satisfizo las expectativas de los y las sindicalistas, dado que el actual salario mínimo no alcanza para cubrir las necesidades mínimas de una familia; por otro lado,

³ El seguimiento se realizó a partir de los Informes sobre Derecho al Empleo presentados entre los años 1996-2001 y los datos de la EIH 2000/01.

para el sector empresarial el aumento del salario lesiona sus intereses y amenazó con el despido de empleados/as y el cierre, temporal o definitivo de las empresas, bajo el argumento de verse imposibilitado para continuar sosteniendo las empresas en las actuales circunstancias.

Si bien el salario mínimo fue aumentando (cuadro N° 2), el costo de vida aumentó de manera progresiva. De este modo, mientras el salario se incrementó un 375% desde junio de 1989, el Índice de Precios al Consumo (IPC) se elevó un 496% (Última Hora, 04/07/02).

Cuadro N° 2
Evolución del salario mínimo legal

Año	Mes	Monto en Guaraníes
1989	Junio	164.640
1990	Enero	185.220
1990	Julio	213.003
1990	Octubre	244.950
1992	Julio	269.445
1993	Mayo	300.000
1994	Enero	345.000
1994	Julio	379.500
1995	Mayo	436.425
1996	Abril	480.068
1997	Enero	528.075
1998	Marzo	591.444
2000	Febrero	680.162
2001	Mayo	782.186
2002	Agosto	876.048

Despidos y reducción de la jornada laboral

Ni condiciones equitativas ni satisfactorias. El trabajo como un derecho de todas las personas se ve obstaculizado ante la falta de políticas de reactivación económica. Si se observan las principales causales de los conflictos laborales registrados durante el año, se puede concluir que trabajadores y trabajadoras no gozan de la garantía de un empleo digno.

Con el cambio de intendentes (diciembre de 2001) se volvió a presentar el fenómeno de despidos que tiene como principal causa la afiliación política

del funcionario/a. Entre enero y agosto unos 300 funcionarios/as municipales de las Comunas de Itauguá y Fernando de la Mora (Central), San Juan Bautista (Misiones), Asunción, Ciudad del Este (Alto Paraná), Encarnación (Itapúa) y Carapeguá (Paraguari), indicaron que los despidos tenían que ver con una abierta persecución política⁴. Uno de los municipios más afectados es el de Ciudad del Este en el que hasta setiembre ya sumaban 624 empleados y empleadas destituidos/as por la administración del intendente Javier Zacarías Irún, alegando principalmente superpoblación (La Nación, 06/08/02 - Noticias, 26/09/02).

Otra constante registrada desde el primer mes del año fueron las movilizaciones y huelgas del funcionariado público, en reclamo, en primer lugar, del cobro de sus haberes y en paralelo de otros beneficios. La crisis económica también perjudicó a las arcas del Estado debido a la merma de los ingresos por el cobro de impuestos y el desvío permanente de fondos en el marco de una corrupción estatal cada vez más generalizada. El Estado se vio en dificultades para pagar los salarios del funcionariado de los entes que dependen de la liberación de los fondos de Hacienda. Dos de los sectores más afectados fueron el de los docentes y el de la salud. Entre enero y setiembre de 2002 se registraron un total de 38 acciones, entre huelgas y manifestaciones, todas en reclamo de mejores condiciones laborales y el cobro de los haberes atrasados⁵.

Asimismo, los pedidos de cancelaciones, cierres definitivos o temporales presentados por las empresas en el Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT), son un indicador de la recesión económica por la que atraviesa el país desde hace aproximadamente 7 años. De acuerdo con los registros del MJT desde enero hasta julio fueron afectados/as 1.285 trabajadores/as como consecuencia de esta situación. Las cancelaciones de número de patronales fueron solicitadas por 70 empresas, afectando directamente a 313 obreros y obreras.

La inactividad, suspensión de las actividades por tiempo indeterminado, fue gestionada por 40 empresas, dejando fuera a 125 trabajadores/as. El cierre definitivo afectó a 3 empresas perjudicando a 25 trabajadores/as, mientras que la suspensión temporal fue solicitada por 31 empresas, vulnerando el derecho al trabajo de 822 obreros/as (Fuente: Departamento de Estadística, MJT). No contamos con otros registros, aunque se sabe que estos datos no reflejan la realidad y que más empresas dejaron de funcionar sin realizar la comunicación a las autoridades. Dos de las principales zonas productivas y comerciales del país, Ciudad del Este (Alto Paraná) y Encarnación (Itapúa), están atravesando por una situación crítica a raíz del cierre de muchas empresas. En esta última ciudad, los vendedores y vendedoras informales son quienes se han visto más afectados por la crisis; de los 850 puestos de venta

⁴Datos registrados en el Informativo Laboral (N° 181-189). Centro de Documentación y Estudios (CDE), Asunción, 2002.

⁵Ibíd.

ubicados en la Zona Baja de Encarnación, en el mes de julio ya quedaban menos de 150 (ABC, 25/07/02).

La dificultad para contar con información oficial más fidedigna, según las autoridades del MJT, radica en gran medida en la falta de infraestructura y de funcionarios encargados de recibir y registrar las denuncias del sector trabajador.

En el actual contexto, las principales demandas laborales continúan siendo un salario que satisfaga las necesidades básicas de el/la trabajador/a y su familia, que efectivamente sea un salario vital y móvil; además, empleos en los que se cumplan las condiciones legalmente establecidas: jornada laboral de 8 horas, salario mínimo, descansos obligatorios, acceso al seguro social. En síntesis, trabajadores y trabajadoras continúan sin poder acceder al pleno empleo a pesar de las garantías legales. Esta situación cada vez afecta a más personas, a tal punto que niños y niñas reclaman su “derecho al trabajo”. Precisamente, la precarización del empleo se visualiza en el aumento del trabajo informal y la presencia de niños y niñas trabajadores/as en las calles. En la práctica se siguen violando los preceptos constitucionales, las leyes laborales y los convenios y tratados internacionales en materia de derecho al empleo. Las leyes que están para amparar al sector trabajador, simplemente no se cumplen.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO

En el transcurso del año 2002 el Estado, desde el MJT, en un intento por dar respuestas a las demandas sindicales y de dar cumplimiento a los preceptos legales, ha buscado implementar algunas políticas de empleo que apunten al mejoramiento de las condiciones y relaciones laborales en el marco del Plan Estratégico Económico y Social. Una de las actividades es el Diálogo Social “como espacio de concertación para la búsqueda de consensos hacia la creación de empleos”⁶.

En marzo del año 2001, la Presidencia de la República por Decreto N° 125/9, dispuso la ejecución y el cumplimiento del Plan Estratégico Económico y Social (PEES). El PEES se propone como objetivo “sentar las bases de un nuevo modelo de desarrollo apoyado en la iniciativa privada, eliminando los obstáculos e ineficiencias estructurales del sistema productivo e institucional para lograr el incremento sostenido y sostenible del PIB real per cápita, el aumento de puestos de trabajo y la reducción de la pobreza”. El Plan incorpora 4 ejes de acción integrados y complementarios entre sí: a) Desarrollo Productivo, Competitividad e Inversiones, b) Desarrollo Humano y Reducción de la Pobreza, c) Modernización del Estado y Fortalecimiento Institucional, y d) Equilibrio Macroeconómico.

⁶ Santacruz, Gladys. Informe sobre Política de Empleo, setiembre 2002.

En el año 2000 fue sancionada la Ley N° 1652, que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. Esta ley regula la formación y capacitación laboral de sus beneficiarios, establece sus principios, objetivos y fines, determina las pautas de participación y las responsabilidades de su órgano rector y de las instituciones de formación y capacitación, las formas de financiación y las demás funciones del sistema (art.1°). Sin embargo, recién este año se ha instalado el Órgano Rector del Sistema y aún no fueron delineadas las políticas de acción.

En el mes de agosto de 2002 fue sancionada la Ley N° 1980⁷ del Primer Empleo, que tiene por objeto establecer normas para regular, incentivar y fomentar el empleo juvenil, concerniente a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral (art.1°), y afecta a los y las jóvenes de 15 a 28 años de edad, a profesionales recién recibidos/as que nunca hayan prestado servicios en relación de dependencia, que no sean mayores de 28 años y a empleadores y empleadoras inscriptos/as ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, incluida las pequeñas y medianas empresas (art.2°). En la práctica significa flexibilizar la relación laboral.

Asimismo, el MJT creó el Servicio de Empleo a través de una Bolsa de Trabajo electrónica. Este servicio se inició en el mes de junio de 2001; en una primera etapa se registraron 6.000 trabajadores/as y unas 1.800 vacancias, que sólo permitirán cubrir el 30% de la demanda.

El MJT también dio a conocer el Programa *Ñamba'apóta* (Vamos a trabajar), que aún está en su etapa de diseño. Este programa buscará generar ocupación, ingresos y capacitación a jefes y jefas de hogar, en base a la propuesta de utilizar los fondos de la seguridad social para reactivar la economía. El programa pretende generar ocupación, ingresos y capacitación para diez mil jefes y jefas de hogar pertenecientes a los sectores más pobres del área urbana. A través de este programa se financiarán proyectos de inversión social intensivos en mano de obra ejecutados por Pymes y microempresas, a iniciativa de instituciones patrocinantes como la municipalidad, la iglesia y organizaciones de la sociedad civil. El Programa facilitará a las personas beneficiarias una ayuda económica o ingresos correspondientes al 60% del salario mínimo durante 3 meses.

Evidentemente, las actuales circunstancias presentan un panorama poco alentador para la población en materia de acceso al empleo. Los intentos del gobierno por cumplir con los mandatos legales y los compromisos acordados en cuanto a generar, fomentar e implementar políticas de empleo no han significado un avance real. Empresarios y representantes del sector sindical han manifestado en diferentes ocasiones que no creen en el gobierno, por lo tanto, se parte de la premisa de que no existe voluntad política para llevar adelante estrategias que apunten a un cambio más estructural y no meramente coyuntural.

⁷ La Ley del primer empleo tuvo sanción ficta. La misma fue sancionada por la Cámara Alta, pero no fue analizada en la Cámara de Diputados.

La problemática rural tampoco está claramente incorporada en las políticas de empleo. La migración del campo a la ciudad, sobre todo de jóvenes, como consecuencia de la falta de acceso a la tierra, a créditos accesibles, a los bajos precios de los productos y a la falta de programas dirigidos al sector, sólo contribuyen a acrecentar el problema.

Podemos señalar en relación al empleo que el actor principal en esta materia, el Estado, está prácticamente ausente, pues las instituciones estatales están totalmente desprestigiadas y sin reserva moral para plantear cualquier atisbo de solución, y por lo tanto, todos los esfuerzos que se realicen apenas servirán para salvar la coyuntura. El Estado no ha demostrado tener una política real en relación al empleo porque se apunta sólo a generar algunas fuentes de trabajo, que ni siquiera permiten cubrir la demanda anual de jóvenes que ingresan al mercado laboral, que son aproximadamente unos 60.000. Mientras no se promoció e incentive la producción, difícilmente el derecho al empleo estará garantizado, y si a esto agregamos los problemas de acceso a la educación y a la salud, las dificultades para quienes pertenecen a la población trabajadora son todavía mayores.

RECOMENDACIONES

En cuanto al derecho al empleo, podemos señalar que no se verificaron avances, la recesión económica continúa sin visos de mejoramiento; la frágil estabilidad política y la inseguridad no atraen a los inversionistas. Existe un descreimiento en las autoridades, salpicadas por hechos de corrupción. La Reforma del Estado fue un fracaso que dejó a su paso multimillonarios robos, tanto en la Secretaría de la Reforma como en los entes que entraron en el proceso de privatización, contribuyendo aún más a la inestabilidad económica y social.

Por lo tanto, volvemos a apuntar algunas recomendaciones ya formalizadas en informes anteriores de esta publicación⁸:

- Plantear estrategias para el desarrollo nacional, en un marco de estabilidad política.
- La construcción del consenso entre trabajadores/as, empresarios/as y gobierno, tendiente a crear las condiciones para mejorar el respeto a los derechos laborales y aumentar los niveles de productividad en las empresas, como condición para proyectar la reactivación de la economía, junto a otras medidas que el gobierno debe tomar en el plano macroeconómico.
- Reformar el Estado y el mercado en función a la eficacia de las instituciones.

⁸ Véase Derecho al Empleo en: CODEHUPY, ediciones 1998, 2000 y 2001.

- Reformar la capacitación profesional con una orientación hacia una mayor flexibilidad para satisfacer la demanda cambiante. Lograr una cooperación más intensiva entre las instituciones de formación profesional y las empresas privadas.
- Implementar medidas para mejorar la transparencia del mercado.

A las recomendaciones expuestas precedentemente, agregamos:

- Generar políticas que apunten al crecimiento de los sectores productivos, posibilitando el crecimiento económico del país, y a través de éste la generación natural de fuentes de empleo.
- Combatir la corrupción y la impunidad en la estructura estatal implementando acciones que persigan la transparencia de la gestión pública, y mediante esto, crear condiciones que favorezcan la inversión y la gestión privadas.
- Proteger a la industria nacional a través de gestiones que combatan el contrabando.
- Mantener en permanente funcionamiento espacios tripartitos en los que se realizan recomendaciones, como el Consejo Nacional del Salario Mínimo (CONASAM), y no sólo convocarlos cuando la situación llega a límites extremos.

BIBLIOGRAFÍA

Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC) (2002): Encuesta de Hogares 2000 - 2001, Principales Resultados. Asunción, DGEEC.

Informativo Laboral N°s 181-189, Centro de Documentación y Estudios (CDE), Asunción, 2002.

Monte Domecq, Raúl (1996): “Ocupación, Salarios y Empleo” en Alter Vida et al, Informe de Derechos Humanos en Paraguay, Asunción, Servicio Paz y Justicia Paraguay (SERPAJ-PY).