
II

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

2.1. El contexto de la negociación colectiva

La FP en la negociación colectiva (NC) y el contrato colectivo (CC) debe contextualizarse. Por esta razón, además de los factores anotados en la sección introductoria, se analizan las formas colectivas típicas de relacionamiento laboral: sindicación, negociación colectiva y huelga, factores clave en la refundación del SRL. La sindicación está limitada por el desempleo y subempleo urbano, expresado parcialmente en el sector informal urbano; la herencia cultural autoritaria aunque con una nueva Constitución que permitió la laboralización de las relaciones en el sector público y un nuevo Código del Trabajo para el sector privado con flexibilizaciones y marcados avances en relación a la situación anterior; y sin mayores cambios en la institucionalidad y capacidad de gestión del organismo estatal encargado, el Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT).

El mayor cambio institucional en el MJT, de alcance limitado en términos reales, ha sido la creación de la Subsecretaría de Estado del Trabajo y Seguridad Social (SSETSS), o Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social (VMTSS), según Decreto N° 8.421 del 22 de enero de 1991, que es la Autoridad Administrativa del Trabajo reemplazando a la anterior Dirección General del Trabajo (DGT)¹⁶, como la máxima instancia político-administrativa sobre cuestiones laborales y no de la seguridad social¹⁷. Sin embargo, el MJT tiene un peso limitado en cuanto a recur-

16 La Subsecretaría comprende a las Direcciones General del Trabajo, de Higiene y Seguridad Ocupacional, General de Recursos Humanos, para la Promoción de la Juventud, de Promoción Social de la Mujer Trabajadora, los Institutos Paraguayo de Estudios del Trabajo (IPET) y el de Desarrollo Social, y el Servicio Nacional de Empleos (SENADE).

17 La seguridad social sigue monopólica, a pesar de la opción a la desmonopolización según la Constitución de 1992. Ello obedece a que continúa como fuente prebendaria y de corrupción para sus directivos y el partido de gobierno. El Instituto de Previsión Social (IPS) se ocupa de servicios médicos y jubilaciones y pensiones; de hecho, es financiada por los empleadores y los trabajadores y debería también hacerlo el Estado que no cumple, pero que lo administra. La seguridad social del IPS cubre aproximadamente al 19 % de la PEA de 1994; sin que se encuentren evidencias de cambio. En un estudio clásico de 1994 (BID), sólo 22 % de los asalariados cotizaba en el IPS.

sos y personal de la Administración Pública. La proporción que corresponde al MJT en el presupuesto del Poder Ejecutivo, que representa el 95%¹⁸ del presupuesto y del personal de la Administración Central, nunca ha sido significativa. En efecto, el presupuesto ejecutado del MJT representaba el 0.9% del Poder Ejecutivo en 1989, y había llegado hasta el 1.9% en 1997; un cambio considerable pero que lo seguía ubicando dentro de los ministerios con menores presupuestos, con un promedio de 1.4% en 1989-1997. Asimismo, los cargos del MJT significaban 1.2% del total del Poder Ejecutivo en 1989 y 1.9% en 1998, con un promedio de 1.6% en ese lapso de diez años, y con la misma calificación. Un sector estratégico del personal laboral, como son los inspectores del trabajo, refleja las limitaciones institucionales y de los recursos humanos. La cantidad es insuficiente, su capacitación es limitada, sus salarios son bajos, ejercerían ocupaciones incompatibles con sus tareas y llevarían a cabo supuestos actos de corrupción¹⁹ (SAEZ, en MJT, 1999).

2.2. La sindicación

La sindicación de los trabajadores es casi exclusivamente por empresa (con un mínimo de 20 trabajadores) aunque también existen federaciones (sindicatos gremiales) que cumplen un muy limitado papel de intermediación, a pesar de que la ley permite la organización por empresa, por gremio (con un mínimo de 30 trabajadores) y, con el nuevo Código, por industria (con un mínimo de 300). Sin embargo, históricamente el Estado reconocía a las organizaciones por empresa²⁰ y dada la heterogeneidad económica, el nivel de conciencia de los asalariados, el riesgo de despido antisindical, y la estructura del fuero sindical, la actual organización está conformada por un archipiélago de islas-sindicatos-microorganizaciones con centrales sindicales a quienes aquellas piden su intervención directamente en cada uno de los conflictos y/o negociaciones. Para la sindicación se tiene la limitación estructural de la asalarización que alcanzaba sólo 38.8% de la PEA y para la organización mayoritaria, por empresa, sólo 12% de la PEA ocupada, en ambos casos en 1997/8. Asimismo, la legislación protege a mayor

18 El Poder Ejecutivo representa el 94.4 % del presupuesto ejecutado en 1997, y el 95.4 % de los cargos públicos en 1998, en ambos casos, de la Administración Central.

19 No se ha podido obtener la cantidad de inspectores aunque se señala a 37 en octubre de 1997 que trabajan en duplas y parte de ellos desconocerían la normativa y funciones que les corresponde, y en 1996 visitaron 743 unidades. Si en 1997, según el Censo Industrial citado, existían 3.029 plantas, al ritmo del año anterior, se necesitarían 4,1 años para visitar una única vez a todas las unidades fabriles.

20 El anterior gobierno desde sus comienzos reconocía a sindicatos por empresa que condujeron a negociaciones por empresa; lo anterior se repite. Entonces, el régimen autoritario aplicó una política de fragmentación de la organización y reivindicación sindical mediante la sostenida y acelerada reducción de las organizaciones y los convenios por gremio, adelantándose a los regímenes del Cono Sur de la década de 1970, aunque sin realizar cambios socioeconómicos, particularidad del desarrollo paraguayo hoy en crisis.

cantidad de personas de las directivas de sindicatos por empresa que por gremio o industria, y, los empleadores despedirían a los organizadores sindicales²¹, según denuncian los sindicatos. Las directivas de estas centrales carecerían de una política efectiva de fortalecimiento de las organizaciones intermedias.

Mediante las libertades políticas antes que los cambios socioeconómicos, el sindicalismo ha ganado peso organizativo y político-corporativo; de un actor casi inexistente se ha transformado en un actor menor. Los avances organizativos son significativos; constituyen una explosión demográfica de organizaciones y de personas. En 1987 se encontraban organizados 20.815 asalariados del sector privado (BARBOZA, 1987); esto es aproximadamente 3.2% de la PEA urbana. En 1997 se tendrían aproximadamente organizados 120.000 trabajadores, mayoritariamente asalariados del sector privado y público; esto es, aproximadamente 9.0% de la PEA urbana. En ambos casos, se trata de sindicación en unidades medianas y grandes. Mientras que en 1987, 9 de 10 organizados se encontraba en la oficialista Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT), actualmente se cuenta con cinco centrales sindicales. Estas son: 1) Central Unitaria de Trabajadores (CUT), de orientación socialdemócrata y variada composición ideológica, afiliada a la ORIT-CIOSL, con obreros y empleados del sector privado y público, y trabajadores del sector informal urbano; 2) Central Nacional de Trabajadores (CNT), de orientación socialcristiana, afiliada a la CLAT-CMT, con obreros y empleados del sector privado y público, trabajadores del sector informal urbano y campesinos; 3) Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT), históricamente la central paraestatal, que ha mostrado cambios hacia la autonomía, afiliada muy recientemente a la CLAT-CMT, con obreros y empleados del sector privado; 4) Central Sindical de Trabajadores del Estado Paraguayo (CESITEP), de orientación paraestatal, exclusivamente con empleados y obreros del sector público; y 5) Confederación General de Trabajadores (CGT), formada por disidentes de la CUT y de la CNT, la más reciente. Resulta imposible establecer el peso de cada una de las centrales, siendo la CUT y la CNT, las de mayor relevancia.

2.3. La huelga

Las huelgas se han desarrollado principalmente al inicio de la transición y hoy continúan, aunque con un ritmo irregular. Comparando los promedios de las huelgas de los últimos tres años del régimen autoritario (1986-1988) con las de los tres primeros de la transición (1989-1992), las cifras no dejan dudas. El número de eventos se multiplicó por ocho, la cantidad de huelguistas por siete, y, de días de huelga por diez. En ese lapso ya se percibían tendencias que hoy conti-

21 Durante el período 1989-1990, el movimiento sindical denunció un promedio de mil dirigentes despedidos anualmente. En 1996, se registraron 700 despidos por causas sindicales en los primeros nueve meses (VILLALBA, 1996: 255). En 1998, de enero a octubre, 1.542 trabajadores también fueron despedidos por la misma razón, correspondiendo el 76 % de los casos al sector terciario y el resto al secundario (VILLALBA y CASTRO, 1998: 152).

núan: a) la fuerza de las huelgas ha ido decreciendo, aunque se percibe un movimiento muy irregular, y, b) se bifurca entre el sector privado industrial-construcción-servicios que va perdiendo fuerza y el sector público de servicios, que va ganando poder (CÉSPEDES, 1994). La información disponible sobre los conflictos permite comparar el inicio de la transición y las tendencias vigentes, tratándose de metodologías diferentes aunque tengan una fuente común²².

Los conflictos actuales, o protesta sindical, en el lapso 1996-1999, presentan un comportamiento muy irregular que asimismo puede obedecer a diferente conceptualización, registro y análisis²³. La tendencia pareciera ir hacia una cierta estabilización del conflicto con el crecimiento del de los servicios del sector público y privado, en relación a la industria-servicios del sector privado. La cantidad de los conflictos fue de 126 en 1996, saltó a 179 en 1997 para luego estabilizarse con 153 en 1998 y 159 en 1999. Según las categorías utilizadas en la fuente disponible, la huelga constituye el conflicto típico, con un promedio de 2 de cada 3 conflictos —siendo las otras categorías los despidos, las manifestaciones y la represión²⁴. Se llevan a cabo en el sector terciario y el secundario, correspondiendo 70% y 23%, respectivamente, resultando clave el sostenido crecimiento del conflicto en el sector de servicios, explicable parcialmente por el sector público²⁵. Geográficamente, los conflictos se concentran en los espacios más dinámicos; en promedio Asunción absorbe 54% y el Dpto. Central al 19%, esto es, 3 de cada 4 conflictos. Como puente hacia la NC y el CC cabe rescatar las causas de los conflictos: solidaridad (con los despidos y como disparador de otras reivindicaciones) en el 44% de los casos, el salario en 18%, el contrato colectivo (no cumplido) en 17% y la seguridad social (descontada de la paga de los trabajadores por el empleador al ente, sin efectivizarlo en el IPS). Esto es, partes del CC no se cumplen, como aumentos salariales, condiciones de trabajo, bonificaciones sociales, atrasos en el pago del seguro social al ente, etc.; ante estas demandas básicas, la FP carece de prioridad.

2.4. La negociación y el contrato colectivo

El cambio político significó el aumento del número de convenios: en la primera década se registraron más CC que en el último cuarto de siglo, aunque la

22 En ambos casos, los datos se extraen del **Informativo Laboral**, publicación mensual de una ONG, el Centro de Documentación y Estudios (CDE), basada en recortes de periódicos. La limitación de las fuentes oficiales, además de su difícil o no disponibilidad, es que sólo registra a las huelgas comunicadas al MJT; mientras que, la restricción de la información periodística es que no todas ellas aparecen en los medios ni se tiene un seguimiento de ellas.

23 Se trata de autores diferentes con diferencias metodológicas aunque con idéntica fuente. Sin embargo, los datos presentan cierta consistencia; CÉSPEDES en 1992 registra 43 huelgas y VILLALBA en 1997, 51.

24 Nos atenemos a las categorías utilizadas en las que se solapan causas con expresiones de conflicto; pero tienen la ventaja de la continuidad y disponibilidad, según la fuente utilizada.

25 Nos parece inconsistente el registro de sólo 6 conflictos en el Estado en 1997, categoría ausente en los otros años.

proporción de contratos gremiales sigue disminuyendo²⁶. Entre 1989-1998 se homologaron 412²⁷, 6 con organizaciones gremiales y 406 con sindicatos de empresa mientras que, entre 1980-1988 fueron 154, 9, 145; entre 1970-1979 fueron 151, 39 y 112; y, entre 1960-1969 fueron 168, 57 y 111, respectivamente. Los contratos colectivos tuvieron una inicial alza significativa (1989-1992) para una posterior reducción y relativa estabilización (1993-1998). Fueron 20 en 1989, 63 en 1990, 35 en 1991, 61 en 1992 (primer período con promedio de 44.8 anual); y, 37 en 1993, 32 en 1994, 44 en 1995, 44 en 1996, 33 en 1997 y 43 en 1998 (segundo período con un promedio de 38.8 anual). Debido a sus restricciones legales, la contratación colectiva en el sector público no se encuentra al inicio del período, y recién tiene un significativo avance a partir de 1997, cinco años después de la nueva Constitución. En cualquiera de los casos, en la totalidad de los contratos del período 1989-1998 sólo representan 10.4% aunque en 1998 significaron 34.9%. Otra característica es la reducida protección a las mujeres, a pesar de su incremento en la composición sindical y en la proporción de personas protegidas por convenios. En 1987, las mujeres representaban el 7% del total sindicalizado y pasaron al 17% en 1994, por una parte, y, en 1989, las mujeres representaban sólo 5.8% de la población protegida y en 1994 pasaron al 11.2% (BARBOZA, 1988: 146, 1995: 211-212), avance considerable pero muy lejano a la igualdad. En resumen, en 1994, las mujeres conformaban 41.0% de la PEA, 18.2% de las personas organizadas incluyendo a una pequeña cantidad de cuentapropistas, y 11.2% de las personas cubiertas por convenios colectivos. Esto es, la sindicalización y la protección del CC seguía siendo fundamentalmente “cosa de varones”.

Dadas las libertades y el aumento de la sindicación, también se incrementó la cobertura de la contratación colectiva, aunque también existen claras continuidades. Los cambios se refieren a la mayor cantidad de sindicatos con CC, a la mayor proporción de protegidos en relación a la PEA urbana, y a la inclusión de los trabajadores del sector público. La continuidad apunta a la minoritaria proporción de sindicatos cubiertos por CC y a su característica de proteger a sectores de punta y/o de gran cantidad de trabajadores —medida a través de la cantidad promedio de sindicatos por contrato, conduciendo a la interrogante de la “elitización” del CC. Si en 1997 sólo 2.3% de la PEA urbana contaba con CC, su importancia económica es mayor que su cantidad dado que pertenecen a sectores estratégicos; sin embargo, su proporción es significativamente marginal.

En 1987, se contaba con 50 convenios que amparaban a 7.602 trabajadores, exclusivamente del sector privado. Sin embargo, se estimaba que, precisamente carecían de plena vigencia y renovación los CC de los sindicatos gremiales (BARBOZA, 1987: 313); asimismo, cabe recordar el entorno autoritario como lí-

26 Véase el comentario anterior sobre la política de fragmentación de la organización y reivindicación sindical.

27 No significa organizaciones distintas dadas las renovaciones.

Año	Sindicados		Sindicados con Contrato colectivo			
	Cantidad (N.A.)	% de la PEA Urbana	Cantidad (N.A.)	% de la PEA Urbana	% de los sindicatos	Promedio sindicatos x CC (NA)
1987	20.815	3.2	7.602	1.2	36.5	152.0
1990	63.958	4.4	22.714	1.6	35.5	231.8
1997	120.000	9.0	30.000	2.3	25.0	217.2

Observaciones: 1) En 1987 y 1997 se consideran solamente los CC vigentes mientras que, 1991 se consideran los CC vigentes y en negociación; 2) En 1990 solo se consideran los asalariados; 3) PEA Urbana es de 1992, según censo del mismo año; las otras son estimaciones; 4) el promedio de sindicatos por empresa solo considera al sector privado en los primeros años; y 5) 1987 y 1997 basados en datos oficiales, 1991 en encuesta a sindicatos.

mite estructural para las reivindicaciones y su efectivo cumplimiento. Los trabajadores cubiertos representaban 1.2% de la PEA urbana y 36.5% de los sindicatos, con un promedio de 152.0 personas por contrato. Un año después del golpe, según una encuesta a los sindicatos —en la que existirían sobreestimaciones— se encontraban 98 sindicatos con CC, vigente y en negociación, que amparaban a 22.714 personas. Esto es, 1.6% de la PEA urbana y 35.5% de los sindicatos con un promedio de 231.8 personas por CC —un aumento en relación a tres años antes (CÉSPEDES, 1991). Diez años después del registro inicial²⁸, la única estimación disponible registra aproximadamente 30.000 trabajadores protegidos; 25.000 del sector privado y 5.000 del sector público. Lo cual significa 9.0% de la PEA urbana e idéntica proporción de los sindicalizados de 1987. Los sindicatos del sector privado son 93 y 20.202 trabajadores, con 217.2 trabajadores promedio por CC; correspondiendo 53.8% de los CC y 44.3% de los trabajadores al sector terciario, y, el resto al sector secundario. El promedio de trabajadores por CC es 217.2 que probablemente sea mucho menor que el de los convenios en el sector público. El descenso en el promedio en el sector privado se explicaría por el límite estructural al que significa llegar a cubrir las “grandes” empresas.

Dada la estructura sindical, la legislación y la inercia histórica, la negociación y el contrato colectivo es por empresa. A la carencia de organizaciones gremiales se suma la “restricción” legal de que, un convenio se eleva a contrato-ley (o convenio por gremio) solo cuando ha sido pactado por dos tercios de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria,

28 Según el único artículo sobre el tema (RUBIO M. y MARÍN A., en MJT, 1999: 188-190). El estudio se centra en el sector privado, 20.202 personas, del periodo enero de 1995 a octubre de 1997, de las mismas fuentes del MJT, Dpto. de Estadística, sin que se verifiquen la exactitud de los datos proporcionados por las empresas al ministerio.

o región indicada, o profesión, previo estudio y resolución fundamentada de la Autoridad Administrativa del Trabajo (Art. 343 del Código del Trabajo). De hecho, dada la estructura organizativa de empleadores y trabajadores resulta muy dificultoso alcanzar el contrato-ley. En la actual NC y CC suelen intervenir dirigentes de las centrales como asesores, y excepcionalmente de las federaciones. Recientemente, solo el Sindicato de Periodistas del Paraguay (SPP) ha obtenido un contrato-ley, a nivel nacional; este caso es significativo dado que existen otros del mismo nivel que actualmente son irrelevantes estratégicamente. Estos son, sindicatos de la Liga de Obreros Marítimos del Paraguay (LOMP) y Sindicato de Obreros Gráficos del Paraguay (SOGP); ambos de decreciente cobertura y fuerza, hoy constituyen un sindicato más entre los existentes en el sector, no representan a sectores de punta, y “renuevan” sin innovar un viejo contrato de hace más de un cuarto de siglo. También debe agregarse, precisamente como parte de la LOMP, al contrato-ley del Sindicato de Apuntadores Portuarios y Anexos de la capital, del 10 de noviembre de 1994.

2.5. La formación profesional en la contratación colectiva

Como ya se apuntó en la sección introductoria, la carencia de conciencia de competitividad en el Mercosur a nivel global se anuda a la propuesta, implícita y hasta inconsciente en algunos sectores, de reestructuración productiva con un SRL basado en la flexibilidad laboral y orientado por un “taylorismo primitivo” caracterizado por una baja mecanización y mínima interacción de relaciones entre capital y trabajo, en donde la FP es mínima, por lo menos en la empresa. Todo lo cual resulta consistente con la casi inexistencia de contratos por gremio o sector industrial, y menos aún por industria; la no vigencia efectiva de los CC por empresa conduce a conflictos por su incumplimiento; como resultado, la FP no constituye un elemento de preocupación significativa para los sindicatos ni para la empresa, dada la centralidad del conflicto distributivo en el modelo, y, con mayor razón, en el proceso de refundación del SRL de la experiencia paraguaya. El limitado papel del Sistema Nacional de Formación Profesional (SNPP), al cual el empresariado debe aportar por ley, indica nuevamente que la FP no es central en el proceso de trabajo en y de la empresa, aunque el empresariado de mayor envergadura demande cursos *ad hoc* al SEP. Aclarado esto, se analizan los textos de los CC mediante un muestreo sistemático de los disponibles de 1996 a 1999. No se estudia a los sectores de punta porque precisamente constituyen la excepción, mientras que aquí se pretende reflejar el promedio existente de los sindicatos con CC los que, a su vez, constituyen un segmento pequeño y privilegiado.

Los resultados son consistentes con el modelo: muy limitados en la ponderación y acción favorables a la formación y capacitación de la mano de obra. Por una parte, tres de cada cuatro sindicatos cuenta con cláusulas de FP, entendida ésta en su amplio sentido. Por otra, las cláusulas se refieren fundamentalmente a licencias pagadas para rendir exámenes de la educación formal o de carreras o

cursos vinculados –en un sentido amplio– a la empresa; y, en menor medida, a licencias no pagadas para lo mismo y estímulos salariales a quienes han culminado una carrera universitaria o una capacitación profesional. En otras palabras, la capacitación de la mano de obra es fundamentalmente materia de los propios trabajadores, la empresa estimula a quienes han culminado su formación fuera de ella, e incentiva mínimamente a quienes están en dicho proceso. La muestra de 41 unidades, o contratos colectivos, en el período 1996-1999 comprende a 5 (12.2%) del sector público y 36 (87.8%) del privado, y a 15 (36.6%) de la industria y 26 (63.4%) de los servicios (comercio y servicios).

Los convenios colectivos con cláusulas de FP (CC-FP) de los sindicatos del sector público tienen mayores reivindicaciones que las cláusulas correspondientes al sector privado, tal vez debido al clientelismo político partidario. Asimismo, los CC-FP de los servicios cuentan con ligeras mayores ventajas que los del sector industrial, pero en éstos existe mayor proporción de CC-FP. Las mejores cláusulas de FP en los contratos del sector servicios antes que en los del sector industrial, con diferencias pequeñas, resulta consistente con los resultados de la encuesta a la empresa privada, del Banco Mundial (1997: 1, 10), en cuanto a la importancia asignada a los recursos humanos. Primero, la falta de mano de obra calificada y la falta de personal técnico-administrativo, entre las principales restricciones para el crecimiento económico, se encuentran en primer y segundo término para las empresas de servicios, y en segundo y tercero para las industriales. Segundo, la falta de mano de obra calificada y la falta de personal técnico, entre los obstáculos del mercado laboral para el crecimiento económico, aparecen en primero y segundo lugar, tanto para las empresas de servicios como para las industriales; pero la falta de personal gerencial figura como tercer factor de importancia para las empresas de servicios y quinto para las industriales. A esto se debe agregar que los tres factores mencionados aparecen como los principales en este orden, independientemente del tamaño de la empresa. Sin embargo, este discurso “modernizante” en cuanto a la demanda de mano de obra calificada no se plasma en los CC debido a la centralidad de la lucha distributiva, propia del modelo, y de la refundación del SRL, en el caso paraguayo. Es más, el empresariado puede demandar mano de obra calificada a muy bajo precio por la sobreoferta de mano de obra, pero tal vez no gastaría en formarla ni en capacitarla en la empresa porque, por ley, debe apostar al Sistema Nacional de Formación Profesional (SNPP).

De un muestreo sistemático de los 41 CC disponibles de 1996 a 1999, se encuentran 31 (75.6%) que tienen cláusulas de FP. En este caso, se las entiende en un sentido muy amplio como puede ser educación formal en general, formación y capacitación profesional, dado que los textos utilizan esta amplia conceptualización. En el caso de una definición restringida, se estaría ante una proporción mínima pero que tampoco puede discriminarse. Los sindicatos del Sector Público cuentan con contratos con cláusulas de FP (CC-FP) en mayor proporción (80.0%) que los del sector privado (65.9%); pero aquellos sólo son cuatro unidades (12.2%)

de la muestra total. Asimismo, son los sindicatos industriales quienes cuentan con mayor porcentaje (86.7%) de CC-FP que los de servicios (69.2%). La mayor proporción de sindicatos del sector público con CC-FP se explica por la lucha de estos y, sobre todo, por procesos electorales e interacción política con los directores; inclusive son los CC-FP más favorables²⁹. La alta proporción de los CC-FP en el sector privado (65.9%) se explica por la naturaleza de las cláusulas que son muy limitadas y no onerosas. La preeminencia de la proporción de CC-FP de los sindicatos industriales (86.7%) sobre los de servicios (69.2%) se entiende por el tipo de producción del sector más moderno que conforman a las unidades con CC-FP. Se aclara que los CC-FP no indican la cobertura geográfica (solo el lugar de la firma) ni la cantidad de personas amparadas, por lo que estos aspectos importantes no pudieron ser estudiados.

Se ha encontrado significativa incidencia de los sindicatos para la obtención de contratos colectivos con cláusulas de FP, pero irrelevancia en su duración. En efecto, del total de 37 contratos colectivos con sindicatos obtienen cláusulas de FP 29 (78.4%) de ellos mientras que, del total de 4 contratos colectivos sin sindicatos obtienen cláusulas de FP solo 2 (50.0%). Esto es, el sindicato en sus demandas comprende aspectos de la FP, así como se la ha definido, muy ampliamente. Son los sindicatos industriales (86.7%) de mayor relevancia que los de servicios (72.7%), y sin mayor diferencia entre los del sector público y privado. Asimismo, será el sindicato quien exija el cumplimiento de las cláusulas del CC, lo cual no se daría en el caso de ausencia sindical. Si la presencia sindical significa mayor demanda de FP, podría esperarse nuevamente que el sindicato permitiera una mayor estabilidad en las relaciones entre capital y trabajo medido por el promedio de meses de duración de los CC. Sin embargo, se encontró que, en la mayoría de los casos, la duración promedio de los CC con cláusulas de FP originados en sindicatos (22.5 meses) eran ligeramente menores que los originados sin presencia sindical (24.0 meses). Debe aclararse que un número significativo (26.8%) de CC carecía de tiempo de duración, exclusivamente entre los CC obtenidos con sindicatos.

Las cláusulas vinculadas a la FP, en un sentido amplio, se han agrupado en tres categorías: a) avances hacia la FP, b) articulación empresa-sindicato para la FP, y c) estímulos para la FP. Cabe apuntar que solo en dos ocasiones (6.5%) los CC se refieren a organismos del Estado para utilizar sus servicios; estos son: el Servicio Nacional de Formación Profesional (SNPP), en el caso de una empresa privada tercerizando servicios estatales, y el Instituto de Telecomunicaciones del Paraguay (IPT), de la misma institución pública, en el otro. Los avances se vinculan a licencias pagadas y no pagadas; la articulación empresa-sindicato refleja la imposición de la empresa en la FP; y los estímulos son limitados para la culmina-

29 Esta evaluación ha llevado a J. D. CRISTALDO M. (1999) a calificarlos de ilegales o hasta inconstitucionales por sus cláusulas o porque, por ejemplo, existen tres convenios en una institución donde sólo puede existir uno.

ción de formación/capacitación llevada a cabo fuera de la empresa. Esto es, la capacitación no pasa por la empresa; ésta invertiría en maquinaria, no en recursos humanos aunque los necesitara; y en el caso de contratarlos no pagará su FP tal vez porque ya paga por ésta en el SNPP. Inclusive, dado el sistema de contratación colectiva de archipiélago, la formación y capacitación profesional se reduce a las “islas-empresas” sin vinculación por sector industrial ni dentro de un marco estratégico global.

De los 31 contratos con cláusulas de FP, se registra como avance a 16 (51.6%) que otorgan licencias pagadas (41.9% con tiempo limitado en el año y 51.6% sin límite anual), y 8 (25.8%) que otorgan licencias no pagadas; 2 (6.5%) que destinan recursos para materiales como libros y revistas profesionales; y, solo 1 (3.2%) considera que todo trabajador tiene derecho a la capacitación, y/o derecho a la alfabetización gratuita. Además de las licencias, la mayoría de las otras opciones pertenece a empresas públicas de servicios en donde declaraciones ambiciosas pueden ser compatibles con una no práctica, o incluir como avance lo ya vigente (recursos para materiales profesionales). Por esta razón, se anota como único factor relevante a las licencias pagadas para exámenes o a las licencias no pagadas para cursos, que tampoco se encuentran dentro de plan alguno.

	Avances					
	Todo trabajador tiene derecho a capacitac.	Sin costo el derecho a capacitac. (alfabetiz)	Recursos p/ materiales: libros, revistas, etc	Licencias pagadas: Sin límite por año	Licencias pagadas: Con límite por año	Licencias no pagadas: Límites (meses)
Industria	0	1	0	5	5	3
Servicios	1	0	2	5	11	5
Público	1	0	2	4	2	0
Privado	0	1	0	9	14	8
Total	1	1	2	13	16	8
% muestra	3,2	3,2	6.5	41.9	51.6	25.8

La articulación empresa-sindicato evidencia la imposición de la empresa en la FP antes que acuerdos entre ésta y los trabajadores organizados. Este fenómeno se da en mucho menor medida que las licencias (6 y 15 son los casos de mayor frecuencia, en estas dos categorías, respectivamente), y es coherente con el mode-

lo señalado de “taylorismo primitivo”, sin la participación de los trabajadores organizados. De los 31 contratos con cláusulas de FP, se registra a 6 (19.4%) casos en los que la empresa señala la importancia de y reconoce a cursos de FP sin el concurso de los sindicatos; y una única versión estrictamente impositiva (3.2%) señalando la obligatoriedad de los cursos que imparte la empresa. También se dispone de una cláusula de “buenos deseos” con 3 (9.7%) casos en que ambas partes señalan su interés en la FP por lo que “podrán ...” llevar a cabo jornadas o cursos, etc.; y otra con una participación pasiva de los trabajadores organizados, cuando la empresa informa y el sindicato promociona la FP en igual número de ocasiones, 3 (9.7%). Finalmente, en un único caso (3.2%) en una industria pública, el Comité de relaciones laborales empresa-sindicato, redacta el reglamento de becas de capacitación laboral.

	Articulación empresa-sindicato				
	Interés de ambas partes (podrán ...)	Cursos de la empresa son obligatorios	Empresa: FP por sí y reconoc FP	Empresa informa, sindicato promociona	Comité RRLL redacta Reglamento de becas
Industria	3	1	2	1	0
Servicios	0	0	4	2	1
Público	0	1	2	2	1
Privado	3	0	4	1	0
Total	3	1	6	3	1
% muestra	9.7	3.2	19.4	9.7	3.2

Por último, se anotan los estímulos para la capacitación, indicativos del financiamiento —y la importancia otorgada— a la FP. Esta se lleva a cabo marginalmente en y con el financiamiento de la empresa, y, fundamentalmente fuera de ella y los estímulos son para los trabajadores que culminan su formación-capacitación con su propio financiamiento. Las empresas otorgan estímulos salariales más frecuentemente (8) que el reconocimiento a la FP (6) pero definitivamente menos que las licencias pagadas (16). De los 31 contratos colectivos con cláusulas de FP, 8 (25.8%) cuentan con estímulos salariales al finalizar una carrera; se trata de un sobresueldo mensual que va de 30.000 gs. a 120.000 gs. (entre 18 y 72 US\$, aproximadamente, según el cambio de la época) aunque también se tiene un premio único de 300.000 gs. (130 US\$, según el cambio en ese momento) y otras dos referencias sin especificaciones (industrias privadas). En la mayoría

de los casos se trata de instituciones privadas de servicios (bancos, 6 de 8 casos). Además de estos estímulos salariales se encuentran 2 (6.5%) casos de “becas, media becas, adelantos y préstamos para el estudio o la FP”, y para la dispensión de horas de trabajo para el “estudio o la capacitación”. En ambos casos, se trata de una empresa pública y otra privada.

	Estímulos		
	Empresa: promociona c/becas, ° becas, adelantos, préstamos	Empresa: dispensa horas trabajadas para estudio o capacitación	Estímulos salariales
Industria	2	0	2
Servicios	0	2	6
Público	1	1	0
Privado	1	1	8
Total	2	2	8
% muestra	6.5	6.5	25.8

En resumen, a nivel micro, vía contratación colectiva, no existe formación y capacitación profesional (FyCP) como factor relevante, los sindicatos no participan en la problemática, ni se destinan recursos significativos para ella. La FyCP se lleva a cabo fuera de la empresa y con el financiamiento de los propios trabajadores –o de los empleadores vía el SNPP, a estudiarse en otra sección–. Dada la estructura sindical de archipiélago, el CC sigue pautas similares al igual que los CC con cláusulas de FP. Consiguientemente, la capacitación no se estructura por sector industrial y menos aún de acuerdo a un marco estratégico sectorial o nacional del que se carece. El discurso empresarial sobre la necesidad de mano de obra calificada, técnica y gerencial sería compatible con la flexibilización de la mano de obra que se contrata ya formada y/o capacitada. Pero, tampoco en el diálogo social o en los otros mecanismos –más institucionalizados– de participación, la FyCP cobra mayor relevancia. Sin embargo, en los limitados emprendimientos sobre FP, se encuentra mayor afinidad entre empresarios y gobierno antes que entre aquellos y trabajadores organizados, o entre gobierno y sindicatos.