



INSTITUTO LATINOAMERICANO  
DE ECONOMIA, SOCIEDAD Y  
POLITICA

CIENCIA POLÍTICA Y SOCIOLOGIA  
SOCIEDAD, ESTADO Y POLÍTICA  
EN AMÉRICA LATINA

**ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UNA FÁBRICA  
TEXTIL EN EL DEPARTAMENTO DE ALTO PARANÁ**

**VICTOR HUGO JARA CARDOZO**

**Foz do Iguaçu**

**2019**



**UNILA**

Universidade Federal  
da Integração  
Latino-Americana

INSTITUTO LATINOAMERICANO  
DE ECONOMIA, SOCIEDAD Y  
POLITICA

CIENCIA POLÍTICA Y SOCIOLOGIA  
SOCIEDAD, ESTADO Y POLÍTICA  
EN AMÉRICA LATINA

## **ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UNA FÁBRICA TEXTIL EN EL DEPARTAMENTO DE ALTO PARANÁ**

**VICTOR HUGO JARA CARDOZO**

Trabajo de Conclusión de Curso  
presentado al Instituto Latinoamericano de  
Economía, Sociedad y Estado de la Universidad  
Federal de Integración Latino- americana, como  
requisito parcial para la obtención del título de  
Bacharel en Ciencia Política y Sociología –  
Sociedad, Estado y Política en América Latina.

Orientador: Prof. Dr. Gil Almeida Felix

**Foz do Iguaçu**

**2019**

VICTOR HUGO JARA CARDOZO

**ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UNA MAQUILADORA  
TEXTIL EN ALTO PARANA**

Trabajo de Conclusión de Curso presentado al Instituto Latinoamericano de Economía, Sociedad y Estado de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana, como requisito parcial para la obtención del título de Bacharel en Ciencia Política y Sociología – Sociedad, Estado y Política en América Latina.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Dr. Gil Almeida Felix  
(UNILA)

---

Profa. Dra. Lucieneida Praun (UFAC)

---

Prof. Dr. Romulo Castro (CEFET/RJ)

Foz do Iguaçu, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

*Dedico este trabajo a mis padres, Mamá y Papa, a quienes les debo todo lo que soy. Gracias por la confianza, el amor y el cariño. Gracias por apostar por mí.*

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a mis padres, por los enormes esfuerzos realizados para que hoy pudiese terminar esta graduación. La confianza de ella y él puesta en mí, me dieron la fuerza y seguridad para emprender los sinuosos caminos de la vida por los cuales he pasado a lo largo de todos estos años. A ella y a él, les debo todo lo que soy.

Gracias a las y los trabajadores con quienes tuve la oportunidad de conversar, ellas y ellos son la razón de ser de esta investigación, así como la fuerza motor de las futuras que vendrán. Sin ellos, este trabajo no hubiera sido posible.

A mis camaradas, amigas y amigos, con quienes he compartido todas las reflexiones, debates y discusiones que marcaron decisivamente mi vida. Gracias a ustedes por el abrigo y cariño en los momentos buenos y malos, en los momentos de estrés y de alegrías. Las enseñanzas, fruto de nuestros procesos en conjunto, las guardo como principal herramienta para entender los dilemas personales y sociales que el día a día nos sugieren.

A mis queridas/os profesoras/es de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana, gracias por la rigurosidad académica, así como el cariño y la sensibilidad con la que emprenden las labores del/la educadora/or. Gracias por hacer de las salas de aula puertas y ventanas a los debates y reflexiones esenciales para comprender las contradicciones de la sociedad. Cada una/o de ustedes, fueron esenciales para mi formación.

De entre los motivos principales, que causaron que mi atención e interés se volcase hacia el estudio de las condiciones de trabajo de la clase trabajadora, se encuentra una materia cursada en la carrera, denominada “Superexplotación del trabajo” ministrada por la profesora Juliana Guanais. Fue una de las mejores materias que tuve la oportunidad de cursar en toda la carrera, tanto por el contenido teórico - que dio abrigo teórico a varias reflexiones y preocupaciones que la militancia en Paraguay me iba sugiriendo-, así como por la entrega, dedicación y rigurosidad de la docente. Gracias por la dedicación y el interés en los estudiantes.

A mi orientador, Gil Felix, quién me ha acompañado en el proceso de construcción de este trabajo, y con quién continuaré las futuras investigaciones. Gracias por la dedicación y el interés puesto en mí, sin duda, este trabajo no hubiera sido posible sin tu ayuda y paciencia.

A mis amadas hermanas, con quienes he compartido toda mi vida. Las enseñanzas que me dejó nuestra convivencia, sin lugar a dudas, forman parte esencial de muchas de las cosas que pudieran ser buenas en mí.

Y finalmente, pero no por eso menos importante, a mi compañera Gabriela Mafei. La alegría de nuestro encuentro, me ha dado fuerza y energía para culminar los últimos esfuerzos de esta investigación. Gracias por todos los abrazos, que, como dulce lluvia, han hecho florecer en mí alegría y tranquilidad.

*“A superexploração do trabalho só acaba como o próprio modo de produção que a torna possível e a reproduz histórica e estruturalmente. Apenas com uma transformação radical deste modo de produção, por tanto, é possível acabarmos de fato com a superexploração do trabalho. Tarefa, enfim, cada dia mis urgente e necessária.”*

Juliana Guanais

JARA, Victor. **Estudio de las condiciones de trabajo de una planta maquiladora textil en Alto Paraná. 132p.** Trabajo de conclusión de curso (Graduación en Ciencia Política y Sociología: Estado y Sociedad en América Latina) – Universidad Federal de Integración Latinoamericana, Foz de Iguazú, 2019.

## **RESUMEN**

El objeto de la presente investigación es estudiar las condiciones de trabajo de trabajadores de una maquiladora textil en Alto Paraná. La hipótesis es que el trabajo es superexplotado. El trabajo es un análisis sociológico a partir del marco conceptual del teórico brasileño Ruy Mauro Marini, quién acuñó el concepto de “superexplotación del trabajo” matriz referencial de esta investigación. La metodología de investigación combinó análisis cualitativo y cuantitativos, a partir de pesquisa de campo, entrevistas y datos generales sobre los proyectos regulados por la Ley de la industria maquiladora de exportación de Paraguay. La conclusión de la investigación es que el trabajo en la planta seleccionada es superexplotado, además, de que la/el trabajadora/or, se encuentra en una situación vulnerable ante la inoperancia de los mecanismos institucionales destinados para su protección.

**Palabras-clave:** Condiciones de trabajo. Maquila. Paraguay. Superexplotación del trabajo. Teoría marxista de la dependencia.

JARA, Victor. **Estudio de las condiciones de trabajo de una planta maquiladora textil en Alto Paraná. 132 p.** Trabajo de conclusión de curso (Graduación en Ciencia Política y Sociología: Estado y Sociedad en América Latina) – Universidad Federal de Integración Latinoamericana, Foz de Iguazú, 2019.

### **RESUMO**

O objetivo desta pesquisa é estudar as condições de trabalho de trabalhadores de uma maquiladora têxtil no Alto Paraná. A hipótese é que o trabalho é superexplorado. O trabalho é uma análise sociológica baseada no arcabouço conceitual do teórico brasileiro Ruy Mauro Marini, que cunhou o conceito de “superexploração do trabalho” matriz de referência para esta pesquisa. A metodologia da pesquisa combinou análises qualitativas e quantitativas, com base em pesquisas de campo, entrevistas e dados gerais sobre os projetos regulados sub a lei da indústria maquiladora de exportação do Paraguai. A conclusão da investigação é que o trabalho na planta selecionada é superexplorado, além disso, que o trabalhador está em uma situação vulnerável perante a ineficácia dos mecanismos institucionais destinados à sua proteção.

**Palavras-chave:** condições de trabalho. Maquiladora Paraguai Superexploração de trabalho. Teoria marxista da dependência.

JARA, Victor. **Estudio de las condiciones de trabajo de una planta maquiladora textil en Alto Paraná. 132 p.** Course completion work in Political Science and Sociology - Society, State and Politics in Latin America - Universidad de Integración Latino-Americana. Foz do Iguaçu, 2019

### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to study the working conditions of workers of a textile maquiladora in Alto Paraná. The hypothesis is that the work is superexploited. The work is a sociological analysis based on the conceptual framework of the Brazilian theorist Ruy Mauro Marini, who coined the concept of “superexploitation of work” as a reference matrix for this research. The research methodology combined qualitative and quantitative analysis, based on field research, interviews and general data on the projects regulated by the Law of Paraguay's maquiladora export industry. The conclusion of the investigation is that the work in the selected plant is superexploited, in addition, that the worker is in a situation vulnerable to the ineffectiveness of the institutional mechanisms destined for their protection.

**Keywords:** Working conditions. Maquila Paraguay Superexploitation of work. Marxist theory of dependence.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Exportaciones anuales en USD.....	17
Gráfico 2 – Exportaciones acumuladas Enero-Setiembre.....	17
Gráfico 3 – Crecimiento de los principales Rubros.....	44
Gráfico 4 – Ocupación mano de obra.....	45
Gráfico 5 – Exportaciones acumuladas.....	46
Gráfico 6 – Rubros en Alto Paraná.....	50
Gráfico 7 – Inversión por rubro.....	51
Gráfico 8 – Cantidad de puestos de trabajo.....	52
Gráfico 9 – Matriz de las maquilas.....	53
Gráfico 10 – Alto Paraná. Distribución de la población total por grandes grupos de edad. Periodos 2018-2025.....	56
Gráfico 11 – Evolución de la pobreza total y extrema en (%) periodo 1997/98-2018.....	58
Gráfico 12 – Valor FOB exportado US\$ y valor CIF importado US\$.....	60
Gráfico 13 – Pérdida de valor monetario del salario por inflación según IPC del BCP. Junio 1989 a diciembre 2016.....	89

## LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 – Cantidad de proyectos aprobados hasta noviembre 2018.....	42
Cuadro 2 – Total de proyectos aprobados vigente.....	47
Cuadro 3 – total de proyectos aprobados por departamento.....	47
Cuadro 4 – Resumen origen de capital (por inversión) .....	49
Cuadro 5 – Proyectos textiles aprobados hasta noviembre 2018.....	54
Cuadro 6 – Coeficiente de Gini total departamental, según año de la encuesta periodo 1997/98-2018.....	58
Cuadro 7 – Cálculo de la pérdida del valor monetario del salario mínimo por la inflación periodo: 01 de Junio 1989 a 31 diciembre 2016.....	88

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Proyectos aprobados por departamento.....	48
Figura 2 – Alto Paraná. Distribución de la población por distrito. Año 2018.....	57
Figura 3 – Circulación de un trabajador.....	114

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>15</b>
Trabajo de campo y situación de pesquisa .....	19
Característica de los entrevistados .....	27
La cuestión generacional: algunas hipótesis y horizontes para la investigación .....	32
<b>Capítulo 1- Maquila en Alto Paraná, Paraguay</b> .....	<b>35</b>
1.1 Marco legal.....	36
1.2 Rubros y proyectos.....	40
1.3 Importancia de Rubros en relación al consumo de fuerza de trabajo .....	42
1.4 Importancia del rubro en relación a la exportación.....	43
1.5 Ubicación de las maquilas y cantidad de inversiones .....	44
1.6 Sobre la nacionalidad del capital.....	46
1.7 Rubros en Alto Paraná - rubros .....	47
1.8 Inversión por rubro .....	48
1.9 Fuerza de trabajo consumida .....	50
1.10 País de la matriz .....	51
1.11 Rubro textil.....	52
1.12 Algunos datos sobre Alto Paraná .....	54
<b>Capítulo 2 – La Fábrica maquiladora</b> .....	<b>57</b>
2.1 Inicios de la fábrica.....	57
2.2 Organización en la planta de mantas .....	59
2.3 Incentivos, metas y condiciones de trabajo .....	61
2.4 Sector de corte .....	65
2.5 Rotación y condiciones de trabajo en la fábrica de sábanas .....	70
2.6 El conflicto con Rubí .....	72
2.7 Ministerio del trabajo y vulnerabilidad de la clase trabajadora .....	78
<b>Capítulo 3 - Superexplotación del trabajo en Rubí</b> .....	<b>84</b>
3.1 Algunas notas generales sobre el sector.....	90
3.2 Intensificación / efectos en la salud .....	91
3.3 Incentivos / adoctrinamiento / tensión y presión / extensión .....	99
3.4 Circulación de la fuerza de trabajo.....	108
<b>Reflexiones finales y conclusión</b> .....	<b>114</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>116</b>
Anexo A: (Imagen 1) Nota redactada el 18 de febrero del 2019, donde la patronal aceptaba poner en condiciones la fábrica.....	116
Anexo B: (hoja 1) .....	117

Anexo C: hoja 1.1 .....	118
Anexo D: Hoja 2.....	119
Anexo E: Hoja 2.2 .....	120
Anexo F: Hoja 3 .....	121
Anexo G: Hoja 3.3.....	122
Anexo H: Hoja 4.....	123
Anexo I: Hoja 4.4 .....	124
Anexo J: Hoja 5 .....	125
<b>Bibliografía.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es una investigación de las condiciones de trabajo en una planta maquiladora textil instalada en Alto Paraná. Se escogió solo una fábrica por ser este un primer acercamiento a la cuestión, además, por las limitaciones de tiempo y del mismo investigador. La elección de la fábrica se dio por las posibilidades de acceso a informaciones importantes para los objetivos del trabajo, y no por la relevancia o el peso del rubro textil y de esta fábrica en relación a las demás maquiladoras. Nuestra intención, por lo tanto, en esta elección arbitraria, fue iniciar una investigación de campo con los trabajadores de las llamadas maquilas paraguayas. Las posibilidades de acceso a información, se dieron por contacto de conocidos y amigos con ex trabajadores de una fábrica, que se encontraban en medio de una disputa judicial/laboral con la misma.

Las “maquilas”, por regla general, se instalan en países pobres con escaso o nulo desarrollo industrial, con estados débiles e ineficaces, donde los salarios son más “competitivos” - eufemismo utilizado para describir condiciones laborales precarias y salarios bajos-. Son abundantes los materiales periodísticos en internet sobre las condiciones precarias de trabajo en las maquilas en todo el mundo. En el caso de Centroamérica, se destacan tres trabajos de investigación que constataron serias violaciones de los derechos laborales, como: no pago de horas extras, trabajo en días feriados y domingos, no pago del décimo tercer salario, salarios por debajo de lo necesario para vivir, maltratos físicos y psicológicos, discriminación e injusticias relacionada al género, además de constatar varios casos de problemas de salud ocasionados por las condiciones de trabajo, entre otras cosas<sup>1</sup>.

Una parte del informe de Oxfam menciona lo siguiente sobre el salario percibido por trabajadoras de las maquilas en Centroamérica:

Salarios extremadamente bajos asociados a las largas jornadas características de las Zonas francas supone que miles de familias enteras viven en el límite de la supervivencia. En Guatemala, el salario mínimo de la maquila en el año 2012 cubría únicamente el 84% del costo de la canasta Básica del país, en Honduras, el 67% y, en

---

<sup>1</sup> -Informe de la “Federación Internacional de los derechos humanos” fidh. Misión internacional de investigación. Situación de los derechos humanos en la maquilas de america central; INFORME TEMÁTICO DE OXFAM INTERMON ABRIL 2015. DERECHOS QUE PENDEN DE UN HILO Zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo; Un estudio realizado de manera conjunta por el Centro de Derechos de Mujeres (CDM), y la Coalición hondureña de acción ciudadana (CHAAC) denominado: “impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en honduras”. Todos los estudios están citados en la bibliografía.

Nicaragua, el 49%. Sólo en el caso de El Salvador, el salario mínimo de la maquila era un 5% superior a la canasta básica alimenticia del país. Los salarios en las zonas francas de Centroamérica no permiten que una familia promedio cuente con los alimentos necesarios para cubrir los mínimos niveles de energía necesarios para afrontar las demandas del día a día. (OXFAM INTERMON ABRIL 2015 p. 9)

En Honduras se ha llegado, incluso, a legislar un “salario mínimo diferenciado” para las maquilas, uno menor que el salario mínimo nacional, como una forma de “incentivo para generar empleo”

En febrero de 2007, el gobierno de Honduras emitió el decreto N° STSS 041-0751, mediante el cual aprobó reducir el salario para las obreras y obreros de la industria de la maquila textil y construcción en las zonas que, según nuestros gobernantes y grupos empresariales, son “deprimidas” económicamente: Valle, Olancho, Santa Bárbara, Choluteca y El Paraíso. Las empresas maquiladoras que se instalen en esos departamentos pagaran de 23,45% a 24,86% menos a las personas por diez años. (Honduras. P 47)

En Paraguay, en 1997, se aprueba en el congreso la ley N° 1.064/97 DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION. (PARAGUAY, 1997) Sin embargo, recién entra en vigor luego del 2000, cuando esta ley es reglamentada.

Entre 2001 y 2012, se instalaron unas 51 empresas sobre el régimen de maquila en el país. En lo que va del actual gobierno del presidente Horacio Cartes (2013-2016), han ingresado 80 nuevas industrias maquiladoras, así, desde la entrada en vigencia de la ley hasta la fecha, se han asentado unas 131 empresas sobre este régimen (MIC, 2016). (FRETEZ, 2017)

El inicio de las Maquilas en Paraguay se dio en un ritmo más bien lento, sin representar gran importancia en términos de inversión ni empleos, con un promedio de 2,8 proyectos aprobados por año entre los años 2001 y 2011. Esto cambia considerablemente a partir del 2012, desde entonces, hasta setiembre del 2019, se han aprobado 180 proyectos, un promedio de 22 proyectos por año. (CNIME, 2019). El crecimiento de la cantidad de proyectos de maquila aprobados coincide con el gobierno del ex presidente Horacio Cartes, quien gobernó entre el 2013 y el 2018. Desde el 2001 hasta el 2012 -año previo al comienzo de su mandato- se habían aprobado 44 proyectos; desde el 2013 hasta el 2018, se aprobaron un total de 136 proyectos.

Como se puede apreciar en el gráfico 1, las exportaciones mantuvieron un ritmo estable - sin presentar números importantes- hasta el 2013, desde el 2014 en adelante, tanto la cantidad

de proyectos, como de exportaciones, aumentaron de forma considerable. De 159.441.560 USD, en el 2013, pasó a 675.067.080 USD en el 2018, y todo apunta a que en el 2019 este monto será, como mínimo, alcanzado, y muy probablemente, superado, así como lo demuestra el gráfico 2, donde, contemplando las exportaciones acumuladas de enero a setiembre por cada año, se puede ver -en el presente año- un acumulado superior a años anteriores.

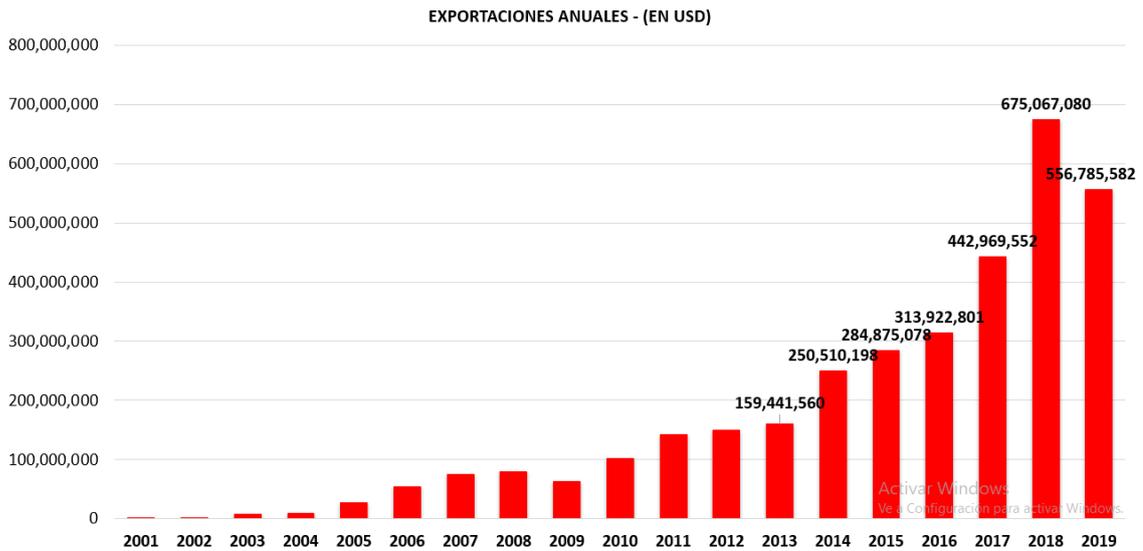


Gráfico 1  
Fuente: CNIME, datos hasta setiembre 2019

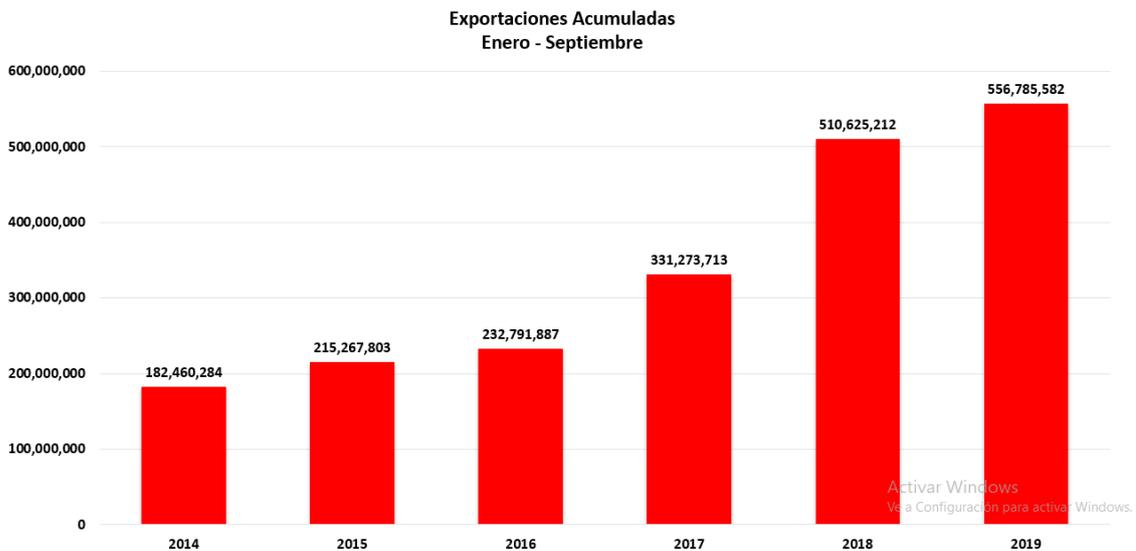


Gráfico 2:

Fuente: CNIME, datos hasta setiembre de 2019

El crecimiento de la maquila en Paraguay no ha sido acompañado de trabajos que investiguen las relaciones laborales en el interior de ellas. A pesar de ello, existe una conciencia generalizada -al menos en la región de Alto Paraná- de que en las maquilas las condiciones de trabajo son precarias. En vistas a estos elementos, el de que, existen trabajos que demuestran condiciones precarias de trabajo en maquiladoras en otras partes del mundo, por un lado, y, por el otro, que la maquila está ganando cada vez más protagonismo en el escenario laboral en Paraguay, es que nació el interés de estudiar las relaciones laborales dentro de las maquilas en Paraguay.

Del mismo modo, para construir un mejor conocimiento teórico de lo que comúnmente se denomina precarización y teniendo como base estos datos empíricos, busqué estudiar la categoría de la superexplotación del trabajo, propuesta originalmente por el brasileño Ruy Mauro Marini, y que en los últimos tiempos viene siendo revisado a la luz de los procesos sociales del capitalismo contemporáneo<sup>2</sup>. Marini, partiendo de la teoría de valor de Marx, reflexiona en torno a la condición de la clase trabajadora en el capitalismo dependiente. Es esta la matriz conceptual del presente trabajo.

Tanto el concepto de explotación, como el de superexplotación, serán explicados en el último capítulo, sin embargo, conviene adelantar algunos puntos, de tal forma a facilitar la comprensión del texto para el lector. El concepto de explotación, de Marx, no debe ser entendido a partir juzgamientos morales con connotación negativa, como veremos más adelante, la explotación es un elemento central del modo de producción capitalista, y este se da, perfectamente, dentro de los márgenes legales del sistema social vigente, así mismo, la superexplotación del trabajo, no debe entenderse como una explotación doblada (GUANAIS, 2018, p.20), simple y llanamente, como podría sugerir una equivocada concepción del concepto de explotación.

En el primer capítulo, se relata el proceso a través del cual me he acercado al tema y al objeto de estudio. Se mencionan las condiciones del campo donde fue realizado el levantamiento de datos, así como una descripción de las/os principales entrevistados. El

---

<sup>2</sup> Tal como las investigaciones realizadas por el Grupo de Investigación sobre Trabajo (UNILA/CNPq): FELIX y GUANAIS (2018); FELIX y Sotelo Valencia (2019); FELIX (2019); (2018); (2017); (2008); (2008a); GUANAIS (2018); (2018a); (2018b); (2016).

objetivo es traer a consideración del lector los elementos materiales y las fuentes con las que he contado, de tal forma a clarificar las condiciones de la investigación. Consideramos que es esencial, en cualquier estudio sociológico, la consideración de los principales hechos sociales que circundan al hecho investigado. La correcta contextualización es más que esencial para no caer en juicios y valoraciones que se alejen de la realidad.

El segundo capítulo intenta contextualizar a la maquila en Paraguay, trayendo información sobre el recorrido que ha tenido la maquila desde sus inicios -en el 2001-, hasta el presente, así como algunos datos del departamento del Alto Paraná, lugar donde se encuentra la maquiladora estudiada. Se clarifican los principales rubros a nivel nacional, así como los principales en Alto Paraná. Sobre este último, se muestra la gran importancia del rubro textil, y, dentro de este, la preeminencia del capital brasileño.

En el tercer capítulo, se analizan las condiciones de trabajo en la maquiladora textil seleccionada. Así mismo, como se justificará más adelante, se traen a consideración, también, condiciones de trabajo de los antiguos lugares de trabajo de los entrevistados, de tal forma a comprender mejor, tanto los mecanismos utilizados por las maquilas textiles, así como la circulación de los trabajadores. En la parte final del capítulo, se explican los conceptos de explotación de Marx, y el de superexplotación de Marini, se los contrasta con la situación de los trabajadores de la maquila seleccionada para luego llegar a la conclusión de que los trabajadores son superexplotados. Es necesario agregar que todos los nombres de trabajadores, han sido cambiados, de tal forma salvaguardar la situación de los entrevistados.

### **Trabajo de campo y situación de pesquisa**

El trabajo de campo se dividió en dos etapas, en la primera, busqué entrevistar a trabajadores y ex trabajadores de la maquiladora seleccionada. En la segunda, busqué averiguar sobre el rubro en general, el camino y percurso de la circulación de las mantas -el principal producto de la maquiladora seleccionada.

Una vez escuché sobre el conflicto judicial/laboral, investigué en internet sobre el mismo. Sigue abajo parte de mi diario de campo del viernes 23 de agosto del presente año:

Al googlear el nombre de la fábrica, además de la página oficial de la fábrica, saltan algunos artículos de diarios online que relatan una disputa laboral. El primero,

data del 15 de febrero de 2019, con el siguiente título: “Funcionarios denuncian a fábrica textil por incumplimientos laborales” (La clave, 2019a). El artículo trata sobre una denuncia colectiva ante el ministerio de trabajo por parte de unos 40 trabajadores a la fábrica (...) <sup>3</sup> por precarias, extensivas e intensivas condiciones de trabajo, incluso violando la legislación laboral vigente, entre los reclamos se encuentra “descuentos compulsivos de sus haberes, falta de pago de horas extras, recarga laboral en exceso, entre otras irregularidades por parte de la patronal.” Según el artículo, la jornada laboral es de 15 horas por día, de 06 a 21 hs, y emplea a más de 100 personas.

En otro artículo online de otro diario (Vanguardia, 2019) titulado “Despiden a 45 huelguistas de Rubí” se da continuidad al relato de hechos que se sucedieron desde la presentación de reclamos de mejores condiciones de trabajo -mencionado más arriba. Como el título menciona, estos trabajadores tomaron la decisión de entrar en huelga y luego fueron despedidos. Dos datos me parecen relevantes en el artículo: primero, los reclamos hechos por los trabajadores, estos alegaron que *“la empresa realizaba descuentos compulsivos de salarios, no pagaba horas extras y exigía un alto nivel de producción, que según los trabajadores, no era posible cumplir.”* De ser cierta las denuncias, se demuestra que la producción se asienta en la explotación extensiva e intensiva de la fuerza de trabajo, además de recibir un valor por debajo del valor real, por un lado, y por el otro, que la fábrica recurrió a la justicia para declarar ilegal a la huelga -que iba a posibilitar despedir a todos los trabajadores con justa causa, dejándolos en la más absoluta indefensión y sin posibilidad de realizar demandas posteriores. Lo llamativo del caso es que, a pesar de ser alevosa las violaciones al marco legal establecido en cuanto condiciones de trabajo, la jueza del fuero laboral de primera instancia, Nélica Alvarenga, declaró ilegal a la huelga. Felizmente para los trabajadores, esta resolución fue rechazada por la cámara de apelaciones, eliminando la posibilidad del despido con justa causa. De esta manera, los trabajadores, luego de despedidos, iniciaron una demanda a la empresa para el cobro de la indemnización correspondiente. El elemento que resalta de este segundo punto es el actuar de la magistrada, denotando una parcialidad manifiesta en contra de los intereses de los trabajadores. En ese sentido, en el proceso de la caracterización de la empresa, es relevante hacer un levantamiento de datos de las denuncias y procesos en curso en contra de la empresa.

El segundo artículo mencionado, fue escrito por una amiga -que por entonces se encontraba trabajando en el diario Vanguardia-, contacté con ella, y ella me pasó el nombre del abogado que estaba llevando el caso, así como de algunos trabajadores representantes del grupo de más de 40 despedidos. Llamé, primero que nada, al abogado, le comenté mis intenciones de investigación y, sin más, me envió el contacto de uno de los trabajadores, no sin antes advertirme que sería difícil conseguir entrevistas porque los trabajadores, en general, se encontraban con miedo. Este fue un hecho que marcó todo el trabajo de investigación. El miedo de los trabajadores a hablar, constituyó la principal dificultad. Así mismo, el mismo hecho, ya

---

<sup>3</sup> Se ha omitido el nombre de la maquiladora seleccionada por seguridad de los/as trabajadores/as.

era un dato revelador, un indicio de la situación en la que se encontraban estos trabajadores que, en su mayoría -según el abogado- ya se encontraban trabajando en otras maquiladoras.

La primera entrevista fue central para el trabajo. La persona entrevistada acumula más de 10 años de recorrido entre maquiladoras textiles, coincidiendo con el periodo de vida del rubro -el rubro, como se verá más adelante, nace en el 2008, mi entrevistado formó parte del plantel de trabajadores de una de estas plantas ese año. La entrevista con él, me sugirió cambios en la propuesta inicial de la investigación, que era el de analizar solamente a la planta seleccionada. En todos esos años de trabajo, conoció 7 plantas maquiladoras, 6 de ellas textiles. Su testimonio, es central para conocer sobre el proceso histórico de las maquilas textiles, así como las condiciones de trabajo que el rubro ofrece. Aquí residió uno de los principales dilemas por el que pasé al momento de redactar el trabajo ¿agregar o no su experiencia en estas otras plantas maquiladoras? Ya que, como primer elemento, no encontré a otra persona que haya acompañado el nacimiento de las plantas y que, en todo caso, pueda corroborar o agregar información sobre el mismo proceso ¿es suficiente un entrevistado para crear una imagen sobre el todo? Evidentemente, no. Es por ello que, el análisis de las condiciones de trabajo analizadas, se restringen exclusivamente a los ejemplos mencionados, y, en todo caso, pueden servir como punto de partida, o al menos de referencia, para futuros trabajos que den cuenta de la clase trabajadora de las maquilas textiles como un todo.

El primer entrevistado me pasó el contacto de otra ex trabajadora, además de advertirme lo mismo que el abogado: muchos de los trabajadores tienen miedo para hablar. Ante mi intención de entrevistar a un trabajador activo de la maquiladora -ya que él estaba despedido-, me informó sobre el punto de encuentro de los trabajadores antes de partir y de regreso de la fábrica en cuestión, ya que, como la fábrica se había mudado a otra ciudad, todos los días los trabajadores viajaban al local de la planta con una empresa de transporte.

Este fue uno de los momentos de mayor incertidumbre en el levantamiento de datos, ya que, al cabo de una semana luego de la primera entrevista, no conseguía marcar ninguna con otra/o trabajadora/or. La entrevista con la persona que mi primer entrevistado me había recomendado, se demoró bastante por esta no contar con mucho tiempo libre, ya que se encontraba trabajando en otra planta maquiladora además de estudiar una carrera universitaria. Como no tenía contacto con otras/os trabajadoras/es, decidí ir al lugar de la empresa de transporte para ver si conseguía algo. Fui por la tarde, y funcionarios de la empresa me informaron que no existe un horario fijo de llegada, que suele variar entre las 18 y 19, y que,

incluso, una vez llegaron a las 23 hs, sin embargo, como tienen un horario fijo de salida por la mañana, sería más fácil ubicarlos en ese horario. Abajo transcribo anotaciones de mi diario de campo del miércoles 11 de Setiembre.

(...). Más o menos a las 04:50 de la mañana llegué a (...) <sup>4</sup>, en ese momento, me acerqué a un grupo de 3 o 4 personas que estaban tomando mate. Primero, les pregunté si eran trabajadores de Rubí, respondieron de forma afirmativa, luego me presenté, comenté sobre mi trabajo de investigación y de mi intención de entrevistar a algún trabajador de Rubí, además de ello, hice mucho énfasis en que en el trabajo final no aparecerá el nombre real de los entrevistados ni siquiera el nombre de la fábrica. Se mostraron muy temerosos, desconfiados. De las 3 persona que se encontraban, sólo una respondió, dijo que sí podrían ayudarme, pero siempre y cuando sea ahí mismo, es decir, durante las mañanas, desde las 04:30 de la mañana hasta las 05, momento en el que deben arribar al transporte. La conversación no se extendió más de 10 minutos. Cuando ya casi llegaba la hora de irse, llegó otro trabajador, en ese momento pedí el contacto y nombre de alguno de ellos, se miraron entre sí, dudaron, y la persona quien me respondía en la conversación codeó al último trabajador que llegó, este, casi obligado, me dio su número, pero no me dijo su nombre -horas más tarde envié un audio al número- durante la conversación -donde solo una señora me respondía- pude ver que una de las personas que estaban ahí me prestaba mucha atención, parecía muy interesado y no parecía tener miedo, sin embargo, no dijo nada, se limitó a mirarme, era un joven de entre 25 a 30 años. Considero que este primer acercamiento fue positivo y que sí podré conseguir algo, sin embargo, será lento. Debo concentrarme en conseguir empatía y afinidad con los mismos hasta conseguir fijar una entrevista fuera de ese espacio. Pienso regresar mañana y todos los días hasta conseguirlo.

Efectivamente, pude comprobar que los trabajadores se encuentran con mucho miedo para hablar. Luego de esta primera experiencia, volví más dos veces, en la segunda, no encontré a nadie en el lugar donde habían estado al día anterior ya que hacía mucho frío y lloviznaba. Mi tercera visita quedó registrada de esta forma en mi diario de campo:

Esta mañana fui, llegué a las 04:40, refrescaba, la temperatura marcaba 15 grados. Cuando llegué, aún no estaba nadie en el lugar habitual, así que me dispuse a esperar. Al cabo de unos minutos, veo llegar a una persona, me dirijo hacia él y gratamente encuentro que es el muchacho que me había parecido estaba interesado el día anterior. Luego del saludo, le pido permiso para sentarme a su lado, accede sin inconvenientes, hago un comentario sobre el clima para comenzar la conversación, a su respuesta a mi comentario adjuntó directamente una pregunta sobre mi investigación, le

---

<sup>4</sup> Nos reservamos el nombre de la empresa de transporte por los mismos motivos de seguridad mencionados más arriba.

explicé a grandes rasgos e hice un especial énfasis en la ausencia de riesgos para los entrevistados, le entregué una hoja impresa donde me presento como estudiante y ofrezco las informaciones principales sobre mi investigación, el anonimato de los entrevistados e informaciones de contacto. Mientras leía con detenimiento la hoja, llegó otra persona, era la misma que había estado el otro día -refuerzo la tesis de que ese es el lugar habitual de espera de los trabajadores, o al menos de ese grupo, vale recalcar que hasta ahora solo he visto a uno o dos trabajadores fuera del grupo que suele esperar en el punto mencionado-, es una mujer de entre 35 a 40 años de edad. Luego de saludarla, y mientras el muchacho continuaba la lectura, le comenté detalles de mi investigación y de la ausencia de riesgos para ella. Si bien, el ambiente no se presentaba tenso y mi presencia no genera rechazo, aún pude percibir inseguridad en los mismos. La señora me invitó el mate que traía consigo -yo no llevé, así como lo había pensado, por suerte, porque gracias a eso se dio la ocasión mencionada- como señal de que mi presencia no era vista como una amenaza. En Paraguay, formar parte de la rueda de mate o terere de personas no íntimas no es un hecho muy difícil de darse, pero, no porque compartir la rueda no sea importante -no invitarían a una persona no agradable para los mismos- sino que no es muy difícil generar empatía. Cuando ya había acabado de presentar mi trabajo y como las dos personas no demostraron mucho interés, pregunté si existía la posibilidad de hacerles la entrevista. El joven seguía concentrado en la lectura y, llamativamente, una vez terminó la lectura, no me dirigió más la mirada, el cierto interés que había manifestado en algún momento parecía haberse esfumado, concentraba la mirada en el horizonte, ignorando mi presencia y mi pregunta. La mujer respondió preguntado si podía ser ahí mismo, le dije lo ideal sería que fuera en otro espacio porque allí no teníamos mucho tiempo, no dio una respuesta a eso. Volví a preguntar si podría hacer la entrevista, pero esta vez me dirigí al joven, presionando su respuesta al ponerme en la dirección de su mirada y, sin corresponder la mirada y mientras se levantaba para dirigirse al transporte, ya que el horario de partida se acercaba, me dijo que van a analizarlo y se pondrán en contacto conmigo. Una vez ambos de pie, el muchacho apresuradamente se dirigió al transporte, la señora, en cambio, emprendió la marcha de forma más lenta, me hizo un comentario sobre el transporte y la temperatura -como empatizando conmigo-, se quejaba de que justo hoy, que hacía frío, les tocaba ir en un bus menos con menos comodidades. Por lo que pude ver, la empresa de transporte tiene dos tipos de buses: unos de transporte urbano y otros acondicionados para viajes. Hoy les tocaba ir en el transporte urbano. Un poco antes de que se dirigieran al transporte, llegó otra persona, era una joven, de entre 25 a 30 años, no lo había visto antes. Cuando ya ambos se fueron, vi llegar a otros trabajadores que se dirigían directamente al transporte.

Pude comprobar, así, lo que tanto el abogado como el primer ex trabajador entrevistado me habían dicho, que los trabajadores se encuentran con miedo para hablar. En la entrevista

con el abogado, este me pasó el contacto de 6 ex trabajadores. Envié mensajes a los 6, me respondieron 3, y no fue posible concretar ninguna entrevista, todos argumentaron dificultad con el tiempo disponible. Mientras, seguía insistiendo en el número que había conseguido en mi primera excursión a la empresa de transporte, con quién, luego de mucha insistencia, conseguí entrevistar. En esta parte del levantamiento de datos, conseguí entrevistar al abogado y a tres trabajadores: dos de ellos formaban parte del grupo de despedidos, el otro, seguía formando parte de la planta.

La necesidad de conocer sobre el camino que toman las mantas una vez estas salen de la planta maquiladora, me llevó a las calles del centro de Ciudad del Este, ya que, en ellas, pululan vendedores de mantas -las mismas producidas en la maquiladora seleccionada. En esta etapa, conversé con 14 vendedores de mantas, todos ellos con puestos de ventas sobre las veredas. Las mantas que ellos venden, provienen, o bien, de China, o bien, de una maquiladora. Esta maquiladora, parece ser la única proveedora del centro, ya que, todos los vendedores con quienes conversé, me mencionaron solamente esta planta. La maquiladora en cuestión es “Qin Yi”, y “Kamamyá” es el nombre de la marca<sup>5</sup>. Todos los vendedores dijeron que las mantas tienen como principal destino el mercado brasileño, uno de ellos, incluso, llegó a afirmar que existe en Sao Paulo ferias de ventas de mantas durante la madrugada, ya que como entran de contrabando, no tienen ningún tipo de boleta. Esto me lleva a pensar que existen dos fuentes de ingreso de estas mantas al Brasil, por un lado, las maquiladoras, que exportan sus productos a su matriz, y segundo, las provenientes de China, que son vendidas en las calles de Ciudad del Este e ingresan de contrabando al Brasil para luego ser distribuidas por revendedores brasileños.

Uno de los vendedores me concedió una entrevista completa. Don Alberto, trabaja en el centro de CDE como vendedor desde la década del 90. Esa década es recordada con añoranza por todas las personas que estuvieron por allí en ese entonces. Fue el momento de mayor tránsito de mercaderías y divisas en la historia de CDE, que generó el enriquecimiento de un sector importante de estos vendedores<sup>6</sup>. Según el entrevistado, el comercio de mantas comenzó a fines

---

<sup>5</sup> Esta no es la maquiladora estudiada.

<sup>6</sup> No existe, o al menos no he encontrado aún, documentación etnográfica y sociológica de este proceso, fundamental para comprender la historia de la triple frontera ¿quiénes eran los comerciantes? ¿cómo surgió el comercio en cde? ¿qué procesos sociales desencadenó? ¿existieron corrientes migratorias como consecuencia de ello?

de la década del 90, tuvo un gran crecimiento hasta el 2011, para luego disminuir y mantenerse en un ritmo estable hasta el presente<sup>7</sup>.

El levantamiento de datos en campo concluyó con un viaje a Asunción, donde pude conversar y entrevistar a integrantes de la comisión directiva de la central sindical CUT-A, ya que, me habían informado que ellos habían realizado un trabajo sobre las maquilas en Paraguay. También, pude acceder a un trabajo de investigación sobre el salario mínimo, realizado por el economista Raúl Monte Domecq, un trabajo más que valioso para los objetivos de la presente investigación. Tuve también la ocasión de entrevistar a una trabajadora de una maquiladora de auto partes, sin embargo, si bien, su testimonio planteaba ciertos patrones con los trabajadores de las maquiladoras textiles, decidí no agregar su testimonio al trabajo ya que escapaba a los objetivos de la investigación<sup>8</sup>.

Dada la situación de la investigación actual, todavía no tuve condiciones de analizar se hay y cuáles, en todo caso, serían o no las especificidades de esos trabajadores en relación a los demás, sea en términos de ramo de producción propiamente dicho (metalúrgico, textil, etc.), sea en términos internacionales (las así llamadas “maquilas” paraguayas en relación a las mexicanas, centro-americanas, asiáticas, etc., cuya producción de conocimiento en general está más avanzada en los estudios del trabajo).

Así, en total, se entrevistaron a 22 personas, de las cuales, 7 fueron grabadas y transcritas: 3 trabajadores/extrabajadores de la planta seleccionada, el abogado del caso, 14 vendedores del centro, 2 dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A)<sup>9</sup>, una dirigente del Sindicato de funcionarios/funcionarias y educadores/as populares de la Secretaria Nacional de la niñez y adolescencia (SIFEPOSNNA) y una trabajadora de una maquiladora de auto partes en Asunción.

Un estudio completo de la situación, debería abarcar análisis sobre el peso que la maquila representa en la economía nacional: su relación con la exportación de otros sectores de la economía, la relación entre la Inversión directa extranjera (IDE) y las inversiones por maquila, si existen estímulos reales a la economía que pudieran llevar a pensar en la posibilidad

---

<sup>7</sup> Como se verá más adelante, las primeras maquiladoras textiles confeccionadora de mantas se instalarán a partir del 2008.

<sup>8</sup> Así como los trabajadores entrevistados, el testimonio de esta trabajadora daba cuenta de condiciones de trabajo bastante intensas. Uno de los elementos más llamativos, y que debe ser investigado, es que, los trabajadores de esta maquiladora rotan entre plantas, de la misma empresa, en otros países. La entrevistada, trabajó por tres meses en México, así mismo, conoce de compañeros que fueron a Brasil y Marruecos.

<sup>9</sup> Una de las centrales sindicales más importantes en Paraguay.

de lograr el desarrollo de la fuerza productiva –o bien, desarticular este planteamiento-, entre otras cuestiones<sup>10</sup>. Así como también, un estudio más detallado de la posición que ocupa la maquila paraguaya en la cadena internacional de circulación del capital en el contexto de internacionalización del capital -del cual sustentamos la “maquila” es una de sus manifestaciones- o incluso, cuál podría ser el papel de la maquila en el escenario de un supuesto proceso de desglobalización (BARRÍA, 2019) que viene dándose, siendo una de sus expresiones la pérdida de fuerza del dólar en el mercado mundial, así como el actual proceso de transición de la unipolaridad del mundo -acaecida luego de la desaparición de la URSS- a un contexto multipolar.

Así también, el debate sobre el ciclo del capital en la economía dependiente -analizado por Marini<sup>11</sup>- y un análisis más detallado de la relación de la maquila con el capitalismo dependiente, son puntos insoslayables por los cuáles es indispensable transitar, como condición sine qua non, para comprender a la maquila en su real dimensión. Sin embargo, por las limitaciones de tiempo, así como también del mismo investigador, estos debates se harán en trabajos futuros, una vez se vayan asimilando mejor el material teórico disponible, así como las técnicas de investigación, en el contacto directo con los trabajadores.

El sector de confección textil existe, con relevancia dentro la industria maquiladora, recién desde el 2008. Al 2019, son 11 años de vida. El contacto con los trabajadores de Rubí (tanto a los entrevistados como a los no), nos ha dado indicios de que, con el nacimiento y consolidación del rubro, también se comenzó a gestar una clase trabajadora particular, con características propias de circulación y reproducción. Si bien, fueron pocos los trabajadores entrevistados, sus respectivas vivencias dan cuenta de ciertas dinámicas presentes en la circulación y reproducción de la fuerza de trabajo consumida por el rubro textil. La intención inicial de la presente investigación, no contempló analizar a esta clase trabajadora como un todo, sin embargo, las entrevistas con los trabajadores sugirieron la necesidad de, al menos, iniciar una breve descripción de este grupo particular, para así, en investigaciones posteriores, continuar con las investigaciones y análisis sobre los mismos. Para completar un análisis más detallado de esta clase trabajadora, que contemple un recuento histórico desde el 2008 y las posibles etapas por las que hubiera podido pasar, se torna fundamental investigar a esas plantas

---

<sup>10</sup> Algunos elementos para comprender la implicancia de la maquila en la economía nacional, como ser, el peso que viene ganando las exportaciones de la maquila en relación a las exportaciones totales del país, ya se encuentra planteado en los trabajos de Monte Domecq (2017) y de Fernando Massi (2017)

<sup>11</sup> “El ciclo del capital en la economía dependiente” disponible en [http://www.marini-escritos.unam.mx/058\\_ciclo\\_capital\\_dependiente.html](http://www.marini-escritos.unam.mx/058_ciclo_capital_dependiente.html) acceso en 27 noviembre 16:40.

maquiladoras que comenzaron en 2008 y tratar de contactar con trabajadores que hayan sido parte de la génesis del proceso, así como otros que hayan continuado el mismo. Esta cuestión la dejaremos para investigaciones y análisis futuros.

### **Característica de los entrevistados**

En este apartado, se hará una breve descripción de los dos ex trabajadores y del trabajador activo entrevistados, con el objetivo de clarificar mejor el relato mismo de los hechos. Es decir, al tener el lector información precisa de mis interlocutores, podrá tener más libertad, incluso, para dilucidar y analizar elementos subjetivos que pudieran estar ligados a la situación y condición de mis entrevistados. Como ya se ha mencionado, el contacto con trabajadores y ex trabajadores estuvo minado de grandes dificultades, ya hubieran sido estas causadas por el miedo de los trabajadores, el poco tiempo del trabajo de campo, como también la poca experiencia del investigador. Así mismo, la situación y condición social del entrevistador habrá tenido, tal vez, influencia en el proceso mismo de búsqueda, contacto y empatía con los trabajadores alcanzados y, principalmente, los no alcanzados. Han sido pocos los entrevistados, y estos, a su vez, comparten ciertas características, como ser, edad, situación económica, escolaridad y ciudad de origen, elementos esenciales que pueden marcar un relato particular. Para tener una visión más amplia de varios de los elementos analizados en el presente trabajo, es de fundamental importancia acceder a personas pertenecientes a grupos etarios y capitales culturales distintos. En ese sentido, el presente apartado, pretende traer a luz ciertos problemas y dilemas a los cuales me enfrenté al momento de desglosar, analizar y reflexionar en torno a las entrevistas realizadas a los trabajadores.

Específicamente, me guiaré en torno a las siguientes preguntas: ¿a qué clase social pertenecen? ¿quiénes son los que trabajan en una maquila textil? ¿Qué características tienen? ¿qué visión de mundo tienen? ¿qué problemas tienen?

Esteban, mi primer entrevistado, tiene 29 años, vive en Hernandarias, es licenciado en informática. Su madre fue empleada doméstica toda la vida, hace 8 años aprox. que dejó el oficio y se dedica a lavar ropas. La madre de Esteban migró a la zona del Alto Paraná a mediados de la década del 70, así como una ingente cantidad de personas empujadas por la construcción de la represa Itaipu. Antes de ello, esta zona era conocida por sus impenetrables

selvas, siendo poblado por nativos y ex trabajadores de la antigua Industrial paraguaya, una empresa que se dedicaba a la producción de yerba mate desde fines del siglo XIX hasta mediados del siglo pasado. Una vez la madre llegó, se dedicó a trabajar de empleada doméstica. Para fines de la década del 90, él -que ya tenía 7 años- más dos hermanas menores y la madre, migran a Buenos Aires, Argentina, buscando mejores condiciones de vida, así como toda una generación de paraguayos (Argentina, 2010)<sup>12</sup>. En la ciudad porteña pasaron 10 años, la madre trabajó como empleada doméstica y los hijos se dedicaron solo a estudiar. Estando en la Argentina, la madre había comprado un terreno en la ciudad de Hernandarias, departamento de Alto Paraná, Paraguay. El terreno, previo a la compra, había sido resultado de un loteamiento posterior a una invasión. En el proceso de colonización de esta zona, los grandes latifundios fueron progresivamente ocupados y loteados, para dar así cabida a toda esa gente que llegaba de todas partes del país. El terreno se encontraba en una zona baja, rodeado de pantanos y de la vida animal y vegetal natural de humedales. Para acceder a él, era necesario cruzar por el terreno de vecinos, ya que aún no se había abierto calles. Cuando regresaron, él tenía 17 años y le faltaba un año para terminar el colegio. Poco tiempo después de terminar la enseñanza básica obligatoria, y ya con la mayoría de edad, se entera del curso que ofrecía Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)<sup>13</sup> de capacitación de personas para trabajar en una fábrica maquiladora textil.

La sucursal principal del SNPP en el departamento de Alto Paraná se encuentra en la ciudad de Hernandarias, que cuenta con 37 cursos de formación (LA CLAVE, 2018), entre los principales cursos ofrecidos en la región de Alto Paraná se encuentra el de costura industrial, que tiene una duración de dos meses y medio y se re abre cada dos meses<sup>14</sup>. Desde el 21 de abril del 2016, el SNPP cuenta con una sucursal dentro de la Zona Franca Global<sup>15</sup>, en el km 11 de Ciudad del Este. Esta sucursal fue posible gracias a un acuerdo entre el SNPP y la Zona

---

<sup>12</sup> Según el “Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 (1ª edición)” de la Argentina, la comunidad paraguaya constituye la comunidad extranjera presente más numerosa (p.93). Las principales corrientes migratorias coincidieron con acontecimientos políticos relevantes en Paraguay, como la guerra civil de 1947, y luego en la década del 60, la dictadura de Stroessner. Las migraciones no se debieron solamente a cuestiones políticas, sino también económicas.

<sup>13</sup> El Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), fundado en 1971, es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que ofrece cursos de formación para la inserción laboral, tiene oficinas en casi todo el país. La cantidad de egresados por año, a nivel nacional, ronda las 400.000 personas.

<sup>14</sup> Esteban mencionó que, cuando él hizo el curso, se hizo una gran campaña publicitaria que incluía medios televisivos y radiales. El éxito de la campaña se reflejó en la cantidad de postulantes al curso. Eran tantos, que se debía de hacer un examen de ingreso para acceder a una vaga.

<sup>15</sup> La “Zona Franca Global” está asentada en el km 11 de Ciudad del Este, cuenta con un espacio de 40 hectáreas y alberga a más de 40 empresas de diferentes rubros y sectores (ADN 2018) entre ellas varias empresas maquiladoras (ZONA FRANCA GLOBAL, 2019), algunas del rubro auto partes y otras del rubro textil.

Franca Global para satisfacer la necesidad de fuerza de trabajo calificada de dos maquiladoras textiles que se encuentran operando en la zona franca (SNPP, 2016).

Como el rubro textil viene ampliando la cantidad de empresas en la región de Alto Paraná, necesita constantemente la formación de fuerza de trabajo calificada en el sector. El SNPP aparece con mayor importancia en el proceso de formación de las plantas textiles. En el caso de la maquiladora “Impar Paraguay”, el primer trabajo de Esteban, el SNPP capacitó a todo el personal con el que comenzó a operar la planta; así también, la maquiladora textil de jeans HAP.py Jeans, instalada en la Zona Franca Global, comenzó a operar con egresados de la misma institución. Una vez ya instalada la planta, los sucesivos contratos se hacen preferentemente a ex trabajadores de otras maquiladoras textiles -que se encuentran en constante circulación, cuestión que trataremos más adelante-, sin embargo, también ofrecen un periodo de prueba para personas sin experiencia. Como es natural, si cada año es aprobado, en promedio, 4,9 proyectos de maquilas textiles<sup>16</sup>, la cantidad de fuerza de trabajo del sector crece de forma constante.

Luego de unos meses de capacitación en SNPP, Esteban formó parte del primer grupo de trabajo de la maquiladora textil Impar Paraguay S.A. que produce prendas de vestir para la marca Penalty de Brasil. El año era 2008 y Esteban tenía 18 años. Impar formó parte del grupo de plantas maquiladoras que dio inicio al rubro textil. Esteban mencionó que mientras hacía el curso en SNPP, varias personas, que se presentaban como representantes de maquiladoras textiles, iban junto a ellos para incentivarles. En Impar trabajó durante un año y medio, hasta que lo despidieron en un recorte de funcionarios que realizó la fábrica. No pasó una semana y ya comenzó a trabajar en otra fábrica textil, MMKM S.A. otra de las fábricas instaladas en el 2008. Luego de un año trabajando en la maquila, se suma su hermana, también como costurera. En la actualidad, su hermana trabaja como costurera en otra fábrica textil. En MMKM trabajó durante dos años y medio y renunció porque la fábrica iba a trasladarse al Km 12<sup>17</sup>, decisión que lamentó mucho porque dijo que fue el mejor trabajo que llegó a tener. Un tiempo antes de salir de la maquiladora MMKM Adidas, Esteban comenzó estudiar licenciatura en informática en la UTIC, una universidad privada en Hernandarias. Que Esteban haya pensado en estudiar

---

<sup>16</sup> Sobre el rubro textil, se hablará en el capítulo dos del presente trabajo.

<sup>17</sup> La maquiladora se encontraba dentro del territorio de la Itaipu Binacional desde su implantación, donde tenía libre los gastos de energía eléctrica y de locación. Luego de poco tiempo de su salida, que se dio a pedido de la binacional, la planta maquiladora cerró como consecuencia de atrasos en la entrega de productos, generados por un paro de producción que tuvo mientras estaba en Itaipu debido a una huelga de los funcionarios de la binacional, que imposibilitó operar a la fábrica el tiempo de duración de la huelga.

una carrera universitaria, da cuenta de las proyecciones a futuro que su presente le sugería. La maquila textil, no se le presentó como una alternativa posible para, a partir de la cual, construir un futuro. Diferente es el caso, por ejemplo, de las tejedoras de la ciudad de Nova Friburgo, una pequeña ciudad perteneciente al estado de Río de Janeiro, Brasil, donde la industria textil (caracterizada principalmente por la producción de lencería), comenzó a gestarse a mediados del siglo pasado, llegando a consolidarse como la principal actividad del municipio: emplea a aproximadamente diez mil trabajadoras, siendo el 35% de los empleos totales del municipio (CASTRO, 2011, p. 15-16). En el caso de Nova Friburgo, es posible encontrar a trabajadoras con más de 20 años de trabajo en una misma fábrica, existen casos de fábricas que no contratan a nuevas operarias desde hace 18 años (SANTO, p. 10). Esta estabilidad laboral no debe relacionarse con buenas condiciones de trabajo -ya que Castro constata que estas trabajadoras son superexplotadas (p.71)- sino con la estabilidad que proyectan las fábricas, es decir, uno tiene la certeza de que la fábrica puede ser fuente de trabajo durante toda una vida. En las maquilas, esa certeza no existe. Esteban, a pesar de mencionar que MMKM S.A. fue el mejor trabajo que tuvo, pensó en una alternativa que le pudiera ofrecer mejores condiciones<sup>18</sup>.

En MMKM S.A. trabajó durante dos años y medio, renunció cuando la fábrica anunció que se trasladaría de Hernandarias a Ciudad del Este, a unos 20 km aprox. Una vez renunció, fue a otra maquiladora textil en Hernandarias, Global Adidas<sup>19</sup>. Ahí trabajó solo por un mes, no pasó el periodo de prueba. Luego de ello, pasó por un periodo de 8 meses sin un trabajo fijo, llegando a hacer trabajos por temporada que no excedieron las dos semanas en tres plantas maquiladoras<sup>20</sup>. Durante ese periodo, tuvo que dejar de ir a la facultad, ya que no tenía cómo solventar los gastos. La circulación encontró una tregua cuando comenzó a trabajar en Rubí, allí trabajó durante 4 años y medio, durante ese periodo pudo terminar su carrera universitaria<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> En MMKM, Esteban llegó a trabajar durante doce horas por día, en un momento en el que la fábrica se encontraba con atrasos. A eso, debe sumarse las extenuantes exigencias de precisión y rapidez. A pesar de todo ello, él manifestó que ese fue el mejor trabajo que tuvo. En su debido tiempo, investigaré sociológicamente sobre la producción social de subjetivaciones que registré en esta investigación inicial junto a trabajadores con una trayectoria como la de Esteban.

<sup>19</sup> Global Adidas es el resultado de la división de MMKM S.A. Con la división, una parte de las maquinarias y funcionarios migraron a la nueva empresa.

<sup>20</sup> Los trabajos por temporada, en las maquiladoras vistas, se suelen dar por dos motivos: primero, cuando existen pedidos muy altos, y segundo, cuando existen muchas mercancías con fallas en la producción que son destinadas a reparación.

<sup>21</sup> Los tres trabajadores de rubí entrevistados están pasando o pasaron por formación universitaria, en ese sentido, comparten la visión de que el trabajo en la maquila es un simple medio para alcanzar mejores trabajos en el futuro. A los fines de caracterizar mejor a la fuerza de trabajo de las maquilas textiles, es de vital importancia entrevistar a personas que no hayan pasado o no tenga planes (ya sea por motivos personales o posibilidades materiales) de pasar por alguna formación universitaria. Abordo esta cuestión a continuación

Mi segunda entrevista fue con Estefanía González, tiene 23 años y es estudiante del tercer año de la carrera de criminalística y criminología en una universidad privada en Hernandarias. Su padre, de origen campesino, en la década del 90 -con 18 años- migró hacia el Alto Paraná atraído por el deslumbramiento que proyectaba el comercio de Ciudad del Este en ese entonces. Desde que llegó, trabajó en el comercio, pero no en el centro -cerca del puente-, sino de “makatero”<sup>22</sup>, vendiendo todo tipo de mercancía en las “colonias” -pequeñas ciudades y/o comunidades al norte de Hernandarias, habitadas principalmente por brasileños o descendientes de brasileños dedicados principalmente al cultivo de soja. Esta actividad la viene realizando hasta el presente. Por su parte, la madre de Estefanía, es nativa de Ciudad del Este. Desde joven, trabajó en el rubro farmacéutico, pasando por varias empresas hasta que decidió renunciar y dedicarse a las labores domésticas, ya que, por las condiciones de trabajo<sup>23</sup> pasaba poco tiempo con sus hijos.

Cuando Estefanía nació, sus padres ya tenían casa propia, donde siguen viviendo hasta hoy. Una vez terminó el colegio, trabajó como vendedora en una empresa de seguros de vida. Ahí trabajó solo durante 3 meses. Renunció por la mala organización interna de la empresa, que, como resultado de ello, cobró su remuneración solo después dos meses de haber comenzado el trabajo -pudo ver que tal situación se reproducía sistemáticamente con todas/os las/os funcionarias/os de la empresa. Luego de ello, pasó casi dos años buscando trabajo, hasta que consiguió un puesto en la maquiladora Rubí gracias al contacto de una amiga. En el año en que comenzó a trabajar en Rubí, comenzó su carrera universitaria. En Rubí trabajó durante un año y nueve meses, renunció unos pocos meses después de que la fábrica se mudara a la ciudad de Minga Guazú. Luego de ello quedó 5 meses sin trabajo hasta que una amiga, ex funcionaria de Rubí que ya estaba trabajando en otra maquiladora textil, habló por ella y otras ocho ex costureras de Rubí para que trabajasen allí. Durante esos 5 meses, para solventar los gastos de la universidad, vendía zapatos y demás accesorios femeninos a través de redes sociales.

Mi tercer entrevistado fue Marcos, tiene 21 años, de los tres, es el único que continúa trabajando en Rubí, así también el de más reciente ingreso. Está trabajando allí hace un año siete meses. Es estudiante del cuarto año de administración de empresas en una universidad privada de Hernandarias, en la misma donde estudió Esteban. Su padre, proviene de Itakyry,

---

<sup>22</sup> Se refiere a vendedores ambulantes que venden una gran variedad de objetos.

<sup>23</sup> El rubro farmacéutico es de los más precarios en Paraguay: trabajan días domingos y feriados en extensas jornadas que suelen exceder las ocho horas legales; salarios mínimos; no existe ningún registro de sindicalización. (Codehupy, 2018, p. 245)

una pequeña ciudad al noreste de Hernandarias -lugar donde estuvo asentada la Industrial paraguaya-; y su madre, de una pequeña comunidad urbana cerca de Itakyry. Allí se conocieron y migraron a Hernandarias buscando mejores oportunidades. El padre, a lo largo de su vida, trabajó principalmente en tabacaleras - “en fábricas, así como yo estoy trabajando ahora” en las palabras de Marcos- y, recientemente, como taxista. Dentro del mundo de las tabacaleras, pasó por varias fábricas, hasta que, hace 7 años, comenzó a trabajar de taxista, primero como mototaxista en el centro de CDE, y luego como taxista hasta el presente. La madre es costurera y trabaja desde la casa en su propio taller de costura. Marcos y su familia viven en una casa propia, construida por CONAVI (Concejo Nacional de la Vivienda), una institución del Estado encargada de construir casas a bajos costos sin fines lucrativos.

Una vez Marcos terminó el colegio, comenzó la universidad. Estuvo dos años repartiendo curriculums y buscando trabajo, hasta que por fin recibió una respuesta y comenzó a trabajar en Rubí.

### **La cuestión generacional: algunas hipótesis y horizontes para la investigación**

Al final de la investigación de campo, algunas limitaciones que tuve para la producción de datos abrieron, por otro lado, perspectivas para posibles desarrollos futuros de la investigación sobre los cuales tengo que buscar mejor formación temática. Una de ellas se refiere a la cuestión generacional y, por consiguiente, a aspectos de la reproducción social de clase. En el caso estudiado, cabe todavía evaluar si hay un reclutamiento selectivo de la fuerza de trabajo en el sector y si hay relación con la explotación del trabajo y estrategias de extracción de plus valía específicamente vinculadas a este factor.

Los tres trabajadores entrevistados, viven con sus padres aún, y eso, no es un dato menor, es significativo, dice mucho sobre las posibilidades que otorga el salario y las condiciones de trabajo de la maquila para independizarse. Es casi imposible pensar la subsistencia solo con un salario mínimo<sup>24</sup>. En ese sentido, la constitución de las familias se encuentra atravesada por la necesidad de subsistencia, y se abre como la única posibilidad para salir de la casa de los padres.

---

<sup>24</sup> Sobre la insuficiencia del salario mínimo, nos referimos en el último capítulo.

Así también, los tres son estudiantes universitarios, y son los primeros en sus familias en estudiar en una universidad. Es necesario resaltar el hecho de que los tres estudian, o estudiaron, en universidades privadas. A diferencia de lo que pueda ocurrir en otros países, las universidades privadas en Paraguay, en ocasiones, son más accesibles que las públicas, ya sea por la distancia, exigencias académicas, o por los mismos costos económicos que implica (cursillos de ingreso, transporte y, en algunos casos, mensualidades).

Las pocas posibilidades laborales, los obliga a mantenerse en trabajos que ellos mismos consideran malos. Es la única posibilidad que tienen para terminar sus estudios. A continuación, transcribo una parte de la entrevista con Marcos, que deja ver claramente lo recién mencionado:

**Entrevistador:** Con respecto a tu trabajo ¿vos te sentís satisfecho con tu trabajo?

**Marcos:** Satisfecho ¿en qué sentido me decís?

**Entrevistador:** Si es que te gusta

**Marcos:** No, no me gusta, legalmente a casi la mayoría no les gusta, casi no, la mayoría es algo que hace por necesidad, vamos a decirle así, porque se sabe si es que vos salís, ahí va a ser difícil encontrar trabajo otra vez, teniendo o no experiencia laboral, la mayoría hace por necesidad nomás luego, casi la mayoría no les gusta porque es un trabajo muy pesado y te estresa otra vez.

**Entrevistador:** ¿Vos crees que ganás lo suficiente? en relación al trabajo que hacés.

**Marcos:** Legalmente no, con el trabajo duro que hacemos no, no.

**Entrevistador:** ¿Cuánto vos crees que tendría que ser tu salario? para que valga todo el esfuerzo.

**Marcos:** Y para que valga la pena, mínimo tenía que pagarnos más un millón y medio, o más luego, más luego.

La respuesta de Estefanía va en la misma dirección:

**Entrevistador:** Cuando vos trabajabas en Rubí ¿te gustaba trabajar ahí?

**Estefanía:** (risas) Qué me va a gustar trabajar en un lugar, en un ambiente laboral así de estresante, por necesidad trabajaba, porque estudiaba verdad, sino trabajo, no pago mis estudios, así es, y yo no quiero dejar mi facultad, no quería luego dejar mi facultad.

Luego de que se hayan mudado a Minga Guazú, la jornada comenzaba, para Marcos, a las 4 de la mañana, regresaba a Hernandarias a las 18 o 19 de la tarde, justo para el horario de clases y llegaba a su casa a las 21 de la noche, ya solo para descansar.

**Entrevistador:** ¿Y ahí era más cansador la jornada?

**Marcos:** Sí, claro que sí, porque ya vos estás, llegás, salís cansado ya de tu trabajo y querés descansar, pero después tenés que pasar a la facultad otra vez para estudiar, y ahí te cansás más otra vez, después llegás acá y ya llegás muerto ya.

**Entrevistador:** ¿Y en qué momento estudiás?

**Marcos:** Y lo que puedo tengo que aprender todo en clase nomás luego, no me da luego tiempo de estudiar.

**Entrevistador:** Cuando estás en examen y eso ¿cómo hacés?

**Marcos:** Y lo que hacía máximo era llevaba un resumen conmigo y tener en mi bolsillo en mi trabajo, cuando tenía tiempo de leer un poco leía ahí, repasaba nomas y ahí ya, lo que me daba para leer ya repasaba noma ya directo para ir a rendir. Complicado es, pero, como dije, legalmente no pienso quedarme mucho tiempo ahí, es tipo, hasta que termine la facultad nomas por ahí, lo que es mi idea es, seguir en mi trabajo para mantener mi estudio, seguir pagando mi estudio.

## Capítulo 1- Maquila en Alto Paraná, Paraguay

De manera general, las llamadas “maquilas” son parte del proceso de reorganización productiva por el que pasa el capitalismo global en la década del 70. Este proceso afectó especialmente la forma de organizar el trabajo de tal forma a aumentar los mecanismos de extracción de plusvalía. La intensificación del trabajo y la precarización de las condiciones de trabajo son los pilares de este proceso reorganizativo. Este nuevo patrón de acumulación recibió el nombre de *acumulación flexible* (HARVEY, 1990), y se expresa, en el mundo del trabajo, en una nueva forma de organización del trabajo denominado “toyotismo” (ANTUNES, 2017 [1999], p.54). El toyotismo trae consigo ciertas continuidades del binomio *taylorista/fordista*, sin embargo, con suficientes novedades como para diferenciarse y constituirse un nuevo paradigma. Una de las principales y más visibles diferencias, se refiere al tamaño de la fábrica. La fábrica toyotista es más pequeña, reduce la cantidad de funcionarios, así como la cantidad de funciones realizadas, concentrándose solo en ciertas partes de la producción y derivando a otras fábricas las demás partes del proceso productivo.

Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. Essa última prioriza o que é central em sua especialidade no processo produtivo (a chamada teoria do foco”) e transfere a “terceiros” grande parte do que antes era produzido dentro do seu espaço produtivo. (ANTUNES, 2017 [1999], p.56).

Esta es la razón de ser de la maquila. Esta se encarga de una parte de la cadena productiva, dependiendo del rubro y la mercancía, se encarga de la elaboración de ciertas partes de un producto final -como las fábricas de autopartes que venden sus productos a varias fábricas de vehículos, o la cadena de fábricas que producen partes del iPhone<sup>25</sup>-, o, de la parte final de la producción -como las maquilas textiles, que se encargan de la terminación de la mercancía. De esta manera, se creó una cadena global de producción que no sólo modificó la forma de producción global, sino también a las condiciones de trabajo de la clase trabajadora.

---

<sup>25</sup> Más de una decena de fábricas, distribuidas en todo el mundo, producen partes del iPhone, la más importante de todas es la Foxconn, una empresa de capital taiwanés instalada en China. Esta empresa es la mayor empleadora privada y el mayor exportador de toda China. (Instituto Tricontinental de Pesquisa Social, caderno n°2, p. 21)

Essa fragmentação da produção intensificou o padrão do capitalismo mercantil de movimentação de matérias primas de um país para outro para a sua produção final. Criou um novo sistema que comprometeu os direitos trabalhistas conquistados e os projetos de desenvolvimento nacional e permitiu que o Capital global, conseqüentemente, aumentasse a exploração sobre a classe trabalhadora. (Instituto Tricontinental de Pesquisa Social, caderno nº2, p. 9)

Las condiciones de trabajo en la maquiladora textil, reproduce ciertas semejanzas y diferencias de este nuevo patrón, así como lo definió Antunes (2017).

Hemos podido constatar que, entre las fabricas vistas, existen dos grandes grupos: por un lado, las maquilas encargadas de confección de prendas de vestir, y por el otro, las de confección de mantas, alfombras y sábanas. Existen características comunes, que hacen a la caracterización del rubro textil, así también, diferencias en cuanto a la organización productiva interna y circulación de la mercancía. Sin embargo, dada la ausencia y el estado inicial de los estudios sobre lo que se denomina “maquila” en el Paraguay, no tenemos condiciones de comparación con estudios más consagrados en el área.

A seguir, presento los aspectos regulatorios legales que instauran y regulan este régimen en el Paraguay, algunos datos actualmente disponibles sobre las características del sector e, finalmente, informaciones sobre la fábrica textil que investigué. Futuramente, ambos serán objeto de análisis sociológico frente al diálogo teórico inicialmente propuesto en este texto y la profundización de la investigación temática y de campo.

## **1.1 Marco legal**

La historia de la Maquila en Paraguay comienza con la promulgación de la “Ley N°1.064 De la industria maquiladora de exportación” el 3 de julio de 1997.

El artículo primero de la ley dice:

Artículo 1: Esta Ley tiene por objeto promover el establecimiento y regular las operaciones de empresas industriales maquiladoras que se dediquen total o parcialmente a realizar procesos industriales o de servicios incorporando mano de obra y otros recursos nacionales destinados a la transformación, elaboración, reparación o

ensamblaje de mercaderías de procedencia extranjera importadas temporalmente a dicho efecto para su reexportación posterior, en ejecución de un contrato suscrito con una empresa domiciliada en el extranjero.

El régimen de maquila, posibilita la instalación en el territorio nacional de empresas dedicadas a la producción o ensamble, total o parcial de mercaderías, así como también de servicios bajo un régimen impositivo especial. Toda la producción debe ser exportada, aunque la ley posibilita la venta en el mercado nacional de hasta un 10 % de la producción. La porción destinada al mercado nacional, recibe un tratamiento impositivo distinto.

La ley crea una institución encargada de organizar, controlar y dirigir todo el proceso maquilador, esta es el Consejo Nacional de Industrias Maquiladoras de exportación (CNIME). El consejo se encuentra integrado por un representante del Ministerio de Industria y Comercio, del Ministerio de Hacienda, del Banco Central del Paraguay, de la Secretaría Técnica de planificación para el desarrollo Económico y Social y uno del ministerio de Relaciones exteriores. El Consejo se encuentra precedido por el Ministro de Industria y comercio. Además, existe otra instancia denominada “Secretaría Ejecutiva del CENIME”. Tanto el consejo como la secretaría ejecutiva tienen funciones especificadas por la ley, siendo el consejo el órgano de mayor jerarquía.

Nora Ruottí, sobre el procedimiento legal para la implantación de la maquila, menciona lo siguiente:

Mediante un “Contrato de Maquila”, una empresa domiciliada en el exterior “Matriz” contrata los servicios de una empresa domiciliada en el Paraguay “Empresa Maquiladora”, para que ésta realice procesos industriales, totales o parciales o prestación de servicios, destinados a la transformación, reparación o ensamblaje de mercaderías de procedencia extranjera. La modalidad legal es denominada Sub-contratación internacional. (Ruotti, 200-, p. 1)

La empresa maquiladora se encuentra exonerada de todos los impuestos nacionales, municipales, sobre la renta, propiedad, construcción y aduaneros. El único impuesto que pagan es el de 1% sobre el valor agregado en el territorio nacional. Según el artículo 29, se entiende

por el mismo “a. los bienes adquiridos en el país para cumplir con el contrato de Maquila y Sub-maquila; y b. los servicios contratados y los salarios pagados en el país para el mismo propósito de lo dispuesto en inciso anterior”.

De entre las obligaciones de las empresas maquiladoras, establecidas en el artículo 15 de la ley, menciona el cumplimiento de las leyes laborales. Es necesario mencionar que el régimen de maquila no tiene un régimen laboral especial, se rige por el marco regulatorio general. Entre las sanciones, se encuentra la suspensión temporal del programa o su cancelación definitiva, de acuerdo a la gravedad (art. 27). En ese sentido, la ley solo considera de gravedad aquellas que tienen que ver con el cumplimiento del programa presentado. Aunque la ley de maquila menciona la obligación del cumplimiento de las leyes laborales, no prevé ningún tipo de sanción ante posibles incumplimientos de estas leyes.

La ley no entró en vigor sino después de la reglamentación de la misma, realizada mediante decreto del ejecutivo N°9585, promulgado el 17 de julio del 2000. En los párrafos iniciales del decreto, antes del artículo primero, se hace algunas consideraciones sobre los objetivos propuestos por la misma. Los beneficios esperados giran en torno a cuatro cuestiones principales: Primero, se apunta el potencial integrador “en el contexto de mundialización en el que Paraguay se encuentra inmerso”; segundo, “se contribuirá al fortalecimiento de la actividad económica nacional” a través de estímulo que generarían las sub maquilas y el consumo de insumos nacionales; tercero, como importante generador de empleos y aumento de la formación técnica de la misma; y cuarto, el ingreso neto de divisas al país.

En el artículo 14 del decreto, establece sanción de suspensión o cancelación del programa de maquila si fuera el caso que esta infringiera alguna ley nacional.

#### Art. 14°.- Revocación de Autorizaciones

Todas las autorizaciones otorgadas al amparo de la Ley, este Reglamento y las correspondientes Resoluciones, podrán ser revocadas en los casos de incumplimiento de las condiciones establecidas en el Régimen o por infracción de disposiciones legales y/o reglamentarias nacionales, sin perjuicio de la aplicación de penalidades específicas y las mencionadas en el presente Reglamento.

En el artículo 5 del decreto, dice lo siguiente sobre el régimen laboral en las maquilas:

Art. 5°.- Disposiciones Laborales

Sin perjuicio a lo dispuesto en el presente Reglamento, todo lo relativo a cuestiones laborales, estará regido por el Código Laboral, Código Procesal Laboral y disposiciones complementarias

En ese sentido, la comprobación del incumplimiento de leyes laborales se enmarca en las conductas pasibles de suspensión y/o cancelación del programa, sin embargo, no existe registro alguno de que alguna vez el CENIME haya tomado algún tipo de medida contra alguna maquiladora que se le haya probado violaciones de las leyes laborales.

Sobre las limitaciones, menciona lo siguiente:

Art. 15°.- Limitaciones

No será necesario que las Empresas que deseen ampararse en la Ley cumplan con requisitos de operaciones máximas y mínimas, valores determinados, contratación de mano de obra, inversión fija o cualquier otra circunstancia. Bastará con que cumplan los requisitos establecidos en la Ley, este Reglamento y las correspondientes Resoluciones.

Es decir, la planta maquiladora no tiene límites en cuanto a la propiedad el capital - pudiendo ser 100% extranjero-, cantidad -no existe límite mínimo para la inversión-, importación -puede importar el 100% de la materia prima-, y consumo de la fuerza de trabajo - no tiene exigencias en cuanto a porcentaje de nacionales y extranjeros en su plantilla-, así como no se encuentra obligado a consumir insumos o materia prima nacional.

Sobre las distintas modalidades de maquilas posibles, en el artículo 42 del decreto dice lo siguiente:

## CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE MAQUILA

### **Tipos de Programa de Maquila:**

1 Maquila;

- 2 Maquila de Servicio;
- 3 Maquila de Servicio Intangible;
- 4 Sub Maquila;

**Formas de Operación:**

- 1. Planta Gemela (Twin Plant);
- 2. Maquila Pura;
- 3. Maquila por Capacidad Ociosa;
- 4. Sub Contrato;
- 5. Shelter o Programa Albergue;

**1.2 Rubros y proyectos**

Cantidad de proyectos aprobados hasta noviembre de 2018

Rubros	2001	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
Confecciones y textiles	1	1			1			5	2		2	5	6	6	7	4	8	4	52
Plásticos y sus manufact.					1					1	1		3	3	5	6	2	2	24
Autopartes											1	1	2	3	2	1	4	2	16
Manufacturas diversas											2	3	1		3	5	3	5	22
Metalurgicos y sus manufact.												1	1	4		3	2	4	15
Calzados y sus partes							1				1	2						5	9
Servicios intangibles								1	1			1	1	2	1				7
Cueros					1									1		2		1	5
Pigmento, pinturas colorantes							1				1			1	1		1		5
Productos alimenticios					1									1			1	1	4
Maderas y sus manufact.					1									2					3
Alimentos para mascotas										1								1	2
Productos farmaceuticos	1								1										2
Caucho y sus manufact.	1																		1
Fabricacion de yates														1					1
Motopartes															1				1
Electroductos															1				1
Químicos															1				1
Cosméticos																1			1
Lubricantes y sus derivados																	1		1
Productos de iluminación																	1		1
Papelería																	1	1	1
Tabaco																		1	1
Producción de patines																		1	1
Productos deportivos y afines																		1	1
Producción de piano digital y órgano																		1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>			<b>5</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>180</b>

Cuadro 1

Fuente: Elaboración propia con base a datos de Secretaria Técnica de Planificación de Desarrollo Económico y Social (STP) y Consejo Nacional de Industrias Maquiladoras de Exportación (CNIME).

En el precedente cuadro, están ordenados, de acuerdo a su importancia cuantitativa, los proyectos aprobados desde el 2001 hasta noviembre del 2018. Se puede ver que el rubro textil -con 51 proyectos aprobados- es, holgadamente, el más importante. Le siguen: Plásticos y sus manufacturas, Autopartes, Manufacturas Diversas y Metalúrgicos y sus manufacturas. Así también, se puede ver que, 2011 es el año donde comenzó a aumentar la cantidad de proyectos aprobados, para dar un salto importante en el 2014.

Si bien, desde el 2001 hasta el 2007, el rubro textil fue el único de los principales rubros que ya contaba con proyectos aprobados, es recién en el 2008 que comienza a tener importancia real. De ahí, hasta el 2018 -excepto en el 2010- se aprobaron una cantidad creciente de proyectos textiles, manteniendo un promedio de 4,6 proyectos aprobado por año<sup>26</sup>. El año con más proyectos aprobados fue el 2017, con 8 proyectos.

El sector de plásticos comienza a tener importancia a partir del año 2013, con un promedio de 4,3 proyectos aprobados por año. Desde el 2001 hasta el 2012, acumuló tres proyectos, y desde el 2013 hasta el 2018, 21.

El primer proyecto del rubro de autopartes fue aprobado en el 2011, de ahí en adelante, mantuvo un ritmo estable de crecimiento, con un promedio de 2 proyectos aprobados por año.

Sobre el rubro “manufacturas diversas” no tenemos mayores informaciones, ya que, los datos disponibles no dan mayores detalles.

Finalmente, de entre los rubros más importantes, el rubro de Metalúrgicos y sus manufacturas acumula -hasta noviembre del 2018- 15 proyectos aprobados, desde el 2012 en adelante -año donde aparece el primer proyecto aprobado-, ha mantenido un promedio de 2 proyectos aprobados por año.

Es posible decir que en el 2011 -más o menos- comienzan a instalarse los principales rubros. Antes de esa fecha, los proyectos aprobados, al ser asilados, no representaban mayor importancia. La presencia importante que estas maquilas comenzaron a tener -textiles, plásticos, autopartes y metalúrgicos-, sugieren la posibilidad de que, en ellos -cada rubro de forma individual-, existan ciertos patrones comunes: como el de origen de capital, vínculos con la cadena internacional de circulación de capital y mercancías, así como políticas laborales y condiciones de trabajo.

---

<sup>26</sup> Si se exceptúa el año 2010, el promedio de proyectos aprobado por año es de 4,9.

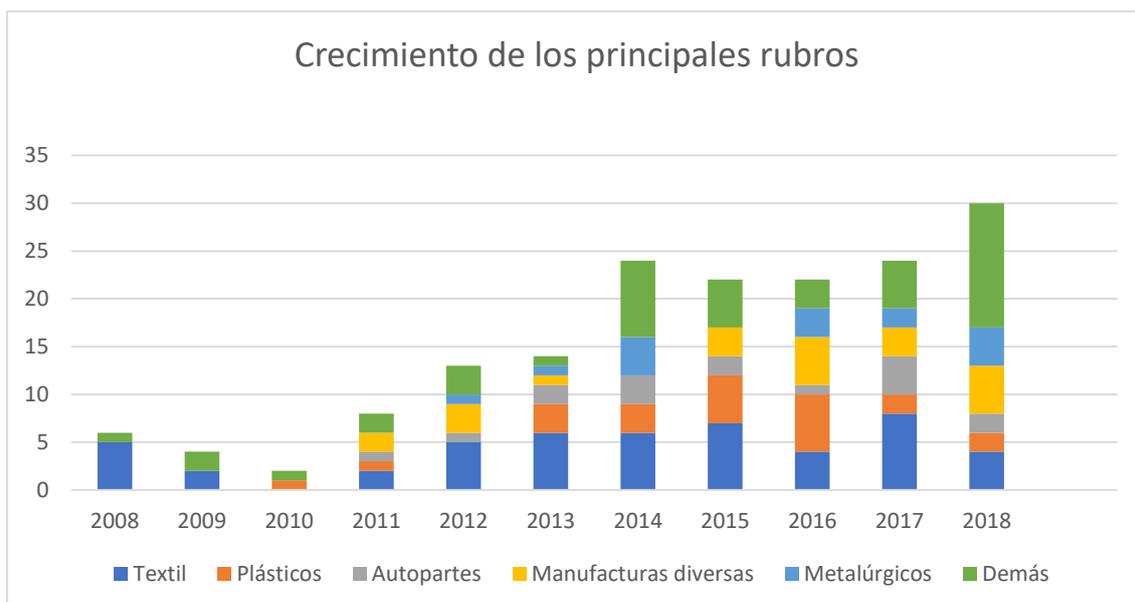


Gráfico 3

Fuente: Elaboración propia con base a datos de secretaria Técnica de Planificación de Desarrollo Económico y Social (STP) y Consejo Nacional de Industrias Maquiladoras de Exportación (CNIME). Datos actualizados a noviembre de 2018.

En este gráfico se puede apreciar claramente la gran importancia que han tenido los principales rubros en relación al total de los proyectos aprobados. Desde el 2008, en adelante, han representado holgadamente la mayoría de los proyectos aprobados, marcando la centralidad de los mismos en la industria maquiladora paraguaya. Solo en el 2018, se puede ver que existió una mayor diversificación en cuanto a los proyectos aprobados, sin embargo, como vimos en el cuadro anterior, estos proyectos son aislados y no pertenecen a un rubro en particular.

### 1.3 Importancia de Rubros en relación al consumo de fuerza de trabajo

En este campo, se puede ver aún la presencia de los principales rubros, sin embargo, en un orden jerárquico distinto. Según los datos actualizados a Setiembre del 2019, si bien, el sector textil es el que más proyectos aprobados tiene, es el rubro de autopartes el que más fuerza de trabajo emplea, así como puede apreciarse en el siguiente gráfico. Incluso, a pesar de haberse dado una reducción de la misma entre el año 2018 y 2019, donde pasó de 7.028 a 6.974; y que el rubro textil haya aumentado, en ese mismo lapso de tiempo, de 4.763 a 5.189, aún sigue siendo el rubro que más fuerza de trabajo consume.

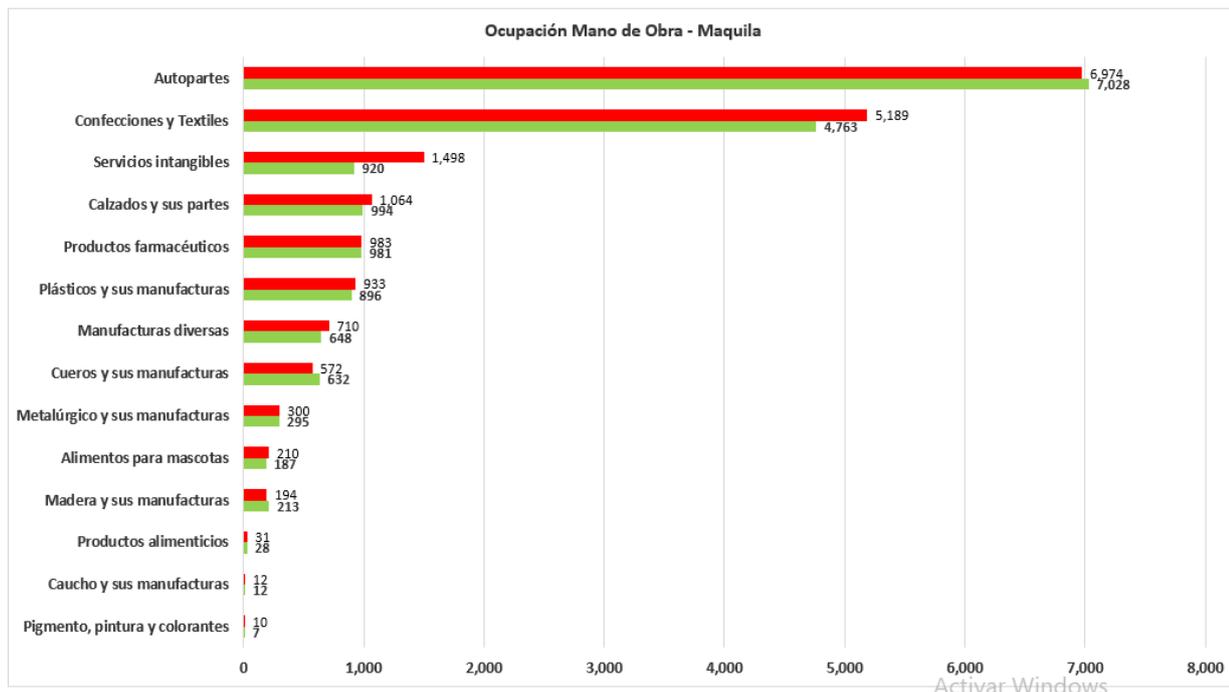


Gráfico 4

Fuente: CNIME, 2019

\*La columna de color verde, representa el año 2018, y la roja, al 2019

Así mismo, puede verse que la prelación de los rubros planteados en el punto anterior sufre modificaciones. El rubro de autopartes, que ocupaba el tercer lugar -por detrás de textiles y plásticos-, pasa liderar el orden de importancia; también, aparece un rubro que no habíamos incluido entre los “principales”, el de “servicios intangibles”. Este rubro, a pesar encontrarse en el séptimo puesto en relación a la cantidad de proyectos aprobados, es el tercer rubro que más consume fuerza de trabajo.

#### 1.4 Importancia del rubro en relación a la exportación

En este punto, la diferencia a favor del rubro de autopartes es aún más importante, así como puede apreciarse en el siguiente gráfico. Del 100% de las exportaciones de las maquilas, este representa el 48,7 %, mientras que el rubro textil el 24,1%. Por otro lado, si bien, existen variaciones de los principales rubros al tomar en cuenta variables distintas, existen ciertas regularidades: por ejemplo, hasta este momento, dos rubros han aparecido, invariablemente, entre los más importantes: el de autopartes y el textil.

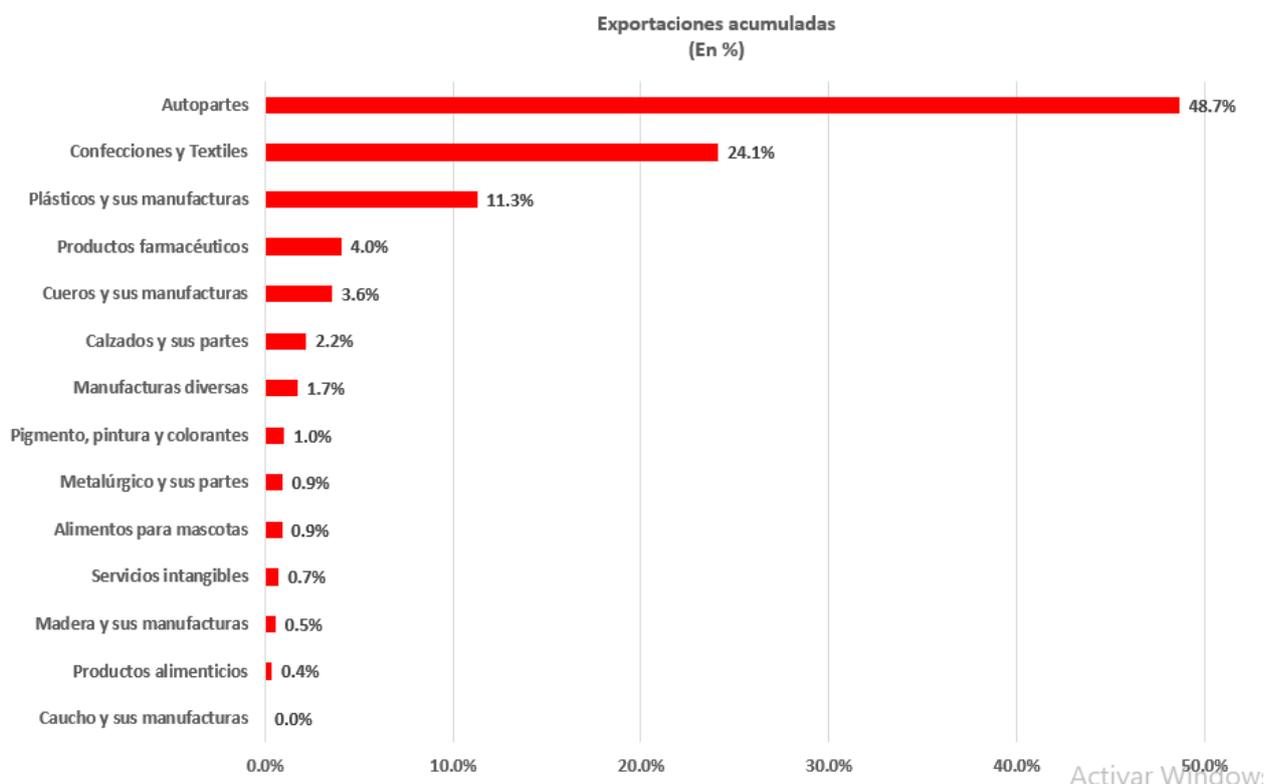


Gráfico 5  
Fuente: CNIME, 2019

### 1.5 Ubicación de las maquilas y cantidad de inversiones

Según los datos provistos por el CNIME, actualizados a setiembre de 2019. Alto Paraná es el departamento que más maquilas ha recibido, seguido por Central, Amambay y Capital. Como se ve en el la figura 1, los departamentos que tienen frontera con Brasil -Alto Paraná, Amambay, Canindeyú- agrupan 117 maquilas, el 58 %; por su parte, la región central, integrada por el Departamento Central y por Ciudad Capital, agrupan 71 proyectos, el 35%. Estos dos son los polos principales de asentamiento de las maquilas. Así mismo, es posible apreciar una mayor importancia del polo del este en relación a inversión y consumo de fuerza de trabajo. Este representa 340.855.930 millones de USD, el 61 % de la inversión total, y genera 7.899 mil puestos de trabajo, el 48% del total. Por su parte, el polo central, representa 155.718.324 millones de USD, el 28% de la inversión total, y genera 7.677 puestos de trabajo, el 46 % del total. Es llamativo el hecho de que, tanto en cantidad de proyectos, como en inversión, el polo

del este supere con margen importante al sector central, sin embargo, en relación a la fuerza de trabajo consumida, esta diferencia es mínima.

La inversión más importante fue en el 2017, con 162.815.162 millones de dólares. En el 2018 no llegó a 90 millones y en lo que va del 2019, alcanzó los 50 millones. El total de proyectos vigente es de 201 y la cantidad oficial de fuerza de trabajo activa es de 16.617 mil personas.

**Total de Proyectos aprobados  
Vigentes**

Año	Cantidad	Inversión	Mano de Obra
2.001	3	3.319.581	63
2.002	1	35.000	7
2.005	5	34.186.741	588
2.007	2	1.421.851	42
2.008	6	6.315.311	279
2.009	3	6.845.367	194
2.010	2	9.261.425	103
2.011	6	13.144.711	353
2.012	9	16.153.456	1.473
2.013	13	28.445.700	1.192
2.014	23	70.400.359	3.209
2.015	21	31.801.425	1.394
2.016	22	35.382.963	1.409
2.017	24	162.815.162	2.540
2.018	32	87.587.927	2.160
2.019	29	50.682.912	1.611
<b>Total general</b>	<b>201</b>	<b>557.799.891</b>	<b>16.617</b>

**Total de Proyectos aprobados  
Por Departamento**

Departamento	Cantidad	Inversión	Mano de Obra
Alto Paraná	95	290.366.453	7.074
Central	60	127.459.627	6.175
Amambay	17	41.756.894	603
Capital	11	28.258.697	1.502
Canindeyu	5	8.732.583	222
Caaguazú	3	5.804.477	255
Guaira	3	8.788.760	311
Pdte Hayes	2	16.976.957	25
Caazapa	1	4.048.728	100
Cordillera	1	9.403.875	55
Itapúa	1	2.237.340	27
Ñeembucu	1	488.500	18
Paraguari	1	13.477.000	250
<b>Total general</b>	<b>201</b>	<b>557.799.891</b>	<b>16.617</b>

Cuadro: 2 y 3

Fuente: CNIME, Setiembre 2019

## Proyectos aprobados por departamento

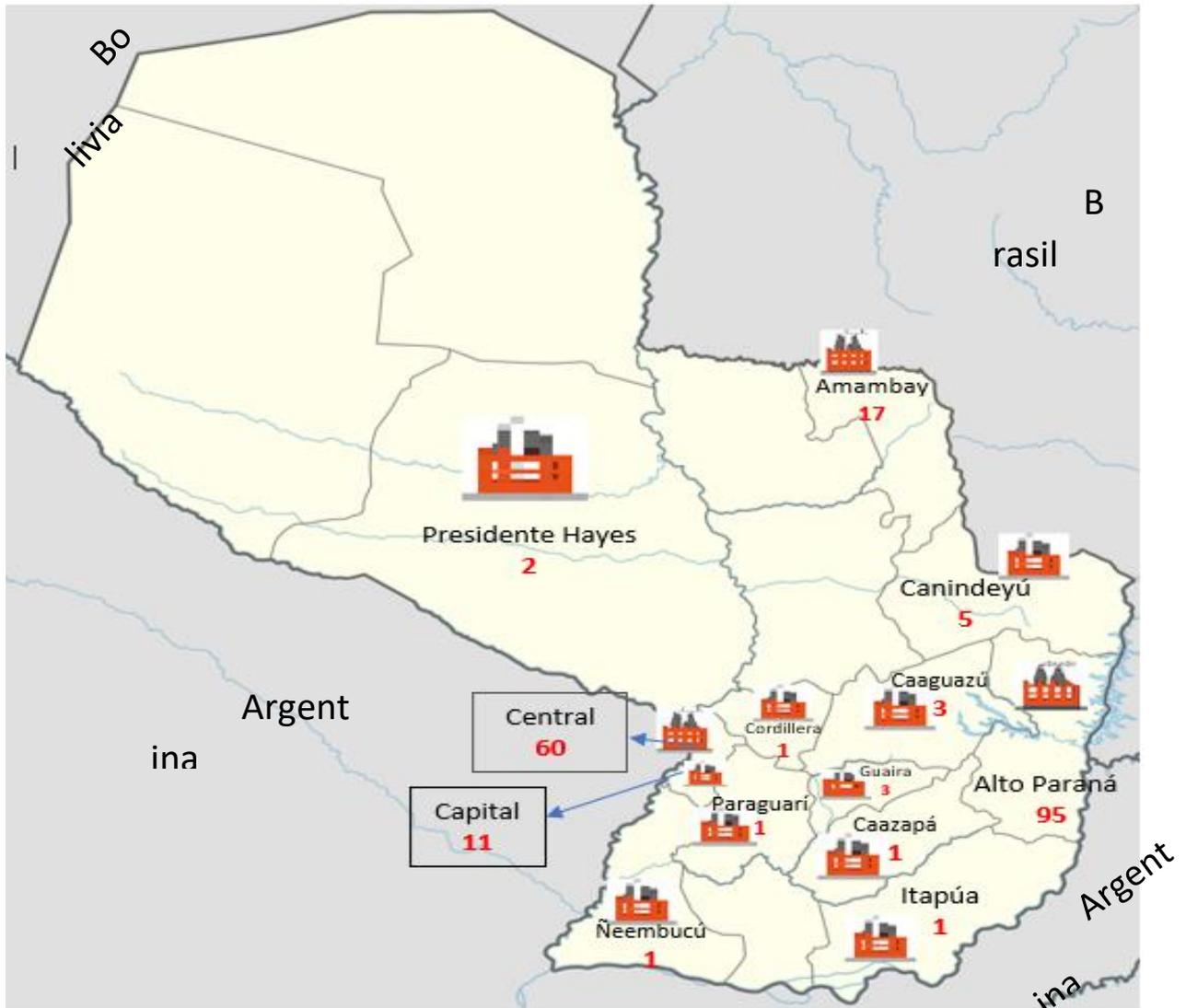


Figura 1

Fuente: Elaboración propia con datos del CNIME, datos actualizados a setiembre de 2019

### 1.6 Sobre la nacionalidad del capital

Según los datos agrupados por Raúl Monte Domecq, en el trabajo titulado “Las empresas maquiladoras en el Paraguay”<sup>27</sup> -donde agrupa datos acumulados desde el 2001 hasta el 2017-, la principal nacionalidad de las inversiones es la brasileña, con 77 empresas, siendo el 57,04% del total. Estas representan el 67,60% de las inversiones totales, unos 271.353.196

<sup>27</sup> El trabajo fue encargado al economista Monte Domecq por la CUT-A (Central Unitaria de Trabajadores Auténtica) como fruto de un convenio de cooperación entre la mencionada central sindical y la CUT de Brasil. Pude acceder a una copia del trabajo en las instalaciones de la CUT-A en Asunción. Más tarde, luego de comunicarme con el autor del trabajo, me fue remitido la versión digital por el mismo autor.

millones de USD, así mismo, es el capital que más fuerza de trabajo consumió, un total de 7.628 trabajadores, el 59,41% del total. El segundo capital en importancia es el paraguayo, representando el 20,74 % de las inversiones.

Resumen Origen de Capital (Por Inversión)						
Origen del Capital	Cantidad de Empresas	Porcentaje Cantidad Empresas	Inversión (Dolares)	Porcentaje Inversión	Mano de Obra	Porcentaje Mano de Obra
Brasil	77	57,04%	271.353.196	67,60%	7.628	59,41%
Paraguay	28	20,74%	72.137.980	17,97%	2.976	23,18%
Japón	2	1,48%	1.415.141	0,35%	522	4,07%
Argentina	6	4,44%	9.931.244	2,47%	194	1,51%
Paraguay - Venezuela	1	0,74%	1.150.753	0,29%	90	0,70%
Korea	1	0,74%	141.050	0,04%	6	0,05%
China	3	2,22%	1.670.991	0,42%	87	0,68%
Brasil - Paraguay	5	3,70%	5.782.765	1,44%	650	5,06%
Alemania	1	0,74%	2.628.128	0,65%	8	0,06%
Italia - Paraguay	1	0,74%	910.282	0,23%	116	0,90%
Paraguay - Argentina	1	0,74%	5.000.000	1,25%	128	1,00%
Uruguay	1	0,74%	469.000	0,12%	76	0,59%
Paraguay - Brasil	2	1,48%	1.497.150	0,37%	151	1,18%
Brasil - Uruguay	1	0,74%	210.360	0,05%	28	0,22%
EEUU	1	0,74%	6.652.889	1,66%	29	0,23%
Chino - Paraguayo	1	0,74%	11.118.439	2,77%	22	0,17%
Canadá	1	0,74%	8.500.000	2,12%	78	0,61%
Holanda	1	0,74%	488.500	0,12%	18	0,14%
Paraguay - Argentina - Uruguay	1	0,74%	359.611	0,09%	32	0,25%
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100%</b>	<b>401.417.479</b>	<b>100%</b>	<b>12.839</b>	<b>100%</b>

Cuadro 4

Fuente: Monte Domecq, 2017. Datos actualizados hasta Junio de 2017

## 1.7 Rubros en Alto Paraná - rubros<sup>28</sup>

Según el referido documento, en Alto Paraná, existen 91<sup>29</sup> empresas maquiladoras, del total, 34 (37%) son del rubro textil; 13 (14%) manufacturas varias; 11 del rubro de plásticos (12%); 10 (11%) son de autopartes; 7 metalúrgicos (8%); 2 de pintura; 2 de alimentos; 1 de alimentos para mascotas; 3 de calzados; 1 de motopartes; 1 de cosméticos; y 6 de varios.

<sup>28</sup> Los datos actualizados hasta setiembre del 2019, provistos por el CNIME, no incluyen destalles individualizados de las maquiladoras, sino en forma grupal, por ello, para analizar a las maquilas de Alto Paraná, me remitiré a un archivo que me fue remitido por el CNIME -a través de correo electrónico- el 27 de agosto del presente año. Ese archivo, como es natural, tiene algunas diferencias con la última actualización de los datos, sin embargo, no creemos que esto afecte al análisis.

<sup>29</sup> Según datos de setiembre 2019 existen 95, maquiladoras en Alto Paraná.



Gráfico 6  
Fuente: elaboración propia con datos del CNIME

### 1.8 Inversión por rubro

La inversión total, en millones de USD, es de 284.944.133. El rubro que supuso la mayor inversión fue el metalúrgicos, con 91.406.555 millones de USD (32%); le sigue el sector textil, con 59.530.430 millones de USD (21%); autopartes con 43.360.654 millones de USD (15%); plástico, con 41.136.139 millones de USD (14%); manufacturas varias 14.630.071 (5%); y demás 34.880.284 millones de USD (12%).

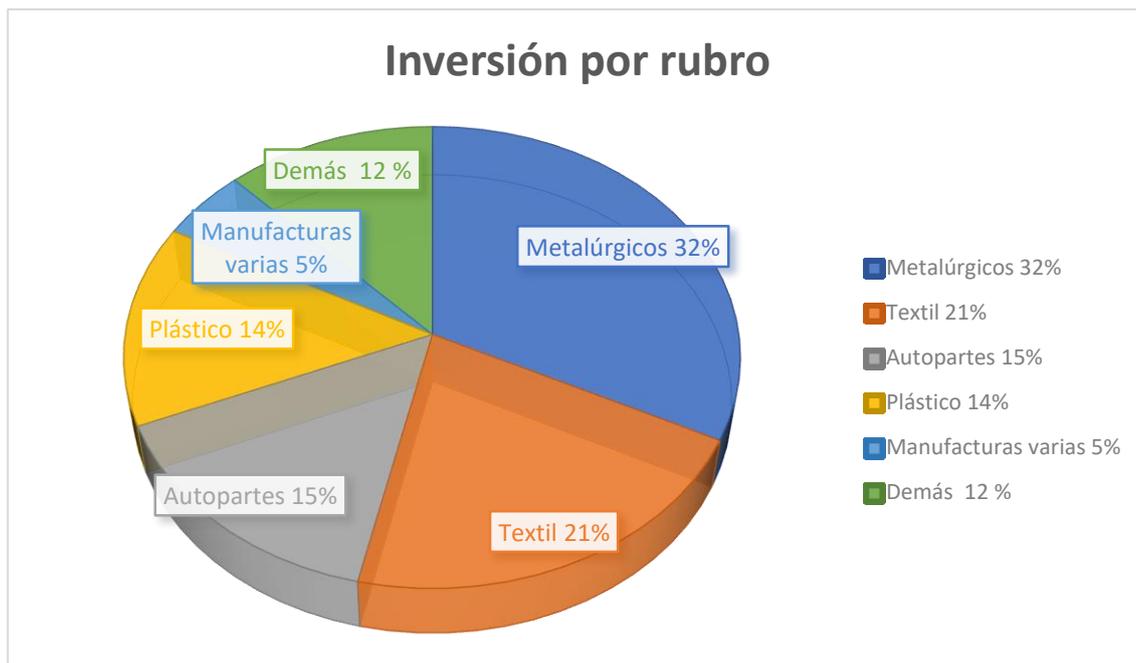


Gráfico 7  
Fuente: elaboración propia con datos del CNIME

La inversión más importante es de una maquiladora metalúrgica, dedicada a la “realización de procesos de fundición bruto de piezas de hierro para bienes de capital: accesorios para vehículo automotores, maquinarias y equipos en general, entre otros (...)” (CNIME 2019) con una inversión de más de 85 millones de dólares, empleando 780 personas, la fábrica matriz es HUBNER COMPONENTES E SISTEMAS AUTOMOTIVOS S.A ubicada en Brasil. La siguiente inversión más importante es de una maquiladora de autopartes “FUJIKURA AUTOMOTIVE PARAGUAY SA”, dedicada a la “Fabricación de arneses para sistemas electrónicos para automóviles”, con una inversión de más de 30 millones de dólares empleando 1.071 personas, la matriz de la fábrica se encuentra en EEUU; las siguientes en importancia de inversión son: una fábrica de alimentos para animales, con más de 19 millones de dólares; Mega Plásticos, con más de 17 millones de dólares y por fin, una fábrica de producción textil, con más de 13 millones de dólares. Esas 5 maquiladoras suman un total de 164.282.245 USD, representando el 57,65% del total de las inversiones. El número de las fábricas que no superan el millón de dólares en inversión ascienden a 55, siendo el 60 % de las fábricas, sumando aprox. 26 millones de dólares, el 9,30% de todo el capital invertido.

## 1.9 Fuerza de trabajo consumida

El total de fuerza de trabajo empleada es de 6.826. El rubro que más puestos de trabajo suscita es el textil, que emplea a 2.641 personas (39%). Le siguen: autopartes, que emplea a 1.239 personas (18%); metalúrgicos a 970 personas (14%); plástico a 697 personas (10%); a “demás”, corresponde 696 puestos de trabajo (10%); y manufacturas varias, que emplea a 583 personas (8%).

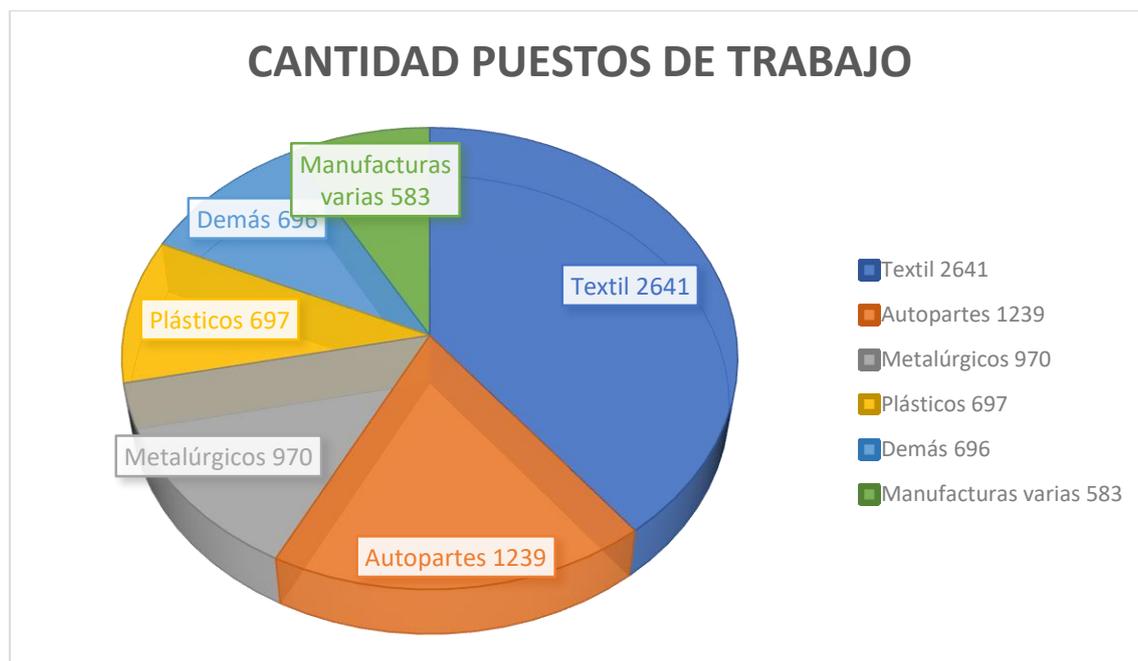


Gráfico 8  
Fuente: elaboración propia con datos del CNIME

Entonces, el rubro con más proyectos aprobados en Alto Paraná es el textil, con 34 proyectos. En cuanto al peso de la inversión, el más importante es el rubro de la metalúrgica, con el 32% de las inversiones totales, seguido por rubro textil, con el 21%. En relación a la fuerza de trabajo consumida, es el rubro textil el que más gente emplea, seguido por el rubro de autopartes. Pasemos ahora a analizar los países de matriz de las maquilas, para luego analizar al rubro textil en particular.

### 1.10 País de la matriz

Ahora, en relación al país de la matriz de las maquiladoras. Encontramos que prácticamente se encuentra monopolizado por Brasil, de las 91 maquilas, 76 tienen la matriz en este país. Le siguen: Uruguay, con 9; China con 3; y uno cada uno: EEUU, Hong Kong y Líbano.

Los datos provistos el CNIME hablan, también, del “capital de origen”, este se refiere al capital que financió la maquiladora -ya que, como vimos, este capital puede (y suele ser) independiente de la matriz. Tenemos que, 60 de las maquiladoras corresponden capital brasileño; 12 a capital paraguayo; tres a capital chino; y, uno a capital uruguayo e Islas Vírgenes Británicas. También existen inversiones mixtas: 9 de las maquiladoras corresponden a capital de Brasil y Paraguay; y uno chino-brasileño, chino paraguayo, Hong Kong-paraguayo, y japonés paraguayo.<sup>30</sup>

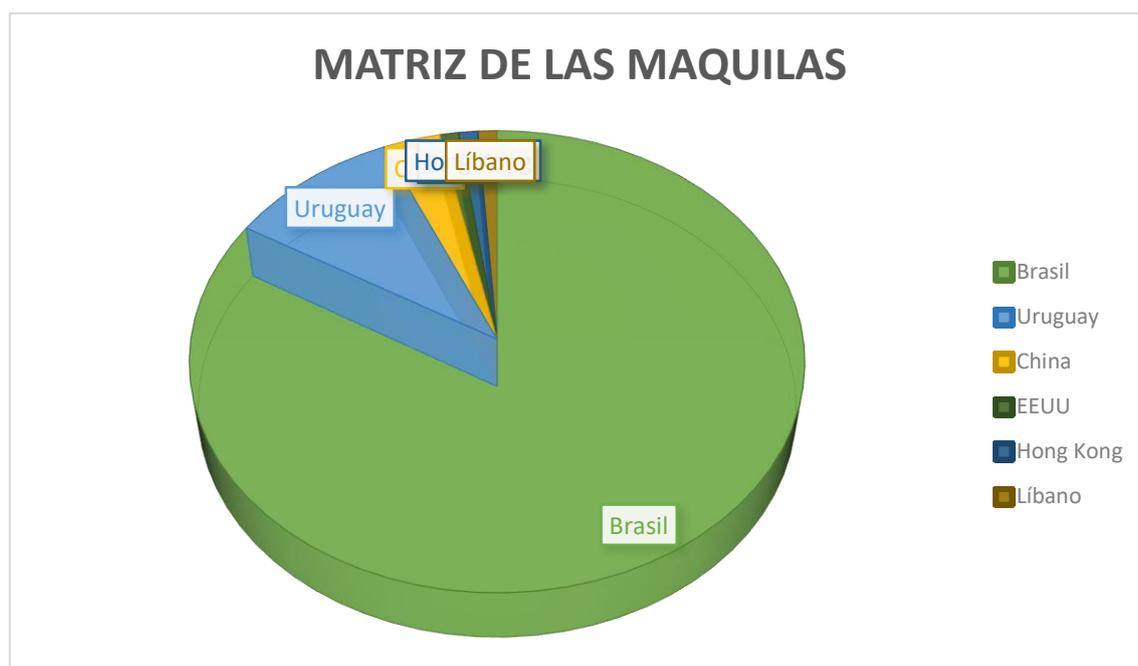


Gráfico 9  
Fuente: elaboración propia con datos del CNIME

<sup>30</sup> A este dato, “origen del capital”, no le otorgamos mucha importancia, ya que, a partir del contacto con el campo vimos que, por ejemplo, la Fábrica MMKM S.A., que figura en estos mismos datos como resultado de capital paraguayo -que nos podría sugerir que los capitalistas paraguayos invitaron en el rubro textil-, es, en realidad, propiedad de un ciudadano que, un trabajador entrevistado definió como “árabe-brasileño”. El mismo hecho de que en la frontera existan varias comunidades culturales extranjeras, que ya se han asentado en esta zona, pero que, sin embargo, mantienen aún fuertes lazos culturales y comerciales con su país de origen, además del sabido hecho de la constante circulación de personas y capital en esta zona, hace con que no tenga mucho sentido hablar de “origen del capital”.

## 1.11 Rubro textil

### Proyectos textiles aprobados hasta noviembre del 2018

	Cantidad		Matriz						Ubicación					
	Total	Textil	Brasil	Uruguay	China	I. V.*	EEUU	Argentina	A.P.*	Central	Ñeembucu	Amambay	Canindeyu	Guaira
2001	3	1	.....	1	.....	.....	.....	.....	.....	1	.....	.....	.....	.....
2002	1	1	.....	1	.....	.....	.....	.....	.....	1	.....	.....	.....	.....
2005	5	1	.....	1	.....	.....	.....	.....	.....	1	.....	.....	.....	.....
2007	2	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2008	6	5	3	1	.....	1	.....	.....	4	1	.....	.....	.....	.....
2009	4	2	.....	1	.....	.....	1	.....	1	1	.....	.....	.....	.....
2010	2	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2011	8	2	2	.....	.....	.....	.....	.....	1	.....	1	.....	.....	.....
2012	13	5	4	.....	1	.....	.....	.....	3	2	.....	.....	.....	.....
2013	14	6	6	.....	.....	.....	.....	.....	3	3	.....	.....	.....	.....
2014	24	6	6	.....	.....	.....	.....	.....	4	2	.....	.....	.....	.....
2015	22	7	7	.....	.....	.....	.....	.....	3	.....	.....	2	2	.....
2016	22	4	4	.....	.....	.....	.....	.....	4	.....	.....	.....	.....	.....
2017	24	8	7	.....	.....	.....	.....	1	3	2	.....	2	.....	1
2018	30	4	4	.....	.....	.....	.....	.....	4	.....	.....	.....	.....	.....
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Cuadro 5

Fuente: Elaboración propia con base a datos de secretaria Técnica de Planificación de Desarrollo Económico y Social (STP) y Consejo Nacional de Industrias Maquiladoras de Exportación (CNIME).

\* Islas Vírgenes

\* Alto Paraná

\*No contamos con datos de proyectos de maquila aprobados en los años 2003, 2004 y 2006.

En las columnas de “Cantidad”, se agrupan la cantidad de proyectos de maquila aprobados por año, tanto del rubro textil como del total de proyectos aprobado ese año. Se han puesto los datos de esta forma, para ver el peso que ha tenido el crecimiento de este rubro en la industria maquiladora. Se ve, por ejemplo, que en el 2008, de los 6 proyectos de maquila aprobados ese año, 5 pertenecen al rubro textil.

En las columnas de “Matriz”, se muestran las matrices de los proyectos aprobados. Se puede apreciar una clara hegemonía del capital brasileño. De las 52 maquiladoras textiles, 43 tienen su matriz en Brasil. Muy por detrás se encuentra Uruguay, con 5 maquilas. Así mismo, se puede observar que existe un parteaguas en cuanto a las matrices. La presencia uruguaya se dio en los primeros años, aprobando proyectos desde el 2001 hasta el 2009, casi ininterrumpidamente, aunque, es necesario decir, sin ser importante cuantitativamente. La transición comienza a darse en el 2008, año en donde son aprobados 5 proyectos textiles, 3 de los cuales con matriz en Brasil. Si bien, en los dos siguientes años -2009 y 2010- no hubo proyectos de maquilas con matriz en Brasil aprobados, desde el 2011 comienza de nuevo para mantener un ritmo creciente. La presencia uruguaya se diluyó para dar paso al dominio brasileño del rubro.

En las columnas de “Ubicación”, se muestran todos los departamentos que abrigaron maquiladoras textiles desde el 2001. Así mismo, se puede ver una regularidad en estrecha conexión con el país de la matriz. Todas las maquilas de matriz uruguaya se asentaron en el departamento central del país, así mismo, desde que comenzó la influencia brasileña, casi la totalidad de los proyectos fueron a parar a la región este del país -que hace frontera con Brasil<sup>31</sup>. De la totalidad de proyectos textiles aprobados -52-, 30 están en el departamento de Alto Paraná y 14 en el departamento central.

Si bien, no contamos con datos oficiales de que las mercancías confeccionadas por las maquiladoras con matriz en Brasil exportan su producción para ser consumida en el mercado brasileño, y, aunque creemos que esto sea muy probable, dejamos este punto como pendiente de investigación<sup>32</sup>.

Antes de pasar a la siguiente parte del trabajo, traemos algunos datos mínimos sobre el departamento de alto Paraná, para así contextualizar mejor el espacio donde se desarrolló la investigación.

---

<sup>31</sup> Así como se pudo ver en el mapa de Paraguay presentado más arriba, los departamentos de Alto Paraná, Amambay y Canindeyú, tienen frontera con Brasil.

<sup>32</sup> Algunos hechos que nortean nuestras suposiciones, son en el hecho de que, según la ley de la maquila, estas tienen la obligación de remitir su producción a su matriz. Y si bien, es cierto que es posible que esta producción sea reexportada a otros mercados, descartamos que esto ocurra -con por lo menos el 100% de la producción-, ya que, en entrevista con vendedores de mantas del centro de Ciudad del Este, estos afirmaron que venden casi la totalidad de sus mercancías a revendedores brasileños que, a su vez, venden estas mercancías en el mercado brasileño. Las mantas que ellos venden, son las mismas que las maquilas textiles de mantas, con matriz en Brasil, confeccionan en las plantas maquiladoras.

## 1.12 Algunos datos sobre Alto Paraná

Alto Paraná es el segundo departamento en importancia económica y demográfica del Paraguay. Su población, según los datos de la DGEEC del año 2018, es de 808.172 personas, representando el 11,5% de la población total del país. Según la misma fuente, el 65% de la población tiene entre 15 y 64 años de edad. La mitad del total tiene aproximadamente 25 años, así también, la edad mediana es de 24,84 años.

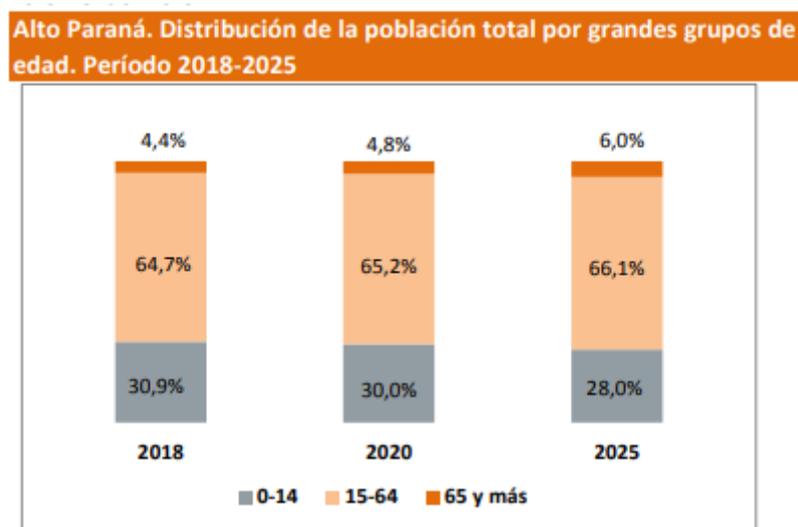


Gráfico 10

Fuente: Paraguay. Proyección de la población por sexo y edad, según departamento, 2000-2025, revisión 2015

La principal ciudad del departamento es su capital, Ciudad del Este, que concentra el 37% de la población del departamento, le sigue Presidente Franco, Minga Guazú y Hernandarias. Ciudad del Este, es la segunda ciudad más importante en términos económicos después de Asunción.

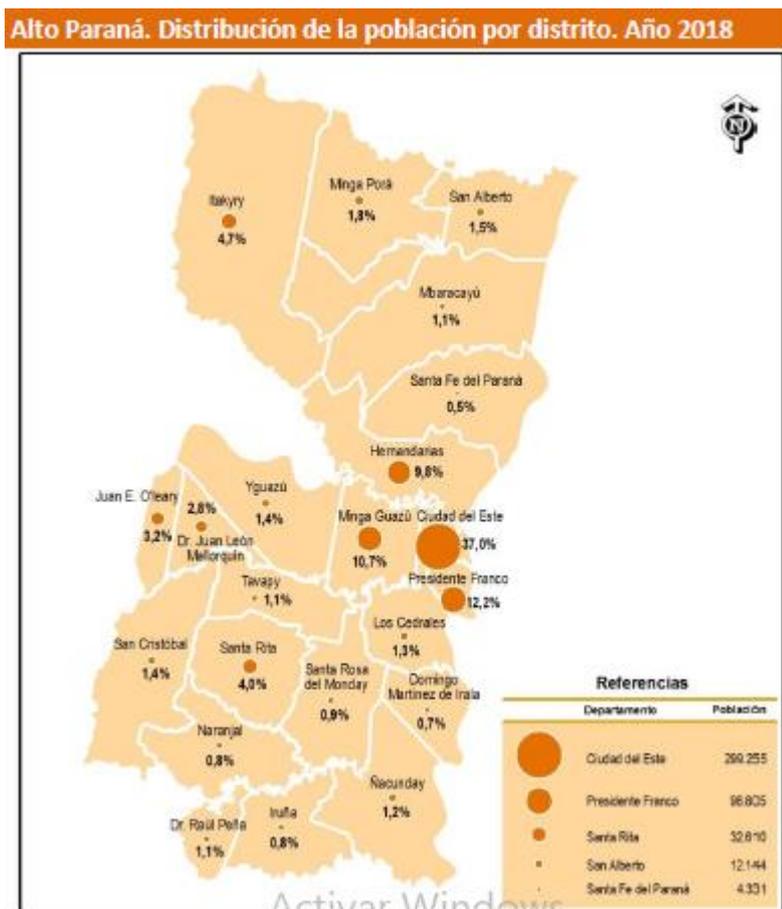


Figura 2  
Fuente: Paraguay. Proyección de la población por sexo y edad, según departamento, 2000-2025. Revisión 2015

Según la Encuesta Permanente de Hogares de la DGEEC, en el 2018, el promedio de años de estudio de la población de 10 y más años de edad es de 8,7 años (el ciclo completo de la educación básica es de 12 años); la población con acceso a algún seguro médico (incluyendo IPS) es del 26,5 %, y del total, un 31,5 % no consigue acceder a ningún tipo de asistencia médica; la tasa de desempleo abierto es de 5,5 % (22.435 personas) y la tasa de subocupación por insuficiencia de trabajo (subempleo visible) es de 4,5, (18.395 personas) sumados, alcanzan el 10% de la población (40.830 personas); el 26% no tiene vivienda propia. Sobre la población en pobreza total<sup>33</sup> y pobreza extrema, el 21,2 % (171.240 personas) de la población se encuentra en pobreza total y el 3,3% (26.288 personas) en pobreza extrema. En el siguiente gráfico se pueden apreciar el comportamiento de estos últimos datos entre 1997 y 2018, tanto la pobreza total, como la extrema, llegaron a un pico máximo en el 2006 para luego ir disminuyendo. La

<sup>33</sup> La DGEEC entiende por “pobreza total” a “la población con un ingreso inferior a la Línea Total (Canasta Básica de Alimentos y no Alimentos), por tanto, incluye a los pobres extremos y pobres no extremos” y por “pobreza total” a “la población con un ingreso inferior a la Línea de Pobreza Extrema (Canasta Básica de Alimentos)”

línea de la pobreza total disminuyó de forma más pronunciada que la de pobreza extrema, así también se puede ver que, entre el 2017 y el 2018, la pobreza total disminuyó, pasó de 21,4% a 21,2% mientras que la pobreza extrema aumentó del 2,6% al 3,3%.

### Evolución de la pobreza total y extrema en (%). Período 1997/98-2018



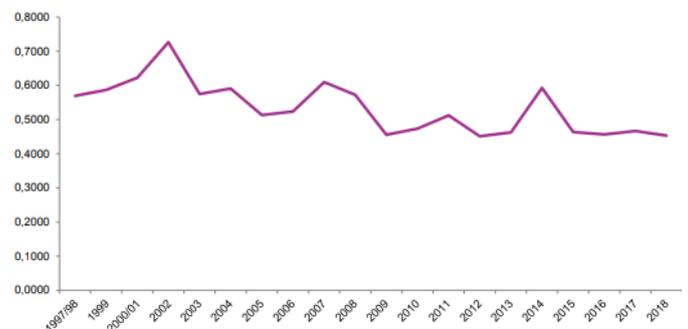
Gráfico 11

Fuente: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares, 1997/98 - 2016  
 DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares Continua, 2017 - 2018

Por su parte, el coeficiente de Gini ha tenido un desempeño un tanto distinto. En el año 2002, este coeficiente llegó a alcanzar 0,7265, un número muy elevado <sup>34</sup>, para luego disminuir 0,5133 en el 2005 y aumentar de nuevo a 0,6095 en el 2007, para luego disminuir levemente y mantener una cierta regularidad.

### Coeficiente de Gini total departamental, según año de la encuesta. Período 1997/98-2018

Año de la encuesta	Total departamental
1997/98	0,5695
1999	0,5865
2000/01	0,6225
2002	0,7265
2003	0,5750
2004	0,5909
2005	0,5133
2006	0,5234
2007	0,6095
2008	0,5723
2009	0,4554
2010	0,4732
2011	0,5119
2012	0,4509
2013	0,4624
2014	0,5926
2015	0,4633
2016	0,4562
2017	0,4664
2018	0,4527



Cuadro 6

Fuente: DGEEC. Encuesta permanente de hogares, 1997/98 – 2016  
 DEGECC. Encuesta permanente de hogares continua, 2017 – 2018

<sup>34</sup> En el 2015, el promedio del índice de Gini para la región latinoamericana fue de 0,469, un valor ya considerado alto por la CEPAL (CEPAL, 2017)

## Capítulo 2 – La Fábrica Maquiladora

En este apartado, se hará una descripción detallada de la maquiladora Rubí, su estructura, su historia y los procesos por los cuáles pasó, así también, la forma de organizar el trabajo, el conflicto con los trabajadores, y la huelga.

### 2.1 Inicios de la fábrica

La maquiladora Rubí se instala en Paraguay en el 2013, luego de 5 años de haber iniciado el proceso de implantación y crecimiento de este rubro en la maquila paraguaya. Según los datos ofrecidos por el CNIME, el proyecto presentado por la empresa preveía una inversión de 491.000 US\$ y la creación de 60 puestos de trabajo. Tanto el origen del capital como el país de la matriz es brasileño.

La fábrica se asentó en la ciudad de Hernandarias, en un tinglado de 2.374 m<sup>2</sup> aproximadamente<sup>35</sup> (imagen 1) que había pasado mucho tiempo sin uso. Estuvo funcionando en ese predio hasta setiembre del 2018, cuando se mudaron a un local más amplio -en la ciudad de Minga Guazú, a unos 25 km aproximadamente-, como resultado del crecimiento sostenido que venía teniendo. Como ya mencionamos, los datos por empresa proveídos por el CNIME, contiene solamente los datos del proyecto presentado por la empresa. No es posible saber si la fábrica aún existe y si aumentó o disminuyó la cantidad de funcionarios<sup>36</sup>. Cuando Esteban comenzó a trabajar en Rubí -en el 2014-, había solamente 15 funcionarios, 4 años y medio después, cuando salió, contaba con 400 trabajadores.

Rubí Manufactura S.A. confecciona mantas sintéticas y juegos de sábanas. En un comienzo, confeccionaban solamente mantas, de varios tamaños y tipos de telas. A mediados de 2015, luego de dos años de la implantación de la fábrica, agregan la confección de sábanas, sin embargo, lo hacen alquilando otro tinglado a unos 3 km aproximadamente. Luego de la mudanza a Minga Guazú, gracias al tamaño del nuevo local, se consiguió concentrar toda la producción en un solo predio. El nuevo predio está constituido por 6 grandes tinglados, donde se distribuyen las confecciones de mantas, sábanas, maquinarias y depósitos.

---

<sup>35</sup> Medido con Google maps.

<sup>36</sup> Sabemos, por el testimonio de Esteban, de que dos fábricas cerraron. Así también, los datos disponibles no hablan sobre ampliaciones del proyecto inicial.

Según la página veritrade<sup>37</sup> entre el 2013 y el 2017, la empresa realizó 554 registros aduaneros entre importaciones y exportaciones. Las importaciones registran un total de 9.691.313 US\$, con 321 registros, y las exportaciones ascienden a 20.241.845 US\$, con 233 registros. Según se aprecia en los datos, el volumen de las importaciones y exportaciones mantuvo un ritmo creciente. Las exportaciones fueron de 2.244.300 US\$, en el 2013, a más de 8 millones de dólares en el 2017 (gráfico 12). En el 2015 la tendencia creciente se estancó en relación al año anterior, repuntando nuevamente en el año siguiente para dar un salto importante en 2017. El principal producto exportado en el 2018 -de hecho, el único según los datos- fue “Mantas de fibra sintética” y el único destino de todas las exportaciones fue Brasil.

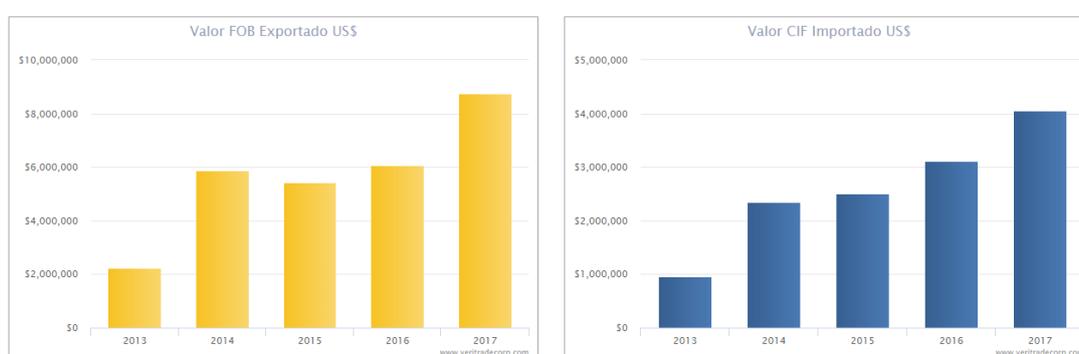


Gráfico 12  
Fuente: Veritrade

En cuanto a las importaciones, entre octubre y diciembre del 2018, importó por un valor de 949.993 US\$, siendo China la principal proveedora, con un 95,72% del total, seguido de tan solo un 4,28% proveniente del Brasil. Las importaciones provenientes de China -siempre entre octubre y diciembre del 2018- corresponden a materia prima y maquinarias, destacándose: tejido, tela sintética, máquina para pulir tejidos y desperdicios de tejido. Los productos importados desde el Brasil fueron: elástico y bolsas de plástico. Para el mismo periodo de tiempo, las exportaciones sumaron un valor de 1.079.391 US\$, siendo Brasil el único destino. Los productos exportados fueron: juegos de cama, mantas de fibra y cubre camas.

Ante la usencia de mayores y más detallados datos oficiales, la única fuente posible son los mismos trabajadores<sup>38</sup>. La fábrica se instaló en el 2013 y Esteban entró a trabajar un año

<sup>37</sup><https://www.veritrade.com/es/paraguay/importaciones-y-exportaciones-rubi-manufacturasa/ruc-16383> acceso 23/08 a las 10:06

<sup>38</sup> El artículo 15, inciso 6 y 7 de la ley N° 1.064 “De la industria maquiladora de exportación” sobre las obligaciones de las empresas maquiladoras, menciona cuanto sigue: “6. Proporcionar toda la información que les soliciten el CNIME o en el caso el Ministerio de Industria y Comercio o el Ministerio de Hacienda, dentro del plazo que para el efecto le señalen y dar las facilidades que se requieran a los funcionarios de dichas instituciones para que efectúen las revisiones necesarias sobre el cumplimiento del Programa”; y “7. Presentar mensualmente

después, en el 2014. Cuando entró, la fábrica estaba retornando de unas semanas de paro: “cuando yo me fui, Rubí ya tenía un año de antigüedad, qué pasa, trabajó el primer año, no le fue tan bien y pararon y cuando yo entré, empezaron otra vez ellos, retomaron otra vez las actividades.” En los sucesivos años, la fábrica fue aumentando progresivamente la cantidad de funcionarios.

## **2.2 Organización en la planta de mantas**

En la fábrica maquiladora Rubí, si bien, el trabajo de la confección es el principal y el que más personas empela, existen también varias otras funciones necesarias para todo el proceso productivo, entre ellos: los cortadores, repartidores, tejedores, atadores, encargados de control de calidad, encargados de la prensa y empaquetamiento, encargados de sector en corte y encargados de sector en confección. Como solo hemos conseguido el testimonio de cortadores y costureros, el trabajo mencionará con mayor detalle las condiciones de trabajo de estos dos sectores.

La fábrica trabaja con estoques ajustados exactamente a la producción, hay veces que la materia prima se atrasa, entonces, el trabajo se detiene por unos días hasta que lleguen de nuevo los insumos necesarios. Es decir, la fábrica no cuenta con reservas de materia prima, sino que se limita exclusivamente a comprar lo que necesitará para cumplir con los pedidos.

Las mantas llegan a los depósitos de la maquila en forma de fardos -rollos grandes de tela. El primer paso en el proceso de producción es pesar cada fardo, para tener presente la relación entre el peso y la cantidad de cortes posibles -el peso de cada fardo varía. Una vez pesado, los fardos son puestos en una máquina que los deslía, para luego pasar a la mesa de corte. Actualmente, existen 8 mesas de corte, con dos personas cada una. Cada mesa, tiene la obligación de cortar 3 toneladas de tela por día, y así como las costureras, estos no pueden salir de la fábrica hasta alcanzar la meta.

No fue posible acceder a datos primarios sobre la cantidad de mantas producidas por la maquiladora, pero a partir de las metas de los trabajadores podemos deducir algunos números.

---

a la Dirección General de Aduanas, por intermedio del CNIME una planilla de informaciones referentes al volumen, especie y valor de las importaciones utilizadas y exportaciones o reexportaciones realizadas.” El artículo 18 de la misma ley “De las obligaciones generales”, menciona que “El CNIME y los beneficiarios de esta Ley llevarán un registro detallado de los bienes de capital y de las materias primas e insumos incorporados bajo el presente régimen.” Es decir, las maquilas tienen la obligación de mantener constantemente informada al CNIME de todos sus movimientos, sin embargo, este, no disponibiliza en detalle todas estas informaciones

Si son 8 mesas de cortadores, y cada mesa debe cortar 3 toneladas por día, son 24 toneladas por día de tela cortada, y en un mes, sin contar sábados, alcanza 624 toneladas de mantas cortadas. Por otro lado, si son 300 costureras -un valor estimativo a partir del relato de los entrevistados- con la meta de costurar 480 por día, tenemos que se costura por día 144.000 mantas, en un mes -sin contar sábado-, sería 3.744.000 mantas confeccionadas.

La misma mesa cortadora, tiene una balanza que va registrando los cortes. Una vez amontonado una cierta cantidad, una persona, denominada “repartidor” alza sobre sus hombros los cortes y reparte las mantas entre las costureras. Mientras las mantas van pasando por la máquina de costura<sup>39</sup>, una persona, que acompaña a la costurera, denominada “dobladora” se encarga de doblar las mantas y apilonarlas. El “atador”, es el encargado de llevar las mantas desde las mesas de costura hasta el sector de control de calidad, allí, se pesan de a 12, para ver si existen variaciones importantes entre la cantidad de mantas y el peso. Una vez haya pasado por control de calidad, las mantas son llevadas al sector de prensa, donde son prensadas, empaquetadas y dirigidas al depósito de exportación, finalizando así el proceso productivo.

Dentro del rubro textil, existe una gran heterogeneidad de procedimientos manuales - como ya se ha mencionado- que hace con que el cambio de la confección de un producto a otro exija, nuevamente, el proceso de acostumbramiento. Esteban, a pesar de ya haber pasado por 6 plantas maquiladoras, demoró tres meses para alcanzar la meta exigida.

**Investigador:** ¿Cómo vos describís el trabajo que hacías? ¿era complicado, no era?

**Esteban:** No es complicado, el problema era, uno, que la tela era muy grande y yo estaba acostumbrado a trabajar con short y remera que son así nomás, y este era 2 metros, 2 metros 80, yo miraba la tela y me desesperaba, y volvió otra vez mi dolor de espalda porque la tela era medio pesado, vos tenés que agarrar, tenés que estirar... el trabajo de hacer la manta es un poquito más bruto que hacer remera y short. Llegás a hacer, mi primer día hice 115 hice en un día, 115 cuando que tenía que hacer 36 por hora, o sea, nada no hice.

---

<sup>39</sup> El trabajo de la confección consiste en costurar los bordes de la manta.

### 2.3 Incentivos, metas y condiciones de trabajo

La historia de la fábrica encuentra un punto de inflexión, marcando una diferencia importante en cuanto a las exigencias de metas e incentivos.

El salario era el mínimo legal, trabajaban de 5 de la mañana a una y media de la tarde, un total de 8 horas. No tenían seguro de IPS. Previo al punto de inflexión, el principal incentivo era el económico, se pagaba 150 gs por cada manta confeccionada por encima de la meta y no existían amonestaciones económicas, o de otro tipo, por no haber alcanzado la meta.

Como ya mencionado previamente, la principal materia prima es proveniente de China. Según mencionó Don Alberto<sup>40</sup>, es muy común que personas importantes del rubro vayan a China para hacer las compras de estos insumos, el mismo Don Alberto conoce a personas que fueron y le contaron ciertas cosas de las fábricas chinas. El punto de inflexión, se dio luego del regreso del dueño de la maquiladora de un viaje de negocios a China. La meta aumentó considerablemente, así como los mecanismos de presión e incentivos negativos. El horario de trabajo ya había variado unos meses antes, el nuevo horario era de 6 de la mañana a 16:30, de lunes a viernes, completando 9 horas y media por día, y 48 horas semanales, aún dentro del margen legal. La meta, que era de 36 por hora, pasó a 50, pasando de 342 a 480 mantas por día, además de condicionar la salida de los trabajadores al cumplimiento de las metas. El siguiente relato de Esteban da cuenta de este cambio:

“(…) Al principio todo bien, siempre te retaban para llegar a la meta, después un día vino el patrón, no sé, endiablado parece, cambió totalmente las cosas, puso la meta 50 por hora y que se tiene que hacer sí o sí, qué pasa, si llega 4 y media y no hacías tu meta, vos no salías afuera, no te ibas a tu casa hasta terminar, qué pasa, yo llegaba 4 y media, yo tenía que hacer 480 y yo recién hice 300, a qué hora gua’u voy a salir para mi casa, ahí empezó mi pleito con ellos.”

El aumento de 36 por hora a 50, supuso un aumento más que considerable de las exigencias de producción, y, con esto, aumentó la intensidad del trabajo. Para adecuar a los trabajadores a las nuevas exigencias, la patronal se valió de incentivos, principalmente, negativos. Sin importar la hora de salida -16:30- los trabajadores no podían abandonar sus

---

<sup>40</sup> Uno de los 14 vendedores con quién conversé en las calles del centro de CDE, y a quién realicé una entrevista completa.

puestos de trabajo sino hasta alcanzar la meta. Esto hizo con que, en ocasiones, se hayan quedado hasta altas horas de la noche. Marcos menciona que una vez trabajaron hasta las 22 de la noche<sup>41</sup>. Si algún trabajador dejaba su puesto de trabajo luego del horario de salida antes de haber alcanzado la meta, era penalizado con un día de suspensión, con el correspondiente descuento salarial. Y así como en el caso de todas las fábricas textiles vistas, muchas veces, que el trabajador no llegue a la meta, es consecuencia del mal estado de las máquinas. Transcribimos abajo parte de la entrevista con Esteban:

**Entrevistador:** Ese día que aumento la meta también dijo que el que no cumple no sale.

**Esteban:** El que no hace no sale, así, no es que tipo avisó ni nada, así, directo

**Entrevistador:** Y después ¿qué pasó?

**Esteban:** Así fue, hasta ahora es así, qué pasa, yo iba a llegar a la meta, incluso yo pasaba eso, pero la máquina se descomponía cada rato, se descomponía, se descomponía y ellos no quieren saber eso, no quieren saber nada.

**Entrevistador:** ¿Y qué vos vas a hacer si la máquina no andaba?

**Esteban:** “no sé, viráte vos” me dicen, el gerente me decía eso, el gerente que supuestamente tiene que buscar solución me decía eso, viráte vos, me decía.

**Entrevistador:** ¿Y qué vos hacías?

**Esteban:** Y me viraba, llegaba las 4 y media de la tarde y me iba. Obviamente al día siguiente llegaba “vos no vas a entrar” me dice “suspendido un día”

**Entrevistador:** Y te suspendía

---

<sup>41</sup> Así como se menciona en el comienzo del trabajo, una vez que intenté el contacto con los trabajadores activos de Rubí, fui hasta la empresa de transporte encargada de trasladar a los trabajadores desde Hernandarias a Minga Guazú. La primera vez que fui, fui de tarde, pregunté el horario de llegada de los trabajadores, y uno de los choferes de la empresa me dijo que ellos no tienen un horario fijo, a veces llegan a las 18, otras a las 19, y que una vez llegaron a las 23 horas de la noche.

**Esteban:** Me suspendía, demasiadas muchas veces me suspendieron, me descontó el salario, no me hacían firmar, o sea, me querían hacer firmar, y yo una vez me fui y les dije por qué me suspendían y decía por desobediencia, me decía, no decía porque no hice mi meta, yo a nadie le desobedecí yo a nadie le falté el respeto le dije, y bueno, ándate nomas, y me iba, me suspendía ese día.

A la imposibilidad de salir en el horario de salida si la meta no fuera alcanzada y la amonestación consecuente si se faltara a esta exigencia, se le suma la hostilidad en los tratos, manteniendo constantemente presionados a los trabajadores para mantener el ritmo de producción lo más alto posible. Como ya mencionado en el apartado de “incentivos”, las reuniones formaban parte central del proceso de incentivos negativos de la fábrica.

(...)incluso, hacíamos reuniones, y el patrón, no sé, para hacerte pasar vergüenza, en frente de todos te reprochaba lo que vos reclamabas, en frente de todos y a mí varias veces me quiso hacer así, pero qué pasa, yo no sé callarme, yo quiero decir mis problemas y yo le digo todo a él, en su cara, frente a todos, como él me hace a mí frente a todos, yo también enfrente de todos le digo las cosas...y, me dice, cada vez que me ve me dice “vos no tenés derecho a hablar” “vos no tenés derecho a opinar” y yo reclamaba, todos mis compañeros decían “sí, sí, sí” pero a la hora de actuar, todos salían.

Las reuniones, forman parte de las estrategias de contención y adoctrinamiento de los operarios en la medida en que funciona como una forma de amedrentamiento. A diferencia de las confecciones de prendas de vestir, donde la forma de trabajo y las metas eran grupales, haciendo con que los trabajadores sean sus propios fiscalizadores, en Rubí, la violencia y presión se imprimía de otra forma. En las reuniones, el gerente expone sus críticas a los trabajadores frente a toda la fábrica. Ser objeto de crítica en ese espacio genera el miedo suficiente como para hacer todo lo posible para evitarlo. Por su parte Esteban, con su ya experiencia<sup>42</sup> y con una personalidad más confrontativa, respondía a los reclamos de la patronal con sus propios reclamos, denunciando el mal funcionamiento de las máquinas, por ejemplo, como explicación del porqué no se llegó a la meta. Frases como “renunciá si no te gusta” son

---

<sup>42</sup> Ya que, antes de Rubí, había pasado por 6 plantas maquiladoras, y en 2 de las cuáles trabajó de forma estable y cobrando todas las horas extras.

recurrentes en los momentos en donde trabajadores expresan sus reclamos. Como las respuestas de Esteban se hacían dentro de los márgenes del respeto, no se podía argumentar despido justificado por denunciar, por ejemplo, el no pago de horas extras. Porque, por más que la fábrica ya despidió varias veces, intenta hacerlo siempre dentro de los márgenes legales, para así no exponerse a denuncias. El ambiente, en la fábrica maquiladora en cuestión, es un espacio cargado de tensión constante. El incentivo negativo, el miedo, como dijimos, es la principal herramienta de presión utilizada por la patronal. Sin embargo, de vez en cuando, las condiciones, por demás precarias, generaban momentos de hastío que se materializaban en manifestaciones y reclamos.

Los cortadores y las dobladoras ganaban menos que el sueldo mínimo y, así como las costureras -en varias ocasiones- trabajaban más allá de las 16:30, sin que las horas extras fueran pagas. La extensión de la jornada era variable, a veces hasta las 18, 19 o 20 hs, constituyendo jornadas laborales de 11, 12, y 13 horas diarias. El trabajo de la persona que dobla las mantas está directamente ligado a la de la costurera, por eso, esta sólo terminaba su jornada laboral cuando la costurera alcanzaba la meta. Esta enorme desproporción -totalmente ilegal- generó que los cortadores y las dobladoras decidieran manifestarse. El siguiente relato es de Estefanía González

(...) cuando yo entré recién, era que nosotros siempre, nosotros las costureras siempre ganamos sueldo mínimo, pero los dobladores y los cortadores no, ellos ganaban uno y medio nomas (un millón y medio) siempre, y a veces los de corte les hacía trabajar hasta las 8 de la noche y ni hora extra les pagaba a ellos, y después una vez ya se cansaron ya los de cortes y las dobladoras, porque por ejemplo, una costurera si no terminaba su meta, la dobladora se quedaba hasta tarde, hasta que la costurera haga su meta, ella se quedaba a doblar, injusto era, injusto era, y después un tiempo ya se cansaron y un día así, bueno, se pusieron todo de acuerdo y bueno, dijeron que al medio día ya no iban a entrar a trabajar, entramos solo las costureras a trabajar, costuramos, costuramos y después ya no había más manta y ya los de corte no estaban también y ya no había más corte, y ellos se quedaron afuera de la fábrica e hicieron un paro ahí, de esa vez empezó todo el

problema y, de ahí, el gerente se desesperó y vino supuestamente y él nomas ya se abueno y habló con cada personal, de por qué hizo así, esto que aquello, no sé qué, y bla bla bla, y así.

Luego de esta medida de fuerza, los cortadores y dobladoras pasaron a ganar sueldo mínimo. Ya posterior a la mudanza, ocurrió una vez que los costureros, cansados de salir más tarde de las 16:30, decidieron bajar los brazos y parar el trabajo como una medida de fuerza para forzar el diálogo con el gerente<sup>43</sup>. Ante la medida de fuerza, el gerente no accedió al diálogo, sino que respondió con amenazas y provocaciones a los trabajadores. Como el paro, en ese momento, fue de casi todos los costureros y costureras de la fábrica, el gerente tuvo que ceder y dejar salir a los trabajadores. Luego de este episodio, el ambiente se tensionó aún más, ya que no hubo intentos de diálogo por parte de la patronal, así como los trabajadores no intentaron organizarse para reclamar de forma más organizada sus quejas. Esa unidad espontánea habría de germinar más tarde en la huelga de una parte importante de los trabajadores.

## **2.4 Sector de corte**

En el sector de corte, el grado de atención es sensiblemente superior al necesario en el sector de confección, ya que, algún mal cálculo es suficiente para perder un dedo, cosa que ya ocurrió con algún cortador, según relata Marcos. Él mismo, ya sufrió un accidente, por suerte, fue solo en la punta del dedo y pudo recuperarse sin consecuencias importantes. Los accidentes suelen ocurrir en la tarde, cerca del horario de salida. Como los cortadores tampoco pueden salir sino hasta cumplir su meta, aumentan la intensidad de su trabajo en la medida en que la hora de salida se acerca y aún les falta para llegar a la meta.

**Entrevistador:** ¿Le llegó a quitar la punta del dedo?

---

<sup>43</sup> Luego de la mudanza a Minga Guazú, los trabajadores de Hernandarias iban y venían con una empresa de transporte. El transporte salía de Hernandarias a las 05:10 de la mañana, para llegar unos minutos antes de las 06:00 hs, y este regresaba solamente cuando todos los costureros alcanzaban sus metas. Esto generó, más de una vez, descontentos entre los trabajadores por los desajustes de ritmos -ya fue analizado más arriba el motivo por el que algunos llegan a sus metas y otros no-, entre los que ya habían alcanzado la meta y los que no, debiendo esperar, los primeros a los segundos, para que el regreso del bus.

**Marcos:** Sí, la punta del dedo y eso. Algunas veces por apuro, por distracción, por distraído nos pasa eso, pero hay que tener cuidado legalmente cuando trabajas en corte, en ese tema.

**Entrevistador:** Por apuro puede pasar también entonces

**Marcos:** Sí, por apuro, por distracción y eso, viste que te apura mucho cuando querés hacer tu meta y eso, si querés culminar tu meta así para salir temprano.

El promedio de corte por hora es de 300 kilos, para poder alcanzar 3 toneladas al final del día. Es muy común que los fardos vengan con fallas (agujeros y suciedades), por lo que el cortador debe de estar no solamente atento para no perder el dedo, sino también para que no pase alguna tela con fallas. Si llegase a pasar una, será descubierta en el sector de confección y será castigado con una amonestación. Tres amonestaciones ameritan una suspensión.

Las máquinas, así como en la confección textil, constantemente sufren desperfectos, siendo uno de los principales motivos por los cuáles a veces no llegaban a la meta en el día. En el caso de la máquina cortadora, esta podía descomponerse hasta 30 veces en el día.

**Entrevistador:** Y vos ¿hubo días que no llegaste a tu meta?

**Marcos:** Sí, hubieron días porque algunas veces nos atrasaba mucho, algunas veces la máquina se descompone cada rato, algunas veces salteaba todo el corto y destruía todo, todo la manta, y de ese se tenía que arreglar otra vez la manta, y ahí perdía mucho tiempo. No era solo una vez, era como, no sé, 20, 30 veces por ahí al día, eso es mucho tiempo perdido ya.

En Rubí, la inversión en infraestructura y máquinas es mínima, sin embargo, exigen la mayor productividad posible, para ello, se sirven de mecanismos de presión que intensifican al máximo posible el trabajo. Las renovaciones eventuales de las máquinas, se hacen con máquinas de modelos anticuados, de mala calidad.

**Entrevistador:** La máquina entonces no tiene buena calidad

**Marcos:** Ya tiene mucho tiempo de uso ya, es de buena calidad, pero... ya tiene también su hora de que ya no funciona más.

**Entrevistador:** Cuando vos entraste recién ¿era así también?

**Marcos:** Cuando yo entré recién, era así también, la máquina tenía mucho tiempo de eso ya. Después sí que lo que yo he visto que, este año era que compraron nuevas máquinas, pero no eran de buena calidad, tipo que eran máquinas nuevas-viejas.

Para lograr cortar tres toneladas en un día, el trabajo debe hacerse en un ritmo bastante alto. El cortador, en el espacio de dos metros cuadrados, camina, se mueve constantemente, cortando, deslizando la manta a la balanza, volviendo a su lugar, deslizando la manta. A veces, estos pasos se hacen casi a ritmo de una corrida.

**Entrevistador:** Y, cuando estás parado, entonces ¿hacés movimientos de torsos, caminas?

**Marcos:** Caminaba, algunas veces casi correr luego a lado de la máquina, así para hacer rápido tu meta, así tipo un zig zag luego, rápido.

**Entrevistador:** Ah, están así.

**Marcos:** Sí, cuando estás a full, la mayoría hacíamos caminatas así rápido luego.

Para tener una idea de la cantidad de pasos que realizan los cortadores, una vez, un colega de Marcos llevó un reloj que medía la distancia de la caminata, llegó a registrar 12 km. En un espacio aproximado de dos metros cuadrados, en una jornada laboral, camina el equivalente a 12 km.

En el sector de corte, así como en el de costura, existe un encargado de sector. Este encargado recibe un sobre sueldo, sin embargo, es el último en salir de la fábrica, ya que debe esperar a que todos los trabajadores terminen sus metas y luego pesar y controlar. Por este motivo, existe un transporte especial para los encargados que sale más tarde que el de los cortadores. El horario habitual de salida de estos trabajadores es las 18 horas, pudiendo quedarse hasta más tarde si fuera necesario. Este puesto fue ofrecido a Marcos, quien lo utilizó durante un mes, hasta que lo volvieron al puesto de cortador como consecuencia de una reducción de trabajadores que realizó la fábrica.

Estos encargados, trabajan desde las 6 de la mañana hasta las 18 horas -descontando una hora de almuerzo-, en total, son 11 horas de trabajo diarios. Esta hora y media a más, constituye, en una semana laboral -lunes a viernes-, 7 horas y media de trabajo. El salario mínimo vigente en Paraguay -desde el 01 de Julio- es de 2.192.839; el jornal diario se obtiene dividiendo este monto por 26, dando como resultado 84.340 gs; el valor de la hora de trabajo se obtiene dividiendo el valor del jornal diario con 8, que serían las horas laborales diarias normales, esto da como resultado 10.542 gs. Según el código laboral, cada hora extra debe remunerarse con un recargo del 50% sobre el valor de la hora normal de trabajo, es decir: a 10.542 se le debe sumar 5.271, dando como resultado 15.813, entonces, el valor de cada hora extra es de 15.813. Si en una semana, Marcos acumuló 7.5 horas extras, esto equivale a 118.597 gs, y en un mes 474.390 gs. Entonces, la recarga en el salario que Marcos debería de tener por trabajar hasta las 18 todos los días es de 474.390, sin embargo, el aumento que recibió fue de 307.161, dejando de cobrar 167.229 gs por mes. El cálculo que en la fábrica hicieron para aumentar el salario se hizo en base al valor de la hora normal de trabajo, pasando por encima el recargo del 50%. Esto sin considerar que había veces que trabajaban sábados. Es decir, más 8 horas de trabajo, constituyendo así 63 horas y media de horas en una semana, sin que estas 8 horas a más fueran pagas.

Una vez se mudaron al nuevo local, se enfrentaron a condiciones de trabajo mucho más adversas: a la intensidad del trabajo, extensión de la jornada laboral, presión e incentivos negativos, ahora se le sumaba un local en pésimas condiciones. Si bien, el local en Hernandarias no tenía ventilación adecuada, y los trabajadores debían soportar altas temperaturas durante toda la jornada laboral, al menos, tenían comedor, baños disponibles y agua para beber. En el nuevo local, el calor era mucho más elevado por no contar con sistemas efectivos de ventilación, no había comedor, agua potable para beber ni baños adecuados. Existía solamente un baño por sexo para más de 300 trabajadores. En el momento del almuerzo, cada uno debía encontrar la

forma más cómoda de comer, por lo general, buscaban algún lugar para sentarse y comer sobre el regazo, además de la cantidad de moscas que había en el lugar. Estefanía mencionó que

“(…) Allá era 6 tinglados juntos, enorme era, enorme, pero las condiciones de ahí era pésimo, no teníamos dónde ir a comer, no teníamos... era un baño de hombre, un baño de mujeres, un inodoro para casi 300 funcionarios, el calor era inmenso, mucho más que acá, y el tema era siempre, trabajábamos más de la hora y no te pagaban.”

Marcos menciona los siguiente:

“(…) después para instalar allá fue un poco difícil también porque faltaban muchas cosas, primero luego la instalación de baño era solo uno nomas el baño, un baño nomas había para más de 200, 300, casi 300 personas por ahí, era difícil, y después sique, otra cosa, en el lugar no había pozo artesiano, no había casi agua, no teníamos agua también, teníamos que llevar agua, y si era caliente, ni ahí luego, por lo menos contar para tomar agua ya era algo ya. Prácticamente el lugar era un lugar abandonado, pero dese que nos mudamos hasta ahora mejoró muchísimo, desde que yo me mudé no había comedor, no había baño, no había... casi nada no había, lo que era necesidades básicas, básicas casi no había luego, legalmente fue difícil, pero con el tiempo se consiguió hacer de a poco todo.”

Las mejoras en el local, se dieron durante el proceso de la demanda. Una vez que los trabajadores comenzaron la huelga y denunciaron las condiciones precarias en las que trabajaban, la fábrica comenzó un proceso de reforma para así intentar desmentir a la denuncia de los trabajadores. Lo mismo ocurrió con la inscripción al seguro social obligatorio, IPS:

**Entrevistador:** ¿Vos no tenías IPS?

**Estefanía:** No, después cuando ellos tuvieron problema de la demanda, era que ahí empezamos a tener.

La integridad y comodidad de los trabajadores no es prioridad de la patronal. En el nuevo local, no tenían agua potable para tomar. Tenían un bebedero que era limpiado solo una

vez por mes. Este hecho generaba que el agua tenga un sabor desagradable, e incluso, llegando a intoxicar a varios trabajadores.

“intomable era, pero nosotros porque teníamos sed y porque demasiado calor había tomábamos. Vos sabés que su gusto era a jabón en polvo, un asco era, asco era”.

El relato continúa de la siguiente forma:

“(…) otra vez sique se encontró un pajarito podrido en el congelador, que asco, cuando eso, mis compañeros y eso, vomito y diarrea, unos 15 compañeros por ahí tenían vómito y diarrea y no sabemos ni por qué, y después, kachiai era (simpático) en IPS acá de Hernandarias, últimamente había más personal de Rubí que cualquier otra cosa, "ustedes tienen que hacer algo" he'í (dijo) una doctora, "traigan el agua, el agua de ahí, vamos a ver qué lo que tiene, no puede ser que todos estén con diarrea y vómito, el agua que están tomando es"”

## **2.5 Rotación y condiciones de trabajo en la fábrica de sábanas**

No ha sido posible acceder a trabajadores de la confección de sábanas, sin embargo, como es un hecho común que trabajadores de mantas vayan a trabajar por temporadas en sábanas, pudimos acceder a información sobre las condiciones de trabajo en la confección de sábanas. Entre la fábrica de mantas y de sábanas existe una constante circulación de tejedores, sin embargo, el tráfico es en un único sentido, es decir, son solo los trabajadores de mantas los que van a la fábrica de sábanas, y luego de algún tiempo, regresan a sus antiguos puestos. Esto es posible cuando las exigencias en la fábrica de mantas disminuyen, ya sea por baja temporada o por otros factores. Esta rotación genera no pocos inconvenientes a los trabajadores, ya que, la forma de organizar el trabajo, así como el trabajo manual, son muy diferentes. En la planta de sábanas, el trabajo no es individual, sino en grupos integrado por 4 personas -similar a los grupos de confección de prendas de vestir. Esta circulación de trabajadores entre ambas fábricas, es un fenómeno ocasional, y cuando ocurre, los trabajadores deben someterse a un

nuevo proceso de aprehensión del trabajo, teniendo las mismas metas y exigencias que los demás trabajadores.

**Entrevistador:** ¿Cada cuánto vos te mudabas a sábana?

**Estefanía:** supongamos que hay, hoy hay pedido de manta, y después, de la nada, a las dos, las tres de la tarde, “andate en sábanas”, y en los dos te obligaba a hacer la meta ¿y cómo pico 480 vas a hacer a la mañana y a la tarde vas a hacer 700? imposible es ¿qué espalda pico te va a aguantar? ¿qué brazo?

En la confección de sábanas, operan los mismos mecanismos de contención y presión que en la fábrica de mantas, sin embargo, las condiciones, tanto de infraestructura como de dificultad del trabajo eran, según nuestros entrevistados, peor que en la de mantas. Previo a la mudanza de la fábrica a Minga Guazú, Estefanía, que estuvo trabajando por dos meses en sábanas, dijo que las instalaciones eran extremadamente insalubres, el techo muy bajo, casi sin ventilación, mucho polvo y suciedad. Si bien, las instalaciones contaban con ventiladores, los trabajadores preferían no utilizarlos ya que eso hacía con que el polvo, y otras sustancias que no se pudo especificar, tomaran todo el espacio haciendo imposible respirar. Incluso, había días en los que tenían que ir al trabajo con tapa bocas. El calor, elevado de las instalaciones de mantas, era superado holgadamente por el calor en las instalaciones de sábanas.

Jornadas laborales que se extendían, con cierta regularidad, más allá de las fronteras de lo legal, y que a su vez, no eran pagas; intensidad del trabajo motivada por la imposibilidad de salir del lugar del trabajo hasta terminar la meta del día; instalaciones insalubres -por el aire contaminado y la falta de ventilación adecuada, haciendo con que el calor sea intenso- todos estos elementos dan cuenta del grado de precariedad en la que se encontraban los trabajadores de la planta de sábanas.

**Entrevistador:** ¿Cuáles eran los reclamos puntuales que vos les hacías a ellos?

**Esteban:** Uno, trabajo excesivo. Aunque yo me quedaba muy poco, porque máximo hasta las 18 me quedaba (recordar que su horario de salida era las 16) esa hora que yo me quedaba ellos no me pagaban, era gratis, el principal reclamo fue ese, otro que la meta era muy alta

para una máquina china que no funciona bien, otro, en verano era un infierno, nosotros trabajábamos con frazadas, encima que lleno de frazadas por todos lados, vos nunca viste una fábrica de mantas? Hay frazadas acá, yo estoy sentado acá y la frazada me llega acá, en mi frente, atrás, el tinglado sin protección para el calor, el calor era infernal, infernal el calor, por suerte por lo menos podíamos llevar short, pero el calor era infernal.

La inversión en infraestructura fue siempre lo más bajo posible, con el fin, claro está, de aumentar las ganancias. La fábrica alquilaba un gran tinglado sin ningún tipo de protección para el calor, sin sistema de ventilación eficiente, generando que el calor dentro sea muy alto. El cuerpo del trabajador no es solo expuesto a la presión psicológica de la constante amenaza de violencia verbal, a las elevadas metas, bajo salario, desperfecto de máquinas, también se le debe sumar el calor, el sudor y las consecuencias para el cuerpo que esto acarrea. Todo esto junto, demuestra el porqué del agotamiento excesivo manifestado por todos los entrevistados

## **2.6 El conflicto con Rubí**

La jornada laboral, según la legislación paraguaya vigente, es de lunes a sábados, 8 horas diarias. En Rubí, trabajaban 9 horas y media por día para así no trabajar los días sábados, a pesar de ello, no fueron pocos los sábados que la patronal les exigió trabajar. De a poco, todos los roces anteriores, las situaciones donde los trabajadores habían exteriorizado sus reclamos, fue creando la conciencia de que es necesario reclamar y exigir mejores condiciones de trabajo. Estefanía renunció a Rubí un mes antes de que el conflicto principal estalle. En esos meses previos, ella intentaba estimular a sus compañeros y compañeras a que iniciaran una demanda contra la patronal. En ese momento, el abogado José Félix Estigarribia -quién terminó siendo el abogado que asesoró y sigue representando a los manifestantes- estaba asesorando a unos 60 trabajadores de otra maquiladora textil que habían demandado a la maquiladora por precarias condiciones de trabajo. Sobre los trabajadores de la otra maquiladora, mencionó Estefanía lo siguiente:

“Ellos hicieron, a ellos no se les pagaba también parece y ellos se manifestaron todo, y después yo les decía "vean na un poco el video del doctor José" así les decía yo, después "que pucha na, vamos a seguir

pico así, vamos na a demandarle a ellos, ya demasiado co juegan por nosotros" así les decía, siempre les incentivaba a ellos, y ellos por miedo no querían hacer nunca.”

Luego de la extenuante semana de trabajo, cargada de metas inalcanzables, calor sofocante, moscas, cansancio y un ambiente cargado de tensión y presión constante, el fin de semana era especialmente esperado. Un viernes de la segunda semana de febrero -2019-, la patronal informó a los trabajadores que debían regresar al día siguiente para continuar con la producción. De los 150 tejedores aprox., 50 desobedecieron el mandato y no se presentaron. El lunes siguiente, estos 50 fueron suspendidos. Los cincuenta, ya hartos de las condiciones precarias de trabajo, fueron al ministerio del trabajo a realizar la denuncia. Ya en ese momento contactaron con el abogado José Félix, quién desde ese momento asesoró todo el proceso. Al día siguiente, la fábrica recibió una notificación de la denuncia, fijándose una primera audiencia el día jueves 14 de febrero. En esta primera audiencia estuvieron presentes 45 de los 50 trabajadores -5 de los cuales habían retrocedido en la intención de reclamar sus derechos-, la maquiladora no envió ningún representante. La gran mayoría de los denunciantes, por no decir todos, se enteraron de la existencia de varias leyes que salvaguardaban sus intereses como trabajadores, así como garantizaba derechos básicos: como el del derecho a un lugar de trabajo salubre y seguro, derecho a un comedor, baños, agua potable y demás derechos destinados a dignificar la labor del proletario. La gran mayoría, acostumbrados a la informalidad imperante en el funcionamiento institucional del Estado paraguayo, desconocía la existencia de varias de estas leyes<sup>44</sup>.

Se marcó una segunda audiencia, tampoco compareció representante alguno de la fábrica. En ese momento, conformaron una comisión de representantes y decidieron ir a huelga. Se volvió a marcar una tercera audiencia, donde por fin, el 18 de febrero, la maquiladora se hizo presente en la persona de su abogado. Los trabajadores presentaron una nota con trece reclamos puntuales (imagen 2), entre ellos el pago de las horas extras, eliminación de los descuentos, implantación de un comedor, etc. En esta reunión, el abogado aceptó todos los puntos, y, en nombre de la maquiladora, se comprometió a sanar todas las falencias en las instalaciones y equipar con todo lo necesario para adecuarse a las exigencias legales.

---

<sup>44</sup> “Paraguay se ubica este año entre los países con el mayor nivel de empleo informal entre las economías de ingreso mediano alto, al presentar una tasa del 71% en este indicador. Esto revela el Banco Mundial (BM), a través de su informe sobre el desarrollo mundial 2019, denominado *La naturaleza cambiante del trabajo*.” (ULTIMA HORA, 2019).

Efímera fue la felicidad desatada por las promesas de la patronal, ya que al día siguiente estos 45 fueron impedidos de ingresar a la fábrica. Según el artículo 363 del código del trabajo, en caso de que no existiera sindicato, los trabajadores “(...) nombrarán un Comité de Huelga compuesto de cinco miembros, que se encargará de las negociaciones y de la búsqueda de la solución del conflicto” en el artículo siguiente, 364, afirma que se debe comunicar, con por lo menos setenta y dos horas de antelación, al ministerio del trabajo, así como a la patronal, del inicio de la huelga, además de los objetivos de la huelga y su duración “(...) Desde ese momento quedará instalada una Comisión bipartita que buscará la conciliación de los intereses.” Al pie de la letra, todos los procedimientos legales fueron cumplidos, así es que, el 22 de febrero, la huelga, con una estimación de 20 días, comenzaba.

Según el artículo 368 del código laboral “Mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá sustituir a los huelguistas con otros trabajadores ajenos a la empresa. (...)” (PARAGUAY, 1995), sin embargo, trascurrida una semana, la fábrica -desoyendo por completo las normas legales- comenzó a contratar a nuevos trabajadores de la zona. Ante ello, los huelguistas consiguieron la lista de los trabajadores inscriptos en el IPS, y con lista en mano no dejaron ingresar a la fábrica a ninguna persona que no figurase en la lista, ya que, legalmente, solo los que figuraban en la lista eran trabajadores de la fábrica. Esta medida consiguió asestar un golpe considerable a la fábrica, ya que esta reportó pérdidas.

Sin embargo, se generaron conflictos entre los nuevos contratados y los huelguistas. Según el abogado -con vasta experiencia en el ámbito laboral-, por lo general, las condiciones de trabajo que ofrece el mercado laboral son bastante precarias, y es muy probable que, mucho de estos nuevos funcionarios de la fábrica, por primera vez estuvieran ante la posibilidad de cobrar un salario mínimo. Las demostradas precarias condiciones de trabajo de la maquiladora Rubí -violaciones de leyes laborales, intensidad del trabajo, malos tratos- posiblemente, se presentaba, ante muchos, como una oportunidad para, por lo menos, acceder al sueldo mínimo<sup>45</sup>, y para dar tregua al estado de desempleo o sub empleo, que, combinados -tasa de desempleo y sub empleo por insuficiencia de trabajo- alcanzan el 10 % de la población del departamento del Alto Paraná, un total de 40.830 personas; y además, donde la pobreza total y

---

<sup>45</sup> Según el boletín trimestral de empleo de la DGEEC, del segundo trimestre del 2019, a nivel nacional, el porcentaje de asalariados (públicos y privados) que ganan menos que salario mínimo es de 34,1 % (DGEEC, 2019, p. 17)

extrema, combinadas, afectan al 24,5 % de la población, un total de 197.528 personas (DGEEC, 2018).

Paralelamente, la maquiladora comenzó a realizar reformas en las instalaciones de la fábrica: se agregaron ventanas, se puso el comedor, entre otras cosas. Los días que los huelguistas estaban al costado de la fábrica manifestándose, veían entrar y salir camiones con materiales de construcción. El abogado solicitó la presencia de representantes del ministerio del trabajo para que labrasen acta del hecho. Sin embargo, la intervención solo ocurrió luego de un mes, y solo como resultado de la presión ejercida por los trabajadores a través de una manifestación frente a la sede del ministerio del trabajo en Ciudad del Este. Dos interventores fueron hasta las instalaciones de la maquiladora, aunque de mucho no sirvió, ya que, para entonces, todas las obras ya habían finalizado<sup>46</sup>.

El 27 de febrero, la patronal promueve una demanda contra los trabajadores, pidiendo que se declare ilegal la huelga, argumentando errores en el procedimiento formal. El 25 de marzo, la jueza del fuero laboral, Nélide Alvarenga, declara la ilegalidad de la huelga, dejando de esta manera a todos los huelguistas en una situación de profunda indefensión y extinguiendo cualquier posibilidad de demanda por indemnización. La resolución fue apelada ante la cámara de apelaciones. En la demanda de apelación, el abogado manifestó que la interpretación de las leyes, por parte de la magistrada, fue sesgada y que su sentencia “parece haber sido redactada por la accionante y no por alguien que debería impartir justicia” (hoja n°3). Incluso, en una parte de la sentencia, ya descalificando los posibles análisis de fondo de la huelga por entender que el procedimiento mismo estuvo viciado de nulidad, mencionó que, en la reunión tripartida del 18 de febrero, donde la patronal se había allanado a los 13 reclamos de los trabajadores, la patronal simplemente “se comprometió a verificar los puntos reclamados” (*ibidem*) sin embargo, en la mencionada acta (adjuntada en anexos), no existe palabra alguna que pudiera sugerir esa interpretación. La patronal, al allanarse al pedido de los trabajadores, sin objeción alguna, aceptó todos los puntos reclamados, y aún más, se comprometió a subsanarlos<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> A pesar de ello, cuentan con pruebas de la antigua situación de las instalaciones, la cual está adjunta en la demanda que actualmente se encuentra en proceso.

<sup>47</sup> Para un análisis más detallado de los argumentos legales interpuestos por las partes, se adjunta en “anexos” la sentencia de la cámara de apelaciones, donde consta la contestación del representante de los trabajadores a la sentencia que declaró ilegal la huelga, la respuesta de la patronal y la resolución de revocación de la sentencia de primera instancia que declaró ilegal la huelga.

La declaración de ilegalidad, se construyó a partir de una interpretación sesgada de las leyes. El artículo 375<sup>48</sup> menciona lo siguiente: “*Ninguna autoridad del Gobierno*”<sup>49</sup> podrá declarar, con carácter general, la ilegalidad de una huelga antes o al tiempo de producirse.” La magistrada de primera instancia, argumentó que este artículo no se refiere su jurisdicción, sino a los otros poderes del estado, al entender que “autoridad del Gobierno” se refiere a los demás poderes del estado: el legislativo y ejecutivo. Utilizando el artículo 378, del mismo código, que afirma que “El juzgado en lo Laboral de Turno será competente para declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga, debiendo pronunciarse dentro de setenta y dos horas.” concluyó que sí cabe a su competencia y jurisdicción el pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga durante la vigencia de la misma. Una vez la jueza de primera instancia entendió que la petición de ilegalidad era procedente, pasó a analizar las cuestiones de forma. Según el artículo 298, inciso “e”, corresponde a la asamblea general del sindicato la declaración de huelgas y paros, y según el artículo 297, para que las decisiones de la asamblea -del sindicato- sean válidas, estas deben ser tomadas por la mitad más uno de los presentes, una vez se haya establecido el quorum mínimo, que no será inferior a la mayoría absoluta de los sindicalizados. La magistrada, de forma voluntaria o involuntaria, incurrió en errores llamativos de interpretación, al decir que, la declaración de huelga corresponde “a la mayoría absoluta [la mitad más uno] de los trabajadores” (hoja n°2), según el artículo 298, mencionado más arriba. Sin embargo, este artículo no se refiere a la mayoría absoluta de *los trabajadores*, sino, *de los miembros del sindicato en asamblea*. En el caso que no exista sindicato, para llamar a huelga, será suficiente la conformación de un “Comité de huelga compuesto de cinco miembros” que ejercerá la función de representación de los trabajadores, así como afirma el artículo 363, ya mencionado más arriba. En ese sentido, para determinar la minoría de los huelguistas en relación a la totalidad de los trabajadores -ya que, según su interpretación, es necesario la aprobación de la mitad más uno *de todos los trabajadores*-, se valió de testigos y de un informe emitido por un Banco, donde consta una orden de pago emitida por la maquiladora a 254 personas. En el informe del banco, no consta ni nombres ni números de documentos de las 254 personas, pudiendo bien estas proceder de un espacio ajeno a la misma fábrica. Según la planilla de IPS, la cual fue mencionada por la misma jueza en la sentencia, la fábrica contaba con 127 trabajadores. Es decir, la magistrada optó por una fuente muy dudosa para determinar la cantidad de funcionarios de la fábrica, por encima mismo de los datos provistos por la

---

<sup>48</sup> Todos los artículos mencionados en este apartado, pertenecen al código laboral.

<sup>49</sup> El resaltado nos pertenece

institución estatal correspondiente: IPS. De tal forma, concluyó que, como los 45 huelguistas no constituían la mayoría absoluta de 254 trabajadores, entonces la huelga carece de validez jurídica, declarándola ilegal.

La cámara de apelaciones, precedida por tres magistrados, sin analizar las cuestiones de forma y proceso para la declaración de huelga, valiéndose del artículo 375, donde dice que ninguna autoridad del Gobierno podrá pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga mientras esta dure, sentenció que el pronunciamiento de la magistrada de primera instancia no es válido por ser esta extemporánea. A la mencionada interpretación de la sentencia de primera instancia, contestó que, según el artículo 3 de la Constitución Nacional, “(...) El gobierno es ejercido por los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial en un sistema de independencia, equilibrio, coordinación y recíproco control. (...)” y que, el poder judicial, y no otro poder del estado (Arts. 247, 248 C.N.)<sup>50</sup> – de acuerdo a la independencia y equilibrio de poderes-, es el encargado de la administración de la justicia. Así mismo, es exclusiva competencia del juzgado laboral de turno manifestarse sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, así como menciona el artículo 378, también mencionado más arriba. La sentencia afirma que la interpretación de la magistrada de primera instancia

“da lugar a interpretaciones absurdas que permiten sostener en ese contexto que tanto el Poder Judicial a través del Juez Laboral tiene la competencia de pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga en cualquier tiempo y también gozan de la misma facultad los otros órganos de Gobierno, solo que estos podían hacerlo una vez terminada la huelga abriendo puerta a resoluciones contradictorias que no condicen con la seguridad jurídica.” (hoja n°5)

El tribunal de apelación, en la sentencia, declaró que la administración de la justicia es dependencia exclusiva del poder judicial y que solo este puede manifestarse en relación a la

---

<sup>50</sup> Artículo 247 - DE LA FUNCIÓN Y DE LA COMPOSICION: El Poder Judicial es el custodio de esta Constitución. La interpuesta, la cumple y la hace cumplir. La administración de justicia está a cargo del Poder Judicial, ejercido por la Corte Suprema de Justicia, por los tribunales y por los juzgados, en la forma que establezcan esta Constitución y la ley.

Artículo 248 - DE LA INDEPENDENCIA DEL PODER JUDICIAL: Queda garantizada la independencia del Poder Judicial. Sólo éste puede conocer y decidir en actos de carácter contencioso. En ningún caso los miembros de los otros poderes, ni otros funcionarios, podrán arrogarse atribuciones judiciales que no estén expresamente establecidas en esta Constitución, ni revivir procesos fenecidos, ni paralizar los existentes, ni intervenir de cualquier modo en los juicios. Actos de esta naturaleza conllevan nulidad insanable. Todo ello sin perjuicio de las decisiones arbitrales en el ámbito del derecho privado, con las modalidades que la ley determine para asegurar el derecho de defensa y las soluciones equitativas. Los que atentasen contra la independencia del Poder Judicial y la de sus magistrados, quedarán inhabilitados para ejercer toda función pública por cinco años consecutivos, además de las penas que fije la ley.

legalidad o ilegalidad de la huelga a través de la instancia correspondiente, sin embargo, atendiendo al artículo 375, la instancia laboral solo puede manifestarse una vez la huelga haya finalizado. La ley prohíbe la declaración de legalidad o ilegalidad de una huelga mientras esta tenga duración, por ende, el tribunal de apelación declaró que la manifestación de la magistrada fue extemporánea y por ende carece de validez.

“(…) en el caso concreto por aplicación del Art. 376 del C.P.T. la competencia para pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga corresponde al Juez del fuero Laboral, después de terminada la huelga ante la prohibición expresa dispuesta en el Art. 375 del mismo cuerpo legal en concordancia con el Art. 1° de la Ley N° 1542/2000”  
(*ibidem*)

Esta interpretación de la cámara, se ajusta a la jurisprudencia presente en los demás casos similares (Corte Suprema de Justicia, 2010). La sentencia de la cámara de apelaciones se dio dos días antes de la finalización de la huelga, así que, esperaron el plazo correspondiente y se presentaron a la fábrica, sin embargo, como era de esperarse, no se les dejó pasar. Esperaron tres días más -para cumplir con las formalidades legales- y como no hubo respuesta de la patronal, oficialmente se declararon despedidos sin justificación. Llamaron a representantes del ministerio del trabajo para la verificación correspondiente, los recibió el mismo dueño de la fábrica, sin embargo, el dueño de la fábrica, posterior a una llamada telefónica que realizó, invitó a los funcionarios del ministerio del trabajo a que se retiraran de la fábrica, además de agregar que no les brindaría ningún tipo de información a ellos y que sólo accedería a conversar con la ministra del trabajo, la señora Carla Bacigalupo. Los trabajadores, una vez agotadas todas las instancias correspondientes, y al encontrarse desvinculados de su puesto de trabajo sin ningún tipo de justificación, demandaron a la fábrica por despido injustificado. Por su parte, la patronal recurrió a la sentencia de la cámara de apelaciones ante la sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia, tercera y máxima instancia judicial. Al día de la fecha, la Corte Suprema de Justicia aún no analizado si procede, o no, la petición.

## **2.7 Ministerio del trabajo y vulnerabilidad de la clase trabajadora**

Según la Ley N° 5.115 “Que crea el ministerio de trabajo, empleo y seguridad social” en su artículo segundo, sobre la “naturaleza” del ministerio:

“(…), es un órgano del poder ejecutivo, de orden público, al que corresponde la tutela de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en materia de trabajo, empleo y seguridad social, como policía laboral en su carácter de autoridad administrativa.”

En el artículo tercero, sobre sus “objetivos”, en el inciso primero dice: “velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad.”

En el artículo cuarto, inciso décimo primero, sobre su “competencia”, dice: “ejercer de policía en el orden laboral y de seguridad social y coordinar las políticas y los planes de fiscalización, en especial lo relativo al control de empleos no registrados”

La intención del ministerio, según su carta fundadora, es, principalmente, el de velar por los derechos del trabajador y la trabajadora, el de constituir un efectivo contrapeso ante el poder que tiene la patronal ante la clase trabajadora en la relación laboral. Sin embargo, como hemos visto en el caso de fábrica maquiladora en cuestión, el Ministerio de trabajo no ejerce ningún tipo de presión efectiva, dejando a los trabajadores y trabajadoras en una situación de profunda vulnerabilidad ante la patronal. El dueño de Rubí, ante la inocua presencia de los representantes del ministerio, cuando estos fueron a verificar el despido de los trabajadores, se dio la libertad de echarlos, con la seguridad de que tal postura no le traería consecuencias relevantes. Así mismo, una vez la patronal aceptó el reclamo de los trece puntos en la reunión del 18 de febrero, en la sede de la regional del Ministerio del Trabajo en Ciudad del Este, la patronal aceptaba, con ello, que incumplía sistemáticamente varias obligaciones legales. Por más que la patronal, en esa instancia, hubiera cumplido con adecuarse a las exigencias legales, las violaciones a la legislación que venía realizando hubieran quedado sin ningún tipo de pena. La confianza de la patronal en continuar con la violación de las leyes laborales, incluso de echar a funcionarios del Ministerio del Trabajo, se funda en las muy pocas probabilidades de que todas estas violaciones al marco legal sean penadas efectivamente.

Según el informe de la Codehupy (Coordinadora de Derechos Humanos del Paraguay), denominado “Derechos Humanos Paraguay 2018”, en un artículo denominado “La tendencia a reducir los derechos laborales. Situación de los derechos de libertad sindical en Paraguay” la inoperancia del Ministerio del Trabajo y la consecuente vulnerabilidad de la clase trabajadora,

es una problemática institucional y no se remite exclusivamente a las maquilas, sino a la clase trabajadora como un todo:

Además de la libertad sindical, institución esencial de un sistema democrático que debe buscar desarrollar una relación de equidad y justicia entre el capital y el trabajo, se incumplen importantes derechos laborales como las ocho horas de trabajo, el salario mínimo legal, la discriminación hacia la mujer trabajadora por recibir menor remuneración en comparación con el trabajador varón, despidos en casos de embarazos, y otras prácticas de precarización laboral. En el caso de trabajadoras y trabajadores urbanos, es el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) *la institución estatal que se encarga de reproducir y encubrir las violaciones de los derechos sindicales*. (CODEYPY, 2018, p. 242) [el resaltado nos pertenece]

Según esta misma fuente citada encima, la situación de vulnerabilidad de la clase trabajadora se da con el apoyo y complicidad del Ministerio del trabajo, a través de la burocratización del proceso de inscripción de sindicatos, momento que es utilizado para despedir o amenazar a trabajadores <sup>51</sup>(CODEHUPY, 2018, p. 246). Además, según la

---

<sup>51</sup> Bernabé Penayo, miembro del comité ejecutivo de la Central Única de Trabajadores Auténtica (CUT-A), en una entrevista que mantuvo con él en el local de la central sindical en Asunción, manifestó que el ministerio del trabajo, antes que ser un “policía laboral” más bien, es funcional a los intereses de la patronal. Al momento de la creación de sindicatos, el ministerio, por lo general, pone un sinnúmero de trabas burocráticas, además de, incluso, -sospechan- en algunas ocasiones, el ministerio pasó información sobre procesos de creación de sindicatos a las respectivas patronales, terminando en despidos de los principales impulsores. Agregó, además, que son varios los casos de renovaciones de comisiones directivas de sindicatos que demoran más de un año en ser reconocidas por el Ministerio, incluso, algunas veces se llegó volver a reelegir a una nueva comisión -por cumplimiento de mandato- sin que la anterior haya llegado a ser reconocida.

Un ejemplo de lo anterior mencionado, me brindó Cindy Meza -en una entrevista con ella-, secretaria de comunicación del Sindicato de funcionarios/funcionarias y educadores/as populares de la Secretaría Nacional de la niñez y adolescencia (SIFEPOSNNA), dependiente del Ministerio de la Niñez y la Adolescencia. La dirigente sindical mencionó que, luego de un comunicado emitido el 19 de agosto, sobre el primer año de gobierno del actual presidente de la república, donde denunciaban “el fracaso rotundo del primer año de gobierno del presidente de la República, Mario Abdo Benítez y su gabinete” así como el “despilfarro en la administración de la ministra, creando y repartiendo privilegios (...)”, comenzaron a sufrir percusión por parte de la referida ministra. De ello dejaron constancia en un comunicado el 05 de Setiembre del 2019. Actualmente, el sindicato se encuentra en un proceso de reorganización, luego de que el viceministro del trabajo haya rechazado la comisión directiva por supuestos errores de forma, llamativamente, de este hecho se enteró la ministra, quitando un comunicado donde afirmaba que el mandato de la comisión directiva del sindicato se encontraba fenecido y que, por ende, todas sus acciones eran nulas. Las/os sindicalistas sostienen que el ministerio del trabajo, en contubernio con el de la niñez y adolescencia, entorpecen el proceso de reconocimiento del sindicato, en una clara persecución y ataque por parte de la patronal al sindicato. Todos los comunicados están disponibles

legislación laboral, el ministerio del Trabajo debe contar con inspectores que se encarguen de supervisar la situación de los trabajadores. El ministerio solo cuenta con 26 para todo el país, una cantidad evidentemente insuficiente, y, aunque estos fueron suficientes, a partir del caso de Rubí, podemos decir que no se encuentran embestidos con el poder suficiente como para infundir respeto o temor a las patronales. De esta forma, el Estado, a través de la intencional decidida institucional a la cual somete al Ministerio del Trabajo, deja ver, claramente, que es un agente defensor de los intereses de las clases propietarias. Así mismo, según el abogado José Felix, el fuero judicial laboral, al menos en Ciudad del Este, se encuentra totalmente sobrecargado, haciendo con que sea imposible que los litigios sean resueltos en poco tiempo. Los trabajadores de Rubí, durante todo el tiempo que duró la huelga, no recibieron ningún pago, además, no podían buscar otro trabajo, porque estarían renunciando a sus derechos de indemnización si no cumplían con los rituales procesales establecidos. Por otro lado, según el artículo 373 del código del trabajo, “Durante la huelga quedará suspendido el contrato de trabajo, no teniendo el trabajador derecho a la percepción del salario por el tiempo de la duración de la misma. (...)”. Si bien, el derecho a la huelga se encuentra consagrado en el artículo 98 de la Constitución Nacional<sup>52</sup>, la situación jurídica e institucional actual, hace con que el costo de la huelga sea más alto que el de los vejámenes sufridos en la relación laboral.

Así mismo, en estos últimos años se han venido aprobando, o intentando aprobar, leyes que restringen varios derechos laborales precarizando aún más la ya situación precaria de la clase trabajadora paraguaya. En el mencionado informe de la Codehupy se enumeran cuanto sigue:

- El congelamiento salarial para trabajadores del sector público con la **Ley N.º 5098/13 “De responsabilidad fiscal”**, que plantea restricciones a los rubros sociales y ancla el reajuste salarial de empleados públicos con el reajuste del salario mínimo para el sector privado.

---

en su página de Facebook. [https://www.facebook.com/pg/sifeposnna/photos/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/sifeposnna/photos/?ref=page_internal) acceso en 25 noviembre 17:45.

<sup>52</sup> “Artículo 98. Del derecho de huelga y de paro Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones.”

- La eliminación del salario mínimo legal y otros derechos, a través de la **Ley N.º 4951/13 “De inserción al empleo juvenil”**, sancionada el 20 de junio de 2013, y los proyectos de leyes: **“De Fomento al primer empleo y emprendedurismo juvenil”**, Expediente: D-1432860, con fecha de ingreso: 27/11/2014. **Ley N.º 1980/02 “De primer empleo”**, Expediente D-1016709, con fecha de ingreso: 29/04/2010.
- Otro intento fue el rechazado **proyecto de ley que crea la Superintendencia de Jubilaciones y Pensiones**, cuyo principal temor fue la apropiación de fondos jubilatorios para otorgar operaciones al mercado financiero, que fuera finalmente archivado
- El **proyecto de ley que regula el empleo a tiempo parcial**, que fuera presentado el 15 de marzo de 2018, fue girado a las comisiones de Legislación, de Hacienda, y Cuentas y Control de la Administración Financiera del Estado, para su dictamen correspondiente. (CODEHUPY, 2019, p. 247)

Este último proyecto de ley terminó siendo aprobado y promulgado el día 8 de Julio del presente año, con el nombre **“LEY N° 6339 QUE REGULA EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL”**. Mientras se encontraba en proceso de estudio, contaba con el apoyo de “la Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (Feprinco), la Asociación Rural del Paraguay (ARP), la Cámara Paraguaya de Supermercados (Capasu)” (ibidem) así como algunas centrales sindicales, como la “Primera Central Democrática de los Trabajadores del Paraguay (CNT), la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)” (Ibidem). La Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CTU-A) fue una de las únicas centrales obreras en posicionarse en contra. Para no dejar dudas del rol que juega el Ministerio del Trabajo en la relación laboral, este proyecto de ley fue presentado al senado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Según el marco regulatorio vigente, la jornada laboral es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, se extiende de lunes a sábados y la remuneración debe ser el salario mínimo

promulgado. Las 48 horas semanales pueden distribuirse durante la semana para, de tal forma, tener libre el día sábado. Se entiende por empleo parcial, cuando la cantidad de horas semanales empleadas es de entre 16 a 32 horas, en ese caso, la remuneración será acorde la cantidad de horas trabajadas. Si superare este límite, será considerado como jornada normal y deberá ser pago el salario mínimo. El salario correspondiente a 36 horas semanales de trabajo es igual a 1.518.000 gs, siendo el 69 % del salario mínimo vigente. Además, dentro este régimen, es posible superar este límite máximo manteniendo aún su carácter de empleo parcial, cuando fuere de forma excepcional, en tales casos, la remuneración por las horas extraordinarias se remunerará como tal. Esta ley es peligrosa por varias cuestiones. Como primer punto, atendiendo a la inoperancia del Ministerio del trabajo como protector de derechos laborales, la nueva norma aprobada se presta a la manipulación de las patronales. Un empleador podría hacer firmar un contrato de trabajo a su empleado bajo la modalidad de empleo parcial -y con la remuneración parcial-, e incumplir con las horas pactadas. De esta manera, el empleador puede pagar un salario inferior al mínimo de forma “regular”, pero en la práctica, como no existe mecanismos de control y las denuncias mueren en procesos burocráticos, consumir la fuerza de trabajo más allá de las 36 horas semanales. Por otro lado, institucionaliza legalmente la superexplotación de la fuerza de trabajo. Considerando la cuestión en términos ideales, es decir, el cumplimiento a raja tabla de las 36 horas semanales y el pago equivalente al mínimo legal correspondiente, tenemos que, el valor de la fuerza de trabajo no es respetado, siendo remunerado con un valor inferior su valor real, si bien, es cierto que también se constata una disminución del trabajo excedente (plusvalía absoluta) esta aún existe, es decir, aún existe trabajo excedente apropiado por el empleador. La regulación consiste, entonces, en la superexplotación de la fuerza de trabajo, esto sin considerar la posibilidad de aumentar la intensidad del trabajo en la semana de 36 horas para equiparar la productividad de 48 horas semanales.

### **Capítulo 3 - Superexplotación del trabajo en Rubí**

El concepto de superexplotación del trabajo es propuesto por el teórico marxista Ruy Mauro Marini como uno de los elementos centrales para entender el desarrollo del capitalismo en América Latina (Marini, 1969; 1973).

La superexplotación es mecanismo que permite aumentar la producción sin que ocurra una producción hegemonizada por la producción de más valor relativo, es decir, se sustenta fundamentalmente en un inmenso ejército de reserva y en la mayor exigencia a la fuerza de trabajo para el aumento de la masa de valor producido. La consecuencia principal de la superexplotación, es el pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor.

Ahora bien, cabe la pregunta ¿es posible hablar de superexplotación del trabajo en la Maquiladora Rubí S.A.? Si, la consecuencia inmediata de la superexplotación, es el pago por debajo del valor de la fuerza de trabajo, pasemos a analizar este punto: el salario.

Ahora bien, a partir de todos los elementos planteados, cabe la pregunta ¿es posible hablar de superexplotación del trabajo en la Maquiladora Rubí S.A.? Si, la consecuencia inmediata de la superexplotación, es el pago por debajo del valor de la fuerza de trabajo, pasemos a analizar este punto: el salario.

De forma general, en la maquiladora Rubí, el salario es el mínimo legal. Pasemos, entonces a analizar al salario mínimo.

Según el estudio realizado por el economista Raúl Monte Domecq, para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), denominado “Evolución del Salario Mínimo en 28 años de democracia en Paraguay. Cálculo de la pérdida del valor monetario del Salario mínimo legal

del 01-junio-1989 al 31-diciembre-2016” (DOMECQ, 2017)<sup>53</sup>, desde 1989 hasta 2016, se ha constatado una pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en torno al 30 %, esto, porque este siempre se ha ajustado por debajo de los índices de inflación.

Entre 01 de junio de 1989 y diciembre de 2016, el salario fue reajustado en 23 oportunidades y se incrementó en 1.007,9%, mientras que la Inflación medida por el BCP fue del 1.350,0%. El resultado es una pérdida monetaria del salario en un 30% a noviembre de 2016. Mientras el gobierno reajustó el SML en solo 7.7% a partir del mes de diciembre de 2016. (Domecq, 2017, p.3)

Si bien, existe un marco regulatorio que resguarda la integridad física del trabajador, exigiendo condiciones dignas de trabajo, así como un salario mínimo suficiente para la reproducción normal de la fuerza de trabajo, estas leyes mueren en el papel, ya que, el salario mínimo legal no condice con la inflación, por ende, con el costo de vida real. La clase trabajadora, además de encontrarse en un total estado de indefensión ante los intereses de las patronales, ya que la principal institución encargada de resguardarlo, el ministerio del trabajo, no ha sido sino un instrumento de las patronales para legitimar el incumplimiento de la ley, también se ve vulnerada en su derecho de un salario acorde a sus necesidades vitales a través del mismo Estado, que de forma alevosa, establece salarios mínimos muy por debajo de las necesidades básicas de reproducción.

Para el año 2016, menciona el autor, el ajuste del salario mínimo fue tan solo del 7,7 %, cuando debió haber sido del 30%, y la pérdida fue de 548.766 gs, partiendo siempre de los datos oficiales del Estado.

---

<sup>53</sup> El trabajo es realizado para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el informe completo no fue publicado, lo obtuve a través del contacto con el mismo autor, quién me lo envió por correo electrónico. Parte del informe presentado a la OIT, fue publicado en “Acción. Revista de Reflexión y diálogo de los Jesuitas del Paraguay, v. 371, p. 04-09, 2017. Página de la revista: <https://cepag.org.py/revista-accion/> acceso en 24 de noviembre 13:05. En la referida página, solo se encuentran las ediciones del 2018 y 2019, no así las de 2017

**CÁLCULO DE LA PÉRDIDA DEL VALOR MONETARIO DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL POR LA INFLACIÓN  
PERIODO: 01 JUNIO 1989 A 31 DICIEMBRE 2016.**

Nº	FECHA	SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE			ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR IPC - BASE: 2007=100 - BCP			SALARIO MÍNIMO LEGAL ACTUALIZADO	PÉRDIDA DEL VALOR MONETARIO DEL SML	
		VALOR EN G.	REAJUSTES		EN NÚMERO ÍNDICE	VARIAC. PARC. %	VARIAC. ACUM. %		EN G.	EN %
			PARC %	ACUM %						
1	01.06.89	164.640	—	—	10,2	—	—	164.640	—	—
2	01.01.90	185.220	12,5	12,5	12,1	18,6	18,6	195.237	10.017	5,4
3	01.07.90	213.003	15,0	29,4	14,9	22,8	45,6	239.695	26.692	12,5
4	01.10.90	244.950	15,0	48,8	16,4	10,1	60,2	263.826	18.876	7,7
5	01.07.92	269.445	10,0	63,7	21,3	29,9	108,1	342.651	73.206	27,2
6	01.05.93	300.000	11,3	82,2	24,9	16,9	143,3	400.564	100.564	33,5
7	01.01.94	345.000	15,0	109,5	27,7	11,2	170,7	445.608	100.608	29,2
8	01.07.94	379.500	10,0	130,5	30,6	10,5	199,0	492.260	112.760	29,7
9	01.05.95	436.425	15,0	165,1	34,5	12,7	237,1	554.999	118.574	27,2
10	01.04.96	480.064	10,0	191,6	38,0	10,1	271,3	611.303	131.239	27,3
11	15.01.97	528.076	10,0	220,7	39,4	3,7	285,0	633.825	105.749	20,0
12	15.03.98	591.445	12,0	259,2	43,6	10,5	325,5	700.585	109.140	18,5
13	15.01.00	680.162	15,0	313,1	50,7	16,3	394,9	814.803	134.641	19,8
14	01.05.01	782.186	15,0	375,1	57,4	13,3	460,9	923.389	141.203	18,1
15	31.08.02	876.048	12,0	432,1	65,1	13,4	536,1	1.047.259	171.211	19,5
16	28.02.03	972.413	11,0	490,6	71,9	10,4	602,5	1.156.650	184.237	18,9
17	01.04.05	1.089.103	12,0	561,5	78,2	8,8	664,1	1.257.997	168.894	15,5
18	01.04.06	1.219.795	12,0	640,9	87,3	11,6	753,0	1.404.388	184.593	15,1
19	01.10.07	1.341.775	10,0	715,0	97,4	11,6	851,7	1.566.866	225.091	16,8
20	01.05.09	1.408.863	5,0	755,7	106,5	9,3	940,6	1.713.257	304.394	21,6
21	01.07.10	1.507.484	7,0	815,6	112,0	5,2	994,3	1.801.735	294.251	19,5
22	01.04.11	1.658.200	10,0	907,2	123,0	9,8	1.101,8	1.978.691	320.491	19,3
23	01.03.14	1.824.055	10,0	1.007,9	135,6	10,2	1.224,9	2.181.387	357.332	19,6
24	30.11.16	1.824.055	-	1.007,9	147,5	8,8	1.341,2	2.372.821	548.766	30,1
25	01.12.16	1.964.507	7,7	1.093,2	147,5	8,8	1.341,2	2.372.821	408.314	20,8
26	31.12.16	1.964.507	-	1.093,2	148,4	0,6	1.350,0	2.387.299	422.792	21,5

Cuadro 7

FUENTE: Elaborado por Raúl Monte Domecq, con base en:

(1) Salario Mínimo Legal establecido por el Ministerio del Trabajo.

(2) Índice de Precios al Consumidor (IPC). Año base: 2007 = 100, Banco Central del Paraguay.

En la columna “Salario mínimo legal vigente” se encuentran los montos que fueron promulgados como salario mínimo en los diferentes años; en la columna “Salario mínimo legal actualizado” se encuentran los montos que se adecuan la inflación de los Índices de precio del consumidor, es decir, el valor que debería ser. A noviembre del 2016, el salario mínimo pasó de 1.824.055 a 1.964.507, con un ajuste del 7,7 %, una suba de 140.452 Gs. Considerando el 30% de la pérdida adquisitiva, el salario debió aumentar 548.766 Gs. o sea 2.372.821 Gs. Es

necesario mencionar que este monto solo consigue equiparar el valor da la inflación y no constituye un aumento real del salario mínimo.

El autor diferencia entre reajuste monetario y aumento real, siendo que el primero se refiere a la simple equiparación del salario mínimo al nivel de la inflación, al solo efecto de recuperar el poder adquisitivo del salario; por otro lado, el aumento real consiste en el aumento del salario mínimo por encima de los niveles de inflación, constituyendo una real mejora en las condiciones de vida del trabajador.

El autor resalta que los datos utilizados para llegar a la conclusión precedente, provienen de fuentes oficiales del poder ejecutivo y el BCP, y menciona sobre la posibilidad de que estos números no se ajusten al costo de vida real.

Al no ser de fuentes del sector privado como organizaciones sindicales, empresa privada, sector académico u organizaciones no gubernamentales, se presume que sus resultados son bastante conservadores. Es decir, en sentido contrario, si se usa para este mismo calculo un Índice de Costo de Vida para el trabajador urbano del Gran Asunción y principales polos poblacionales del país, es probable que los resultados sean sensiblemente más realistas, y por ende, la pérdida del poder de compra del salario sería muy superior al nivel que a continuación se expone. (ibidem, p. 9)

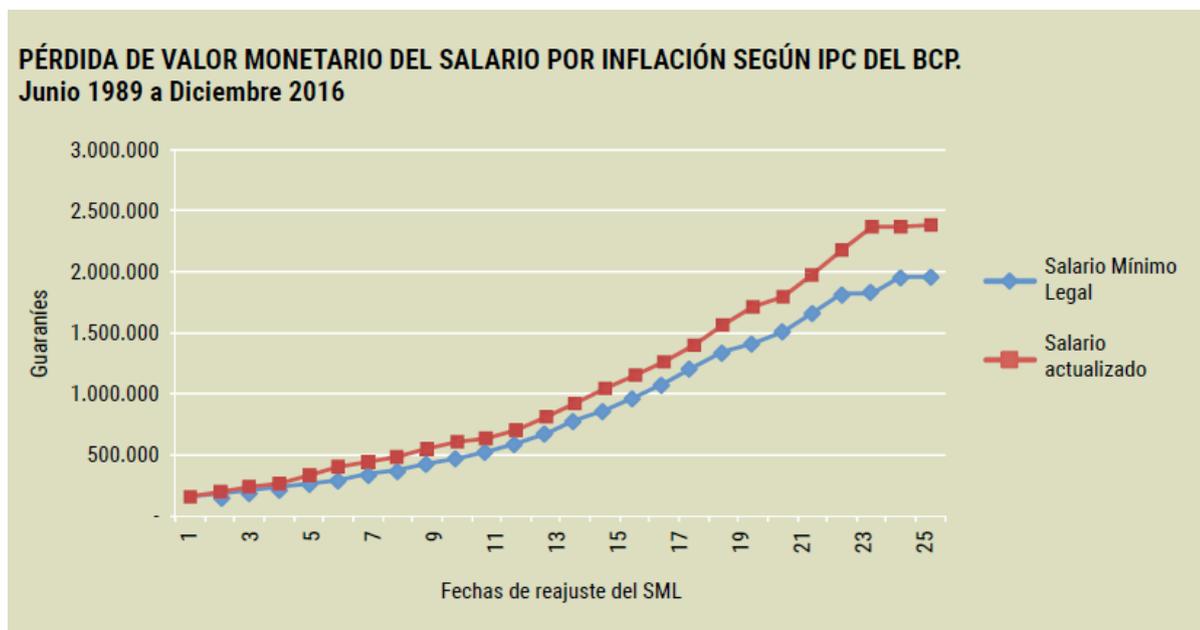


Gráfico 13  
Fuente: Revista Acción

En ese sentido cabe la pregunta ¿a dónde va ese 30% que el trabajador pierde en su salario? La respuesta no admite muchas posibilidades: a los bolsillos de la clase propietaria. De forma institucional, con el Estado como instrumento, la clase propietaria de los medios de producción establece salarios inferiores al valor real de la fuerza de trabajo, haciendo que esta se reproduzca de forma precaria. Por solo este hecho, podemos decir que la fuerza de trabajo paraguaya es super explotada. Si a esto sumamos la intensidad del trabajo, las constantes violaciones de las leyes laborales (precariedad de instalaciones, no pago de horas extras, malos tratos, etc.) en las maquilas, constatadas en el presente trabajo, y la complicidad del Estado a través de la inoperancia cómplice del ministerio del trabajo, podemos tener una dimensión del grado de precariedad y vulnerabilidad en la que la fuerza de trabajo de la industria maquiladora se reproduce.

La tendencia histórica de la brecha entre el SML vigente y el SML actualizado por el IPC del Banco Central del Paraguay, ha oscilado entre el 20% y el 30%. Esto ocurre porque los diferentes gobiernos que se turnaron el poder en estos 28 años de democracia, siempre reajustaron por debajo de la tasa de inflación oficial, que de por si es de baja credibilidad por parte de varios sectores de la sociedad. Esta pérdida nunca más se recupera, deja secuelas en todos los miembros de una familia que depende de un SML y la brecha que se ensancha con el tiempo es una de las fuentes reproductoras de desigualdad social en el Paraguay (ibidem, p. 10).

Estos cálculos son realizados a partir de datos oficiales que bien pueden no representar el valor real de la canasta básica, dato a partir del cual se toman para la el valor del IPC. Es decir es muy probable que la diferencia entre el salario mínimo legal y la el valor real de la reproducción de la fuerza de trabajo sea mucho mas que 30%.

El Banco Central utiliza como base de cálculo una canasta de bienes y servicios basada en lo que podemos denominar un presupuesto general, que no representa las pautas de consumo de una familia obrera; lo que significa que muchas veces los promedios no reflejan la realidad que corresponde a los sectores menos favorecidos de la sociedad, como son los trabajadores que dependen de un salario mínimo. Años atrás, el BCP elaboraba y publicaba mensualmente un “Índice para una familia Obrera” (ibidem, p. 11).

Si bien, el hecho de que el salario mínimo no corresponda siquiera a la inflación del índice de precios del consumidor, es independiente de lo que pueda ocurrir en la maquiladora Rubí, es un elemento central -así el papel cómplice que asume el Ministerio del Trabajo- que

demuestra el papel del Estado en la explotación y superexplotación de la fuerza de trabajo a nivel nacional.

Como quedó demostrado previamente, en la maquiladora Rubí, los derechos laborales son violentados sistemáticamente, y con complicidad del Estado paraguayo. Las 48 horas semanales son superadas con holgura sin que las horas extras sean pagas. Estas horas de más, se dan durante la semana de trabajo, cuando, al no conseguir alcanzar la meta del día dentro del horario establecido -ya sea por el mal estado de las máquinas, por el cansancio generado por la intensidad del trabajo, así como por las malas condiciones de infraestructura de la fábrica, o bien, cuando se enfrentan a productos distintos: cuando son trasladados a la fábrica de sábanas- se quedan trabajando hasta terminar la meta. Según los mismos entrevistados, hubo días que el trabajo llegó a extenderse hasta las 20 y 21 de la noche, constituyendo así 13 y 14 horas de trabajo en un día. Así mismo, en las temporadas altas, trabajar sábado se vuelve rutinario, sin que, para ello, sea reducida la jornada diaria de 9 horas y media a 8 horas -ya que, así como mencionamos varias veces, la jornada diaria puede extenderse, durante la semana, de tal forma a liberar de trabajo el día sábado-, y sin recibir el pago de esas horas extras trabajadas.

Así mismo, aquellos trabajadores que son ascendidos a puestos de dirección de sector, reciben un sobre sueldo que no condice siquiera con el cálculo de las horas extras a la cuál su nuevo cargo lo somete. Recordemos el caso de Marcos, que, el nuevo puesto al cual fue “ascendido” exigía que se quedara -en promedio, ya que nunca tienen un horario fijo- más una hora y media por día. El sobre sueldo que recibió por el nuevo cargo fue de 307.161 gs. cuando, en realidad, debería de haber recibido 474.390 gs, dejando de percibir 167.229 gs por mes. Esto sin considerar la intensidad de la labor, que podría aumentar el valor de su fuerza de trabajo aún más allá del cálculo establecido para el pago de las horas extras.

Esto considerando solamente la extensión de la jornada de trabajo, uno de los hechos más denunciados y reclamados por los mismos trabajadores. A diferencia de la extensión, la intensidad, en Paraguay, no tienen una forma de mensuración legal, haciendo con que no exista más límite que la máxima capacidad humana de trabajo para la intensificación de las labores diarias. Al no existir límite legal, la patronal puede intensificar la fuerza de trabajo comprada hasta los límites que le permita el desgaste de los cuerpos de las/os trabajadores. Como no pudimos acceder a datos precisos sobre la evolución del nivel de productividad de la fábrica y su relación con la cantidad de trabajadores -para ver, por ejemplo, si hubo aumentos de

productividad sin variación cuantitativa de la fuerza de trabajo ni cualitativa de las maquinarias-, tomamos como referencia válida los testimonios de los trabajadores.

En primer lugar, todos los entrevistados manifestaron que demoraron tres meses para adaptarse a la intensidad del trabajo, frases como “(...) no tenés ni tiempo de suspirar, no pensás luego en otra cosa, vos en tu trabajo nomás luego tu mente (...)” o “Cuando entré recién era, ya decía ya que no iba a aguantar, ya decía que no daba más, no iba más a dar legalmente”, además de los dolores de espalda y el estrés que manifestaron padecer, dan cuenta de la intensidad del trabajo. Uno de los trabajadores manifestó que no utilizaba sus minutos destinados al desayuno para dedicarlos a la costura, ya que, cada minuto es importante para intentar llegar a la meta antes de la hora de salida.

En el caso de los cortadores, uno de los entrevistados manifestó que, para llegar a la meta, tiene que “caminar rápido” casi corriendo, para poder adecuarse al ritmo exigido. El testimonio de que, en una jornada de trabajo, alcanzan 12 km de recorrido en un espacio de un metro y medio, es más que suficiente para dilucidar el grado de la intensidad del trabajo.

A la extensión e intensidad del trabajo, se le debe sumar la precariedad de las instalaciones -falta de ventilación que generaba un “calor infernal”, falta de agua potable, baños en condiciones- la tensión generada por la presión constante del gerente, la violencia de los incentivos negativos, todo esto, aumenta considerablemente el cansancio y desgaste de la fuerza de trabajo. El grado de intensidad del trabajo, y el desgaste consecuente, es suficiente para afirmar que el valor de la fuerza de trabajo de estos trabajadores es mayor, en la medida que, - así como mencionamos más arriba- a mayor intensidad del trabajo, mayor desgaste, y por ende, mayor su valor en sí.

### **3.1 Algunas notas generales sobre el sector**

La intención inicial del trabajo era estudiar las condiciones de trabajo en la maquiladora Rubí, por ello, se buscó entrevistar exclusivamente a trabajadores o ex trabajadores de esta maquiladora, sin embargo, el contacto con el campo, sugirió más información que para nada son desechables. Se pudo ver que el nivel de circulación entre fábricas era importante, no solo por el recorrido de los mismos entrevistados (uno de ellos pasó por 7 plantas maquiladoras), sino también por el relato de experiencias de familiares, amigos y conocidos. Por ello, decidí

agregar toda esta información para tenerla como referencia, además, para contextualizar a la misma fábrica Rubí. Los dos ítems siguientes fueron sugeridos por el mismo campo, una vez que los relatos iban mostrando ciertas regularidades sobre ciertas cuestiones, la labor del investigador consistió en agruparlas y darles nombre. Así, Intensidad e Incentivos, agrupan informaciones de Rubí, así como de las demás plantas por las que pasaron nuestros entrevistados. Esta información debe de ser considerada como notas y no como leyes, tendencias o patrones del rubro, ya que, para llegar a generalizaciones, debe hacerse un trabajo de campo con una muestra estructurada en función a ese objetivo. Hemos podido encontrar regularidades, sin embargo, en honor al rigor científico, estas regularidades deben de ser circunscriptas solo a los ejemplos presentados, y bajo ninguna circunstancia, deben ser generalizadas. Ya en el siguiente ítem “Rubí” se hará la descripción de la planta maquiladora y se marcaran las diferencias con las demás plantas. Las similitudes, como bien dijimos, están agrupadas en los dos ítems siguientes.

Una característica que presentaron las maquiladoras textiles que ensamblaban prendas de vestir para una marca extranjera (penalty y adidas), es que respetaban a raja tabla la legislación laboral: contratos de trabajo en regla, seguro social IPS, ocho horas de trabajo, tiempos libres, vacaciones, aguinaldo, pago de horas extras. Sin embargo, este cumplimiento se da por las presiones que ejercen las marcas. Regularmente, empleados de la matriz visitaban estas maquiladoras para corroborar el cumplimiento del marco legal nacional, incluso, distribuyendo carteles dentro de la fábrica con información para realizar denuncias. Diferente es el caso de maquiladoras productoras de mantas y alfombras, donde, ante la ausencia de controles extranjeros, y ante la inoperancia de las instituciones nacionales encargadas de controlar el cumplimiento de la legislación laboral, la legislación laboral es sistemáticamente incumplida.

### **3.2 Intensificación / efectos en la salud**

Ante la imposibilidad del aumento de la plusvalía absoluta en estas maquilas textiles de prendas de vestir, como consecuencia de estos controles extranjeros, se concentraron los mecanismos de extracción de plusvalía de formas distintas, como ser verá más enfrente. Este fenómeno ya fue analizado por Marx en el capítulo VIII (“La jornada laboral”) de El Capital,

una vez que la legislación inglesa limitó las fronteras de la jornada laboral, el capitalista intensificó el trabajo para mantener el nivel de producción.

No capítulo VIII (“A jornada de trabalho”), ao tratar especificamente da jornada de trabalho, sua duração e as leis que foram criadas ao longo do século XIX par tentar limitar o tempo de trabalho, ainda que de forma abreviada, Marx faz menção ao fenômeno da intensificação do trabalho, vista como um dos resultados provocados pela limitação legal da jornada laboral. (GUANAIS, 2018, p. 210)

Esta intensificación constatada por Marx, generó que, incluso, en ciertas fábricas se llegara a producir más que antes. Es decir, la intensificación fue tal, que la producción -en la nueva jornada disminuida- fue superior al trabajo con la jornada más extensa. Es tremendamente revelador que, tanto en la época en que Marx escribió el capital, como en el presente, no existían ni existen mecanismos que controlen, midan y limiten la intensidad del trabajo. Una vez el trabajador vendió su fuerza de trabajo al dueño de la fábrica, su mercancía (la fuerza de trabajo) es utilizada sin límite alguno dentro la jornada laboral. Según Marx, el valor de la fuerza de trabajo es el equivalente al tiempo socialmente necesario para su producción y reproducción, esto incluye los bienes materiales, espirituales y culturales. Así también, las horas de descanso son fundamentales para la producción de esta mercancía particular.

La intensificación del trabajo, incluso con la reducción de la jornada laboral, puede elevar el nivel de desgaste de este a un límite tal que no sea posible recuperar el vigor normal en una jornada de descanso habitual. De esta manera, por el nivel de intensificación, se puede estar consumiendo en un día, el valor de tres (MARX, 2008, p. 281), acortando así la vida útil de la fuerza de trabajo: si en condiciones normales la fuerza de trabajo puede ser útil durante 30 años, con un nivel de intensidad tal que se consume un equivalente a tres días por cada día, la fuerza de trabajo puede reducir su vida útil a 10 años. En este caso, aunque el empleador pagase el valor económico correspondiente (en diez años, el valor equivalente de 30), la fuerza de trabajo se ha desgastado, disminuyendo también la expectativa de vida del trabajador. Y como es peor, lo más recurrente es que, como no existen mecanismos que mensuren la intensificación del trabajo, este excedente de valor producido por la intensidad<sup>54</sup> no es pagado al trabajador. El

---

<sup>54</sup> El aumento de la intensidad del trabajo eleva el valor de la fuerza trabajo.

aumento de la intensidad del trabajo, tiene por objetivo reducir al mínimo los tiempos de no trabajo dentro de la jornada de trabajo, elimina cualquier poro posible.

(...) os detentores dos meios de produção passaram a exigir dos trabalhadores um *dispêndio aumentado de trabalho, uma tensão maior da força de trabalho e um preenchimento mais denso dos “poros” da jornada, e todo isso no mesmo período de tempo. “Essa compreensão de uma massa maior de trabalho num dado período de tempo mostra-se, agora, como ela é: uma quantidade maior de trabalho”* (Marx, 2013, p.482). (GUANAIS, 2018, p. 112)<sup>55</sup>

Como la intensidad del trabajo no es un elemento que se considere al momento de fijar el salario mínimo en Paraguay (solo es considerado el valor monetario necesario para su reproducción<sup>56</sup>), la fuerza de trabajo se expone a condiciones de trabajo intensas que la desgasten más allá de las posibilidades de reproducción normal. Según el artículo 92 de la constitución nacional del Paraguay (“De la retribución del trabajo”) “El trabajador tiene el derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.” (PARAGUAY, art. 92), la interpretación de los mecanismos burocráticos estatales encargados de fijar la “remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna”, solo contemplan variables económicas<sup>57</sup>, sin dar importancia a la intensidad de la actividad laboral, así como a las consecuencias en el cuerpo causadas por el desgaste consecuente, haciendo que los niveles de intensidad en las maquiladoras textiles no encuentren límites legales.

La jornada de trabajo dentro de las maquilas textiles vistas, consumen cada micro poro que pudiera existir. No existen tiempos muertos, la carga de trabajo es tan densa que ocupa cada segundo de las horas de trabajo. El trabajo requiere más participación de capital variable que constante, exigiendo un importante desempeño de habilidades manuales. El aumento de la

---

<sup>55</sup> Cursiva del original.

<sup>56</sup> El salario mínimo en Paraguay es establecido en función al Índice de Precios al Consumidor (IPC)

<sup>57</sup> Que como se verán más adelante, no representan siquiera el valor necesario de una canasta básica.

producción solo puede darse a través del aumento de la intensidad del trabajo, que se traduce, principalmente, en la presión constante para alcanzar la meta, y en ciertos casos, de superarlas.

En la maquila textil, existen metas de producción por horas y por jornada de trabajo. Estas metas varían de fábrica en fábrica de acuerdo a la mercancía producida. En las maquiladoras de confección de prendas de vestir, el trabajo se realiza en grupos: En Impar S.A., la meta por hora es de 70 piezas y el trabajo se realiza en grupos integrado por 8 personas; en MMKM Adidas, la meta varía entre 32 y 25 por hora, dependiendo del tipo de prenda; así también en la planta de confección de sábanas de Rubí el grupo es integrado por 4 personas y tienen metas por hora. En las maquilas de confección de prendas de vestir, cada grupo es encargado de producir una prenda completa, los trabajadores están organizados de tal forma que cada integrante del grupo va costurando una parte de la prenda hasta que el último trabajador realiza las terminaciones para dejar la prenda finalizada. A diferencia de las otras maquiladoras investigadas, en Impar no existen premios por alcanzar la meta, como tampoco “castigos” por no alcanzarla. En esta maquiladora en particular, es suficiente el miedo y la violencia verbal para empujar a los trabajadores a hacer todo lo posible para alcanzar las metas exigidas. En la maquila de mantas de Rubí, el trabajo de costura es individual, y la meta pasó de 36 a 50.

En MMKM Adidas existía un plus monetario al alcanzar por la meta. Allí, las exigencias cuantitativas disminuyen (de 70 en penalty a 32 en adidas) pero aumentan considerablemente las cualitativas, generando dolores de cabeza por la presión de la precisión “(...) al principio me costó, me dio hasta dolor de cabeza al principio, pero después, solo ya hacía todo, ya salía todo”. Un hecho que resaltó mucho en las entrevistas es el tiempo que demora el trabajador para adaptarse al moverse de fábrica en fábrica, o incluso solo al cambiar de puesto dentro de la misma fábrica. Si bien, son las mismas máquinas y es el mismo procedimiento, cada prenda exige movimientos particulares que deben ser desarrollados únicamente con la práctica. En la maquila de confección de mantas la variedad disminuye, haciendo con que el tránsito sea menos complicado, como lo demostró Estefanía al pasar de Rubí a Qin Yi.

El siguiente testimonio da cuenta del impacto que generó en la salud física y emocional de Esteban las condiciones intensas del trabajo en la maquiladora Impar S.A, su primer trabajo.

“(…)Cuando entré a Penalty, era mi primer trabajo, y yo me estresé mucho, me agarró estrés, porque, aunque las condiciones de

trabajo, el ambiente era lindo, muy bueno, la gerenta, la encargada de producción era una persona muy inestable, todo el día te exigía que tenías cumplir la meta por más que la máquina no funcionaba, tenía que salir la meta, se ponía hablar fuerte, a gritar, pateaba todo y eso a mí, era mi primer trabajo pues, eso a mí me llegó a estresar, porque, tipo, no tenía ganas de hacer nada. Solamente me curé del estrés cuando salí, yo salí y en una semana dos yo ya me recuperé. Yo también por mis medios veía qué me pasaba a mí porque estaba muy decaído, por más que dormía yo igual, seguía cansado, mi cabeza estaba pesada, después averiguando yo me auto tranquilicé y me recuperé otra vez, ya, desde entonces, nunca más me agarró estrés, por más que estuve en condiciones más, con más depresión, no me agarró más estrés, solo la primera vez.”

Estefanía cuenta un testimonio similar, pero de su experiencia en la fábrica maquiladora en cuestión: “(...) no tenés ni tiempo de suspirar, no pensás luego en otra cosa, vos en tu trabajo nomas luego tu mente, así, psicológicamente ellos te trabajaban, psicológicamente ellos te dañaban, sinceramente, y nos estresaban, porque yo me di cuenta que yo me estresaba (...)”. Además de los dolores de espalda “La espalda, te mata la espalda” como consecuencia de la presión recibida y la postura de trabajo invariable durante toda la jornada de trabajo. Marcos, en ese mismo sentido, afirmó que los primeros meses fueron muy duros hasta que su cuerpo pudo acostumbrarse: “Cuando entré recién era, ya decía ya que no iba a aguantar, ya decía que no daba más, no iba más a dar legalmente”.

Si bien, en Impar S.A. meta era de 70 prendas por hora, la patronal exigía siempre que esta meta sea superada, “siempre nos pedían más, eso es en todas las fábricas, siempre te piden un poquito más” “(...) la meta era 70, pero ellos querían que por lo menos hagamos 10 más de la meta (...)” y la presión generada por la amenaza de la violencia verbal, era suficiente para motivar esos 10 extras.

Un hecho que resaltó constantemente en las entrevistas realizadas, es el mal estado de las máquinas, estas podían descomponerse hasta 5 o 6 veces en un mismo día, generando preocupación y estrés en los trabajadores por estar perdiendo tiempo de producción, lo que generaba que Esteban siempre intente mantenerse por encima de la meta, de tal forma que, si su máquina llegase a sufrir desperfectos, este tenga producción extra como para llegar a la meta

“(…) normalmente yo estaba un poquito adelantado, también algunos compañeros. Qué pasa… si se descomponen la máquina no hay problema, porque yo ya tengo un adelanto, entonces yo llego a 70 en una hora (…)”. La posibilidad constata de desperfecto de la máquina, hacía con que los trabajadores aumentasen su ritmo de producción para prever esos posibles imprevistos.

A continuación, transcribo una parte de la entrevista a fin de clarificar mejor lo recién mencionado:

**Entrevistador:** ¿La meta era accesible o era muy difícil de llegar?

**Trabajador:** Digamos que era un poquito complicado, porque Adidas exigía calidad, no puede ir tipo inclinado la costura o que la prenda sea… tiene que ser uniforme, tiene que tener una forma de short y tiene que ser como la muestra, hay una muestra que manda Adidas, un short que ellos mismos hicieron, y tiene que ser un 90 % igual, 95%, y era estresante, pero se podía hacer si la máquina funcionaba bien, se podía hacer.

**Entrevistador:** ¿La máquina a veces no funcionaba?

**Trabajador:** No, la máquina no funcionaba, la máquina estaba, trabajaba desde que entramos, trabaja sin parar, y obviamente, tarde o temprano se descomponen, y a veces el mecánico, en teoría no tarda mucho, el mecánico, tardan 5 a 10 minutos en arreglar, pero mirá, en 5 o 10 minutos cuántos short yo ya perdí.

Bastante revelador es la reflexión hecha por el trabajador, de que es lógico que la máquina se descomponga ya que esta es activada de forma constante, sin descanso, sin embargo, la máquina trabaja en ese ritmo porque hay una persona activándola, y así como es lógico que la intensidad del trabajo realizado por la máquina termine dañándola, así también la persona que la activa, en una serie extensa de movimientos repetidos, con la exigencia de la perfección, velocidad y la violencia simbólica y verbal imprimida por supervisores, es muy probable que termine con “daños”, problemas de salud, físico y mental<sup>58</sup>. Otra cuestión que

---

<sup>58</sup>En el caso de este rubro en particular, aún no es posible ver las consecuencias de, por ejemplo, 10 años de trabajo continuado en un mismo trabajo, ya que, por el alto nivel de circulación constatado, es poco probable que una persona alcance esos años en un mismo trabajo. Habría que hacer un trabajo de campo más

resalta en su relato, es la importancia y preocupación que le genera perder 5, 10 minutos de trabajo. Podría ser lógico pensar que esas breves pausas podrían ser vistas incluso con deseo, para poder descansar, estirar las piernas, tomar agua, en fin, desestresarse, sin embargo, es todo lo contrario. La presión impresa en la cabeza de los trabajadores durante la jornada de trabajo, exige absolutamente toda su entrega y dedicación. Toda su concentración se focaliza en la costura, en lo único que piensan es en alcanzar la meta antes del horario de salida, tanto así, que incluso intentaban disminuir la necesidad de ir al baño para no perder tiempo de producción<sup>59</sup>. A la pregunta si podía ir al baño cuando trabajaba en Adidas, respondió: “sí, podíamos, sin problema, pero como el trabajo era tan intenso que la gente muy poco se iba al baño”. Así también, cuando estaba en Rubí, manifestó que no utilizaba los 15 minutos que tenía para el desayuno para no perder tiempo “Yo me levantaba, desayunaba algo acá y ya me iba a trabajar, allá también tenía mi horario de desayuno, pero normalmente yo no salía para no atrasarme porque complicado es llegar a 480, sobre todo para mí era muy complicado”.

Una de las características del toyotismo, apuntada por Antunes (2017), es que “*a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação homem/máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo*” (ANTUNES, 2017, p.56). En la maquila textil de confección de prendas de vestir, si bien existen grupos de trabajo, y en cada grupo cada trabajador es encargado de una sola tarea, son comunes los cambios de grupos. Al final de su un año y tres meses de trabajo en Impar, Esteban había pasado por todas las partes de confección de la fábrica. Y como es lógico, una nueva tarea exige un nuevo proceso de aprendizaje, ya que el trabajo de costura exige, como mencionado más arriba, un trabajo manual particular para cada pieza y para cada parte de esta pieza. Además de ello, constantemente eran introducidos nuevos modelos, haciendo con que, cada tanto, todos los trabajadores de la fábrica recomienzen el proceso de asimilación de la nueva tarea. Esto ocurre sin que se disminuya la meta exigida. Esta circulación dentro de los muros de la fábrica, se da principalmente entre los

---

exhaustivo para ver si existen otras personas que hayan comenzado a trabajar en el rubro desde su implantación, en el 2008, hasta el presente.

<sup>59</sup> Ir al baño no siempre es tarea muy sencilla. A veces depende de la persona encargada de sector. En el caso de Rubí, luego de su mudanza a Minga Guazú, contaban con un baño para cada sexo para más de 300 funcionarios, haciendo con que, varias costureras hayan padecido infección urinaria por esperar mucho tiempo para ir al baño, según el relato de Estefanía, para ir al baño “(...) vos tenés que esperar que ellos vengán para irte, a veces por poco ya no te orinaba todo ya por vos para esperarle a los otros que vengán, yo mucho me renegó a mí, había gente que le agarró todo infección urinaria por culpa de eso”

tejedores con más experiencia, que suelen moverse a puestos donde entró algún nuevo trabajador que aún no adquirió la habilidad manual para producir en el tiempo exigido:

(...)El tema es así en la fábrica: vos estás en un lugar y ya te acostumbras a hacer tu trabajo, qué pasa, a veces entra uno nuevo y le ponen en un lugar que no funciona, el trabajo va, va, va y se estanca allá donde está el, o ella, y qué pasa, entonces a veces me dice a mí, la encargada, que yo me vaya a ese lugar, que saque todo eso, y la que está allá que venga a mi lugar y ahí entra, y ahí entra el conflicto porque yo estoy acostumbrado a hacer de una forma mi trabajo, y allá es otra cosa, tipo hay que hacer ruedo, por ejemplo, y muy diferente la máquina, la forma de hacer es diferente y ahí yo pierdo tiempo en tomar, acostumbrarme y agarrar la mano.

La versatilidad o polivalencia del trabajador constatado en las maquilas textiles es una constatación "(...) en cualquier máquina me mandaban a mí, haciendo cualquier cosa. Hoy hago entrepierna, mañana laterales, pasado hago cintura, que es la parte de la goma o sino hago la parte del viés, o sino el ruedo."

Otro elemento que atraviesa a las maquilas textiles analizadas y que reproduce una de las características del toyotismo es "*uma produção muito vinculada à demanda, visando atender as exigências mais individualizadas ao mercado consumidor, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção é variada e bastante heterogênea, ao contrário da homogeneidade fordista*" (Antunes, 2017, p. 56). En las maquilas textiles, la producción es hecha por pedidos, tal es así, que existen días -a veces semanas- en que no trabajan porque no hay pedidos, como también, momentos en donde tienen que aumentar la intensidad (es en esos días en que se les pide que superen la meta) cuando existen pedidos muy importantes, "cada tanto, cuando había un pedido grande, siempre, siempre había pedido muy grande, y ellos no contrataban gente, más gente... faltaba gente, pero ellos no contrataban, nos apuraban a nosotros." Un hecho que es llamativo, es que los trabajadores tenían conocimiento pleno de la cantidad del pedido que debían cumplir: 15 mil, 18 mil prendas. Esto hacía con que estos tengan presente todo el tiempo el objetivo final, funcionando, de forma indirecta, como mecanismo de intensificación.

En la fábrica MMKM Adidas, el nivel de productividad es medido con banderas de colores. Las banderas están ubicadas al final del grupo. El color verde, quiere decir que la

producción se está ajustado al ritmo promedio; azul, que no se está llegando aún, pero se está cerca; el rojo, que la producción está muy por debajo de la meta; y una verde con franja blanca, que la producción está excediendo la meta. Si el día terminó con la bandera verde, quiere decir que se ha cumplido la meta y el trabajador recibirá un plus económico por ese día. Este sistema de banderas, propicia un ambiente de constante presión y control, puesto que, el color de la bandera es sinónimo de si recibirán la bonificación por ese día o el regaño de los superiores.

### **3.3 Incentivos / adoctrinamiento / tensión y presión / extensión**

Según la definición de la RAE, “incentivo” quiere decir “adj. Que mueve o excita a desear o hacer algo. Apl. a cosa, u. m. c. s. m.” Ya para la palabra “incentivar” dice “tr. Estimular algo para que aumente o mejore”. Tomamos esta segunda acepción para, a partir de ahí, acercarnos a los mecanismos de incentivos que operan dentro de las plantas maquiladoras textiles vistas. En las maquilas vistas, encontramos dos clases de incentivos: positivos y negativos. Ambos, funcionan como mecanismo que estimula, aumenta y mejora la producción. Los incentivos positivos se fundan, principalmente, en el aspecto económico, y los negativos en el miedo.

Por “positivo” y “negativo” no debe entenderse “mejor” ni “peor”, esta categorización no responde a apreciaciones moralistas ni de justicia ni injusticia, sino, más bien, utilizamos estas categorías con el mero objetivo de diferenciar los mecanismos destinados a aumentar la productividad, la forma de interiorización y los efectos que generan en la conciencia de la clase trabajadora y en el trabajo. Esta opción surgió ante la necesidad de diferenciar los mecanismos de estímulo del trabajo, ya que, uno y otro, son resultado de condiciones específicas de contextos propios, además de generar efectos distintos en la clase trabajadora<sup>60</sup>. De esta forma, no es la intención del autor decir que los incentivos positivos son mejores, o que es necesario superar los incentivos negativos para llegar a los positivos. De fondo, tanto el miedo como la necesidad de ganar más (que son las dos principales consecuencias de los incentivos negativos y positivos, respectivamente) constituyen mecanismos que maniatan a la clase trabajadora a la reproducción del trabajo asalariado, es decir, a la explotación. La violencia -y el miedo como

---

<sup>60</sup> En este caso, la categoría “productividad” tiene significados distintos en la literatura económica, así como en la empresarial y contable, y que no debe ser confundida con la productividad del trabajo tal como empleada por Marx en *El Capital*, por ejemplo. Para los fines de este trabajo, no será necesario profundizar más allá de lo que explico a continuación.

principal consecuencia- es propio de formas de organización del trabajo más precarias -como en el capitalismo dependiente-, donde no existen límites claros ni efectivos a la sed de acumulación depredatoria del capital; por otro lado, los incentivos positivos, buscan lograr la legitimación de la explotación sin la necesidad de la violencia física -porque existen mecanismos más efectivos que limitan al capital-, a partir de la naturalización de una forma de trabajo, esto se logra, principalmente, al confundir los objetivos personales del trabajador con los objetivos de la empresa, que no es otra cosa que violencia simbólica. Así también, esta propuesta es parte de un primer acercamiento al tema en cuestión y se encuentra aún en proceso de reflexión y crítica, por ello, se restringe exclusivamente a las fronteras de este trabajo

En MMKM Adidas, el trabajo se organizaba en torno a grupos integrado por 25 personas, la meta es por hora y varía la cantidad dependiendo del tipo de prenda. Si el grupo termina el día con la meta alcanzada, recibían 7 mil gs por el día<sup>61</sup>. El incentivo cambia totalmente la dinámica del grupo, de eso está seguro Esteban, quién pasó de penalty (donde también había trabajo en grupos, pero sin incentivo) a Adidas, donde había incentivos. Para que el grupo consiga llegar a la meta, cada integrante del grupo es una pieza clave, ya que, si uno falla, el grupo completo se retrasa. Esto genera que los trabajadores se vuelvan sus propios supervisores, generándose presión mutuamente para mantener el mismo ritmo de producción. Esta forma de estimular producción potencia un sentimiento de individualidad en el seno mismo del grupo “si yo fallaba, mis compañeros se enojaban conmigo”. Incluso, esto generó que los propios trabajadores se culparan entre sí cuando una sus máquinas sufrían algún desperfecto -desperfectos que vimos son bastante comunes, y no por la manipulación del trabajador, sino por las condiciones mismas de la máquina.

**Entrevistador:** Entonces, en Adidas, si un compañero fallaba todos se enojaban con él.

**Esteban:** y si es que falla mucho tiempo sí, y si su máquina se descompone ya empiezan, “haihue, onguai jey la imáquina” típico. (expresión en guaraní que quiere decir: volvió a descomponer su máquina)

Los incentivos son esenciales para mantener al máximo el nivel de productividad. Y los negativos y positivos, por lo general, van combinados, pero con uno de los dos como principal.

---

<sup>61</sup> El salario mínimo de la época era de 1.658.232 gs, 7 mil gs equivale al 4,2% del salario.

La forma de los incentivos depende del contexto de la fábrica y de las posibilidades de aplicar una u otra forma. En Adidas, los incentivos eran básicamente económicos. La base del sueldo era el mínimo legal, tenían un plus por almuerzo y un plus por producción. Esto hacía con que los trabajadores llegaran a trabajar, incluso, 72 horas en una semana, -cuando que el parámetro legal es de 48 horas por semana<sup>62</sup>- sin que los mismos reclamasen, todo lo contrario, como las horas extras eran pagas, los trabajadores veían con buenos ojos esa extensión de la jornada de trabajo. A diferencia de Rubí, Penalty y Global, en Adidas, el principal recurso utilizado fue el incentivo económico, y esto se debió, muy posiblemente, a la imposibilidad de recurrir al miedo.

**Entrevistador:** ¿Ellos cumplían bien con el pago de la hora extra?

**Trabajador:** Cumplían, y ¿por qué cumplían? podés pensar que el patrón era muy buena onda... no, Adidas les exigía a ellos hasta el último. Cada tanto, cada tres meses, venía un americano a revisar todo, todo revisaba, si estaba todo correcto, revisaba el producto, revisaba el local, revisaba los funcionarios, revisaba la parte administrativa, todo revisaban para ver si estaba en regla, una cosa ellos fallaban y creo que le ponían un strike, y con algunos strikes le quitaban la firma.

La amenaza constante de perder la firma, hacía con que la fábrica se valga de incentivos económicos para que los trabajadores mantengan al máximo el nivel productivo. A esto hay que agregar que, según el estudio realizado por Monte Domecq sobre el salario mínimo, que mencionaremos más adelante, el salario mínimo nunca se ha ajustado al valor real del IPC (índice de precios del consumidor)<sup>63</sup>. Como el salario mínimo no se ajusta a las necesidades básicas de sobrevivencia, la posibilidad de aumentar los ingresos se vuelve una necesidad vital.

---

<sup>62</sup> Este fenómeno se dio de forma coyuntural. La jornada normal de trabajo era de lunes a viernes, 9 horas y media por día, completando así las 48 horas semanales. Sábados trabajaban solo algunas pocas veces, porque la fábrica estaba instalada dentro de Itaipu, y para trabajar sábado, se debía de pasar por todo un proceso burocrático. Por causa de la huelga de funcionarios de itaipu, la fábrica estuvo un mes sin producir, al regresar a las actividades, la planta trabajó 12 horas por día durante los 6 días de la semana para poder recuperar el tiempo perdido. Todas las horas extras eran pagas de acuerdo con la ley.

<sup>63</sup> El salario mínimo legal en el 2011 era de 1.658.232 gs, según el estudio de Monte Domecq, la pérdida monetaria en relación al (IPC) índice de precios del consumidor, era de 19.3%, o sea, 320.491 gs. Es decir, el salario debería de ser de 1.978.691 gs. Es así que, para alcanzar el valor monetario que se ajuste al valor de la fuerza de trabajo, el trabajador debía hacer horas extras. Ahora bien, al extender la jornada, el valor de la fuerza

El incentivo económico tiene también otros efectos en la clase trabajadora. Consigue legitimar y consolidar los altos niveles de explotación (ya sean por la extensión o por la intensidad) anestesiando a la clase trabajadora al solapar la esencia explotadora del trabajo asalariado. El trabajador será libre solamente el día que la explotación desaparezca, y esto solo será posible con la desaparición misma de la plusvalía, o sea, del sistema capitalista de producción<sup>64</sup>.

Una anécdota mencionada por Esteban del caso de MMKM Adidas es bastante ilustrativa de esto último. La mencionada maquiladora, funcionaba en un predio cedido por la Itaipu Binacional. En esta maquiladora, como ya se mencionó arriba, las leyes laborales eran cumplidas: las horas extras eran pagas, las instalaciones eran limpias y cómodas para el trabajo. El principal incentivo era el económico, lo que hacía que los trabajadores naturalizaran la intensidad del trabajo no solo como algo normal, sino como algo apetecible, en la medida en que posibilita aumentar su salario a fin de mes. Mencionó Esteban, en la entrevista, que los guardias de la entidad binacional, sorprendidos por el nivel de intensidad del trabajo, sugirieron a los trabajadores a que se organicen en un sindicato y denuncien las condiciones intensas de trabajo en las cuáles se encontraban, sin embargo, los trabajadores nunca dieron importancia a estos consejos, ya que se sentían cómodos<sup>65</sup>.

**Entrevistador:** Cuando eso ¿Vos sabías lo que era sindicato?

**Esteban:** Sí, sabía, porque los policías de Itaipu venían a mirar como trabajábamos, y decían que teníamos que poner sindicato “cómo van a trabajar así” ellos no saben cómo es trabajar en una fábrica de producción, que es intenso, ellos solo recorren nomas, su trabajo es *light*.

---

de trabajo también aumenta, de esta forma, la compensación recibida queda siempre por debajo del valor de la fuerza de trabajo.

<sup>64</sup> En el colegio nacional de enseñanza media, Takurú Pukú, el mayor colegio nacional de Hernandarias -donde mis hermanas y yo terminamos la enseñanza media- hace un par de años se abrieron nuevos cursos técnicos, entre ellos, uno de costura industrial. Ya en la temprana edad de la adolescencia, se comienza con el proceso más intenso de adoctrinamiento de la futura clase trabajadora, totalmente desprovista de informaciones sobre derechos laborales y organizaciones sindicales. Estefanía González, estudiante del cuarto año de una carrera universitaria, nunca antes había escuchado la palabra “sindicato”, cuando le pregunté sobre intentos de sindicalización en su lugar de trabajo, dijo no saber a qué me refería. Así mismo, Esteban, dijo saber qué es un sindicato solo cuando los guardias de Itaipu les sugirieron a él y demás compañeros la creación de uno.

<sup>65</sup> Futuramente, junto con los demás datos producidos en la investigación y en comparación con la literatura pertinente, investigaré sociológicamente sobre la producción social de subjetivaciones que registré en esta investigación.

**Entrevistador:** Para ellos, el trabajo de ustedes era muy intenso.

**Esteban:** Para ellos, el trabajo era muy explotador, explotaba mucho.

**Entrevistador:** ¿Por qué?

**Esteban:** Y ellos no están acostumbrados a ver una fábrica de producción, una fábrica vive de la producción, tiene que producir, y ellos veían que nosotros trabajábamos como loco, o sea, para ellos, para nosotros era normal. Decían que teníamos que poner sindicato, y hacer una demanda acá por esto, así nos decían ellos, y nosotros sí, sí, sí nomas les decíamos para no llevarle la contraria a ellos tampoco, pero nunca nos planteamos poner un sindicato, porque estábamos muy cómodos.

**Entrevistador:** Me parece muy interesante que los guardias de seguridad les veían a ustedes trabajando con mucha intensidad, y para vos no era intenso eso.

**Esteban:** No, para mí no era intenso, yo ya estoy acostumbrado a trabajar en fábrica, yo sé cómo trabajan las fábricas, cómo una fábrica se mantiene.

Este episodio demuestra claramente cómo la intensidad del trabajo es interiorizada y naturalizada en el trabajador, por ello, la intensidad no trasciende como reclamo, entienden que es lo normal. Además del hecho de que Esteban supo lo que era sindicato recién al conversar con los guardias de seguridad de la fábrica.

En Qin yi, la fábrica donde Estefanía trabaja actualmente, los incentivos económicos son más importantes, haciendo con que los trabajadores lleguen a costurar 800 mantas por día sin necesidad de apelar a la violencia verbal ni amenazas. Es posible imaginar el grado de intensidad que el trabajador imprime a su labor para lograr 800 mantas, cuando que la meta por día es, incluso, menos que en Rubí -la meta en Rubí es de 480 y en Qin Yi es de 350. Este aumento de la intensidad no despierta ningún tipo de quejas ni reclamos en contra, al contrario, es visto con muy buenos ojos por los trabajadores.

En Penalty, como ya hemos mencionado en el apartado de “Intensidad”, ante la ausencia del nivel de control al cuál era sometido Adidas, se apostó por enfatizar la violencia verbal como incentivo principal para la producción. En esta fábrica, no existía ningún tipo de incentivo positivo.

Allí donde el incentivo es el económico, el miedo deja de ser un factor central, aunque siempre está presente. El miedo como mecanismo de contención, es un tipo de incentivo propio de modos de organización del trabajo más precarios, justificándose por los tratos hostiles desde la patronal, así como por la posibilidad constante de perder el empleo. En las economías industrializadas, los mecanismos de legitimación del sistema capitalista de producción, o sea, de la explotación, son principalmente los económicos, los positivos, se apela a la legitimación del sistema.

Se verifica aquí el mismo fenómeno que se observa en el interior de las economías industriales: el uso de la fuerza para someter a la masa trabajadora al imperio del capital disminuye a medida que entran a jugar mecanismos económicos que consagran esa subordinación. (Marini, 2008, p. 120)

Este pasaje de la Dialéctica de la Dependencia de Marini, está acompañado de una cita de Marx en el pie de página, que transcribimos a continuación:

“No basta con que las condiciones de trabajo cristalicen en uno de los polos como capital y en el polo contrario como hombres que no tienen nada que vender más que su fuerza de trabajo. Ni basta tampoco con obligar a estos a venderse voluntariamente. En el transcurso de la producción capitalista, se va formando una clase obrera que, a fuerza de educación, de tradición, de costumbre, se somete a las exigencias de este régimen de producción como a las más lógicas leyes naturales. La organización del proceso capitalista de producción ya desarrollado vence todas las resistencias, la existencia constante de una superpoblación relativa mantiene la ley de la oferta y la demanda de trabajo a tono con las necesidades de explotación del capital, y la presión sorda de las condiciones económicas sella el poder de mando del capitalista sobre el obrero. Todavía se emplea, de vez en cuando, la

violencia directa, extraeconómica; pero sólo en casos excepcionales. Dentro de la marcha natural de las cosas, ya puede dejarse al obrero a merced de las '*leyes naturales de la producción*', es decir, entregado al predominio del capital, predominio que las propias condiciones de producción engendran, garantizan y perpetúan". Karl Marx, El capital, t. I, cap. XXIV, p. 627 (cursiva del original). (ibidem, p. 120-121)

Estos mecanismos pudieron -debieron- ser desarrollados una vez que las luchas de reivindicación de la clase trabajadora, se iban cristalizando en leyes laborales y en mecanismos institucionales que se encargaban de resguardarlas. En Paraguay, el Estado, sus leyes e instituciones, demostraron una funcionalidad armónica con los intereses de la patronal. El Estado se muestra discursivamente neutro, árbitro entre los intereses de las clases sociales, sin embargo, constituye, al menos en los casos verificados, un arma en manos de la patronal para legitimar, justificar y permitir la super explotación de los trabajadores, es decir, la extracción de plus valor más allá de los límites mínimos del valor de la fuerza de trabajo. En ese sentido, la ausencia del Estado en el escenario de disputa por derechos entre la patronal y el trabajador -dejando absolutamente vulnerable a la clase trabajadora- no es sino presencia recalcitrante manifestando su claro sesgo de clase. Allí donde no existe presión internacional para mantener y resguardar el marco legal vigente, el deseo de lucro no encuentra límites para aumentar la extracción de plusvalía. La única fuerza capaz de contener este desmedido deseo de acumulación, es la misma fuerza de la clase obrera organizada.

En la maquiladora Rubí, de confección de mantas, existen los dos tipos de incentivos, con una clara centralidad del negativo. El incentivo económico es casi imperceptible para el trabajador, en todo el tiempo en que Esteban trabajó en rubí, pasó de 150 a 200 gs.<sup>66</sup> por cada manta confeccionada más allá de la meta, el principal incentivo es el miedo. El miedo al despido, descuentos o a la exposición a violencia verbal, funcionan como mecanismos para mantener la intensidad del trabajo tan alta como las capacidades físicas del trabajador lo permitan. La meta para alcanzar en el día es de 480 mantas, una meta ya de por sí muy elevada.

---

<sup>66</sup> Para tener una idea, en ese periodo de tiempo (2014 - 2018), el salario mínimo pasó de 1.824.055 a 2.112.562. 150 gs equivale a 0,013% del primer salario, y 200 gs equivale al 0,009 % del segundo. A pesar de ya representar, por sí, un incentivo muy bajo, hubo incluso una pérdida del valor del incentivo. Para lograr un plus de, por ejemplo, 200 mil guaraníes, es necesario hacer 1.000 mantas de más en el mes, o 38,4 de más por día. Actualmente, Estefanía trabaja en otra maquiladora textil, realizando la misma función y con el mismo sistema de plus.

Si la meta no es alcanzada, los trabajadores no pueden salir de la fábrica. La jornada de trabajo es de 9 horas y media por día, de lunes a viernes<sup>67</sup>, de 6:00 a 16:30. Si, llegado el horario, estos aún no hubieren llegado a la meta, y aún así se retiran, se les castiga con un día de suspensión y con el descuento de la jornada correspondiente. Una forma de violencia simbólica es realizada a través de reuniones entre todos los trabajadores de la fábrica con el gerente. A diferencia de las confecciones de prendas de vestir, donde la forma de trabajo y las metas eran grupales, haciendo con que los trabajadores sean sus propios fiscalizadores, en Rubí, la violencia y presión se imprime de formas diferentes, una de ellas son las reuniones. En ella, el gerente expone sus críticas a los trabajadores frente a toda la fábrica. Ser objeto de crítica en ese espacio genera el miedo suficiente como para hacer todo lo posible para evitarlo. Refiriéndose a su experiencia en Rubí, Esteban manifestó que “(...) ahí manda el miedo, hasta ahora sigue mandando el miedo”. En este caso, a diferencia de MMKM Adidas, donde la esperanza del plus económico legitima la extensión e intensidad de la jornada de trabajo, en Rubí, el miedo al despido, a los descuentos y a la exposición delante de todos, motoriza la labor diaria. Es necesario agregar que, en Rubí, las horas extras no eran pagas. Había casos de trabajadores de la confección de sábanas -dependiente de Rubí mantas- se quedaban trabajando hasta las 23 hs de la noche, constituyendo así una jornada de trabajo de 17 horas “Después, tenían también trabajo de sábana y ellos sufrían más, porque la sábana era más complicado (sic), y ellos se quedaban hasta las 22 las 23 de la noche se quedaban trabajando gratis, ab honoren, por el amor al patrón, como yo les digo.”

En las maquilas textiles de confección de prenda, donde el trabajo es realizado en grupos, existe una persona responsable por el grupo<sup>68</sup>. Esta persona forma parte del grupo, pero no realiza trabajos con la máquina, se encarga de proveer todo lo necesario, acompañar el trabajo, y en algunos casos, reemplazar a alguno si fuera necesario. Además, es el representante del grupo ante las instancias jerárquicas superiores, y rinde cuentas sobre los niveles de producción, por lo que, se encuentra en una línea jerárquica superior al de los costureros y recibe una remuneración un poco superior. Este trabajador proviene de las máquinas de costura, así que conoce muy bien todo el proceso de trabajo, sin embargo, una vez ocupa este cargo, se convierte en un elemento de control más de la patronal. Si bien, no llegan a tener un relacionamiento hostil, el costurero sabe que, si falla, él lo delatará. Por su parte, el encargado

---

<sup>67</sup> De forma bastante regular, trabajaban también sábados, y ese día de más no era pago.

<sup>68</sup> Esto también se vio en la fábrica de auto partes leoni, donde la persona encargada proviene del sector obrero, recibe el nombre de shif líder.

es sometido a otros niveles de presión por parte de la patronal, incluso superiores al del costurero. A Esteban le llegaron a ofrecer este cargo, pero él lo rechazó por ser un puesto cargado de mucha presión “a mí ya me ofrecieron el puesto, pero yo no quería porque era muy... si el producto sale mal, el gerente viene y le reta al encargado.” Al final de la jornada de trabajo, el encargado debía llevar toda la producción y rendir sobre ella. Si la meta no fue alcanzada, él debía dar las explicaciones. Es bastante revelador que Esteban haya preferido el trabajo como costurero -que conlleva todos los elementos de precisión e intensidad que ya hemos mencionado- que como encargado. El nivel de presión<sup>69</sup> y estrés de tener que enfrentar a la patronal, habla de una dinámica de relacionamiento cargada de tensión y presión.

Toda esta forma de organizar el trabajo, tiene consecuencias directas en la dinámica de relacionamiento entre los trabajadores. Una vez que Esteban salió de MMKM Adidas, fue a probar en la maquiladora Global Adidas. La forma de organizar el trabajo era idéntica a MMKM Adidas: las banderas, incentivos económicos, intensidad del trabajo, grupos de trabajo, jerarquías. Sin embargo, el ambiente de trabajo era distinto a MMKM Adidas “(...) salí de Adidas con esperanza de volver a encontrar trabajo acá en global y entré otra vez en global yo, acá, de Adidas, y el ambiente de trabajo es diferente por los compañeros, era extremadamente malo, malísimos eran, malos, eran tan malos que incluso llegaron a sabotear mi máquina, malísimos eran.” Estas palabras dejan ver el grado de hostilidad que imperaba dentro de la fábrica. Los trabajadores, en competencia constante entre sí, se miraban con aires de superioridad, buscando siempre la aprobación de los superiores, incluso, llegando a sabotear el trabajo del nuevo trabajador.

**Entrevistador:** ¿Y vos sentías que dentro de tu grupo había sentimientos de hostilidad?

**Esteban:** Claro, aparte, viste cuando vos entrás, hay una encargada que te prueba y la encargada que a mí me aprobó, tenía problemas con las demás encargadas, entonces todo lo que ella hacía aprobar, le hacían la vida imposible. Un mes duré ahí.

Las políticas de organización del trabajo buscan estimular la competencia entre trabajadores, minan los sentimientos de solidaridad y fraternidad. Las relaciones sociales dentro de esta maquiladora, constituye el éxito de las políticas de aislamiento colectivo propuestos por

---

<sup>69</sup> Esteban hizo mucho énfasis en la presión que recae sobre este puesto

la organización del trabajo. La competencia no se restringe solo a los tejedores, sino también, como vimos, entre los encargados. De esta forma, el ambiente de hostilidad en la fábrica, no es un resultado fortuito, sino consecuencia de una forma de organizar el trabajo.

Transcribo una parte de la entrevista para mostrar con mayor claridad lo recién mencionado:

**Entrevistador:** Te quedaste un mes ahí ¿vos saliste?

**Esteban:** Un mes, yo no salí, me echaron.

**Entrevistador:** ¿Por qué?

**Esteban:** Por muchos problemas supuestamente que yo cometía, todo el día a mí me retaban, todo el día.

**Entrevistador:** ¿Y quién te retaba?

**Esteban:** La encargada, el gerente, que le escuchaba a la encargada obviamente

**Entrevistador:** ¿Cuáles eran los reclamos?

**Esteban:** Que no me salía, que era muy lento, que yo descomponía la máquina, muchísimas cosas era, una vez, ese que te comenté, yo digo que me sabotearon porque me sabotearon, yo me fui al baño, tardé 5 minutos, y cuando vine, yo continué trabajando, habré hecho unas 60 prendas por ahí habré hecho, había sido que alguien aflojó todos mis hilos, y cuando vino la encargada agarró y estiró, nunca hace eso, agarró y estiró mis trabajos y el hilo salía todo... 60 prendas era que yo tenía que desatar y volver a hacer, te imaginás, a mí me retaron... si era legal pegarme, me iban a pegar.

### **3.4 Circulación de la fuerza de trabajo**

Este proceso de reestructuración productiva generó importantes cambios en la geografía del capitalismo mundial, modificando el proceso de producción y circulación de capitales, así como la de la fuerza de trabajo. La maquila forma parte de la tendencia a la internacionalización del capital que ha marcado este proceso.

El *outsourcing*, o externalización, ha venido creciendo en las últimas décadas no sólo en Estados Unidos, sino en todo el mundo, en consonancia con las estrategias adoptadas por las clases capitalistas para abaratar los costos de producción e incrementar las tasas de ganancias. La práctica empresarial del *outsourcing* surgió en Estados Unidos en la década de los setenta del siglo pasado y se extendió progresivamente en las dos siguientes décadas con el auge del neoliberalismo promovido por la administración Reagan y el régimen conservador de la *Dama de Hierro, Margaret Thatcher*, en Inglaterra. La deslocalización productiva se explica por la crisis estructural del sistema capitalista de mediados de los años setenta y su posterior reestructuración que orilló a las empresas estadounidenses a deslocalizar ciertas partes de sus procesos productivos y de gestión empresarial, tanto al interior como al exterior, particularmente en los países dependientes. (VALENCIA, S; FERNÁNDEZ, D; 201-?, p.1-2)

Y como es de suponer, este proceso generó cambios en el mundo del trabajo. Estos cambios han sido caracterizados en un proceso que ha sido denominado de *precarización*, o, *flexibilización*<sup>70</sup>.

Considerando que la acumulación flexible implica fundamentalmente un cambio en la circulación del capital en términos de rotación, de relación tiempo-espacio en comprensión, hay también un cambio en curso en las formas de producción, circulación y utilización de la fuerza de trabajo, que derivan de esa nueva circulación del capital. (Felix, 2018, p. 90)

Según Felix (2018), este proceso está marcado “*grosso modo*” por el paso de un “proletariado “estable” y “fijo” en uno “flexible y móvil” (*ibidem*, p. 88), abriendo paso a la generalización de la superexplotación del trabajo a los centros industriales (Marini, 2008 [1997], p. 267). Sin embargo, Felix apunta que no debe caerse en generalizaciones que nos

---

<sup>70</sup>Según Felix (2018, p.89): “En sintonía con Harvey, una serie de autores también analizaron el proceso de transformaciones en el trabajo después de la década de 1970 y, bajo variados enfoques, la adopción de elementos del patrón flexible por las empresas derivadas de reestructuraciones productivas convencionalmente denominadas como neotaylorismo, reingeniería, toyotismo, “modelo japonés”, kalmaranismo, neofordismo o posfordismo (Gounet, 1999)”.

podrían llevar a análisis sesgadas de eurocentrismo, ya que, la mencionada condición pretérita -de proletariado estable- solo abarcaba una pequeña porción de la fuerza de trabajo en la periferia del mundo, la informalidad y precariedad de condiciones de trabajo son novedad importante para los centros mundiales, no tanto para las periferias.

Este proceso, marcado por una precarización estructural de las condiciones del trabajo, también ha sido llamado, más recientemente, de “uberización del trabajo” (Felix, 2018, p. 89), manifiesta las siguientes características: flexibilización de los contratos laborales, y en general, la desregulación del marco legal laboral; jornada de trabajo y remuneración variables, con aumento de los salarios individualizados y por pieza; subcontratación y; una disminución de la estabilidad laboral, que se traduce en aumento de la circulación de la fuerza de trabajo.

Felix propone que una de las características de esta *precarización* estructural es el aumento de la circulación el trabajo, “una alteración en la propia relación entre ejército activo y ejército de reserva, en el sentido de una aproximación” (*ibidem*, p. 89), es decir, la compresión de las distancias entre ejército activo y de reserva, haciendo con que las fronteras se confundan en un estado de circulación permanente, de empleo-desempleo itinerante. A este nuevo fenómeno, lo llamó de “supercirculación” (*ibidem*, p. 90).

Las maquilas textiles ya han acumulado once años de presencia importante<sup>71</sup> dentro del territorio nacional, marcando un constante crecimiento en cantidad de proyectos aprobados desde el 2008 hasta el presente -marcando una tendencia creciente en los últimos años. En este periodo de existencia, el rubro textil maquilador ha demostrado ser un rubro que no ofrece estabilidad laboral a los trabajadores, ya sea por la misma inestabilidad de la fábrica<sup>72</sup> o por políticas internas. Si bien, el trabajo se ha centrado en entrevistar a trabajadores de la fábrica Rubí, el testimonio de estos sobre conocidos y familiares, así como el recorrido mismo que han tenido dentro del rubro, dan cuenta de una intensa circulación de la fuerza de trabajo en este rubro.

---

<sup>71</sup> Por “importante” debe entenderse solo su situación dentro la industria maquiladora -y no fuera de ella-, ya que, en la misma, constituye la segunda mayor consumidora de fuerza de trabajo y la segunda mayor exportadora -por detrás de las plantas de autopartes-, así como la primera en cantidad de proyectos aprobados.

<sup>72</sup> La inestabilidad reviste tres posibilidades, la primera: como la maquinaria y la logística que requiere puede ser movida con cierta facilidad, no es muy extraño que una fábrica se mude de ubicación, alejándose del local de residencia de los trabajadores; la segunda, la misma posibilidad de que la fábrica cierre o pare por algunos meses; y tercera, se ha presentado un caso donde existen serias sospechas de que al fábrica ha realizado un quiebre fraudulento, para cerrar y luego reaparecer en otro lugar luego de unos meses.

Esteban, quién formó parte del primer grupo de una de las primeras maquiladoras textiles instaladas en el 2008, a lo largo de estos once años ha pasado por 7 plantas maquiladoras, en 4 de las 7 no superó un mes de trabajo.

A Impar S.A. llegó como luego de haber hecho un curso de formación en costura industrial en SNPP. El curso duraba dos meses y medio, pero luego del primer mes, los directivos de la empresa -que constantemente visitaban las instalaciones de SNPP- lo llevaron para formar parte del primer grupo de trabajo. Luego de un año de trabajo, la fábrica se mudó a unas instalaciones más amplias, en la misma ciudad. En las nuevas instalaciones solo trabajó unos pocos meses hasta que lo echaron sin mayores explicaciones. Según el mismo Esteban, un poco después, la fábrica aumentó considerablemente la cantidad de trabajadores. Es un dato interesante que ninguna de las fábricas textiles con la cuales tuvimos contacto, directo o indirecto, cuentan con local propio, facilitando así la circulación de las mismas fábricas. Una vez quedó sin trabajo, un amigo le dijo que la maquila MMKM S.A. que confeccionaba prendas para la marca Adidas, estaba contratando funcionarios. Le envió su curriculum y en menos de una semana, ya estaba trabajando en la planta. Luego de un año, su hermana también se suma a la planta. Ahí trabajó durante dos años y medio, y tanto él como su hermana, renunciaron cuando la fábrica anunció que iba a mudarse al km 12 de Ciudad del este<sup>73</sup>. Unos días después, fue a otra maquiladora textil, Global Adidas<sup>74</sup>, allí solo estuvo un mes, no pasó el periodo de prueba. Los motivos por los cuales Esteban no pasó el primer mes de trabajo, a pesar de ya tener 4 años de experiencia en el rubro, es analizado en el apartado “Incentivos”. Luego de Global, deambuló 8 meses entre trabajos por temporada en plantas maquiladoras. En total fueron tres, dos maquilas textiles y una planta perteneciente al mismo dueño de MMKM Adidas, pero encargada de confección de prendas para motocicleta, su nombre era MMKM piloto. Los tres fueron trabajos que no duraron más allá de dos semanas. En la MMKM piloto no tuvo contacto con máquinas de costura, sino con máquinas encargadas de la producción de las partes de metal de las prendas. En las demás dos, hizo trabajos de remiendo de productos con errores de fábrica. Durante 8 meses repartió curriculum por donde pudo, hasta que, por fin, lo llamaron desde la maquiladora Rubí S.A., allí tuvo su experiencia más larga, trabajó por 4 años y medio, de allí salió cuando erupcionó el conflicto con la patronal. La siguiente figura ilustra la trayectoria de Esteban.

---

<sup>73</sup> Actualmente, su hermana trabaja en otra maquiladora textil en Hernandarias

<sup>74</sup> Como ya mencionado más arriba, Global resulta de una separación de MMKM.

### Circulación de un trabajador

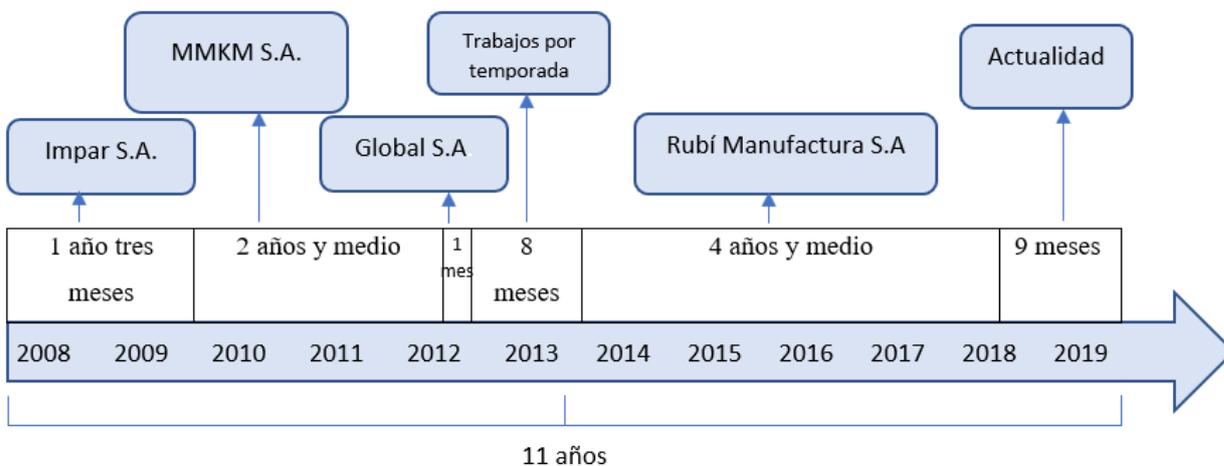


Figura 3  
Fuente: elaboración propia a partir de una entrevista con un trabajador

Activ  
M - C

El conjunto de fábricas textiles ha construido un circuito fabricas a través de las cuales los trabajadores circulan. Cuando Esteban comenzó a trabajar en Rubí, esta planta estaba recomenzando sus actividades luego de unos meses de estar sin actividad. También esta planta hacía contratos por temporada, pero a diferencia de las demás, era para aumentar la producción en tiempos de altas demandas. De esta forma, la maquila textil expresa una producción vinculada netamente a la demanda. Cuando no es suficiente el aumento de la intensidad del trabajo para aumentar la producción, se contratan a nuevos trabajadores para trabajos por unos meses “(...) en otoño-invierno, se contrataba gente a mansalva, ya éramos, 30 por ahí éramos, y en invierno 100, 120 por ahí, y llegaba el verano y se le echaba a todos otra vez.”

Una de las formas de ingresar a trabajar en una maquiladora textil es a través de contactos o amigos. Una vez una persona haya trabajado un tiempo en una maquiladora, al salir, es casi seguro que algún ex compañero, o conocido, estará trabajando en alguna otra maquiladora. Cuando Estefanía renunció a Rubí, una ex compañera de Rubí, que ya estaba trabajando en otra maquila, habló por ella para formar parte del taller maquilador, donde se encuentra trabajando actualmente realizando la misma función que realizaba en Rubí. Antes de comenzar a trabajar en esta planta, trabajó por un día en una maquila de confección de prendas de vestir. Aunque ella ya tenía experiencia en confección de mantas, así como mencionamos más arriba, cambiar de mantas a prendas de vestir -o incluso cambiar una prenda por otra- exige de nuevo todo un proceso de acostumbramiento. Un día de trabajo y los dolores de cabeza y espalda que le generaron fueron suficientes para desistir de volver el día siguiente.

El estado de incertidumbre permanente, de no saber por cuánto tiempo uno podrá seguir trabajando, afectan los planes y proyecciones que el trabajador pueda hacer a futuro. Como no conseguimos entrevista a trabajadores de franjas etarias superiores, que, por ejemplo, ya tengan una familia e hijos que mantener, no se nos es posible indagar con mayor profundidad en los efectos que esta incerteza pueda generar en la/el trabajadora/or. Las/os tres trabajadores entrevistados eran menores de 30 años, vivían aún con los padres y estaban estudiando, o ya habían finalizado, una carrera universitaria. Estos datos de los entrevistados nos sugieren la idea de las posibilidades que otorga la maquila para poder independizarse. Como demostraremos más adelante, el salario mínimo no refleja siquiera el valor de la canasta básica, y sería imposible comenzar una vida de soltero solo con este ingreso, en ese sentido, la familia aparece más como una necesidad de subsistencia que como una institución sentimental.

Esta inestabilidad afecta las posibilidades de organización sindical en las condiciones actuales y desafía a las formas por las cuales en su mayor parte se desarrollaron las luchas y las organizaciones clasistas de los trabajadores hasta el momento. Aquí, sin embargo, una vez más, nos enfrentamos a nuestras actuales limitaciones de investigación y, por otro lado, con perspectivas de análisis y contribuciones sociológicas que serán fundamentales para el desarrollo de la misma.

## Reflexiones finales y conclusión

Un análisis más completo de la maquila en Paraguay, debe analizar y poner en contexto la situación de la economía brasileña, ya que, como vimos, la enorme mayoría de las maquilas tienen la matriz en Brasil, así como brasileño es el capital que invierte en las plantas. La maquila en Paraguay, tuvo un crecimiento exponencial principalmente porque el capital brasileño se volcó hacia Paraguay ¿qué fue lo que impulsó al capital brasileño a buscar mejores condiciones de inversión fuera de Brasil? ¿este capital migró a otras zonas del América Latina o el mundo? ¿cuál es el histórico de exportación de capitales del Brasil? En ese sentido ¿es relevante la cantidad de capital -del total brasileño- canalizado a través de la maquila en Paraguay? Estas, y otras interrogantes, deben ser analizadas para comprender mejor los movimientos de fondo que las manifestaciones aparentes no dejan ver. Por otro lado, estas constataciones -la necesidad de dar respuestas a estas preguntas- nos indican que cualquier análisis de un hecho social, jamás debe ser desvinculado de sus nexos y conexiones con el mundo que lo rodea. Analizar un fenómeno social asilándolo de todos los demás, es un error que solo puede llevar a análisis sesgados e incorrectos.

Un estudio riguroso, y contemplando el desarrollo histórico de los fenómenos sociales, llevó a los teóricos marxistas latinoamericanos a entender al desarrollo “atrasado” del capitalismo en América Latina como necesario para el desarrollo avanzado de las principales potencias. Es decir, la constatación de que uno fue necesario para la existencia del otro, lleva a derrumbar la idea de desarrollo lineal y asilado y, en ese sentido, el de la posibilidad de reproducir el grado de desarrollo que las potencias industriales consiguieron.

El presente trabajo, pretende ser el primero de varios sobre la cuestión. Así como planteado en el trascurso del trabajo. Para comprender mejor el fenómeno de la maquila en Paraguay, es necesario analizarla a partir de la correcta contextualización del escenario latinoamericano y del mundial ¿cuál es el papel que juega la maquila en la etapa actual del capitalismo mundial? ¿a qué procesos responde?

Lo que se llama “maquila” en Alto Paraná/Paraguay permite, de la noche a la mañana, crear fábricas, cientos de puestos de trabajo, así como aumentar considerablemente los números referentes a la exportación. Sin embargo, a partir de este primer acercamiento, pudimos ver que ofrece puestos de trabajo que, al menos en el caso de las maquilas textiles del Alto Paraná, pudimos corroborar superexplotan a la fuerza de trabajo. La maquila, más bien, puede ser muy provechosa para discursos políticos que, con engaño y tergiversación, presentan a la maquila como sinónimo de “progreso” y “desarrollo” enarbolando números de cantidad de empleos

producidos, inversiones realizadas y cantidades exportadas, sin que estos números, en realidad, tengan la menor influencia en la mejoría de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores. Ejemplo de ello, son algunas declaraciones de miembros de organizaciones empresariales privadas de que Paraguay, gracias a la Maquila, estaría pasando por una revolución industrial<sup>75</sup>, encubriendo con mantos fantásticos e irreales a la verdadera esencia de la maquila.

La clase trabajadora en Paraguay, como un todo, se encuentra en una situación precaria. El salario mínimo legal no alcanza siquiera los niveles de inflación oficial, sin considerar que es probable que los datos referentes a los índices de precio del consumidor, elaborados solamente por una institución -el Banco Central del Paraguay-, no representen el valor real de lo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo. Por otro lado, el/la trabajadora/or se encuentra sin herramientas legales e institucionales efectivas ante el poder que tiene el patrón en la relación laboral. La decidida en la que se encuentran los mecanismos institucionales a servicio de los trabajadores, da cuenta del posicionamiento del estado en la lucha de clases. La constitución nacional, las leyes instituciones que, en el papel, tienen el mandato de resguardar y priorizar la integridad de los trabajadores, son letra muerta dentro de los talleres maquiladores, solamente la presión que pudiera ejercer la fuerza de trabajo, ya sea a través de huelgas o manifestaciones, puede funcionar como contrapeso posible al poder que detentan los dueños de los medios de producción. La superexplotación del trabajo sodrá ser superada con la superación del mismo modo de producción que la permite: el capitalismo. Esta forma de extracción de plusvalía -la superexplotación- es la forma estructural en la que capitalismo dependiente se reproduce, así que, la única alternativa para una vida realmente digna, sin explotadores ni explotados, es superándolo definitivamente.

---

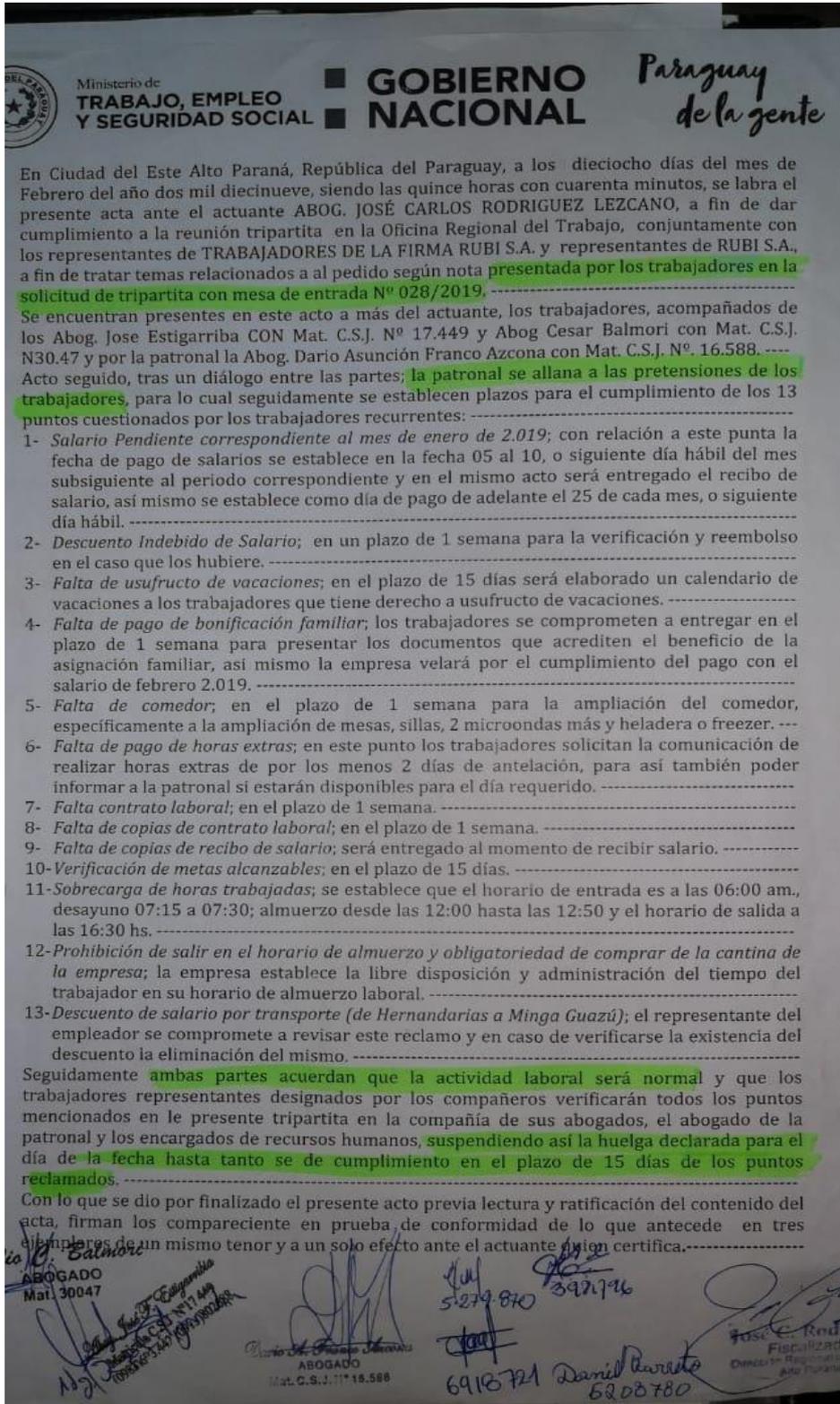
<sup>75</sup> "Paraguay está pasando por una revolución industrial, esto se debe principalmente por el ambiente altamente competitivo en el que estamos viviendo, pero me animo a decir también que se está viviendo porque los jóvenes están empezando a tomar las riendas de las industrias nacionales, dándole más valor a la materia prima paraguaya para ser exportada al mundo"

"Tenemos experiencia ya en el rubro, tenemos varias industrias funcionando bajo este régimen y yo digo que la maquila y la Ley 6090, han hecho la revolución industrial en el Paraguay"

Las declaraciones fueron emitidas por Marco Riquelme, presidente de la Unión Industrial Paraguaya Joven, y Andrés Gwynn, presidente del Grupo Paraguay Invest, respectivamente. Disponible en: (Economía virtual, 2019); (CEMAP); (Ultima Hora, 2019).

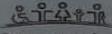
## Anexos

**Anexo A:** (Imagen 1) Nota redactada el 18 de febrero del 2019, donde la patronal aceptaba poner en condiciones la fábrica.



Anexo B: (hoja 1)

 **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
VI CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE ALTO PARANÁ

 **Compromiso con la gente**

JUICIO: "RUBI MANUFACTURA S.A C/ CRISTHIAN EDUARDO GONZALEZ Y OTROS S/ CALIFICACION DE HUELGA" Expdte. N.º 15 Folio 35. Año 2019. -----

 **ACUERDO Y SENTENCIA No. 10 (diez) (Hoja No. 1..)**

En Ciudad del Este, República del Paraguay, a los Dieve días del mes de abril del año dos mil diecinueve, estando reunidos en la Sala de Acuerdos del Tribunal de Apelación Laboral de la VI Circunscripción Judicial del Alto Paraná los Señores Miembros Abogadas, ALBA C. CENTURION DE GARCIA DE ZUÑIGA, YBETE WELTER DE TROES, y Abog. ANICETO ANIBAL AMARILLA AREVALOS, (por inhabilitación de la miembro Abog. JUANA BERTHA AVALOS AGÜERO) bajo la presidencia de la primera nombrada por ante mí la Secretaría Autorizante se trajo el expediente caratulado: "RUBI MANUFACTURA S.A C/ CRISTHIAN EDUARDO GONZALEZ Y OTROS S/ CALIFICACION DE HUELGA" Expdte. N.º 15 Folio 35. Año 2019, a fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la representación convencional de la parte demandada (trabajadores) contra la S.D. N.º 11 de fecha 25 de marzo de 2019 obrante a Fs. 619/629 de autos, dictada por la Juez de Primera Instancia en lo Laboral del Segundo Turno de esta Circunscripción Judicial. -----

Previo al estudio de los antecedentes del caso, se procedió a resolver la siguiente cuestión:

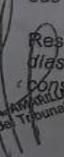
**¿Está ajustada a derecho la sentencia apelada?**

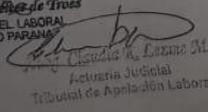
Practicado el sorteo de ley correspondiente, a fin de determinar el orden de votación de los Miembros, arrojó el siguiente resultado: ALBA C, CENTURION GARCIA DE ZUÑIGA, YBETE WELTER DE TROES y ANICETO ANIBAL AMARILLA AREVALOS. -----

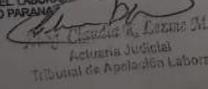
**A LA CUESTION PLANTEADA, LA MIEMBRO ALBA C. CENTURION GARCIA DE ZUÑIGA,** dijo: Que, la representación convencional de la parte apelante (trabajadores) en su escrito de Fs. 680/688 de autos ha interpuesto recurso de apelación contra la S.D. No. 11 de fecha 25 de marzo de 2019, dictada por el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral del Segundo Turno. En este sentido cabe señalar que, si bien el Recurso de Apelación en sede laboral trae aparejada la de nulidad, esta no ha solicitado nulidades, pero es obligación de esta Alzada verificar la existencia o no de vicios que hagan nulo el procedimiento. En autos y en la resolución objeto de recurso no existen vicios o infracciones procesales que podrían contener las mismas; tampoco se puede observar que en el proceso se haya cometido violación de las solemnidades que prescriben las leyes, en consecuencia, no existe nulidades a ser declaradas. Es mi voto. -----

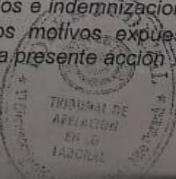
**A SU TURNO, LOS MIEMBROS YBETE WELTER DE TROES y ANICETO ANIBAL AMARILLA AREVALOS** manifiestan que se adhieren al voto de la preopinante por sus mismos fundamentos. -----

Por la sentencia sometida a revisión de este Tribunal de Alzada, la Jueza resolvió: **1- RECHAZAR el reclamo de pago de salarios caídos e indemnizaciones por los días holgados, formulado por los accionados conforme a los motivos expuestos en considerando de la presente resolución. - 2- HACER LUGAR a la presente acción //**

 **YBETE WELTER DE TROES**  
MEMBRO T. APEL. LABORAL  
VI C. J. ALTO PARANÁ

 **ALBA C. DE GARCIA DE ZUÑIGA**  
Miembro T. Apel. Laboral  
VI C. J. Alto Paraná

 **ANICETO ANIBAL AMARILLA AREVALOS**  
Asesora Judicial  
Tribunal de Apelación Laboral



## Anexo C: hoja 1.1

//.. promovida por MANUFACTURA RUBI S.A. y DECLARAR LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA, iniciada en fecha 22 de febrero del 2019 al 20 de marzo del 2019, por los señores: 1- Cristhian Eduardo González, con C.I. N.º 3.981.796, 2- Eulalia Lezcano Rodríguez, con C.I. N.º 3.834.875, 3- Diana Concepción Lugo Portillo, C.I. N.º 4.874.957, 4- Diana Elizabeth Cabral Lezcano, C.I. N.º 4.921.987, 5- Liz Mabel Aguilera Villalta, C.I. N.º 7.206.629, 6- Yeny Elizabeth Torres Rodríguez, C.I. N.º 6.210.644, 7- Silvia Liliana Rojas Vera, C.I. N.º 4.744.365, 8- Liz Mabel Paniagua Fleita, C.I. N.º 4.472.420, 9- Julio Cesar González Zalazar, C.I. N.º 6.960.880, 10- Karen Liliana Motania, C.I. N.º 7.191.602, 11- Yanina Sanny Castillo Duarte, C.I. N.º 6.918.721, 12- Diana Elizabeth Lezcano Villalba, C.I. N.º 5.267.591, 13- Katia Bolán Heredia Giménez, C.I. N.º 6.857.259, 14- Noelia Beatriz Medina Duarte, C.I. N.º 4.662.663, 15- Amada Peña Marecos, C.I. N.º 5.515.845, 16- Emilio Ariel Giménez Gómez, C.I. N.º 5.470.173, 17- Noelia Ayala Santacruz, C.I. N.º 6.018.910, 18- María Auxiliadora Guillérez Álvarez, C.I. N.º 6.717.344, 19- Sonia Mabel Rolón de Roión, C.I. N.º 5.792.854, 20- Mirian Rosana Avalos González, C.I. N.º 4.653.750, 21- Estela Elizabeth Gómez Britze, C.I. N.º 5.279.870, 22- Teresita Samudio Oviado, C.I. N.º 4.315.976, 23- Cesar Lopez Morinigo, C.I. N.º 5.191.226, 24- Zunilda Ferreira Díaz, C.I. N.º 5.948.047, 25- Richard Andrés Meza Merlo, C.I. N.º 6.569.403, 26- Brahian David Portillo Britos, C.I. N.º 4.937.768, con domicilio real en el Barrio Juan Pablo II de la ciudad de Hermandarias; 27- Lisandry Mendoza Batista, C.I. N.º 5.911.809, 28- Yesica Mabel Lopez Berreto, C.I. N.º 5.371.607, 29- Nerdiz Alexander Portillo Samudio, C.I. N.º 6.550.347, 30- Daniel Barreto Colman, C.I. N.º 6.208.780, 31- Hugo Daniel Coronel Benítez, C.I. N.º 6.020.390, 32- Cristhian David Fernández González, C.I. N.º 7.761.525, 33- Nélida Sosa Adorno, C.I. N.º 6.720.039, 34- Fabio Osmar Santander Alderete, C.I. N.º 4.224.089, 35- Milena Sandra Cáceres Prieto, C.I. N.º 6.550.723, 36- Adela Carolina Alcaraz Barrios, C.I. N.º 4.436.119, 37- Claudio Santacruz Portillo, C.I. N.º 6.751.390, 38- Sadi Estela Roa Rojas, C.I. N.º 6.212.689, 39- Rossana Cabrera Martínez, C.I. N.º 5.841.487, 40- Miguela Palacios Morales C.I. N.º 4.836.847, 41- Mary Estela Palacio Avalos, C.I. N.º 3.700.372, 42- María Antonia Franco Martínez, C.I. N.º 5.994.527, 43- Gloria Villalba Miranda, C.I. N.º 3.973.495, 44- Merly Mercedes Peña Mareco, C.I. N.º 5.187.583, por los fundamentos expuestos en el considerando de la presente resolución.- 3- Imponer las costas en el orden causado. 4- ANOTAR, registrar, notificar y remitir copia a la Excm. Corte Suprema de Justicia".

En el escrito de agravios glosados a Fs. 680/688 la parte apelante expresa: "La Aquo en la S.D. recurrida se refiere a 5 (cinco) puntos reclamados por la accionante, pero establece 2 (dos) puntos para calificar la huelga como ilegal, obviando muchísimos detalles que existen en el expediente que demuestran lo contrario, y que podría fácilmente cambiar la calificación de la huelga. Para iniciar el análisis, debemos aclarar algunos puntos: 45 trabajadores no sindicalizados establecieron por votación secreta iniciar una huelga como medida de fuerza por incumplimiento de normas laborales (13 en total), la misma estaba prevista para iniciar el día lunes 18 de febrero y tendría una duración de 20 días hábiles; por solicitud de los trabajadores la medida fue comunicada por el Ministerio del Trabajo (regional C.D.E.) de la iniciación de la huelga (72 hs. antes), el día viernes 15 de febrero, conforme consta en la notificación y las instrumentales adjuntadas (nota 28/19) que contenían los datos exigidos por la ley. En fecha 18 de febrero comparece a la bipartita el representante de la patronal y se allana a todos los puntos reclamados por los trabajadores, estableciendo en el acuerdo que al día siguiente la actividad laboral sería normal, hecho que jamás cumplió, ya que al día siguiente (19/02/19) no permite el acceso de los trabajadores a la empresa, y..//



## Anexo E: Hoja 2.2

//.. beneficiarios, el documento remitido por el banco solo refiere que ese listado corresponde a la Orden de pago de la empresa Rubí S.A., ni siquiera dice que corresponde a salarios de funcionarios, podría ser deuda de cualquier persona o entidad, ya que no se encuentra detallado a quien depositó el supuesto dinero. Lo llamativo es que la patronal agregó con el escrito inicial de demanda la planilla de IPS con la nómina de 127 trabajadores, pero la Aquo decidió que la planilla de IPS carecía de validez y que tendría más peso las declaraciones vagas de algunos testigos y un informe bancario sin descripción al dorso de la hoja número 9 de la S.D. recurrida, a pesar de que la Aquo sabía que los trabajadores no estaban sindicalizados, cita descabelladamente el Art. 185 de la C.N., que establece que el QUORUM LEGAL para que sesione legalmente cualquier colegio electivo previsto por la ley; y vuelve a hacer su sumatoria imaginaria para tratar de fortalecer su débil alegato. La magistrada al constatar en la planilla oficial de IPS correspondiente a febrero la empresa tenía 127 trabajadores y al término del juicio tenía 254, se demostraba la grave violación del Art. 368 que prohíbe al empleador substituir a los huelguistas mientras dure la huelga o esta sea declarada de ilegal. En el libro Guía Laboral, autoría del Dr. Felipe Santiago Paredes, Edición 2006, Pág. 194, contradice la teoría de la Aquo; que, a pesar de no estar sindicalizados, los trabajadores cumplieron a cabalidad los puntos establecidos por el C.T., y nunca dejaron en indefensión a la patronal, dicho esto, se puede observar en las actas de sesiones que se cuidó paso a paso todos los detalles desde un inicio, a pesar que la magistrada no quiso entenderlo así. Pero lo que concierne al cumplimiento laboral cuestionado por la Aquo en el punto N.º 2 se podrá observar en el Acta de sesión N.º 3, donde los trabajadores se reúnen en sesiones y establecen los puntos más relevantes en cuanto al cumplimiento de normativas laborales y conforman un Tribunal provisorio con todos los detalles pertinentes para la realización de la votación para la aprobación o rechazo de la huelga y para el efecto también crean una comisión de escrutinio para el conteo de los votos y posteriormente conforman la comisión de huelga, que representaran a los demás trabajadores durante la huelga. Sobre el punto N.º 3 la Aquo sostiene que los huelguistas no han cumplido con los requisitos establecidos en el Art. 364 del C.T., aclara que la nota de comunicación entregada a la autoridad administrativa de trabajo tiene los siguientes datos: "...Fecha de inicio de huelga – Los puntos de reclamo (13 en total) – Miembros del comité de la huelga – Plazo de duración de la huelga – Además tenía la firma original de todos los trabajadores y la designación de los profesionales coadyuvantes); pero dice que los trabajadores no hacen mención al "acta de asamblea", de quienes han tomado la decisión y mucho menos posee firmas de los que asistieron a la Asamblea, pero no por eso se dejó de cumplir con ese requisito, la nota N.º 28/19 posee todos los requisitos de la Ley, además tenía la firma original de todos los trabajadores. La misma nota fue entregada a la empleadora en fecha 14 de febrero conforme se desprende de la penúltima estrofa de la mencionada comunicación que dice: "...SE ADJUNTA COPIA DE LA NOTA 28/19...", la mala fe de la adversa se demuestra con la contestación de la demanda, donde aceptan que el ministerio les notificó e inclusive agregan como instrumental la nota de dicha cartera estatal, pero no adjuntan la nota 28/19, para así querer disimular que estaban en conocimiento de todo lo ocurrido. El Tribunal podrá observar que nunca se vulneró ningún derecho de la patronal, se hizo todo lo que estuvo al alcance de los trabajadores para dar cumplimiento a las normas laborales, los puntos que realmente podrían considerarse graves para declarar ilegal la huelga como: "la violencia o el impedimento de acceso a los trabajadores no plegados a la empresa de parte de los huelguistas no se pudo demostrar y querer declarar ilegal la huelga por un rigorismo,..//

Anexo F: Hoja 3

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
VI CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE ALTO PARANÁ

**Compromiso con la gente**

JUICIO: "RUBI MANUFACTURA S.A C/ CRISTHIAN EDUARDO GONZALEZ Y OTROS S/ CALIFICACION DE HUELGA" Expdte. N.º 15 Folio 35. Año 2019. ....

**PODER JUDICIAL**  
ING. ALMA CECILIA TRONCETTI  
09 ABR 2019  
ASISTENTE JURISDICCIONAL DE ESTADÍSTICA NO PENAL

**ACUERDO Y SENTENCIA No. 10 (3502) (Hoja N.º 3)**

//.. considerando que nada prudente de la magistrada judicial. A hoja N.º 10 de la S.D. recurrida, en el penúltimo párrafo la jueza menciona que deviene innecesario analizar los motivos de fondo que han dado lugar a la huelga y continua manifestando que en el acta de fecha 18 de febrero del 2019 la patronal solo se comprometió a verificar los puntos reclamados y que es mentira, como nosotros sostenemos, que se haya allanado a los trece puntos reclamados por los huelguistas; al observar el acta de acuerdo mencionado que fuera realizada ante el Ministerio del Trabajo no encontrarán en ningún lugar que la patronal se comprometió a verificar nada, la patronal se allanó a las exigencias reclamadas por los huelguistas, hecho que no le importó a la magistrada, inclusive tergiversó nuevamente la situación a favor de la patronal. Por último, solicita el apelante revocar en su totalidad la S.D. N.º 11 de fecha 25 de marzo del 2019, declarando legal la huelga realizada por los trabajadores de la empresa Rubí Manufactura S.A., con costas".

A su turno se presenta el Abog. Darío Asunción Franco Azcona, representante convencional de la parte actora (patronal) y contesta el traslado de la expresión de agravios arriba sintetizada conforme surge de Fs. 695/700, que en forma resumida dice: "Los hechos y circunstancias mencionada por esta parte se pudo probar suficientemente a través de los documentos cuyos testimonios en autos, que merecen plena fe por no haber sido cuestionados por los representantes de los accionados en este proceso. El escrito presentado por la adversa no corresponde siquiera sea analizado por no ajustarse a las exigencias legales respecto a la forma en que se debe expresar agravios, tal como lo dispone el Art. 259 del C.P.T., es decir declarar desierto los recursos interpuestos, puesto que el escrito que se contesta es más bien un alegato y en nada se parece a una fundamentación de un recurso, los representantes de los accionados incumplieron con lo dispuesto en el Art. 241, 243 y siguientes del C.P.T., ni siquiera han mencionado en base a que artículo interpusieron dicho recurso, se olvidaron de mencionar el derecho, se limitaron simplemente a relatar los hechos no así el derecho. Que nadie discute, ni siquiera el juzgado sostuvo que en la empresa no existe sindicato, es por ello que la acción se dirigió en forma individual y personal, y la resolución se dictó en dicho sentido; ahora bien, el hecho de que no estén organizados no les faculta a los trabajadores a dejar de cumplir el formalismo legal requerido para declararse una medida de fuerza, como lo es la huelga. La misma C.N. en el penúltimo párrafo del Art. 98, establece que será reglamentada por ley, lo que significa que el derecho a la huelga, como todos los derechos, no es un derecho absoluto, sino regulable, que debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. El Art. 363 del C.T., cuya nueva redacción es dada por el Art. 1º de la Ley 496/95, establece que si los trabajadores no están organizados en sindicatos, nombrarán un comité de huelga, y el siguiente Art. 364 del C.T., cuya nueva redacción es dada por el Art. 1º de la ley 496/95, claramente dispone que el acuerdo de la declaración de huelga, el contenido del acta y las firmas de los asistentes a las asambleas, así como la designación de los negociadores o los integrantes del comité de huelga serán.//

**SECRETARÍA DE TRABAJO**  
Abog. Darío Asunción Franco Azcona  
MIEMBRO T. APEL. LABORAL  
VI C. J. ALTO PARANÁ

**ABOG. ALMA CECILIA TRONCETTI**  
MIEMBRO T. APEL. LABORAL  
VI C. J. ALTO PARANÁ

**TRIBUNAL DE APELACION EN LO LABORAL**  
VI CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE ALTO PARANÁ

### Anexo G: Hoja 3.3

*//.. proporcionados a la autoridad competente, con por lo menos setenta y dos horas de antelación a la fecha de inicio de la huelga, con la misma antelación se comunicará al empleador la declaración de la huelga, la nómina de los negociadores por el sindicato o la de los integrantes del comité de huelga y su tiempo de duración. Abundando en detalle, cabe señalar que los trabajadores declarados en huelga no demostraron haber realizado la Asamblea para declarar la huelga y que haya existido la cantidad mínima de trabajadores requeridos por el Art. 298 inc. e) del C.T., con participación de la mayoría absoluta y el acto de votación en sí. Conforme a las constancias en autos, la empresa cuenta con 252 trabajadores y los declarados en huelga son apenas 45 trabajadores lo que demuestra claramente el incumplimiento legal para declarar la huelga, que se hallan consagradas en el Art. 376 nueva redacción por el Art. 1° de la ley 496/95 inc. e) del Código del Trabajo. En caso de incumplimiento de las formalidades previstas en los Arts. 363 y 364; el primero exige el cumplimiento de lo establecido en el Art. 298 (votación, confección de acta, participación de mayoría absoluta, entre otros), y el segundo, el cumplimiento de la realización de la Asamblea, designación del comité de huelga y la comunicación a la autoridad administrativa del trabajo y a la patronal con antelación de 72 horas, que los trabajadores no cumplieron y por ende, resulta válido que se haya declarado ilegal la huelga. La supuesta extemporaneidad del pedido de calificación no existe puesto que la mentada S.D. N° 81 de la jueza de Primera Instancia de lo Laboral de Asunción, Dra. Graciela Ortiz, no tiene sustento jurisprudencial, es una mera opinión de la mencionada juez y nada más; así también, se refiere a un caso del sector público, regido por otra ley. Que no es cierto, que durante la vigencia de la huelga no se pueda solicitar la calificación de una huelga y que la misma constituya una presión patronal, invocando el Art. 375 del C.T., que como sabemos se refiere a la autoridad de Gobierno Central, que no puede declarar con carácter general la ilegalidad de la huelga antes o el tiempo de producirse, que en nada afecta a la facultad jurisdiccional del juzgado Laboral de turno, en caso de que algunas de las partes recurran solicitando la calificación, conforme establece el Art. 378 del C.T., la ley 1542/2000, que reglamenta el procedimiento para la calificación de una huelga, tampoco exige la previa culminación de la huelga para solicitar su calificación. Resulta inadmisibles que en el caso de que los huelguistas impidan el ingreso de los compañeros no adheridos a la huelga y que se impida introducir y sacar mercaderías, la patronal no puede accionar ya sea exigiendo el cumplimiento de las normativas legales. Al respecto, se trae a colación lo establecido en el Art. 368 del C.T., nueva redacción por el Art. 1° de la ley 496/95, "...mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá sustituir a los huelguistas con otros trabajadores a la empresa...", la empresa se halla facultada a pedir la calificación aun estando vigente la huelga, esto desvirtúa por completo el criterio que la adversa pretende hacer valer; el Art. 378 del C.T., dispone sin exigir la terminación de una huelga, para solicitar la calificación de la huelga al Juez Laboral de Turno, con la cual tenemos que no existe la supuesta extemporaneidad del pedido de calificación. Que indudablemente, al no haberse dado el cumplimiento a los requisitos formales, no se puede entrar a analizar el fondo de la cuestión, es más, la adversa en su escrito de contestación y en el escrito que se contesta no señala ni un derecho conculcado por la patronal que no se haya considerado en la Sentencia Definitiva del juzgado que conoció, entendió y decidió en el presente juicio, lo cual conduce a la necesaria conclusión de que la medida de fuerza declarada por los trabajadores demandados, no fue ejercida conforme a los parámetros legales, por ende, resulta correcto calificar de ilegal dicha huelga. Por todo lo expresado por el apelado, termina solicitando la Confirmación en todos sus términos de..//*

Anexo H: Hoja 4

 **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
I CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE ALTO PARANÁ

 **PODER JUDICIAL**  
09 ABR 2019  
ASISTENTE PROSECUCIONAL  
ESTADÍSTICA  
NO PENAL

**Compromiso con la gente**

JUICIO: "RUBI MANUFACTURA S.A C/ CRISTHIAN EDUARDO GONZALEZ Y OTROS S/ CALIFICACION DE HUELGA" Expdte. N.º 15  
Folio 35. Año 2019.

**ACUERDO Y SENTENCIA No. 10(402) (Hoja N.º 4...)**

//.. la sentencia recurrida. Protesta costas".

En el caso sub-examine así quedaron instaladas las posturas antagónicas de las partes en torno al litigio inserto en el marco de este recurso de apelación. El eje temático en estudio en esta Alzada gira sobre la declaración de la ilegalidad de la huelga determinada en primera instancia y en ese sentido ha señalado el apelante que el pedido de calificación debió ser rechazado por extemporáneo. Y que la Juez ha interpretado erróneamente el Art. 375 del C.L., al decir que esta norma solo se refiere a autoridades del Poder Ejecutivo o Legislativo, error insalvable, olvidando el contenido de los Arts. 40 del C.O.J. y 34 del C.P.T. en lo que respecta a la Sentencia refiere que en el punto 2 la Juez se ha atribuido funciones legislativas al modificar el C.L. señalando que el Art. 298 del C.T. establece que para la declaración de huelga de forma imperativa debe haber la aprobación de la mayoría absoluta de los trabajadores... sobre el punto 3 la Aquo sostiene que los huelguistas no han cumplido con los requisitos establecidos en el Art. 364 del C.T., indicando los datos que contiene la nota remitida a la autoridad del trabajo.

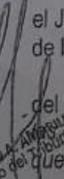
Delimitando los agravios expuestos por la recurrente contra la Sentencia apelada estos versan sobre, la errónea determinación: a) de extemporaneidad b) de determinación de mayoría, c) la errónea valoración de la prueba, d) la errónea aplicación del derecho, e) la ausencia de análisis de la concurrencia de presupuestos de fondo, pretendiendo se declare la legalidad de la huelga realizada.

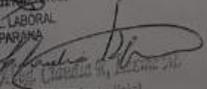
Así, determinados los puntos objetados de la Sentencia corresponde abocarnos al análisis de este recurso al haber sido interpuesto en tiempo y forma, y al haberse fundado debidamente.

Al respecto corresponde iniciar el estudio incursionando en el análisis de la admisibilidad temporal de la acción planteada, al efecto dispone el artículo 375 del C.P.T. que "Ninguna autoridad del Gobierno podrá declarar con carácter general la ilegalidad de una huelga antes o al tiempo de producirse". Por otra parte, se establece en el Art. 378 del mismo cuerpo legal que: "El Juzgado en lo Laboral de Turno será competente para declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga, debiendo pronunciarse dentro de setenta y dos horas". Verificando la normativa constitucional aplicable a la cuestión, se tiene que el Art. 3 estatuye: "...El Gobierno es ejercido por los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial en un sistema de independencia, equilibrio, coordinación y recíproco control...".

De la normativa referenciada se concluye que el Poder Judicial y específicamente el Juez del fuero Laboral es el único órgano competente para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga.

Verificando al respecto lo expuesto por la Sentenciante en relación a la aplicación del artículo 375 del C.T. en su parte pertinente esta arguye que "...dicha norma se refiere a demás autoridades del gobierno, entiéndase Poder Legislativo o Poder Ejecutivo, debido a que otorga dicha competencia en forma exclusiva al Juez del Trabajo, lo que no implica...//

  
Abog. Jorge Torres  
MIEMBRO T. APEL LABORAL  
VI C. J. ALTO PARANÁ

  
ABOG. ALBAC. DE CARCA DE ZÚÑIGA  
Miembro T. Apel. Laboral  
VI C. J. Alto Paraná

  
TRIBUNAL DE APELACION EN LO LABORAL  
VI C. J. Alto Paraná

## Anexo I: Hoja 4.4

//.. de manera alguna que el juzgado no puede expedirse respecto a la petición durante el curso de la huelga. De ser así las huelgas tendrían una vigencia sin final al solo efecto de que la autoridad judicial nunca se pronuncie...". Estos argumentos no conciben con la realidad fáctica expuesta en estos autos, pues la huelga fue declarada por un plazo determinado y da lugar a interpretaciones absurdas que permiten sostener en ese contexto que tanto el Poder Judicial a través del Juez Laboral tiene la competencia de pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga en cualquier tiempo y también gozan de la misma facultad los otros órganos de Gobierno, solo que estos podrían hacerlo una vez terminada la huelga abriendo puerta a resoluciones contradictorias que no conciben con la seguridad jurídica. -----

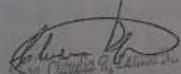
Para resolver la cuestión sometida a esta Alzada corresponde realizar previamente una interpretación sistemática y armónica de las normas aplicables debiendo optarse por aquella que sea más coherente con el texto Constitucional y por la primacía del derecho que conlleva. Se tiene así que de acuerdo al artículo 3 de la C.N. el Gobierno es ejercido por los tres Poderes del Estado, pero la facultad exclusiva de administrar justicia está reservada al Poder Judicial (Arts. 247, 248 C.N.) y en el caso concreto por aplicación del Art. 378 del C.P.T. la competencia para pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga corresponde al Juez del fuero Laboral, después de terminada la huelga ante la prohibición expresa dispuesta en el Art. 375 del mismo cuerpo legal en concordancia con el Art. 1° de la Ley N° 1542/2000. -----

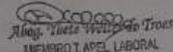
Verificadas las constancias de autos se tiene que la demanda de calificación de huelga fue promovida por la patronal en fecha 27 de Febrero del 2019 (Fs. 339 a 350) y según las propias expresiones de las partes y corroborada con el acta de constitución del Juzgado obrante a Fs. 358 de fecha 01 de Marzo de 2019, se tiene que la petición fue promovida al tiempo de desarrollarse la Huelga, por lo que de la normativa aplicable y referenciada más arriba surge que la demanda fue planteada de manera extemporánea estando vedado al Juez o Tribunal a expedirse sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga al tiempo de producirse correspondiendo en consecuencia la revocación de la Sentencia apelada en todas sus partes sin que sea procedente incursionar en el estudio de los demás agravios expuestos por el apelante. En cuanto a las costas en esta instancia, deben ser impuestas a la perdidoso conforme lo dispuesto en el art. 232 del C.P.T. Es mi voto. -----

**A SU TURNO, LAS MIEMBROS YBETE WELTER DE TROES y ANICETO ANIBAL AMARILLA AREVALOS** manifiestan que se adhieren al voto de la preopinante por sus mismos fundamentos. -----

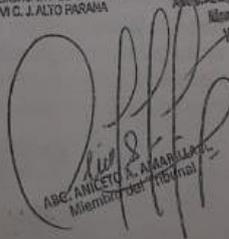
Con lo que se dio por terminado el acto, firmando los Señores Miembros, todo por ante mí de que certifico, quedando acordada la sentencia conforme se expresa a continuación:

Ante mí:

  
Actuaria Judicial  
Tribunal de Asociación Laboral

  
Abog. Ybete Welter de Troes  
MIEMBRO T. APEL. LABORAL  
VI C. J. ALTO PARANA

  
ABOG. ANIBAL AMARILLA AREVALOS  
MIEMBRO T. APEL. LABORAL  
VI C. J. ALTO PARANA

  
ABG. ANICETO A. AMARILLA AREVALOS  
Miembro del Tribunal



Anexo J: Hoja 5

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
VI CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE ALTO PARANÁ

**Compromiso con la gente**

JUICIO: "RUBI MANUFACTURA S.A C/ CRISTHIAN EDUARDO GONZALEZ Y OTROS S/ CALIFICACION DE HUELGA" Expdte. N.º 15  
Folio 35. Año 2019. ....

**ACUERDO Y SENTENCIA No. 10 (veíz) (Hoja N.º 5...)**  
**ACUERDO Y SENTENCIA No. 10 (veíz) -**

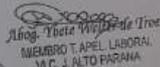
Ciudad del Este, 09 de abril de 2019

**VISTO:** Los méritos que ofrece el Acuerdo precedente y sus fundamentos, el Tribunal de Apelación en lo Laboral de la VI Circunscripción Judicial del Alto Paraná; -----

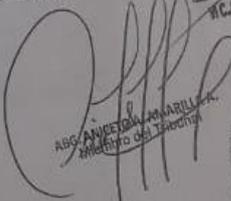
**RESUELVE:**

- 1.-**REVOCAR** la S.D. N.º 11 de fecha 25 de marzo de 2019 en todas sus partes, con los alcances expuestos en el considerando de la presente resolución. -----
- 2.-**IMPONER** las costas en esta instancia a la perdedora de conformidad a los fundamentos arriba señalados. -----
- 3.-**ANOTAR**, registrar, notificar y remitir copia a la Excm. Corte Suprema de Justicia. -----

**ANTE MÍ:**

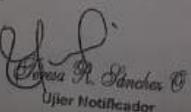
  
Abog. Thelma Weller de Torres  
MIEMBRO T. APÉL. LABORAL  
VI C. J. ALTO PARANÁ

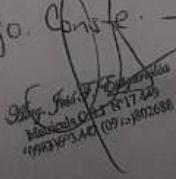
  
Abog. Alina C. de García de Zubir  
Abogada T. Apé. Laboral  
VI C.J. Alto Paraná

  
Abg. Aníbal de Amarilla  
Miembro del Tribunal



Nota: En fecha de hoy nueve de Abril de 2019, siendo las 09:42 hs. Comparece en Secretaría el Abog. Jose Felix Estigarribia N.º Mat. 17.449. a Fin de notificar del A.S. N.º 10 de fecha 09 de abril de 2019. Firmado Romigo Conste. -

  
Romigo Conste  
Ujjer Notificador

  
Abog. José Félix Estigarribia  
Matrícula C. J. J. N.º 17.449  
1998/03/24/01 (09/12/1902688)

## BIBLIOGRAFIA

-ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

-CASTILLO FERNÁNDEZ, Dídimo; SOTELO VALENCIA, Adrián. **América Latina: el outsourcing y la nueva precarización del trabajo**. [S.l.: s.n.]. (201-?)

-CECEÑA, Ana Esther. **MAQUILADORAS Y TLC: dos expresiones de una problemática**. Ciudad de México: Revistas Unam, v. 28, n. 88, 1992. Disponible en <<http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/34490>>. Acceso: 01 mayo 2018.

-CRUZ CHAVEZ, Roberto. **LOS DETERMINANTES DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIAMAQUILADORA DE EXPORTACION DE MÉXICO: UN ANÁLISIS REGIONAL Y SECTORIAL**. Disponible en: <[http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/Roberto\\_pon11.PDF](http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/Roberto_pon11.PDF)>. Acceso: 02 mayo 2018.

-MARINI, Ruy Mauro. **Análisis de los mecanismos de protección al salario en la esfera de la producción**. Cuadernos Laborales, 28. México: Secretaria del Trabajo y Previsión Social; Fondo Nacional de Estudios y Proyectos, 1983.

\_\_\_\_\_. **Dialéctica de la dependencia**. En publicación: América Latina, dependencia y globalización. Fundamentos conceptuales Ruy Mauro Marini. Antología y presentación Carlos Eduardo Martins. Bogotá: Siglo del Hombre - CLACSO, 2008 [1973]. Disponible en:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/secret/critico/marini/04dialectica2.pdf>

\_\_\_\_\_. **Proceso y tendencias de la globalización capitalista**. En publicación: América Latina, dependencia y globalización. Fundamentos conceptuales Ruy Mauro Marini. Antología y presentación Carlos Eduardo Martins. Bogotá: Siglo del Hombre - CLACSO, 2008, [1997]. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/secret/critico/marini/08proceso.pdf>

-David Harvey, “**La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural**” Amorrortu editores, 1990.

-FRETEZ, Alan. **Maquila made in Paraguay: los costos de “tornarse competitivos”**. Disponible en: <<http://www.cyp.org.py/index.php/analisis/154-maquila-made-in-py>>. Publicado el Lunes, 20 Marzo 2017 19:20. Acceso: 29 abril 2018.

- FELIX, Gil. **Mobilidade e superexploração do trabalho: o enigma da circulação**. Rio de Janeiro: Lamparina, 2019.

- GUANAIS, Juliana Biondi. **Pagamento por produção, intensificação do trabalho e superexploração na agroindústria canavieira brasileira**. Sao Paulo: Outras Expressões, 2018.

-FELIX, Gil; SOTELO VALENCIA, Adrián. “A superexploração do trabalho: uma perspectiva da precariedade e da condição proletária a partir da teoria da dependência”. *Astrolabio Nueva Época*, 23, p. 1-26, 2019

-GUANAIS, Juliana; FELIX, Gil (Orgs). **Superexploração do trabalho no século XXI: debates contemporâneos**. Marília: Práxis, 2018

-GUANAIS, Juliana Biondi. **Pagamento por produção, intensificação e superexploração na agroindústria canavieira brasileira**. São Paulo: Outras Expressões/FAPESP, 2018a

FELIX, Gil. “Circulación y superexplotación del trabajo”. *Sociología del Trabajo*, 92, p. 87-105, 2018

GUANAIS, Juliana Biondi. “Salario por pieza y superexplotación del trabajo”. *Sociología del Trabajo*, 92, p. 67-85, 2018; FELIX, Gil. “Sobre o conceito de exército industrial de reserva em Ruy Mauro Marini”. *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política*, 47, p. 104-128, 2017;

GUANAIS, Juliana Biondi. "Superexploração do trabalho na agroindústria canavieira do Brasil". *International Journal on Working Conditions*, 11, p. 108-125, 2016

ELIX, Gil. "Desenraizamento social, superexploração do trabalho e mobilidade espacial no sudeste do Pará". *Anais do XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 2008.

-RUOTTI, Nora. **Régimen de Maquila**. Asunción, [200-]. Disponible en <<https://embapar.de/wp-content/uploads/RESUMEN-LEY-DE-MAQUILA.pdf>>. Acceso en 03 nov. 17:30.

-CASTRO, Rômulo de Souza. **RESISTÊNCIA E COLABORAÇÃO NA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: UMA ANÁLISE DAS OPERÁRIAS COSTUREIRAS DE NOVA FRIBURGO/RJ**. 2011. 139 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências – Marília/sp, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2011

SANTO., Wecisley Ribeiro do Espírito. **Trabalho, gênero e lingerie: tradição e transformação nas trajetórias das costureiras de roupas íntimas de nova friburgo-rj**. 2009. 174 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro Museu Nacional, Rio de Janeiro, 2009.

-Dos Santos, Theotonio. **Imperialismo y dependencia**. Caracas: Fundación Biblioteca Ayacucho. 2011.

-Rada Aragon, Yasmin. **Dialéctica de la dependencia: los problemas de una teoría marxista en construcción**. Clacso. Buenos Aires. 2016. p. 9

-BARRIA, Cecilia. Neil Shearing: "Llegó el fin de la globalización". *BBC News Mundo*, 3 nov. 2019. Disponible en <<https://www.bbc.com/mundo/noticias-50176780>>. Acceso en: 27 nov. 15:45.

-DOMECQ, Monte. **Las empresas maquiladoras en el Paraguay: Convenio de cooperación entre la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) de Paraguay y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Brasil**. Asunción. Diciembre 2017. Disponible en la biblioteca de la CUT-A

-MASSI, Fernando. **Maquila en Paraguay: ni boom ni crash**. In *Economía y Sociedad Análisis de Coyuntura Mensual*, Nro. 51, junio 2017, Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya (CDEP). Disponible en la biblioteca de la CUT-A

-PARAGUAY. Ley n° 6339, de 8 de julio de 2019. **Que regula el empleo a tiempo parcial**. Disponible em: <<http://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8905/ley-n-6339-que-regula-el-empleo-a-tiempo-parcial>>. Acceso em: 30 oct. 2019

-PARAGUAY. Ley n° 1.064, de 3 de julio de 1997. **De la industria maquiladora de exportación**. Disponible en: <[https://www.aduana.gov.py/uploads/archivos/LEY%20N\\_%201064.pdf](https://www.aduana.gov.py/uploads/archivos/LEY%20N_%201064.pdf)>. Acceso en: 10 nov. 2019

-PARAGUAY. Decreto n° 9585, de 17 de julio de 2000. **Por el cual se reglamenta la ley 1.064/97 "De Maquila"**. Disponible en: <<http://www.mcs.com.py/Leyes/2-2%20DECRETO%209585-00%20Reglamenta%20la%20Ley%201064-97.pdf>>. Acceso en: 20 nov. 2019.

-PARAGUAY. Ley n° 213/93, de 29 de outubro de 1993. **Que Establece El Código del Trabajo**. Disponible em: <<http://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>>. Acceso em: 02 nov. 2019

-PARAGUAY. Ley N° 1.064/97 de 13 de mayo de 1997. **DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION**. Asunción. Disponible en: <[https://www.aduana.gov.py/uploads/archivos/LEY%20N\\_%201064.pdf](https://www.aduana.gov.py/uploads/archivos/LEY%20N_%201064.pdf)> Acceso en: 24 Jun. 2019, 15:44.

-FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS fidh. Misión internacional de investigación. **Situación de los derechos humanos en la maquilas de america central.** N° 428/3 Octubre 2005. Disponible en <<https://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf>> Acceso en: 12 Jun. 2019, 02:11

-OXFAM INTERMON. **DERECHOS QUE PENDEN DE UN HILO.** Zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo. ABRIL 2015. Disponible en: <<https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/DerechoQuePendenDeUnHilo.pdf>> Acceso en: 12 Jun. 2019, 02:16

-CENTRO DE DERECHOS DE MUJERS (CDM); COALICIÓN HONDUREÑA DE ACCIÓN CIUDADANA (CHAAC). **Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en honduras.** Dirección de estudio y elaboración de infome: Yadira Minero Rodas. Disponible en <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/29031.pdf>> Acceso en: 12 Jun. 2019, 02:20

-ULTIMA HORA (Paraguay). Exportaciones de la maquila aumentaron 19% en mayo. Ultima Hora. Asunción, 04 Jun. 2019. Disponible en: <<https://www.ultimahora.com/exportaciones-la-maquila-aumentaron-19-mayo-n2823378.html>> Acceso en: 24 Jun. 2019, 10:06

-ULTIMA HORA (Paraguay). MIC apuesta por crecer en alianza con mercados vecinos como Brasil. Ultima hora. Asunción, 26 May. 2019. Disponible en: <<https://www.ultimahora.com/mic-apuesta-crecer-alianza-mercados-vecinos-como-brasil-n2821558.html>> Acceso en: 24 Jun. 2019, 10:19.

-ULTIMA HORA (Paraguay). Firma alemana de autopartes invierte USD 5.000.000. Ultima Hora. Asunción, 01 Jun. 2019. Disponible en: <<https://www.ultimahora.com/firma-alemana-autopartes-invierte-usd-5000000-n2822849.html>> Acceso en 24 de Jun. 2019, 10:12.

- ULTIMA HORA (Paraguay). Firma alemana de autopartes invierte USD 5.000.000. Ultima Hora. Asunción, 18 feb. 2019. Disponible en: <<https://www.ultimahora.com/firma-alemana-autopartes-invierte-usd-5000000-n2822849.html>>. Acceso en: 19 nov. 20:30

ULTIMA HORA (Paraguay). BM: Paraguay está entre los países con mayor nivel de empleo informal. Ultima Hora. Asunción, 18 feb. 2019. Disponible en: <<https://www.ultimahora.com/bm-paraguay-esta-los-paises-mayor-nivel-empleo-informal-n2798500.html>>. Acceso en: 25 nov. 19:30

-LA NACIÓN (Paraguay). Mediante acuerdo buscan fortalecer industria maquiladora y textil. La Nación. Asunción, 29 May. 2019. Disponible en: <<https://www.lanacion.com.py/negocios/2019/05/29/mediante-acuerdo-buscan-fortalecer-industria-maquiladora-y-textil/>> Acceso en 24 Jun. 2019, 10:10

.LA CLAVE (Paraguay). Funcionarios denuncian a fábrica textil por incumplimientos laborales. Ciudad del Este, 15 feb. 2019a. Disponible en: <<http://www.laclave.com.py/2019/02/15/funcionarios-denuncian-a-fabrica-textil-por-incumplimientos-laborales/>> acceso en 04 de Jul. 2019, 02:25

-LA CLAVE (Paraguay). Trabajadores de maquiladora de Minga en huelga por incumplimientos laborales. Ciudad del Este, 21 feb. 2019b. Disponible en: <<http://www.laclave.com.py/2019/02/21/trabajadores-de-maquiladora-de-minga-en-huelga-por-incumplimientos-laborales/>> acceso en 04 de jul. 2019, 02:27

LA CLAVE (Paraguay). Alta demanda de profesionales de mandos medios del SNPP en Alto Paraná. Ciudad del Este, 12 jun. 2018. Disponible en: <<http://www.laclave.com.py/2018/06/12/alta-demanda-de-profesionales-de-mandos-medios-del-snpp-en-alto-parana/>> acceso en 9/11 a las 14:52

-CINCO DÍAS (Paraguay). Maquila exportó por US\$ 190 millones. El 80% de los envíos van al Brasil y solo el 7% a la Argentina. Cinco días. Asunción, 17 May. 2019. Disponible en: <<https://www.5dias.com.py/2019/05/maquila-exporto-por-us-190-millones/>> Acceso en: 24 Jun. 2019, 10:14

VANGUARDIA (Paraguay). Despiden a 45 huelguistas de Rubí. Vanguardia. Ciudad del Este, 02 May. 2019. Disponible en: <<https://www.vanguardia.com.py/2019/05/02/despiden-a-45-huelguistas-de-rubi/>> acceso en 23/08 a las 13:45

ADN DIGITAL (Paraguay). Crecimiento de exportación del 38% en la Zona Franca, afirman. Ciudad del Este, 09 ago. 2018. Disponible en: <<https://www.adndigital.com.py/crecimiento-exportacion-del-38-la-zona-franca-afirman/>>. Acceso en 25 nov. 13:45.

-MIC. MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO. 2do. ENCUENTRO DE MAQUILADORES EN ALTO PARANÁ. Asunción, 09 May. 2019. Disponible en: <<http://www.mic.gov.py/mic/w/contenido.php?pagina=2&id=1105>> Acceso en: 24 Jun. 2019, 10:18

-SIPSE.COM (México). La industria textil: el nuevo disfraz de la esclavitud. Sipse.com. México, 18 Enero. 2018. Disponible en <<https://sipse.com/mundo/notas-especiales-industria-textil-trabajo-esclavitud-negocio-trabajadores-personas-sipse-noticias-282491.html>> Acceso en: 24 Sept. 2019, 10:28

-MIC. MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO. **Base de datos estadísticos del MIC**. Noviembre 2018. Disponible en: <<http://www.mic.gov.py/mic/w/inicio.php>> Acceso: 24 Jun. 10:26.

-SEGALLA, Amauri. **Empresários trocam o Brasil pelo Paraguai**. Jornal Estado de Minas, Minas Gerais, 16 Marzo. 2018. Disponible en: <[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/03/16/internas\\_economia,944512/empresarios-trocam-o-brasil-pelo-paraguai.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/03/16/internas_economia,944512/empresarios-trocam-o-brasil-pelo-paraguai.shtml)> Acceso en: 24 Jun. 2019, 11:24.

-(DGEEC) DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS, ENCUESTAS Y CENSOS. **Principales resultados de Pobreza Monetaria y distribución de ingresos 2018**. Asunción, 2018. Disponible en: <[https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/POBREZA-MONETARIA%20-2018/Pobreza%20Monetaria\\_Boletin.pdf](https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/POBREZA-MONETARIA%20-2018/Pobreza%20Monetaria_Boletin.pdf)> Acceso en: 24 Jun. 2019, 11:53.

-(DGEEC) DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS, ENCUESTAS Y CENSOS. **BOLETÍN TRIMESTRAL DE EMPLEO, 1er trimestre 2019**. Asunción. Mayo, 2019. Disponible en: <[https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/EPHC2019/Primer%20Trimestre/Boletin%20trimestral%20de%20empleo%20EPHC\\_T1\\_2019.pdf](https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/EPHC2019/Primer%20Trimestre/Boletin%20trimestral%20de%20empleo%20EPHC_T1_2019.pdf)> Acceso en: 24 Jun. 2019, 13:29.

-CEMAP. CAMARA DE EMPRESAS MAQUILADORAS DEL PARAGUAY. Asunción: Cemap, 2017. Disponible en: <<http://www.maquila.org.py/?p=422>>. Acceso: 01 mayo. 2018.

-\_\_\_\_\_. Desde hoy 30 marcas locales buscarán ser los primeros para los consumidores finales. Asunción. Disponible en: <http://www.maquila.org.py/?p=2592>. Acceso en 19 nov. 20:10

ARGENTINA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. . Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. 2010. Disponible en: <[https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/poblacion/censo2010\\_tomo1.pdf](https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/poblacion/censo2010_tomo1.pdf)>. Acceso em: 1 jan. 2010

ZONA FRANCA GLOBAL (Paraguay). INTENDENTE DE CDE visitó fábricas de la Zona Franca Global. Ciudad del Este, 29 jun. 2019. Disponible en: <<https://www.zonafrancaglobal.com/2019/06/29/1440/>>. Acceso en 25 nov. 14:00

SNPP (Paraguay). SNPP ofrecerá cursos de costura en la Zona Franca Global de Ciudad del Este. Asunción, 21 abr. 2016. Disponible en <<https://www.snpp.edu.py/9-noticias/11267-snpp-ofrecer%C3%A1-cursos-de-costura-en-la-zona-franca-global-de-ciudad-del-este.html>>. Acceso en: 09 nov. 18:45.

Instituto Tricontinental de Pesquisa Social: caderno nº2. O iPhone e a taxa de exploração. Disponible em: <[https://www.thetricontinental.org/wp-content/uploads/2019/09/190922\\_Notebook-2\\_PT\\_Web.pdf](https://www.thetricontinental.org/wp-content/uploads/2019/09/190922_Notebook-2_PT_Web.pdf)>. Acceso 10 nov. 10:45.

DGEEC, 2018. Alto Paraná: proyección de la población por sexo y edad, 2018. Disponible en: <[https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Proyecciones%20departamentos/10\\_Alto%20Parana\\_Calculo\\_Triptico2018.pdf](https://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Proyecciones%20departamentos/10_Alto%20Parana_Calculo_Triptico2018.pdf)>

CEPAL. La elevada desigualdad en América Latina constituye un obstáculo para el desarrollo sostenible. Comunicado de prensa, 30 may. 2017. Disponible en: <<https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-la-elevada-desigualdad-america-latina-constituye-un-obstaculo-desarrollo>>

VERITRADE. Importaciones y Exportaciones de RUBI MANUFACTURA S.A, Información de comercio exterior: precios, productos, clientes, competencia, proveedores y más. Disponible en: <<https://www.veritradecorp.com/es/paraguay/importaciones-y-exportaciones-rubi-manufactura-sa/ruc-16383>>. Acceso: 01 dic. 2019.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA (Paraguay). Jueza explicó que extemporaneidad en caso de huelga de docentes está fundada en un precepto legal. Asunción, 14 jul. 2010. Disponible en: <<https://www.pj.gov.py/notas/3938-jueza-explico-que-extemporaneidad-en-caso-de-huelga-de-docentes-esta-fundada-en-un-precepto-legal>>. Acceso en: 20 nov. 13:10

CODEHUPY. Derechos Humanos Paraguay 2018. Coordinadora Derechos Humanos Paraguay. Asunción. Disponible en: <[http://codehupy.org.py/wp-content/uploads/2018/12/DDHH\\_2018\\_web.pdf](http://codehupy.org.py/wp-content/uploads/2018/12/DDHH_2018_web.pdf)>. Acceso en: 29 oct. 2019.

ECONOMÍA VIRTUAL (Paraguay). Industria alemana invertirá USD 5 millones y generará 500 puestos de trabajo. Economía virtual, periódico online paraguayo. Asunción, 03 jun. 2019. Disponible en <<http://economievirtual.com.py/web/pagina-general.php?codigo=22599>>. Acceso en: 19 nov. 20:05