



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

27 de septiembre de 2024

Sr. Santiago Peña
Presidente de la República del Paraguay
Asunción, Paraguay

secretariagr@utgs.gov.py

Re: Reforma del Código Laboral en Paraguay

Estimado Sr. Presidente,

Le escribo en nombre de la Red Internacional de Abogados que Asisten a los y las Trabajadores y Trabajadoras (ILAW por sus siglas en inglés), que reúne a más de 1.300 abogados y abogadas laboristas de más de 95 países. Ha llegado a nuestro conocimiento que el 12 de septiembre de 2024, usted anunció la intención de su gobierno de emprender "el mayor cambio en la historia de la legislación laboral en Paraguay" en ExpoNegócios, la mayor reunión de líderes empresariales del país.¹ Entre las reformas propuestas se encuentra la eliminación de la *estabilidad laboral*, supuestamente para generar nuevos puestos de trabajo en el sector formal de Paraguay. Le rogamos encarecidamente que no debilite las protecciones laborales del país, una medida que, en cualquier caso, es poco probable que estimule la creación de empleo o la formalización, y mucho menos que genere trabajo digno.² Además, observamos que ningún sindicato fue informado, y mucho menos consultado, antes del anuncio de las reformas de la legislación laboral.

La estabilidad en el empleo es un derecho garantizado en el artículo 94 de la Constitución y en el artículo 94 del Código de Trabajo. Este último establece que "El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador adquiere estabilidad en el empleo". Como tal, después de diez años el contrato de un trabajador sólo puede rescindirse si, entre

¹ Última Hora, *Para Peña, la estabilidad laboral "condena al trabajador paraguayo a no jubilarse"*, 12 Sept 2024, <https://www.ultimahora.com/para-pena-la-estabilidad-laboral-condena-al-trabajador-paraguayo-a-no-jubilarse>

² Cabe destacar que Paraguay no ha tenido dificultades en la creación de empleo con protecciones a la estabilidad laboral en el pasado reciente. Como informó el Banco Mundial en 2017, "Paraguay en la última década y media no sólo experimentó un crecimiento económico robusto y mejores resultados laborales en todos los sectores, sino que también vio mejoras notables en la calidad del empleo y la creación de muchos nuevos puestos de trabajo que son buenos para el desarrollo." Ruppert Bulmer, Elizabeth N.; Watson, Samantha Maria; De Padua, David Keith Santos. 2017. *Diagnóstico de empleo en Paraguay: La transformación dinámica del empleo. Jobs Series; No. 10*, Banco Mundial, Washington, DC.

**Red Internacional de Abogados que Asisten a los Trabajadores
1130 Avenida Connecticut, NW
Washington DC, 20036**



otras razones, el empleador prueba fehacientemente la existencia de una causa de despido imputable al trabajador. Al eliminar esta protección, la medida de Paraguay es contraria a las protecciones del Convenio 158 de la OIT (terminación de la relación laboral).³ Además, observamos que los derechos laborales se rigen por el principio de derechos humanos de no regresión, protegido por la Convención Americana de Derechos Humanos - que Paraguay ha ratificado.⁴

En Paraguay, las protecciones a la estabilidad laboral no entran en vigor hasta después de una década de servicio. Por lo tanto, parece que los empleadores ya disponen de una gran flexibilidad para contratar y despedir a los trabajadores. Es difícil entender cómo beneficia a alguien la eliminación de la estabilidad laboral para aquellos trabajadores que han invertido un tiempo significativo con su empleador (y para quienes los empleadores también han invertido ya recursos en formación). De hecho, el impacto probable será el recorte de trabajadores experimentados en el empleo formal, arriesgando buenos salarios y la posibilidad de una jubilación segura. Si al gobierno le preocupa realmente que los empresarios despidan a los trabajadores a los 9,5 años con el fin de evitar esta protección, la solución parece ser prohibir estos despidos o, de hecho, ampliar la protección del despido por causa justa a todos los trabajadores, tal y como contempla el Convenio 158.

Atentamente,

Jeffrey Vogt
Presidente, Red ILAW

cc: Ministra Mónica Recalde De Giacomi
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

OIT en América Latina y el Caribe

³ Tomamos nota de que Paraguay aún no ha ratificado este convenio.

⁴ Véase el art. 26 de la Convención Americana.