

Servidumbre por Deudas y Marginación en el Chaco de Paraguay

Alvaro Bedoya Silva-Santisteban

Eduardo Bedoya Garland

Programa de acción especial para combatir el trabajo forzoso

DECLARATION/WP/45/2005

Documento de trabajo

**Servidumbre por Deudas y Marginación
en el Chaco de Paraguay**

Alvaro Bedoya Silva-Santisteban
&
Eduardo Bedoya Garland

Oficina Internacional del Trabajo

Ginebra, Julio de 2005

Índice

Índice	iii
Presentación	v
Agradecimientos	vii
Resumen Ejecutivo	ix
1. Introducción	1
2. Metodología	3
2.1. <i>Área Objetivo y Población</i>	4
2.2. <i>Trabajo de Campo e Investigación en los Archivos</i>	5
3. Discriminación en los Mercados Laborales Urbanos	7
3.1. <i>Desempleo</i>	7
3.2. <i>Discriminación en el Pago y Modalidades de Empleo</i>	9
4. Servidumbre por Deuda en las Estancias Tradicionales	10
4.1. <i>Subestimación de la Mano de Obra Rural Temporal</i>	11
4.2. <i>Discriminación y Servidumbre por Deuda de la Mano de Obra Permanente</i>	12
4.2.1. <i>La Literatura sobre Condiciones Laborales en la Década de los Noventa</i>	13
4.2.2. <i>Discriminación y Generación de Deudas en la Actualidad</i>	15
5. Estimados Poblacionales	22
6. Trabajo Forzoso, Legislación y Contexto Institucional	24
6.1. <i>Desarrollo Histórico de la Legislación Nacional</i>	24
6.2. <i>Legislación relativa a Trabajo Forzoso</i>	25
6.3. <i>Grado de Cumplimiento de las Leyes y Regulaciones y Ausencia del Estado</i>	28
6.4. <i>Tenencia de la Tierra y Trabajo Asalariado en el Chaco</i>	30
6. Recomendaciones	33
7. Bibliografía	34
Lista de Documentos de Trabajo del Programa sobre la Promoción de la Declaración	36

Presentación

En Junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Esta declaración obliga a los Estados miembros a respetar, promover y cumplir los derechos de asociación y de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la erradicación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación. El *Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración* es responsable del seguimiento de los esfuerzos que llevan a cabo los países miembros en la implementación de la Declaración. Igualmente, es responsabilidad de dicho Programa, la ejecución de actividades de cooperación técnica, y el desarrollo de una labor de sensibilización, investigación, y difusión de los temas de su competencia. El presente Documento de Trabajo es un ejemplo de dicho tipo de actividad. Los Documentos de Trabajo son elaborados para estimular la discusión generada a partir de la mencionada Declaración, expresando los puntos de vista de sus autores y no necesariamente los de la OIT.

En Noviembre del 2001, el Consejo de Administración instituyó el “Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso”, dentro de la labor de promoción emprendida para dar cumplimiento a la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Por primera vez, la OIT creaba un programa concreto para impulsar la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El *Programa Especial de Acción Para Combatir el Trabajo Forzoso* de la OIT, presenta a continuación los resultados de una investigación sobre el trabajo forzoso en el Chaco de Paraguay. En 1997, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT se hizo eco - en el marco de sus observaciones relativas al Convenio 29 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso - de indicios sobre la existencia de servidumbre por deudas en las comunidades indígenas del Chaco. El Gobierno de Paraguay se comprometió entonces a investigar la situación. En 2003, la Comisión de Expertos insistió en el asunto, pero esta vez en el marco de las observaciones del Convenio 169 sobre los Pueblos Indígenas y Tribales. La Comisión señaló que el Gobierno paraguayo nunca informó a la OIT, sobre si las inspecciones requeridas se habían efectivamente llevado a cabo. El representante del Gobierno de Paraguay subrayó entonces que su país aceptaría la asistencia técnica de la OIT al respecto.

A través del presente informe, la OIT pretende dar respuesta a la petición del Gobierno de Paraguay de establecer de manera objetiva los hechos relativos al trabajo forzoso y la discriminación que sufren los indígenas en el Chaco paraguayo. El informe elaborado por los consultores Alvaro Bedoya Silva-Santisteban y Eduardo Bedoya Garland, constata la existencia de trabajo forzoso, a la vez que describe y analiza relaciones de trabajo - basadas en muchos casos en una servidumbre por deudas - en estancias de carácter tradicional, que practican una ganadería extensiva de muy bajo nivel tecnológico, localizadas en regiones remotas del Chaco de Paraguay. Este tipo de trabajo forzoso, es a menudo una manifestación de un patrón más amplio de discriminación hacia los indígenas. Es importante señalar, que el trabajo forzoso existe en una minoría de las haciendas del Chaco.

Deseamos en todo caso, felicitar al Gobierno del Paraguay por su apoyo en la elaboración de este documento, y por su compromiso para actuar en la erradicación del trabajo forzoso. Tras el desarrollo de la investigación, se ha abierto una vía de diálogo sobre este tema entre la OIT y las autoridades del país. A solicitud del gobierno paraguayo, durante la segunda semana de Abril 2005, se realizaron tres talleres dirigidos a empresarios, a trabajadores indígenas y no

indígenas, y a inspectores laborales donde se presentaron los resultados del presente estudio. Todos manifestaron su rechazo y su censura moral a la reproducción de dicha modalidad de trabajo forzoso, y han ofrecido su colaboración para lograr su erradicación definitiva. Por su parte, los inspectores que se han desplazado al terreno, también presentaron las conclusiones de sus investigaciones, confirmando la existencia del sistema de servidumbre por deudas para algunos trabajadores y de una serie de incumplimientos del Código Laboral de Paraguay. El Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, ha remarcado la necesidad de contar con una oficina del Ministerio de Justicia y Trabajo en la zona del Chaco para facilitar el acceso a la información, así como para la realización de consultas y denuncias, y para la presentación de libros laborales de tenencia obligatoria.

Se ha demostrado, que existe un consenso en el Paraguay sobre la posibilidad de solucionar el problema del trabajo forzoso a través de la colaboración entre el Gobierno y los actores sociales. La OIT está dispuesta a proporcionar la cooperación técnica necesaria para la elaboración, así como para la implementación de una estrategia eficaz contra el trabajo forzoso en Paraguay.

Roger Plant
Jefe del Programa Especial de Acción para
Combatir el Trabajo Forzoso, OIT
Julio de 2005, Ginebra

Agradecimientos

El presente trabajo fue realizado bajo la dirección de Patrick Belser, economista de la Oficina Internacional de Trabajo, del Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso, a quién el equipo consultor agradece el continuo apoyo y aliento durante la elaboración del estudio. Asimismo, agradecemos a Andrés Marinakis, director a cargo de la Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina en Santiago de Chile, su firme apoyo a la investigación, así como a Guillermo Pérez, especialista principal de Normas Internacionales del Trabajo en la OIT Santiago de Chile. En Paraguay, obtuvimos el apoyo institucional de Verónica López, asesora en Normas Internacionales del Viceministerio de Trabajo, así como también de numerosos trabajadores indígenas, empresarios, funcionarios de Estado, intelectuales y profesionales que nos proporcionaron de manera anónima información sumamente valiosa. De igual manera, agradecemos a María Luz Vega su lectura y recomendaciones, y a María Ángeles Palmí, su excelente revisión y edición del texto. Finalmente, agradecemos a Martha Mora su labor de traducción del texto del inglés al castellano.

El Tembi'ûre ñamba'apo ñande tembiguaivéva
Por la mera comida trabajamos nosotros los más dependientes
Dicho tradicional guaraní

Resumen Ejecutivo

El Chaco paraguayo alberga a quince de los veinte grupos étnicos indígenas identificados en el Censo Indígena 2002. Este estudio se ocupa principalmente de las condiciones laborales de siete de estos grupos, específicamente de los: Nivaclé, Enlhet Norte, Enxet Sur, Angaité, Sanapaná, Ayoreo y Guaraní Ñandeva. Estos siete grupos han sido seleccionados debido a que sus miembros suelen sufrir trato discriminatorio, o ser víctimas de servidumbre por deudas, y esto, tanto en asentamientos urbanos como rurales.

El estudio revela que la discriminación sufrida por los trabajadores indígenas en décadas anteriores, continúa siendo una realidad hoy en día. Los problemas laborales a los que se enfrentan los trabajadores rurales indígenas, particularmente en las estancias tradicionales, son aún muy serios. En las referidas unidades productivas, la discriminación que sufren los trabajadores indígenas a todos los niveles, constituye parte de la realidad cotidiana, y va desde recibir una paga mucho menor que los trabajadores blancos, hasta no permitirles ni siquiera compartir el mismo pozo de agua que sus compañeros no indígenas.

Los trabajadores temporales y permanentes en las estancias sufren una subestimación sistemática de su trabajo, y no tienen más remedio que aceptar un sobrepago en los alimentos y suministros que están obligados a comprar en el almacén del rancho. Los trabajadores temporales que terminan una “*changa*” - trabajo de corto plazo desbrozando campos o recolectando la cosecha - una vez efectuados los descuentos por las compras de suministros en el almacén, tienen pocos o ningún ingreso monetario tras varias semanas o meses de trabajo. Para los trabajadores permanentes, generalmente empleados como *playeros*, y para los empleados del servicio doméstico, este proceso conduce muy a menudo a la creación de deudas que pueden provocar la retención directa o indirecta del trabajador en contra de su voluntad. Tanto trabajadores temporales como permanentes, aunque con distintos niveles de intensidad y duración, pueden sufrir la modalidad de trabajo forzoso conocida como servidumbre por deudas. Mientras existe la deuda, el trabajador difícilmente puede buscar trabajo en otra estancia o adquirir préstamos en un mercado de crédito moderno y abierto (éste no existe en la zona). Un total de 8,000 trabajadores indígenas podrían ser víctimas de esta forma de trabajo forzoso.

Los dos Convenios internacionales relativos al trabajo forzoso han sido ratificados por Paraguay hace varias décadas. En 1967, Paraguay ratificó el Convenio 29 sobre Trabajo Forzoso y en 1968 adoptó el Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. En 1993 también ratificó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales. A pesar de ello, existe un desconocimiento importante de las normas internacionales del trabajo, incluso por parte de los responsables de la aplicación de la Ley. El informe recomienda a las autoridades de Paraguay y a los actores sociales, dar al problema del trabajo forzoso la importancia que merece. Se sugiere, entre otras cosas, elaborar un plan de acción para la erradicación del trabajo forzoso con el objetivo de eliminar las modalidades de servidumbre por deudas en el Chaco y reducir la discriminación que sufren los pueblos indígenas.

1. Introducción

El Paraguay se encuentra actualmente en una etapa de cambio por lo que respecta a su desarrollo económico. Después de treinta y cinco años de dictadura durante la cual se diseñó una política económica basada en la exportación de productos primarios - principalmente ganado, madera, algodón y soya - hoy en día el Paraguay cuenta con un floreciente sector servicios. Mientras que la agricultura y la producción ganadera representan menos de un cuarto del Producto Bruto Interno (PIB) del país, los servicios - incluyendo el comercio y el sector financiero - suponen más del 50% de éste.

Aún así, las fibras de algodón, la soya, los aceites vegetales, el ganado y la madera, todavía constituyen la inmensa mayoría (80%) de las exportaciones paraguayas (PNUD 2003, 83). Es más, el 42% de la Población Económicamente Activa del país (PEA), reside en áreas rurales donde el 70.1% de hombres y el 49.5% de mujeres, son empleados en la industria agrícola y ganadera (Gatica y Carrera 2002). Aunque destacan los adelantos financieros y tecnológicos en los centros urbanos como Asunción y Ciudad del Este, una porción considerable y económicamente significativa de la población, mantiene un estilo de vida tradicional, orientado hacia la agricultura. De hecho, este desarrollo económico se ha concentrado sobre todo en el Oriente, la parte del país que se encuentra ubicada al este del río Paraguay, mientras que la economía en el Chaco occidental, continua dependiendo de la agricultura y de la crianza de ganado en las estancias, muchas de ellas con medios de producción tradicionales.

Estas diferencias también son patentes en el mercado laboral. Además de gozar de sueldos más elevados, los trabajadores que se dedican a los servicios, también disfrutan de mejores condiciones de trabajo y de una mayor protección legal. En un reciente análisis del mercado laboral paraguayo, Gatica y Carrera (2002) concluyeron que:

...en Paraguay existe un mercado dual, con unos pocos trabajadores que disfrutan de un conjunto básico de derechos y oportunidades y otro mayoritario que carece de ellos (por no tener educación, por vivir en áreas rurales, por ser auto-empleado y/o por no contar con contrato de trabajo).

La población indígena del Paraguay (87,099 personas) representa tan sólo el 1.7% de la población nacional (5,183,080) (DGEEC 2003:13), sin embargo, constituye un segmento marginado dentro del mercado laboral. Los indígenas son particularmente vulnerables en el Chaco occidental. En las áreas urbanas se hallan aislados en los “barrios obreros”, y en las zonas rurales, viven en las estancias remotas (ranchos ganaderos) y en las colonias agrícolas. En la región del Chaco, la población indígena, debido a la situación que vive de carencia de tierras, desempleo y bajo nivel educativo - 51% de la población indígena es analfabeta - (Censo Indígena 2002) se ha convertido en una fuente de mano de obra barata y que sufre en muchos casos, la modalidad de servidumbre por deudas.

Recientemente, numerosos representantes del gobierno y de la industria han señalado que la modernización de la economía paraguaya ha provocado una reducción de la demanda de mano de obra indígena. En los ranchos ganaderos y en las compañías de construcción urbanas, los patrones están contratando cada vez más, en lugar de a indígenas, a paraguayos blancos que han recibido educación formal. Un importante ganadero en el Chaco occidental, ha apuntado en este sentido: “Lo que a mí me conviene como administrador es un empleado más capacitado. Y al indígena no se lo capacita es para nosotros más conveniente conseguir

personal más capacitado en el lado oriental del país”. De hecho, antropólogos y economistas han notado que los indígenas están menos solicitados tanto en los mercados laborales rurales como en los urbanos (Renshaw 1996; Delporte 1998).

Sin embargo, sería equívoco afirmar que la modernización de la economía paraguaya al desplazar a los trabajadores indígenas, ha eliminado los abusos laborales cometidos contra ellos. En las áreas urbanas del Chaco, los trabajadores indígenas - establecidos en y alrededor de los centros urbanos de las colonias menonitas de Loma Plata, Filadelfia y Neuland - denuncian la discriminación en el trato y en el pago que reciben de sus patrones. Los trabajadores indígenas urbanos representan para las industrias locales un ejército de reserva de mano de obra barata, no cualificada. Son contratados generalmente como trabajadores temporales y aunque en ocasiones tienen contratos teóricamente permanentes, son despedidos de sus puestos con una frecuencia alarmante. A través de la contratación temporal, los patrones eluden la obligación de cumplir con el pago de los correspondientes beneficios que las leyes paraguayas garantizan a los trabajadores permanentes.

Los problemas laborales a los que se enfrentan los trabajadores rurales indígenas, particularmente en las estancias tradicionales del Chaco, son aún mucho más serios. En las referidas unidades productivas, la discriminación que sufren los trabajadores indígenas a todos los niveles, constituye parte de la realidad cotidiana, y va desde recibir una paga mucho menor que los trabajadores blancos, hasta no permitirles ni siquiera compartir el mismo pozo de agua que sus compañeros no indígenas. Los trabajadores temporales y permanentes en las estancias sufren una subestimación sistemática de su trabajo, y no tienen más remedio que aceptar un sobreprecio en los alimentos y suministros que están obligados a comprar en el almacén del rancho. Para los trabajadores temporales que terminan una “*changa*” –trabajo de corto plazo desbrozando campos o recolectando la cosecha - esto significa que, una vez efectuados los descuentos por las compras de suministros en el almacén, y después de varias semanas de trabajo, les queda poco, o nada de su salario. Eventualmente, ello también puede implicar para los trabajadores temporales, prolongar su trabajo en las estancias ganaderas, por haber solicitado más créditos o más “provistas” (canasta básica de bienes de subsistencia) en el almacén. Para los trabajadores permanentes, generalmente empleados como *playeros*, y para los empleados de servicio doméstico, este proceso conduce muy a menudo a la creación de deudas permanentes, las cuales, pueden provocar la retención directa o indirecta del trabajador en contra de su voluntad.

Así, tanto trabajadores temporales como permanentes, con distintos niveles de intensidad y duración, son susceptibles de ser víctimas de la modalidad de trabajo forzoso denominada servidumbre por deudas. Mientras existe la deuda, el trabajador difícilmente puede buscar trabajo en otra estancia o adquirir préstamos en un mercado de crédito moderno y abierto (éste no existe en la zona), ello eventualmente, les permitiría pagar dichas deudas y convertirse en trabajadores libres.

Como Chase-Sardi (1990) señala, los rancheros:

Pagan en especie, provistas y ropas, que tienen precios tan elevados que el indígena, en realidad, cobra una parte ínfima de lo que tiene en su haber. Se les abren créditos y se les incentiva a usarlos, pero como no saben controlarlos, se hallan tan endeudados que para pagarlos quedan entrampados, por la comida, el resto de sus vidas.

Aunque esto se escribió hace quince años, existen pruebas de que la servidumbre por deudas, sigue existiendo hoy en día con innegables beneficios para los patrones. A través de la

creación sistemática de deudas en los trabajadores, los patrones apenas desembolsan dinero en efectivo, ahorrándose miles de dólares cada año. Lamentablemente, dicha práctica empobrece y endeuda a una considerable porción de la fuerza de trabajo, garantizando su disponibilidad como fuente de mano de obra barata y sometida, con una notoria pérdida de libertad.

A pesar de que la modernización de la economía paraguaya puede haber llevado a una disminución en la demanda de mano de obra indígena, el mencionado proceso, no ha extinguido las relaciones laborales verticales y discriminatorias que de manera permanente ha sufrido la fuerza de trabajo indígena en muchas regiones de América Latina. Por el contrario, la discriminación en todos los aspectos, la subestimación de su trabajo y en algunos casos el trabajo forzoso, persisten con notable frecuencia y con diferentes grados de intensidad en los sistemas laborales de las regiones urbanas y rurales del Chaco occidental del Paraguay.

A través de una combinación de investigación en los archivos y de trabajo de campo, este estudio explora las relaciones laborales de una serie de grupos indígenas en las regiones urbanas y rurales del Chaco paraguayo. Tras un detallado análisis de la situación laboral observada tanto en el mercado laboral urbano como rural, el presente documento investiga el contexto histórico (década del noventa) e institucional en el que se producen hoy estos fenómenos.

2. Metodología

Aunque este estudio se centra en las condiciones laborales de los trabajadores indígenas en el Chaco occidental, es importante apuntar que la población indígena se extiende a lo largo de todo el Paraguay. De hecho, el Censo Indígena más reciente determinó que por primera vez en la historia, el 50.7% de la población indígena del Paraguay reside en el Oriente (DGEEC 2003). Es más, nuestros cálculos en la Sección 6 de este informe, sugieren que un número importante de los indígenas que trabajan en las estancias, trabaja en el oriente paraguayo.

La decisión de centrar la investigación en los indígenas del Chaco obedece a dos razones fundamentales. En primer lugar, existen pocos estudios exhaustivos sobre las condiciones laborales de los indígenas en el Oriente, sin embargo, sí se registra un volumen importante y creciente de literatura sobre los indígenas del Chaco - incluyendo a Chase-Sardi (1990), Kidd (1994), Renshaw (1996) y Zanardini y Biedermann (2001) - que demuestra que éstos, sufren una serie de abusos, que van desde salarios por debajo del mínimo establecido, hasta la servidumbre por deudas. En 1997, la denuncia de *Anti-Slavery International* acerca de la explotación de los indígenas Enxet en el Bajo Chaco llamó la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que a su vez remitió esta información al gobierno paraguayo. El presente estudio ha servido, en parte, para efectuar un seguimiento de los hallazgos de estas publicaciones previas.

En segundo lugar, aunque el Chaco puede albergar a algo menos de la mitad de la población indígena del Paraguay (49,3%), la concentración de indígenas es bastante mayor en el Chaco que en el Oriente. En el primer caso, los indígenas constituyen el 31% de la población total, mientras que en el segundo, sólo conforman el 0.9% de la población total. En el Paraguay oriental, los departamentos con un porcentaje más alto de habitantes indígenas son: Amambay (12.1%), Canindeyú (11.1%) y Caaguazú (8.0%), en tanto que Presidente Hayes y Boquerón - los dos departamentos que son objeto de este estudio - cuentan con minorías indígenas más numerosas (22.8% y 22.9%, respectivamente). Mientras que la población indígena en el

Oriente se halla dispersa a lo largo de los distintos departamentos, el Chaco alberga a una muy visible y concentrada fuerza de trabajo indígena.

2.1. Área Objetivo y Población

El Chaco se encuentra muy escasamente poblado, si bien representa más del 60% de la superficie total del Paraguay, en esta área sólo habita el 2.5% de la población nacional. Geográficamente, el Chaco se halla dividido en tres áreas: el Bajo Chaco, el Chaco Central y el Alto Chaco. De estos tres, el Alto Chaco - generalmente definido como el área occidental de Mariscal Estigarribia - es el que se halla menos poblado y el que cuenta con un menor desarrollo industrial. El Alto Chaco recibe aproximadamente 400 mm de lluvia al año, caracterizándose por sus tierras pobres para la agricultura. Actualmente se halla principalmente ocupado por puestos militares y ranchos ganaderos (Renshaw 1996, 31, 36). Es en el Chaco Central y en el Bajo Chaco, las dos áreas que son el centro de nuestra investigación, donde existe mayor actividad económica. Ambas áreas se extienden a lo largo de los departamentos de Boquerón y Presidente Hayes.

El Bajo Chaco es un área ubicada al sudeste de una línea que se extiende desde General Díaz en el sudoeste, hasta Pozo Colorado, pasando a través de Bahía Negra en el nordeste. La región está principalmente constituida por una sabana escasamente poblada y tierras pantanosas con un limitado número de centros urbanos o semiurbanos, incluyendo Villa Hayes en el sudeste, Pozo Colorado en la Ruta Transchaco y una serie de asentamientos indígenas establecidos por los misioneros anglicanos, incluyendo Makthlawaiya, El Estribo y Sombrero Pirí. Se trata de un espacio donde se desarrolla la ganadería extensiva con 900mm de lluvia anualmente y donde también se encuentran numerosos establecimientos agrícolas (Renshaw 1996, 48). La población indígena del Bajo Chaco se halla principalmente asentada en comunidades indígenas independientes, muchas de ellas adyacentes a las pocas carreteras existentes en la región. En la zona, los indígenas a menudo encuentran empleo temporal o permanente como playeros o como empleados de servicio doméstico en las estancias.

El Chaco Central puede delinarse creando un cuadrado con Mariscal Estigarribia en la esquina noroeste y Sombrero Pirí en el sudeste. El Chaco Central alberga a una población menonita de 16,480 personas, aproximadamente el 32% de la población total de la región (Asociación de Servicios de Cooperación Indígena Menonita - ASCIM 2002). La comunidad menonita se halla asentada en y alrededor de las colonias agrícolas de Menno, Fernheim y Neuland y sus respectivos centros urbanos: Loma Plata, Filadelfia y Neuland. Estas tres colonias proporcionan la actividad económica principal de la región, particularmente la crianza de ganado para la carne y productos lácteos. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, las colonias cuentan con más de 800,000 cabezas de ganado, aproximadamente el 10% del total nacional (PNUD 2003, 104). Algo menos de la mitad de la población indígena en el Chaco Central (unas 11,200 personas) viven en las once comunidades indígenas establecidas con el apoyo de la organización menonita Asociación de Servicios de Cooperación Indígena Menonita (ASCIM). El resto de la población reside en las comunidades indígenas independientes y en barrios obreros en los alrededores de Loma Plata, Filadelfia y Neuland. Dentro de estos poblados, los indígenas buscan trabajo como mano de obra no cualificada en los sectores del transporte, la construcción o en el servicio doméstico. Fuera de estas áreas urbanas, los indígenas apoyados por ASCIM y aquellos provenientes de las comunidades independientes, buscan trabajo en la región en las estancias manejadas por capitales privados.

El Chaco alberga a quince de los veinte grupos étnicos indígenas identificados en el Censo Indígena 2002. Este estudio se ocupa principalmente de las condiciones laborales de siete de estos grupos, específicamente de los: Nivaclé, Enlhet Norte, Enxet Sur, Angaité, Sanapaná, Ayoreo y Guaraní Ñandeva. Estos siete grupos han sido seleccionados debido a que sus miembros suelen sufrir trato discriminatorio o ser víctimas de servidumbre por deudas, y esto, tanto en asentamientos urbanos como rurales.

La selección de estos siete grupos étnicos, no implica que no existan otros grupos indígenas sujetos a discriminación, explotación o al trabajo forzoso. Por el contrario, como se verá en la Sección 7, varios grupos étnicos indígenas en el Oriente, específicamente los Pái Tavytera, Mbyá y Avá Guaraní, parece que padecen de la misma servidumbre por deudas, al igual que los pobladores indígenas de la parte occidental. Por tanto, esta investigación debe tomarse como una muestra de la población indígena sujeta a explotación.

2.2. Trabajo de Campo e Investigación en los Archivos

El trabajo de campo se llevó a cabo en tres zonas: en Asunción, la capital del Paraguay; en Filadelfia, el centro urbano de la colonia Menonita Fernheim en el departamento de Boquerón, y en San Fernando, Makthlawaiya y Sawhoyamaxa, todas comunidades indígenas Enxet Sur en el departamento de Presidente Hayes.

Las entrevistas en Asunción realizadas por el equipo consultor, tuvieron como objetivo conocer las opiniones y las actividades de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan en el Chaco. Se mantuvieron entrevistas con diversos funcionarios de alto rango y con consejeros del Viceministerio de Trabajo, del Viceministerio de Justicia y del Instituto Nacional del Indígena (INDI), las tres agencias responsables de vigilar los aspectos laborales y los problemas de tierras concernientes a las poblaciones indígenas. Cabe resaltar, que las instituciones estatales nos facilitaron todo tipo de información y datos que solicitamos. En todos los casos, los funcionarios estatales entrevistados mostraron gran preocupación y sensibilidad respecto al tema del trabajo forzoso, aunque muchos de ellos confundían trabajo no libre con malas condiciones de trabajo. Asimismo, se entrevistó al Consejero Técnico de Asuntos Indígenas de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), quién nos proporcionó información sobre dichos grupos poblacionales, que no se halla directamente disponible en el censo publicado. Igualmente, se consultó y entrevistó a representantes de distintas ONG dedicadas a proteger los derechos laborales y los territorios que la ley paraguaya garantiza a los indígenas. De igual manera, se entrevistó a determinados empresarios ganaderos muy críticos con las condiciones de trabajo existentes en las estancias ganaderas tradicionales. Finalmente, se realizaron entrevistas a representantes de varios organismos de las Naciones Unidas, incluyendo a la OIT, PNUD y UNICEF.

Las entrevistas en las comunidades indígenas de San Fernando, Makthlawaiya, y Sawhoyamaxa, se realizaron durante varios días con el apoyo de diversas instituciones. En las comunidades se celebraron diversas reuniones tipo asambleas, con grupos de entre 5 y 20 miembros de las mismas, para conocer las condiciones de trabajo en los ranchos ganaderos cercanos, ya que éstos constituyen una importante fuente de reclutamiento de indígenas en el Bajo Chaco. Las tres comunidades se dedican a una limitada agricultura de subsistencia, debido a la falta de tierras y a la pobre calidad de los suelos.

Las entrevistas en Filadelfia y sus alrededores pretendían, por un lado, conocer la situación del mercado laboral, tanto urbano como rural; y, por otro lado, investigar las formas

de reclutamiento de mano de obra y averiguar si se daba el sistema de servidumbre por deudas, así como constatar la presencia (o ausencia) de un marco gubernamental adecuado para responder a los abusos laborales. Las entrevistas a los trabajadores urbanos fueron llevadas a cabo en los denominados barrios obreros de Filadelfia, y específicamente dirigidas a indígenas Nivaclé, Guaraní Ñandeva y Ayoreo. Asimismo, fueron entrevistados numerosos trabajadores rurales y líderes indígenas de las comunidades cercanas apoyadas por ASCIM: Nivaclé Unida (Nivaclé) y Yalve Sanga (Enlhet Sur), al igual que representantes de ASCIM y de la Fundación Indígena para el Desarrollo Agropecuario (FIDA), las dos organizaciones indígenas menonitas dedicadas a la creación y desarrollo económico de nuevas comunidades indígenas. En Filadelfia, se sostuvieron entrevistas con funcionarios de la Fiscalía, del Juzgado Penal de Garantías y de la Oficina de Asuntos Indígenas de la Gobernación, entidades encargadas de identificar y dar seguimiento a los abusos laborales que se cometen en la región. Finalmente, se llevaron a cabo varias entrevistas con el personal de las ONG que trabajan en el área como: Pro Comunidades Indígenas (PCI), Comisión por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas de Paraguay (CAPI) e Incentiva Amotokodie. En términos generales, se entrevistó a un total de 120 personas, la mayoría de las cuales se mantienen en el anonimato. En la mayor parte de las entrevistas realizadas a los trabajadores, la o las personas entrevistadas solicitaron explícitamente permanecer en el anonimato. En otros casos, la iniciativa la tuvo el equipo consultor que se comprometió a no publicar sus nombres, sobre todo cuando algunos trabajadores eran reticentes a proporcionar información.

Las entrevistas realizadas a los trabajadores indígenas eran abiertas, y buscaban indagar sobre: a) las formas de reclutamiento en las estancias ganaderas; b) las condiciones de trabajo; d) el nivel de los salarios y la frecuencia de pago de los mismos; e) el origen de las deudas adquiridas y las formas de pago; f) el trabajo de la familia en la estancia; g) los lugares o almacenes donde se adquiría la denominada “provista”; h) el control de ingreso y salida de comerciantes a las estancias; i) la libertad de movimiento en las estancias; j) las posibilidades de asalariarse libremente en otras estancias ganaderas; k) la existencia o ausencia de instituciones que proporcionan servicios crediticios modernos; l) las distancias existentes entre las estancias y los centros urbanos o semiurbanos.

La investigación en los archivos fue llevada a cabo en Buenos Aires y Asunción. En Buenos Aires, los esfuerzos de investigación se centraron en obtener datos laborales y económicos a nivel macro, de los recursos disponibles en la anterior biblioteca regional de la OIT. En la visita se obtuvo información relativamente antigua, pero muy valiosa. En Asunción, se realizó una amplia e intensa búsqueda de material etnográfico y de datos disponibles en las bibliotecas del PNUD, UNICEF, OIT, Universidad Católica y Centro de Documentación y Estudios (CDE). El presente estudio se ha visto facilitado en gran medida, por la reciente realización del Censo Indígena 2002 que contiene numerosos y útiles datos sobre la situación laboral de los indígenas paraguayos. Estos datos públicos, al igual que la información proporcionada por el Coordinador Nacional del Censo, se utilizará en la sección 7 para proporcionar lo que creemos que puede ser una cifra bastante aproximada de la población indígena víctima de trabajo forzoso.

En general, la información utilizada en las secciones 3 y 4 de este informe - que analizan los abusos laborales sufridos por los trabajadores indígenas, tanto rurales como urbanos - es resultado, tanto de material de primera mano recogido durante las entrevistas de campo mencionadas, como de análisis previos de estos fenómenos esbozados en la literatura antropológica y económica existente. De estos últimos, resultan especialmente valiosos los trabajos de Stephen Kidd (1994) en *Los Indígenas Enxet: Condiciones Laborales* y el de John Renshaw (1996) en *Los indígenas del Chaco Paraguayo*. A pesar de que ambas publicaciones

no son particularmente recientes, los autores identifican y describen un fenómeno que, como nuestro estudio ha mostrado, continúa existiendo hoy en día.

3. Discriminación en los Mercados Laborales Urbanos

De los siete grupos étnicos objeto de este estudio, los Nivaclé y los Enlhet Norte tienen las tasas de asentamiento urbano más elevadas, con 25.2% y 24.4% de su población asentada en áreas urbanas (DGEEC 2003, 14)¹. Ambos grupos han establecido comunidades indígenas en Filadelfia, comunidades que además de estar superpobladas, están desprovistas de los principales servicios públicos. Por ejemplo, la comunidad Nivaclé no tiene ni una sola línea telefónica para una población de 2,004 habitantes. Ambas comunidades se encuentran en las afueras de Filadelfia, aproximadamente a un kilómetro del centro de la ciudad.

Sin embargo, si comparamos a los Nivaclé y a los Enlhet Norte que viven en Filadelfia con los indígenas Ayoreo, Angaité y Guaraní Ñandeva que han llegado más recientemente a la ciudad, podemos afirmar que los primeros se encuentran en condiciones bastante mejores. Estos últimos viven en la “Casa Pasajera”, inicialmente construida como un albergue temporal para trabajadores y líderes indígenas de paso por Filadelfia² y que se ha convertido luego, por un lado, en un barrio extremadamente pobre que da cabida a varios cientos de personas en condiciones infrahumanas y, por otro lado, en un campamento donde residen grupos de trabajadores que son eventualmente reclutados para realizar trabajos, que en algunos casos pueden dar lugar a situaciones de servidumbre por deudas o trabajo forzoso. La mencionada Casa Pasajera, está compuesta por tres pabellones al aire libre con suelos de concreto. Los residentes de dicho lugar viven en carpas de lonas plastificadas, cajas de cartón de embalaje y material de deshecho y carecen de los más elementales servicios públicos. Los aproximadamente 400-500 residentes cuentan sólo tres letrinas y no tienen con electricidad, además de tener un acceso esporádico al agua potable. Recientemente, el pozo de agua considerado como público - suministrado por la Dirección de Asuntos Indígenas de la localidad - permaneció seco durante varios días³.

Habitualmente, se observan vehículos de los patrones recorriendo las comunidades indígenas y la Casa Pasajera para reclutar mano de obra indígena, básicamente no calificada, para que trabaje en los ranchos ganaderos, en obras de construcción o en otras actividades.

3.1. Desempleo

Aunque siempre hay patrones buscando reclutar indígenas, el desempleo es endémico en los barrios obreros de Filadelfia. Si bien las tasas de desempleo para los indígenas Nivaclé y Enlhet Norte son de 9.4% y 11.4%, respectivamente - lo que significa que se ubican dentro de los márgenes de desempleo urbano nacional que es de un 10.1% - existen razones para considerar que las cifras de desempleo del Censo Indígena del 2002 podrían estar

¹ Los indígenas Guaraní Occidental, también residentes en el Chaco, tienen un porcentaje aún más elevado de asentamiento urbano (29.4%). Si bien ellos no forman parte de este estudio, numerosas fuentes indican que se trata del grupo indígena más privilegiado en el Chaco y que por lo tanto no sufriría el mismo grado de explotación que los indígenas de otros grupos étnicos.

² Cabe decir que fueron entrevistados los actuales líderes Ayoreo y Guaraní Ñandeva, residentes temporales o permanentes en la denominada Casa Pasajera.

³ Funcionarios de la Dirección explicaron que, como la Casa Pasajera no estaba formalmente titulada como una comunidad indígena, ellos no podían proporcionarles ninguno de los programas de apoyo (educacional, nutricional, etc.) que se les concede a las comunidades indígenas establecidas Nivaclé, Enlhet Norte y Guaraní, siendo únicamente factible que se les suministre agua al asentamiento (Juan Carlos Irala, entrevista del equipo consultor).

subestimando, o en todo caso distorsionando, la escala real de desempleo de las comunidades indígenas (DGEEC 2003, 28, Gatica y Carrera 2002, 23). Asimismo, no existe tampoco una manera precisa de estimar los actuales niveles de desempleo de los indígenas Ayoreo, Guaraní Ñandeva y Angaité establecidos en la Casa Pasajera, una población que ha crecido de manera considerable tras la elaboración del censo.

Las posibilidades de empleo de los indígenas urbanos se encuentran negativamente afectadas por la confluencia de dos factores: el desplazamiento de los indígenas rurales generalmente a los barrios obreros urbanos, y la competencia que suponen los blancos, “los latinos” paraguayos. Renshaw (1996) señaló en los noventa, que en los ranchos ganaderos más grandes y modernos del Bajo Chaco, ha disminuido la demanda de trabajadores indígenas a favor de paraguayos blancos que son considerados más experimentados. Renshaw y Delporte (1998) señalan que los rancheros temen que los indígenas soliciten tierras y denuncien los abusos laborales que sufren, lo que lleva a muchos empleadores a expulsar de las estancias por la fuerza, a los trabajadores indígenas y a sus familias. Un alto funcionario del actual gobierno, en una entrevista efectuada por el equipo consultor, indicó que la mano de obra indígena “no es una mano de obra calificada, ni es una mano de obra preferida...el patrón ya no quiere una relación laboral con un indígena”.

Aunque muchos de los indígenas expulsados de sus trabajos en las estancias, regresan a las comunidades independientes o a las comunidades indígenas apoyadas por ASCIM, un número bastante importante de éstos, migra a los barrios obreros del Chaco Central, en busca de trabajo en la construcción, en el transporte o en la agricultura, aunque encuentran una competencia cada vez más fuerte de parte de los paraguayos blancos. Un antropólogo entrevistado reseña que hace diez o quince años, el 100% de la fuerza de trabajo en las obras de construcción era proporcionada por los indígenas; actualmente, un 30% del trabajo de construcción - generalmente, el trabajo mejor remunerado - está a cargo de los “latinos”. El referido antropólogo explica que los trabajadores migrantes blancos obtienen mejores puestos de trabajo en un contexto de libre competencia, debido a su mayor nivel de educación y al hecho de que se presentan sin una familia que mantener. Por el contrario, para los trabajadores indígenas, sus bajísimos niveles educativos no les permiten competir eficazmente en el mercado laboral.

La comunidad Ayoreo, es quizás el grupo indígena más negativamente afectado por la reestructuración de la economía paraguaya. Entre los grupos étnicos indígenas del Chaco, los Ayoreo son los que establecieron contacto más recientemente con la sociedad occidental - las primeras tribus Ayoreo dejaron la selva en 1962. Ellos debieron hacer frente al resentimiento de otros indígenas, con quienes compitieron por el empleo en las áreas rurales y urbanas (Renshaw 1996, 140-141). La comunidad Ayoreo encontró temporalmente un nicho económico abasteciendo de madera para calefacción y electricidad al Chaco Central; no obstante, cuando la central hidroeléctrica del Río Paraná empezó a abastecer el área en 1998, se encontraron sin su principal fuente de subsistencia (Zanardini 2002, 30). En la actualidad, los Ayoreo que se encuentran en la Casa Pasajera, son los más marginados de entre los pobladores indígenas de Filadelfia, siendo el único grupo indígena que recurre a la mendicidad y a la prostitución.

3.2. Discriminación en el Pago y Modalidades de Empleo

El desempleo, lógicamente, no constituye un abuso laboral, pero sirve para explicar la disposición de los trabajadores indígenas a aceptar trabajos en los que les paga menos del salario mínimo establecido. En junio del 2004, el salario mínimo mensual en el Paraguay era de 972,413 Guaraníes (168 USD) que representa un jornal de aproximadamente 36,015 Gs. (6 USD) al día. Los indígenas en los asentamientos urbanos de Filadelfia denunciaron la existencia de grandes diferencias en los jornales percibidos por los trabajos temporales, casi todos ellos por debajo del salario mínimo legal. Los indígenas Guaraní-Ñandeva y Nivaclé, que fueron entrevistados, reciben jornales de 20,000-25,000 Gs. (3.5-4 USD), mientras que los trabajadores Ayoreo afirmaron ganar por día 30,000-35,000 Gs. (5-6 USD)⁴.

Cuando son contratados como trabajadores permanentes, los indígenas generalmente reciben una paga mucho menor que sus compañeros de trabajo blancos o menonitas. Los funcionarios de la Fiscalía de Filadelfia entrevistados, estiman que los menonitas y los empleados blancos normalmente ganan salarios mensuales que oscilan entre los 3,000,000 y 4,000,000 Gs (518-691 USD) y los 900,000 y 1,000,000 Gs. (155-173 USD), respectivamente, mientras que los indígenas usualmente ganan entre 300,000 a 700,000 Gs. (52-121 USD) al mes. Los indígenas afirman además, que sus colegas blancos o menonitas ganan más por realizar el mismo trabajo. A un trabajador Nivaclé entrevistado que trabajaba contratado como chofer se le pagaban 700,000 Gs. (121 USD) mensuales, mientras que los chóferes blancos en la misma compañía ganaban 1,000,000 Gs. (173 USD). Otro trabajador Nivaclé estaba contento por haber sido contratado como mecánico por una remuneración mensual de 1,200,000 Gs. (207 USD), hasta que descubrió que todos los mecánicos no-indígenas ganaban 2,000,000 Gs (345 USD). “Los patrones pagan de acuerdo al color de la piel”, señaló el mencionado trabajador en una entrevista efectuada por el equipo consultor.

Además de negarles una paga igual por el mismo trabajo, los indígenas asentados en las áreas urbanas apuntan también las estratagemas seguidas por los empleadores que impiden que puedan beneficiarse de los derechos reconocidos en la ley laboral paraguaya. Bajo la ley paraguaya, el primer mes de trabajo es considerado como un período de prueba; tras ese primer mes, al trabajador se le debe dar una notificación de 30 días antes de ser despedido. Si un trabajador es despedido sin causa alguna después de completar un año de trabajo, se le debe pagar una indemnización correspondiente a 15 días de remuneración por cada año de trabajo. Así, los patrones contratan y despiden a trabajadores permanentes antes de que completen el año de trabajo. En este sentido, los indígenas Nivaclé, Ayoreo y Guaraní-Ñandeva establecidos en áreas urbanas, manifestaron que a ellos a menudo se les contrataba supuestamente para realizar trabajos permanentes, pero se les despedía sin razón aparente en cuestión de semanas o meses. Un antropólogo de la región señala que ha observado más de 100 casos de despidos arbitrarios u otras artimañas, a través de las cuales un patrón puede evitar pagar a los trabajadores las indemnizaciones debidas.

A pesar de que la información presentada en esta sección es básicamente anecdótica, obtenida de las entrevistas realizadas, la frecuencia con la que muchos indígenas denuncian sufrir esta discriminación, sugiere que el problema es significativo y que está extendido. Existe, sin embargo, la necesidad de llevar a cabo un estudio más profundo del fenómeno que incluya un análisis cuantitativo de la discriminación urbana en el Chaco. Hay que señalar que la discriminación descrita constituye una condición preexistente que, en gran medida, permite

⁴ Cabe señalar que se trató de una encuesta informal con una pequeña muestra de trabajadores y por consiguiente no es representativa del nivel de salarios del conjunto de los trabajadores.

explicar el desarrollo de la servidumbre por deudas en las estancias ganaderas. En ese sentido, tal y como se podrá apreciar en las próximas secciones, los problemas de discriminación sufridos por los trabajadores indígenas urbanos, son aún peores en las áreas rurales.

4. Servidumbre por Deuda en las Estancias Tradicionales

Fundamentalmente en el Chaco Central, los hacendados debido a las características de las tierras y del clima poco aptos para el desarrollo de la agricultura comercial, han centrado sus esfuerzos en la explotación ganadera para el aprovechamiento de la carne y productos lácteos (Kidd 1994, 25). En el Bajo Chaco y en el Chaco Central, a excepción de algún rancho dedicado al cultivo ocasional de algodón o de ajonjolí, la gran mayoría de estancias son ranchos ganaderos tradicionales, propiedad de paraguayos descendientes de españoles, de menonitas, o de extranjeros, fundamentalmente de europeos. Las estancias en el Chaco varían mucho en el tamaño. En el Bajo Chaco existen algunos ranchos ganaderos muy extensos, que en algunos casos tienen entre 300.000 y 500.000 hectáreas, donde se lleva a cabo la explotación intensiva de ganado. Esparcidos entre estos ranchos modernos, se ubican establecimientos más tradicionales administrados a nivel familiar y que oscilan entre las 1,000 y las 30,000 hectáreas. La distribución de la tierra en el Chaco Central es más homogénea. Allí, las estancias son en general de menos de 50,000 hectáreas (Renshaw 1996, 135-137).

En las estancias, la fuerza de trabajo está dividida entre trabajadores permanentes y trabajadores temporales. Los trabajadores permanentes del sexo masculino trabajan como estancieros - “vaqueros” - ocupándose del ganado usualmente a caballo, o como “playeros” realizando una variedad de tareas como la recolección, la tala de madera o el ordeñado de las vacas. Las empleadas permanentes del sexo femenino, desarrollan labores de servicio doméstico, como la cocina y la limpieza para el personal del rancho. Los trabajadores temporales, a veces denominados “contratistas”, normalmente realizan determinadas tareas específicas, como el desbrozado de los campos y la construcción o reparación de cercos durante un corto período de tiempo.

El trabajo permanente y temporal también varía enormemente por lo que se refiere a los beneficios que reciben los trabajadores. Tal y como establece el Artículo 169° del Código Laboral paraguayo, a los dueños de las estancias (o de cualquier establecimiento agrícola) se les obliga a proporcionar a sus empleados permanentes “carne, leche y otros alimentos básicos que en calidad, abundancia y variedad sean suficientes para la nutrición adecuada del trabajador y su familia.” Así, todos los estancieros, playeros y trabajadores de servicio doméstico (que cocinan y/o limpian para todo el personal del rancho y no sólo para una familia) tienen derecho a un salario “libre” con alojamiento incluido, mientras que a los trabajadores temporales se les paga un salario “seco”, que no incluye alimentos. Los Artículos 163° a 166° del Código Laboral, también exigen que los rancheros proporcionen a sus trabajadores permanentes hogares seguros, higiénicos y bien construidos.

Por lo general, los indígenas rara vez son contratados como estancieros, sino que normalmente trabajan como playeros, empleados de servicio doméstico o trabajadores temporales. En las estancias modernas del Bajo Chaco - donde, como se mencionó anteriormente, los indígenas están siendo desplazados por los trabajadores blancos - los trabajadores indígenas tienen más probabilidades de ser contratados como trabajadores temporales. En el Bajo Chaco, aquellas estancias más pequeñas administradas a nivel familiar, y que a menudo no pueden darse el lujo de contratar a mano de obra blanca, son las que contratan a los indígenas, tanto para trabajos permanentes como temporales. En el Chaco

Central, donde los rancheros menonitas dicen preferir la mano de obra indígena, éstos son contratados como playeros, empleados domésticos o trabajadores temporales.

4.1. Subestimación de la Mano de Obra Rural Temporal

Una modalidad de trabajo rural es la *changa*. En las estancias, este trabajo normalmente consiste en construir o reparar cercos, desbrozar los campos o sembrar pasto para el ganado. En las granjas y otros establecimientos agrícolas se contratan para ello a trabajadores temporales asalariados, principalmente durante la estación de cosecha que dura de junio a septiembre (Cruz Sánchez 1998, 313). Algunos hacendados tradicionales del Chaco - particularmente del Chaco Central - ya no se dedican a la agricultura comercial, sino a la producción ganadera de carácter extensivo, habiéndose modificado por lo tanto, la naturaleza de los trabajos temporales disponibles.

Cabe indicar que gran parte de la literatura antropológica hace referencia a la relación de favor existente entre trabajadores rurales temporales y sus patrones. No obstante, los mismos autores señalan que esta relación de favor mutuo no es más que aparente, y que el patrón dispone en realidad de una reserva de mano de obra relativamente barata. Los indígenas buscan laborar en épocas de menor demanda y los patrones les “conceden” un trabajo temporal durante el invierno con la condición de que ellos también trabajen en el verano cuando la demanda de mano de obra indígena es mayor. Renshaw, considera que dicha relación laboral es bastante más compleja y desigual de lo que parece, por dos motivos. Primero, según el autor, este sistema permite que los salarios de los trabajadores temporales permanezcan bajos, incluso durante los periodos de mayor demanda. Segundo, la obligación de realizar el trabajo durante el verano impide a los indígenas aumentar al máximo su propia producción agrícola, y por lo mismo, dicha situación los obliga “económicamente” a buscar trabajo. No se trata de reclutamiento forzoso, puesto que los trabajadores acceden libremente trabajar en las estancias. Sin embargo, la dificultad de conseguir un empleo remunerado de manera permanente y las escasas posibilidades que ofrece el mercado laboral, conducen a que los trabajadores se sientan continuamente obligados a trabajar para determinados patrones. Éstos últimos, por otro lado, disponen de dicha forma de una reserva de trabajadores.

Mientras que el trabajo de los contratistas en las estancias es normalmente pagado por día, el trabajo de la cosecha se paga por kilo de producto (algodón, maní, etc.) recogido. Kidd (1994) señala que en el año 1994 a los trabajadores temporales en las estancias del Chaco Central generalmente se les pagaban entre 6,000 y 8,000 Gs. (3-4.25 USD) al día. Fritz (1993) habla de ingresos ligeramente más altos de 4-5 USD al día para trabajadores del sexo masculino y de 2-4 USD para mujeres y niños (66). En lo referente a los ingresos de la cosecha, Kidd (1994) señala que los granjeros en el Chaco Central pagan 250 Gs. (0.10 USD) por kilo de algodón, uno de los principales cultivos comerciales de la región. Dado que la mayoría de los cosechadores recolectan entre 20 a 50 kilos al día, esto genera una ganancia de 5,000 a 12,500 Gs. (2.5-6.5 USD) al día (26)⁵.

Aunque los trabajadores temporales son pagados por día, en la práctica reciben su paga semanalmente; éste es el punto de partida para la reducción sistemática de sus ganancias. Los trabajadores rurales temporales no tienen derecho a los beneficios de los que gozan los trabajadores rurales permanentes, es decir al alojamiento y a la comida. Esto tiene dos serias consecuencias. En primer lugar, en la medida en que los trabajadores temporales no tienen

⁵ Aunque esta investigación no recoge información sistemática sobre los ingresos de los trabajadores rurales temporales, estas cifras son similares a los datos que se tienen sobre los trabajadores indígenas urbanos contemporáneos.

derecho a un alojamiento gratuito, seguro y apropiado, se encuentran a menudo viviendo en los almacenes de los productos que recolectan, o en muchos casos tan sólo protegidos bajo lonas plastificadas. En segundo lugar, aunque los patrones no están obligados a proporcionar alimentos a los trabajadores, muchos de ellos deciden hacerlo de todas formas, descontándoles éstos directamente de sus salarios. Si bien esta práctica se examinará más detenidamente en la siguiente sección, baste señalar que estos bienes son expendidos a precios exageradamente elevados, quedándoles a los trabajadores al final de la semana, muy poca o ninguna ganancia. “No sobra nada,” se quejó un trabajador Guarani-Ñandeva en una entrevista realizada por el equipo consultor. Por lo tanto, en la medida que la paga consiste casi enteramente en alimentos, los patrones no necesitan apenas dinero para pagar a sus trabajadores temporales.

En ciertos casos, las deudas de los trabajadores temporales son mayores que sus ganancias. Aunque esto no es tan común como en el caso de los trabajadores permanentes, que acumulan deudas durante varios meses de trabajo en lugar de varias semanas, no es raro para los trabajadores estacionales encontrarse en esta situación. Renshaw (1996) escribe: “No es raro que el contratista se encuentre debiendo al empleador, y en este caso, debe continuar trabajando o corre el riesgo de ir a la cárcel”. Los trabajadores temporales también pueden endeudarse en los almacenes que no son de propiedad de sus empleadores. Esto es precisamente lo que ocurrió con la población indígena Ayoreo poco después de su llegada al Chaco Central. Una vez fueron conocidos como buenos trabajadores, los almacenes locales les permitieron sacar los artículos al crédito, que:

les introdujo en un círculo de deudas, obligándolos a permanecer en las colonias menonitas para saldar el dinero adeudado; incluso los grupos de Ayoreo de la Colonia María Auxiliadora, quienes habían viajado a las colonias menonitas con la intención de quedarse sólo unas pocas semanas, terminaron residiendo casi de forma permanente, mudándose continuamente de los campos de trabajo a un campamento situado al lado de la pista de aterrizaje de Loma Plata (Renshaw 1996, 140-141).

Tal como se analizará en la siguiente sección, los problemas sufridos por estos trabajadores Ayoreo, son los mismos problemas a los que se enfrentan muchos trabajadores indígenas permanentes en las áreas rurales.

4.2. Discriminación y Servidumbre por Deuda de la Mano de Obra Permanente

La mano de obra indígena permanente en las estancias es, sin ninguna duda, la más explotada, según se ha identificado en este estudio. Esta sección explorará dos procesos simultáneos: en primer lugar, la discriminación en el pago y en el trato a los trabajadores y la servidumbre por deudas; y en segundo lugar, la sistemática subestimación y, en algunos casos, la retención de la mano de obra indígena como resultado de las deudas adquiridas. Son procesos que están estrechamente vinculados: al reducir los salarios y las provisiones que reciben los trabajadores indígenas, los empleadores inducen a una porción de esos trabajadores a incurrir en deudas en su almacén y así, un porcentaje de los mismos al estar endeudado, se verá obligado a quedarse. Estas acciones además de suponer la retención forzosa de una porción de la mano de obra indígena, también permiten a los rancheros ahorrar grandes cantidades de dinero.

Los resultados de nuestra investigación demuestran que la discriminación y la servidumbre por deudas que persisten en las estancias del Chaco no son algo nuevo, sino que más bien, encajan con la conducta del empleador previamente descrita por diversos autores.

Para demostrar la persistencia de la discriminación y la servidumbre por deudas en las dos últimas décadas, esta sección está dividida en dos sub-secciones: primero se presenta un resumen de la situación laboral de los trabajadores indígenas documentada en la literatura de inicios de la década de 1990 y después, se analiza la situación laboral actual, como resultado del trabajo de campo y de la revisión de la bibliografía publicada en los últimos tres o cuatro años.

4.2.1. La Literatura sobre Condiciones Laborales en la Década de los Noventa

De los informes existentes sobre las condiciones laborales de los trabajadores indígenas en las estancias a inicios de la década de 1990, la investigación realizada por Stephen Kidd (1994) en veintitrés establecimientos ganaderos constituye uno de los más completos estudios en la materia. En este trabajo, se nos proporciona un detallado análisis de la discriminación en el pago y en el trato a los indígenas, así como del consecuente empobrecimiento y endeudamiento de los trabajadores que necesariamente se produce como resultado de este proceso.

La discriminación documentada abarca distintos aspectos que van, desde el alojamiento hasta la provisión de alimentos y el modo en el que se fijan los salarios de los trabajadores. Mientras que los trabajadores blancos vivían cerca de la casa del administrador de la estancia, los trabajadores indígenas eran relegados a las afueras del campamento. Si los trabajadores blancos vivían en casas modernas de estructura de madera similares a la propia casa del administrador de la estancia, los indígenas normalmente vivían en pequeños ranchos de troncos de palmera que albergaban a cinco familias. En ciertas estancias además, no se permitía que los trabajadores indígenas compartieran la misma fuente de agua que utilizaban los trabajadores blancos (latinos). En tales casos, los trabajadores blancos y los administradores de la estancia, bebían agua del pozo principal y los trabajadores indígenas eran obligados a sacar agua de los arroyos o de otras fuentes más antiguas y menos accesibles, que a menudo resultaban peligrosamente contaminadas durante las sequías.

No sólo existían diferencias por lo que se refiere al alojamiento o a la falta de acceso al agua potable, sino que las diferencias en el pago eran enormes, ya que el mismo que se establecía de acuerdo a consideraciones raciales y de género. La mayoría de los analistas, remarcan que los trabajadores indígenas estaban resignados a tener sueldos peores y trabajos peor considerados como playeros o empleados de servicio doméstico, e incluso se les pagaba menos que a sus compañeros de trabajo blancos por realizar el mismo trabajo. Se documenta que en una estancia, los estancieros blancos recibían 168,000 Gs. (88 USD) al mes, mientras que los estancieros indígenas ganaban 85,000 Gs. (45 USD) por el mismo trabajo, casi la mitad del salario que sus colegas. Aunque las mujeres indígenas que trabajaban como empleadas de servicio doméstico en la estancia lo hacían las mismas o más horas que los trabajadores del sexo masculino, se demostró que en dos estancias visitadas, a las empleadas domésticas se les pagaba un 15% y un 4% del salario mínimo, respectivamente. En otra estancia comprobó que a las trabajadoras se les pagaba sólo 30,000 Gs. (16 USD) al año.

Además, las trabajadoras indígenas recibieron en todos los casos, salarios por debajo del mínimo legal. Tal y como se describirá con mayor detalle en la siguiente sección, el gobierno paraguayo establece salarios mínimos para los trabajadores en los ranchos ganaderos, un estándar que varía según el número de cabezas de ganado del rancho en cuestión. En su estudio de 23 estancias, Kidd (1994) encontró que seis de esas estancias pagaban a sus

trabajadores indígenas menos del 50% del salario mínimo, un total de diecisiete estancias pagaban menos del 100% y sólo cinco pagaron más del salario mínimo⁶.

También se ha documentado que a los trabajadores se les negaban otras protecciones salariales. Aunque los trabajadores tenían derecho a que se les incrementara un 5% del salario mínimo por cada hijo menor de 17 años, no se encontró a ningún trabajador en las veintitrés estancias estudiadas que supiera que tenía este derecho o que hubiera recibido este beneficio alguno en este concepto. A muchos trabajadores también se les negaba su derecho a vacaciones pagadas por un período de entre 12 y 30 días, dependiendo de los años de servicio. En dos estancias, se halló a trabajadores que habían laborado durante más de diez años sin tener un sólo día libre. En otra estancia, se descubrió que todos los indígenas trabajaban los domingos y sólo se les daban tres días de vacaciones al año, por Navidad y por Pascua de Resurrección.

También de los estudios analizados se deduce que los trabajadores no recibían los alimentos suficientes para ellos y sus familias, una privación que pocos trabajadores blancos sufrieron. Tal como se ha indicado anteriormente, el Código Laboral paraguayo exige a los propietarios de las estancias ganaderas que proporcionen a sus trabajadores “carne, leche y otros alimentos básicos que en calidad, abundancia y variedad sean suficientes para la nutrición adecuada del trabajador y su familia.” Esta medida se aplica a todos los trabajadores permanentes, incluyendo a los empleados de servicio doméstico que cocinan y limpian para todo el personal de la estancia (Artículos 158º, 169º). Ésta, es una protección fundamental del Código Laboral establecida con la intención de compensar el significativamente bajo salario mínimo asignado a los ranchos ganaderos.

La mayoría de trabajadores indígenas busca complementar la magra comida proporcionada cazando y pescando; sin embargo, muchos dueños de estancias prohibieron tales prácticas en los terrenos propiedad de las mismas, según han documentado distintos autores.

A esto se une el hecho de que muchos trabajadores indígenas en la década de 1990, no tenían la facultad de dejar sus estancias, ya fueran para comprar alimentos en los almacenes externos o por cualquier otro propósito. Los administradores estaban constantemente cerrando con llave las rejas de entrada de la estancia para prevenir la salida de los indígenas y la entrada de los *makateros*, comerciantes independientes que venden comida y suministros. En ciertos casos, aun cuando los trabajadores tenían permiso para dejar la estancia, carecían de la capacidad para hacerlo (por carecer de los medios de transporte necesarios para ello, por ejemplo).

Dada la escasez de alimentos, el aislamiento de los mercados externos y las estrictas prohibiciones para la obtención de alimentos a través de la caza o la pesca, los trabajadores se vieron normalmente forzados a comprar a crédito en el almacén de las estancias, la mayoría de sus alimentos y suministros básicos. En muchas de las estancias estudiadas, las deudas de los trabajadores eran iguales o ligeramente menores a sus ganancias totales. En dos estancias, los trabajadores sólo recibieron el 7% de su salario en efectivo al final del mes, lo cual significó un total de 150,000 Gs. (80 USD) al año, puesto que el resto de sus ingresos se fueron en la comida. En resumen, en el estudio de Kidd, seis de veintitrés estancias (26%) pagaron a sus trabajadores menos del 20% de sus salarios en dinero en efectivo a finales del año⁷. “Muchos indígenas se quejan que nunca reciben dinero, en absoluto,” escribe el citado autor.

⁶ Cabe señalar que estos datos reflejan el cumplimiento con el más alto de los dos salarios mínimos establecidos (+ de 4,000 cabezas de ganado). La información de los salarios en el caso de una de las estancias no se hallaba disponible.

⁷ Éstos son cálculos propios elaborados sobre la base del estudio de Kidd y de sus observaciones con relación a las estancias B, C, D, E, V y X en las páginas 20, 19, 28, 16 y 20, respectivamente.

En ciertas estancias, además de no recibir dinero en efectivo, a los trabajadores se les informó que se hallaban endeudados. Kidd cita el caso de una estancia donde supuestamente los trabajadores ganaban 160% del salario mínimo, sin embargo, todos los meses sus deudas eran mayores que sus ganancias. Aunque el autor declara que nunca encontró pruebas de que estas deudas hubieran sido utilizadas para retener por la fuerza a los obreros, reconoce que “la deuda es un hecho cotidiano en las estancias, y es utilizada como un medio más, para explotar a los indígenas”. También documenta la existencia de salarios por debajo del mínimo establecido y de compras forzosas en el almacén - mecanismos que promueven la creación de deudas en la estancia - y que son un importante medio para que los empleadores incrementen sus ganancias. Así, el mismo autor estima, que cualquier estancia ahorra anualmente 24,000 USD al pagar a sus trabajadores indígenas salarios de 51 USD, menos que el salario mínimo mensual.

Otros autores como Chase-Sardi (1990) también han documentado este fenómeno. Éste, afirma que era una práctica común para cuatro de cada cinco trabajadores indígenas, el trabajar en una estancia durante ocho o nueve meses y recibir a cambio un par de pantalones, una camisa y un par de botas. Renshaw (1996) confirma que muchos dueños de estancias se niegan a pagar a sus trabajadores en efectivo, y cita el caso de un trabajador al que se le negó su paga acumulada de 30,000 Gs. (15 USD) por considerar que esa cantidad, en opinión del administrador de la estancia, era “excesiva”. Delporte (1998) dice que “[e]n muchos casos, [a los trabajadores] no les llega el dinero, sino que su salario se reduce a un pago en víveres”.

En suma, las investigaciones sobre las condiciones laborales en las estancias en la década de 1990, demuestran que los indígenas estaban sujetos a condiciones de trabajo y de vida mucho más duras que sus compañeros de trabajo blancos, recibiendo muchos de ellos salarios más bajos por realizar un trabajo igual o similar. Los trabajadores indígenas recibieron salarios muy bajos, la mayoría de los cuales fueron pagados en alimentos y suministros básicos a los que los trabajadores tenían derecho de acuerdo con la ley. En la más detallada de estas investigaciones - la de Stephen Kidd - si bien se reconoce que la sistemática reducción de los salarios de los trabajadores y las compras casi obligatorias en los almacenes dejaban a menudo, a muchos trabajadores endeudados, no concluye que esas deudas fueran utilizadas para retener por la fuerza a los mismos, sino que en su lugar servían como un medio para reducir el pago a estos trabajadores y aumentar al máximo las ganancias de la estancia.

En la siguiente sección, se compararán estos hallazgos con las conclusiones obtenidas en las visitas de campo y en las entrevistas realizadas, así como con estudios relevantes llevados a cabo en los últimos años.

4.2.2. Discriminación y Generación de Deudas en la Actualidad

La discriminación sufrida por los trabajadores indígenas en la década de 1990 continúa siendo una realidad hoy en día. En una visita de campo a la Estancia X localizada en el Bajo Chaco, se observó a los indígenas viviendo en pequeños ranchos superpoblados mientras que los trabajadores blancos vivían en casas apropiadamente construidas cercanas al centro administrativo de la estancia. Las conclusiones de las investigaciones llevadas a cabo en los 90 respecto a la discriminación en el alojamiento fueron confirmadas en el 2001, así se escribe en una etnografía de los Angaité del Chaco:

En las estancias los Angaité viven separados de los demás peones paraguayos que los tratan con desprecio y casi siempre ni les permiten surtirse del agua del pozo de la estancia, para que no se contagien con la presencia indígena (Zanardini y Biedermann 2001, 142).

La discriminación en el trato, se extiende también al tipo de trabajo desarrollado y a las remuneraciones. Los trabajadores blancos continúan monopolizando el mejor trabajo pagado como estancieros en los ranchos ganaderos. Estos, tienen actualmente un salario “libre” que oscila entre los 500,000 y los 900,000 Gs. (87-155 USD) al mes - y que incluye alojamiento y comida. Los trabajadores que son contratados como administradores están aún mejor pagados, a veces más de 1,000,000 Gs. (172 USD) mensuales. Los trabajadores indígenas del sexo masculino entrevistados en el Bajo Chaco y en el Chaco Central señalaron que sus salarios son considerablemente más bajos, de entre 200,000 y 450,000 Gs. (35-78 USD) mensuales, y muchos trabajadores señalaron que su paga no incluye provisiones gratuitas (“seco”). También se encontraron casos de trabajadores blancos contratados como *playeros* que recibían salarios mucho más altos que los de sus compañeros de trabajo indígenas. En la comunidad Enxet Sur de Makthlawaiya, sus pobladores informaron que los *playeros* blancos ganaban 150,000 Gs. (26 USD) más al mes que los indígenas por el mismo trabajo.

Además de recibir remuneraciones más bajas que sus compañeros, los trabajadores indígenas en las estancias suelen recibir en su mayoría, salarios por debajo del mínimo legal. La ley paraguaya establece dos salarios mínimos diferentes para los obreros permanentes en los ranchos ganaderos: uno para los ranchos con más de 4,000 cabezas de ganado de 350,069 Gs. (61 USD) al mes a junio del 2004, y otro salario mínimo para los ranchos con más de 4,000 cabezas de ganado de 476,482 Gs. (83 USD). Considerando que el salario mínimo base actual para trabajadores en Asunción es de 972,413 Gs. (168 USD) - cifra que se incrementa entre un 23% y un 50% para trabajadores de algunas ramas específicas, como la de chóferes de microbús, por ejemplo - y que el costo de vida es significativamente más alto en el Chaco que en las principales áreas urbanas, el salario mínimo de los trabajadores de los ranchos es muy bajo.

A pesar de los bajos niveles salariales establecidos por el Estado, el incumplimiento con el salario mínimo es endémico - sólo un pequeño número de trabajadores indígenas entrevistados confirmaron recibir más de 350,000 Gs. (61 USD) mensuales. El personal de las ONG presentes en la región, señala que el pago por debajo del mínimo establecido es particularmente común en los ranchos más pequeños y menos accesibles, que se encuentran generalmente a muchos kilómetros de las principales carreteras de la región. Es más, parece ser que aquellos indígenas que reciben salarios más altos, no se les proporciona comida gratuita para así compensar los gastos derivados del desembolso de estos sueldos. En términos generales, el salario mínimo legal para la mayoría de los trabajadores indígenas suele ser el tope máximo y lo percibe una minoría, mientras que para los trabajadores no indígenas el mínimo legal es realmente el mínimo que suelen recibir.

De toda la mano de obra indígena permanente en las estancias, no son los *playeros* o los estancieros los que perciben los salarios más bajos, sino que son las mujeres, que a menudo trabajan como empleadas de servicio doméstico para el personal de la estancia por lo general recibiendo la paga más pobre. Generalmente, los salarios de las mujeres no llegan ni a la mitad de los de los hombres, y en muchos casos, constituyen únicamente una entrega simbólica de dinero. Una asesora de alto nivel del Departamento de Trabajo, afirma que es una práctica común que la esposa de un trabajador indígena trabaje gratis para la familia del dueño de la

estancia. Igualmente un Juez Laboral conocedor de temas indígenas, confirmó haber encontrado este tipo de casos.

El incumplimiento de las normas laborales es flagrante. Pocas o ninguna de las protecciones laborales proporcionadas por el Código Laboral son en realidad cumplidas por los administradores de las estancias. Los trabajadores entrevistados de las comunidades Enxet Sur de Makthlawaiya y Sawhoyamaxa manifestaron no recibir ninguna bonificación de fin de año, y tienen muy poco o ningún período de vacaciones. Numerosos trabajadores informaron que sólo se les deja libre medio día del domingo, en lugar de todo el día de descanso obligatorio. Un trabajador Sawhoyamaxa - que sólo había ganado 200,000 Gs. (35 USD) al mes– denunció que había trabajado durante cuatro años en una estancia sin haber tenido ni un día libre. “No me dieron ni un día libre. Ni medio día”, dijo. Este mismo trabajador dejó su puesto después de que lo hubieran dejado sin provisiones durante más de dos semanas.

Que los patrones no proporcionen a sus empleados suficiente comida, constituye quizás el mayor abuso y la falta laboral más grave que se comete contra los trabajadores. Se ha documentado que los administradores de las estancias en los noventa, daban a los trabajadores indígenas menos comida que a sus compañeros de trabajo blancos. Aunque esta investigación no pudo acumular datos comparables a nivel macro, muchos expertos entrevistados, incluyendo el personal de varias ONG, diversos empresarios ganaderos progresistas y jueces de lo laboral, manifestaron que esta práctica continúa existiendo hoy en día.

En la medida en que los alimentos que les son entregados resultan insuficientes, los trabajadores indígenas se ven obligados a buscar otras alternativas para completar su dieta, como la caza o la cosecha de alimentos en el interior de las tierras de la estancia. Sin embargo, la mayoría de trabajadores se ven obligados a comprar la comida y los suministros necesarios en el almacén de la estancia. Allí, es donde comienza la generación de deudas y el consecuente empobrecimiento que llevará a una posible retención de los trabajadores.

El Código Laboral paraguayo contempla la posibilidad de que algunos patrones paguen en especie a sus trabajadores en lugar de hacerlo en dinero en efectivo. Bajo esta modalidad, el trabajador es remunerado a través de la entrega de provistas. En la medida en que el almacén de la estancia puede ser el único lugar en muchos kilómetros a la redonda donde se vendan artículos básicos, esta opción puede resultar hasta preferible para los mismos trabajadores. El Código Laboral permite que hasta un 30% de la remuneración del trabajador se haga efectiva en especie siempre que los precios de tales artículos concuerden con aquellos del asentamiento urbano más cercano (Arts. 231º, 176º). Todas las entrevistas y la información recogida demuestran que esto no ocurre, los trabajadores están recibiendo más del 30% de su paga en especie y de productos que no son los productos alimenticios básicos que se les debería proporcionar o que ellos querrían adquirir, sino un paquete que incluye una diversidad de bienes (donde algunos no son necesariamente de subsistencia) que se cuantifica a precios exageradamente elevados, inclusive en el caso de los trabajadores permanentes que deberían estar recibiendo gratuitamente tales bienes.

Al revisar el libro general de cuentas de la estancia Y, se puede apreciar que los trabajadores indígenas que ganaban 432,000 Gs. el mes (75 USD) regularmente recibían entre 100,000 y 230,000 Gs. (17-40 USD) de esa paga en especie, es decir entre un 23 y un 53% de su ingreso total. La revisión del almacenero de un trabajador individual reveló que, por lo menos en su caso, las compras eran casi exclusivamente de comida y de artículos de primera necesidad (detergente para ropa, jabón de tocador, velas, etc.) que le fueron vendidos a precios muchos más elevados que aquellos de la ciudad de Concepción, el asentamiento urbano más

cercano. El Cuadro 1, elaborado sobre la base de nuestras entrevistas de campo, proporciona una comparación de los precios en la estancia y de los precios de los mismos productos en Concepción.

Cuadro 1. Comparación de Precios de la Estancia “Y” y Concepción

Artículo	Cantidad	Precio de Concepción ⁸	Precio de la Estancia	Porcentaje de Alza en el Precio
Arroz	1 kilogramo	3,000 Gs.	3,600 Gs.	20%
Fideos	1 kilogramo	2,500 Gs.	3,700 Gs.*	48%
Gaseosa	1 botella	2,000 Gs.	3,000 Gs.	50%
Azúcar	1 kilogramo	1,800 Gs.	3,250 Gs.*	81%
Harina de Trigo	1 kilogramo	3,500 Gs.	4,000 Gs.	14%
Detergente	½ kilogramo	5,500 Gs.	7,000 Gs.	27%
Velas	1 vela	1,375 Gs.	3,000 Gs.	118%

* Los precios marcados con asterisco son promedios.

Fuente: Entrevistas de Campo.

Tal y como se observa, se venden alimentos básicos que debían proporcionarse a los trabajadores gratuitamente, a precios encarecidos entre un 14% y un 81%. Esta práctica, no se limita a los alimentos, sino a otros artículos de primera necesidad como detergente para ropa y velas.

El cobro de precios excesivos en el almacén de la estancia no sería tan perjudicial para los trabajadores si ellos pudieran comprar sus suministros en otros lugares. El Código Laboral paraguayo estipula que no debe obligarse a los trabajadores a que compren sus suministros en el almacén de la estancia (Artículo 241°). Sin embargo, además de que la mayoría de las estancias están bastante alejadas de los asentamientos urbanos, los administradores de las mismas, recurren a una serie de mecanismos para que los trabajadores compren el grueso de sus artículos alimenticios en el almacén de la estancia y así permanezcan en ella durante más tiempo. En primer lugar, el hecho de que parte del pago sea en especie, ya obliga al trabajador a permanecer en la estancia. Además, cuanto más se hayan hinchados los precios de los productos en el del almacén, menor será para los trabajadores indígenas la disponibilidad de dinero en efectivo y también menor será la posibilidad de salir de la estancia y/o adquirir productos más baratos en otros almacenes o tiendas. A esto se añade el hecho de que numerosas estancias prohíben a sus trabajadores trabajar en sus propias chacras o parcelas de subsistencia, lo que conduce a que los trabajadores dependan de los bienes de subsistencia del almacén de la estancia ganadera. En algunos casos además, se limita la libertad de movimiento. Por ejemplo, una familia señaló que sólo se les permitía dejar su estancia una vez al año, alrededor de Navidad. Asimismo, casi la totalidad de los trabajadores indígenas entrevistados, se quejaron de que muchas estancias prohibían visitas familiares o limitaban el número de visitantes que se permitía entrar a la estancia. Todas estas medidas, lamentablemente funcionan como mecanismos que impiden que los trabajadores sean autosuficientes, les aíslan de los mercados o comerciantes externos e, igualmente, posibilitan retener la mano de obra al menos durante el tiempo que se requiera de ella. Lo que ya ocurría en los noventa, se sigue hoy reproduciendo en algunas estancias ganaderas tradicionales.

En términos generales, a un sector significativo de los trabajadores se les entrega la denominada “provista” (conjunto básico de bienes de subsistencia) como remuneración parcial,

⁸ Los precios de Concepción son los de la Casa Chaco, un almacén local que es el preferido de los trabajadores de las ONGs por sus bajos precios.

en algunos casos la entrega conforma la mayor parte del pago. No obstante, los administradores de la estancia y de los almacenes, suelen entregar menos bienes y cualitativamente peores de lo que el trabajador requiere para su subsistencia familiar, y esto, independientemente de los precios fijados por el administrador de la estancia. En numerosas estancias se entrega la provista independiente del número de hijos menores de edad, a pesar de que muchos de ellos colaboran con los padres en la ejecución de las tareas productivas. Ello obliga a los trabajadores a comprar más bienes y a iniciarse en un ciclo de endeudamiento con el almacén de la estancia que les impedirá abandonar el trabajo. Esto también significa que para el trabajador se crea la práctica de pagar la mencionada provista con su propio trabajo y no con dinero en efectivo, dada su escasa disponibilidad del mismo. Un problema adicional, es que en algunos casos, si bien no existe dinero de por medio en dicho tipo de intercambio o forma de pago, las cantidades de bienes entregadas suelen ser valoradas en términos monetarios, y en ese proceso se dan una serie de alteraciones matemáticas, generalmente a favor del empleador y en contra del trabajador indígena. Por ejemplo, el trabajador puede recibir raciones de provista cuyo valor monetario es aparentemente equivalente al 30% de su salario, y que legalmente pueden percibir en especie. Sin embargo, los trabajadores indígenas pueden fácilmente ser engañados y en la práctica reciben bienes cuyo valor real está muy por debajo del referido 30%.

En síntesis, la combinación de: 1) el pago de salarios por debajo del mínimo legal; 2) la insuficiente cantidad de alimentos suministrada a los trabajadores; 3) el sobreprecio de aquellos productos alimenticios disponibles para su compra en el almacén de la estancia; 4) el pago parcial, y en algunos casos casi total, con bienes que corresponden a la denominada “provista”; y 5) la negación a los trabajadores del acceso a los mercados externos o a otras fuentes de subsistencia, contribuye a reducir considerablemente los ingresos monetarios de los trabajadores, dejándolos con poca o ninguna ganancia neta cuando dejan su trabajo. Otros trabajadores menos afortunados, terminan endeudados. Sin embargo, el efecto más importante, es que este conjunto de mecanismos, reduce la libertad de los trabajadores. El trabajador y su familia, en ese sentido, se encuentran “atados” a una estancia ganadera tanto por el mecanismo de pago (en especie y en dinero) y como por la correspondiente generación de deudas.

El trabajador tiene que pagar las deudas con su trabajo y es casi imposible abandonar la estancia, o buscar alternativas comerciales o crediticias para comprar productos en otros almacenes o para pagar de otra forma las deudas adquiridas. En su conjunto, esto da lugar a una modalidad de servidumbre por deudas. No podemos hablar de reclutamiento forzoso de trabajadores, pero sí de la existencia de trabajo forzoso en las estancias ganaderas cuando las deudas son inmanejables y obligan en la práctica al trabajador, y en numerosos casos también a su familia, a permanecer trabajando en las mismas.

Además, aquellos que terminan su trabajo con algunos ingresos monetarios también tienen dificultades. En aquellas estancias donde se obliga a los obreros indígenas a comprar la mayoría de sus artículos alimenticios en el almacén de la estancia, los ingresos monetarios netos suelen ser escasos. Es más, aquellos trabajadores que terminan con una pequeña cantidad de dinero en efectivo al final del mes o del año, muchas veces no tienen la posibilidad de obtener ese dinero. En general, los trabajadores indígenas temerosos de sus patrones, se sienten muy incómodos reclamando sus ingresos o sus salarios atrasados. salarios atrasados. “El indígena ve al patrón con temor,” señaló el personal de campo de una ONG, “ni siquiera le hablan fuerte”. Durante una visita de campo, una trabajadora Enxet Sur nos pidió que la acompañáramos a una estancia cercana donde se le debía un salario atrasado. Aunque este miedo puede atribuirse a una antigua actitud servil de la población indígena, también puede

derivarse del hecho de que la violencia contra los trabajadores indígenas no es algo anormal. Miembros de la Fiscalía de Filadelfia estiman que reciben una o dos de tales quejas al mes.

De igual manera, resulta bastante frecuente, como ya se ha señalado, que los trabajadores terminen la temporada sin nada de dinero. Actualmente, los funcionarios de la Fiscalía de Filadelfia informan que es “normal” encontrar a trabajadores que trabajan tres o cuatro meses en una estancia y que no reciben ni una sola paga. Se ha afirmado que los trabajadores indígenas “en general no ven dinero”. Además, muchos de los trabajadores que no reciben dinero al final del mes o del año, son informados por sus patrones de que en realidad están endeudados. La Fiscalía de Filadelfia estima que en dos de cada tres casos que ellos escuchan de trabajadores que no reciben ninguna paga, el argumento de los empleadores es que esto se debe a las deudas contraídas por el trabajador. Allí donde se permite a los trabajadores hacer sus compras fuera de la estancia, no es raro que los obreros incurran en deudas en los denominados almacenes indígenas (almacenes independientes). En algunas zonas suele ser más frecuente que los indígenas se endeuden más fuera de la estancia que dentro de ella, puesto que los administradores de la estancia pueden deducirles directamente de sus salarios incluso las compras que efectúen en el almacén indígena. Aunque las deudas en los almacenes indígenas no benefician directamente a los dueños de las estancias, éstas también sirven indirectamente para retener a la fuerza de trabajo.

Incluso en los casos en los que deudas de los trabajadores no son superiores a sus ingresos, los administradores de las estancias, pueden convencer a sus trabajadores de lo contrario con gran facilidad. El nivel de educación y de analfabetismo entre los indígenas es alarmantemente bajo. Los indígenas tienen un promedio de 2.2 años de escolaridad, cinco años menos que el promedio nacional. El 51% de la población indígena es analfabeta, frente al 7.1% de la población nacional. Los Angaité, uno de los siete grupos indígenas estudiados en esta investigación, tienen un nivel de analfabetismo del 65.4%, seguido por las comunidades Sanapaná (54.7%) y Enxet Sur (53.2%). Sólo una fracción de los indígenas habla español, y en algunas comunidades, es inclusive considerado un logro aprender Guaraní, el idioma dominante en las áreas rurales del Paraguay. En este contexto, los patrones pueden fácilmente engañar a los indígenas sobre la situación de sus deudas. Además, debido a ese alto nivel de analfabetismo o bajísima escolaridad, los trabajadores indígenas difícilmente comprenden los cálculos matemáticos relativos a los adelantos en provisiones y a los correspondientes descuentos en sus salarios.

Un ejemplo de lo que les ocurrió a un grupo de seis indígenas Enxet Sur que trabajaron en la Estancia Z en el Bajo Chaco, ilustra esta situación. Por su trabajo como playeros o empleados del servicio doméstico, a dichos trabajadores indígenas se les pagaban supuestamente 50,000 Gs. (9 USD) al mes - una cantidad que constituía menos del 50% del salario mínimo. En sus veinte años de trabajo, nunca recibieron un aumento, a pesar de que en su último año de labores, sus compañeros de trabajo no-indígenas ganaban 300,000 Gs. (52 USD) por realizar un trabajo similar. En lugar de recibir su paga mensual, ellos recibían el dinero en efectivo sólo una vez al año. Cuando se les pagada, la suma normalmente era de 100,000 Gs. (17 USD), puesto que el resto de sus salarios se había ido, supuestamente, en el pago de las compras de productos alimenticios en el almacén. En dos ocasiones, se les comunicó que sus deudas eran mayores que sus ganancias y no recibieron ni un centavo después de todo un año de trabajo. Su patrón se aseguró, de esta manera, que continuaran trabajando para él, impidiéndoles que salieran de la estancia. En definitiva, trabajaban sólo para alimentarse y pagar sus deudas, un ejemplo dramático de servidumbre por deudas.

En el año 2002, estos seis trabajadores fueron despedidos sin causa alguna. Con la ayuda de una ONG, llevaron su caso al Ministerio de Justicia y Trabajo, que determinó que les correspondía un pago total de 29,000,000 Gs. (5,022 USD), 4,833,333 Gs. (837 USD) por persona, por salarios atrasados e indemnización. Poco después, los administradores de la Estancia Z se produjeron una reunión privada con los trabajadores, todos ellos analfabetos. Allí, convencieron a los trabajadores de que aceptaran un pago de 500,000 Gs. (87 USD) - el 10% de lo que les debían - en lugar de lo acordado en los tribunales. Cuando los abogados de los trabajadores intentaron invalidar este trato, era demasiado tarde, los trabajadores habían renunciado a su derecho al pago acordado, y estampando su huella en un documento preparado por el departamento legal de la estancia.

La falta de pago y el endeudamiento sufrido por los trabajadores indígenas en numerosas estancias no son accidentales, son más bien producto de un patrón deliberado de conducta por parte de determinados patrones, que incluye el pago de salarios por debajo del mínimo legal, la falta de provisión de los alimentos necesarios, los precios exageradamente elevados en los almacenes y la creación de obstáculos para el acceso del trabajador a los mercados externos y a sus sistemas tradicionales de subsistencia. Estas prácticas no han sido descritas por un solo observador en un momento determinado, sino que han sido denunciadas año tras año por una variedad de antropólogos, trabajadores sociales, funcionarios gubernamentales y hoy también por empleadores de haciendas. En su conjunto, estas prácticas constituyen lo que un juez laboral ha denominado una “vieja práctica del empresariado paraguayo”. En realidad, son prácticas propias de muchos empresarios rurales andinos o latinoamericanos ya sean ganaderos, castañeros o madereros.

El empobrecimiento y endeudamiento del trabajador resultado de este proceso beneficia a los patrones fundamentalmente de dos maneras. En primer lugar, los dueños de las estancias pueden ahorrar sumas significativas de dinero debido a los escasos pagos en dinero en efectivo y los suministros de alimentos que entregan a los trabajadores a precios exagerados, además las sumas de estos bienes les son deducidas directamente de sus salarios. En la Estancia Y, aunque los trabajadores ganan el salario mínimo, pagan entre 100,000-230,000 Gs. (17-40 USD) en alimentos, que teóricamente deberían recibir gratuitamente, y que son deducidos de sus salarios de 432,000 Gs. (75 USD). Asumiendo que los trabajadores se gastan en suministros un promedio mensual de 150,000 Gs. (26 USD) y que las dos terceras partes de esos suministros (100,000 Gs. / 17 USD) son alimentos, la estancia ahorra 17 USD por trabajador al mes, o 204 USD por trabajador al año. Si en una estancia, hay 20 trabajadores indígenas que prestan sus servicios, la cifra total ahorrada, alcanza los 4,080 USD al año en una estancia, la Estancia Y, que es uno de los ranchos ganaderos en el Bajo Chaco que mejor paga a sus trabajadores.

En segundo lugar, el empobrecimiento y endeudamiento producidos por el *modus operandi* de los ranchos, también sirve para retener y disponer de una parte de la fuerza de trabajo, algunas veces en contra de su voluntad. Aún así, Kidd (1994) en su estudio de veintitrés estancias en el Chaco no encontró prueba alguna, de que se utilizaran las deudas para retener por la fuerza a los trabajadores, aunque este autor no considera la retención indirecta, esto es, más sutil en apariencia. Si la deuda de un trabajador se ha incrementado, no necesita una amenaza explícita de su empleador para entender que debe seguir trabajando. Un profesional de una ONG afirma: “Quizás los patrones no se lo dicen explícitamente, pero ellos mismos se sienten obligados por su condición misma - por su lealtad u honestidad. O por su temor al patrón.”

Por lo que a esto se refiere, son numerosos los que afirman que la retención forzosa de los trabajadores sobre la base de las deudas incurridas está vigente en algunas estancias

ganaderas. Aunque la retención forzosa no parece ser tan común, son frecuentes las formas indirectas de retención y existen suficientes pruebas que demuestran la práctica persiste en el Chaco y quizás en otras zonas.

De hecho, la servidumbre por deudas ha llegado a inspirar una serie de dichos tradicionales y rimas en Guaraní, como ésta:

“Petey árape, mba’apohara he’i ipatronpe: / ‘Japoípy che patrón; lorito niko ohoma okévo.’ / Ha ipatron ombo hova’i: / ‘Chera’y: umivako ovevéva, / Ndaha’éi ndéicha odevéva.’”

“Un día un trabajador le dijo a su patrón: / ‘Mi patrón, terminemos de trabajar; el loro ya se fue a dormir.’ / Su patrón le contestó: ‘Hijo: ese loro tiene alas y por eso vuela, / No como tú, que tienes deudas y te quedas.’”

5. Estimados Poblacionales

Para realizar los estimados poblacionales nacionales sobre trabajadores y sus familiares víctimas de la servidumbre por deudas, hemos recurrido a dos fuentes principales. Por un lado, la información proporcionada por el II Censo Nacional Indígena de Población y Viviendas del año 2002 (publicado con fecha del 2003) y que se titula *Pueblos Indígenas del Paraguay, Resultados Finales* y, por otro lado, las entrevistas realizadas nos permiten determinar de manera aproximada la cantidad de personas que sufren las diversas modalidades de trabajo forzoso. Las cifras que trabajamos se refieren a la totalidad de las 16,398 familias indígenas censadas y que incluyen a la totalidad de los 20 grupos indígenas estudiados.

Fundamentalmente, y tal como lo hemos explicado anteriormente, los trabajadores indígenas adquieren los bienes o productos básicos (“provista”) en los almacenes de las estancias ganaderas o en aquellos almacenes administrados por indígenas y donde en numerosos casos, los administradores de las estancias mantienen un cierto control. El inicio de un proceso de endeudamiento se da precisamente, con la adquisición de dichos productos que teóricamente, en el caso de los permanentes, deberían ser entregados gratuitamente y en cantidades suficientes por los administradores de las estancias. Sin embargo, los productos que los trabajadores permanentes, y también los temporales, adquieren para cubrir sus necesidades alimenticias son vendidos a precios enormemente inflados. Otro problema adicional es la forma de pago y lo que ello implica. Aquellos que reciben la provista como parte de pago de su trabajo, o aquellos que se ven obligados a adquirir más provista en los almacenes y a pagarla con su trabajo, son los que se encuentran en las peores condiciones laborales, dado que el momento de la liquidación final o pago quincenal, no suelen recibir mucho dinero. Su escasa disponibilidad monetaria los ata a las estancias ganaderas e impide que busquen otras alternativas para adquirir sus productos. La servidumbre por deudas es parte de su relación laboral.

Según el Censo, unas 1,570 viviendas o familias (menos del 10% del total nacional), que son parte de las 16,000 viviendas indígenas que existen en territorio Paraguayo, adquirirían la “provista” a cambio de trabajo, y no existiría aparentemente una utilización de dinero. De esas 1570, unas 592 familias obtendrían dicha “provista” en los almacenes de las estancias ganaderas y 968 en los denominados almacenes indígenas u otros establecimientos comerciales (ver cuadro 2). Adicionalmente, unas 193 unidades familiares obtendrían dichos productos utilizando los sistemas de crédito en las mismas estancias, y debido a que obtienen dichos

productos a precios hinchados en exceso, los trabajadores pueden caer en un ciclo vicioso de deudas.

No obstante, cuando el pago de la provista se realiza con trabajo o con crédito, si bien se hace utilizando la mano de obra familiar, no todos trasladan y utilizan a sus familiares en las estancias ganaderas. En ese sentido, nuestro cálculo es que el 50% de los trabajadores utiliza a sus familiares en el trabajo de las estancias y un 25% adicional recurre a sus familiares de forma eventual. Por consiguiente, asumiendo que el 50% de cada familia indígena participa en la actividad económica del jefe de familia, existirían 7,109 trabajadores indígenas (tercera columna) sufriendo trabajo forzoso y otros 841 individuos con altas probabilidades de verse en esta situación, dado que adquieren a crédito las provisiones. La primera cifra de 7,109 personas, incluye a trabajadores y familiares que son pagados por su trabajo parcialmente en especie y a partir de allí, se involucran en un círculo permanente de deudas, y a aquellos que se ven obligados a pagar la totalidad de la provista con su trabajo. El segundo grupo, es decir, las 841 personas son aquellas que adquieren bienes alimenticios u otros productos a crédito en las estancias ganaderas. Cabe resaltar que inclusive en el primer grupo (7,109 personas) existen diversos grados de pérdida de libertad. Ello depende de la forma y lugar donde adquieren la provista, del nivel de aislamiento del trabajador; y de la existencia o ausencia de diferentes alternativas laborales, comerciales o crediticias. En definitiva, ambas cifras suman un total de casi 8,000 trabajadores indígenas que serían víctimas de trabajo forzoso o potenciales víctimas del mismo.

No obstante, podemos afirmar que existe otro 25% adicional de miembros familiares, respecto al total de 7,930 personas, que no están afectadas directamente pero que eventualmente, podrían verse involucradas. En este caso se trata de trabajadores hombres que dejaron a sus familiares en centros urbanos o en otras comunidades indígenas alejadas pero que podrían incorporar a sus familiares en este tipo de relaciones laborales. Ello nos daría una cifra de 1,983 personas adicionales que se encontrarían en situación de riesgo.

Cuadro 2. Estimaciones de Población Indígena Susceptible de Verse Involucrada en el Trabajo Forzoso

Modo de Recepción de los Alimentos o Provista	Número de Familias	Número de Individuos* (suponiendo que el 50% trabaja con su familia)	Total de Personas Involucradas directamente en trabajo Forzoso
Como Intercambio por Trabajo en el Almacén de la Estancia	592	2,727	7,109
Como Intercambio por Trabajo en otros Almacenes que no pertenecen a la Estancia	968	4,382	
Al Crédito en el Almacén de la Estancia	193	821	821
TOTAL	1,753	7,930	7,930

* Cálculo realizado multiplicando el número de familias por el tamaño promedio de familia (para cada grupo étnico) considerado en el Censo Indígena del 2002 (DGEEC 2003, 17). Algunas familias como los Guaná están compuestos por casi once miembros y otros como los Toba, se conforman por un promedio de 5 a seis miembros familiares. Los números fueron redondeados a la unidad más cercana.

Fuente: DGEEC 2003; Servín, entrevista del equipo consultor.

Finalmente, es importante señalar que los principales grupos indígenas afectados en las estancias del Chaco son: los Nivaclé, los Enxet Sur, los Angaité, los Sanapaná y los Guaraní Ñandeva, y en las áreas urbanas del Chaco: los Nivaclé y los Enlhet Norte. La mano de obra urbana no sufre en general trabajo forzoso, pero sí una fuerte discriminación. En las estancias del Oriente se encuentran los Pái Tavytera, los Avá Guaraní y los Mbyá, y aunque la presente investigación no se centra en estos grupos indígenas, los datos del Censo Indígena del 2002 sugieren que estos grupos pueden formar parte de la población indígena sujeta al trabajo forzoso.

6. Trabajo Forzoso, Legislación y Contexto Institucional

A continuación analizaremos el marco normativo internacional (convenios ratificados por el país) y las normas paraguayas con el objetivo de verificar su nivel de adecuación, y de detectar los vacíos legales existentes.

6.1. Desarrollo Histórico de la Legislación Nacional

Con la llegada de la democracia, se desarrolla un nuevo período político en Paraguay en el cual se van a iniciar cambios estructurales significativos, entre los que se encuentran una serie de importantes reformas legislativas. Normas que provocaron un cierto recelo por parte de algunos sectores conservadores y ciertas expectativas por parte de otros sectores. El proceso de reformas legislativas se inicia con la adopción de la nueva Constitución Nacional (1992) que contendrá una serie de derechos y garantías que no habían sido reconocidos en las disposiciones jurídicas vigentes hasta ese momento. En este contexto, se promulga en 1993 el nuevo Código Laboral, modificado posteriormente por la Ley 496 de 1995. De igual manera, se introducen cambios en el Código Penal a través de la Ley 1160 de 1997, y con la Ley 1286/98 se modifica el “Código Procesal Penal”.

A pesar de que Paraguay ha ratificado numerosos convenios internacionales, incluidos 36 Convenios de la OIT, de los cuales 34 se encuentran en vigor, el cumplimiento y la promoción de los mismos en la materia que nos interesa, es más que discutible. En general, existe un desconocimiento importante de las normas internacionales del trabajo, incluso por parte de los responsables de aplicar la ley. Por otro lado, no existe jurisprudencia o resoluciones que incorporen el contenido de los Convenios de la OIT. Las autoridades o funcionarios del Poder Legislativo y Judicial, Ministerio Público (Fiscales), u otros Ministerios dependientes del Poder Ejecutivo, desconocen en la práctica, el contenido de los textos legales internacionales relativos al trabajo forzoso y al trabajo de indígenas.

Los dos Convenios internacionales relativos al trabajo forzoso han sido ratificados por Paraguay desde hace varias décadas. En 1967, Paraguay ratificó el Convenio 29 sobre Trabajo Forzoso y en 1968 adoptó el Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. En 1993 también ratificó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales. No obstante, en la práctica esto no pasa de ser una formalidad legal.

6.2. Legislación relativa a Trabajo Forzoso

De manera similar a lo que ocurre en otros países, la Constitución Nacional es la Ley Suprema de la República, también conocida como Carta Magna. La actual Constitución Nacional se redactó y aprobó durante el período de la Convención Nacional Constituyente⁹, que por primera vez promulgó una Constitución dentro de un contexto político de libertad y de una naciente democracia. Los artículos fueron avalados por la legitimidad que la misma sociedad civil les otorgó a través de las urnas.

En el preámbulo de la Constitución aparecen unos propósitos generales:

*“El pueblo paraguayo, por medio de sus legítimos representantes reunidos en Convención Nacional Constituyente, invocando a Dios, reconociendo la dignidad humana con el fin de asegurar la libertad, la igualdad y la justicia, reafirmando los principios de la democracia republicana, representativa, participativa y pluralista, ratificando la soberanía e independencia nacionales, e integrado a la comunidad internacional, sanciona y promulga esta Constitución”. Por otro lado, “La Ley Suprema de la República es la Constitución. Ésta, **los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados**, las leyes dictadas por el Congreso y otras disposiciones jurídicas de inferior jerarquía, sancionadas en consecuencia, integran el derecho positivo nacional en el orden de prelación enunciado.”¹⁰*

Y también se establece que:

“Los Tratados Internacionales válidamente celebrados, aprobados por Ley del Congreso, y cuyos instrumentos de ratificación fueran canjeados o depositados, forman parte del ordenamiento legal interno con la jerarquía que determina el Artículo 137”¹¹.

En consecuencia, resulta importante destacar que los Convenios Internacionales tienen una ubicación preferencial, siguiendo inmediatamente a la Constitución y situándose por encima de las disposiciones jurídicas internas (Leyes, Decretos, Ordenanzas, etc.).

Las leyes que desarrollan las disposiciones del Convenio 29 de la OIT son las siguientes: la Constitución Nacional de la República del Paraguay, en sus artículos 9º, 10º y 129º; la Ley 213/93, la Ley 496/95 (Código del Trabajo) y el Código Penal de la República, en sus artículos 120º, 121º, 122º y 124º.

La **Constitución Nacional** establece en sus artículos 9º, 10º y 129º:

“Toda persona tiene derecho a ser protegida en su libertad y en su seguridad. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no ordena ni privado de lo que ella no prohíbe” (Art. 9º)

“Están proscritas la esclavitud, las servidumbres personales y la trata de personas...” (Art. 10º)

⁹ Promulgada el 20 de junio de 1992, durante el Gobierno del General Andrés Rodríguez.

¹⁰ Constitución Nacional, Artículo 137º.

¹¹ Constitución Nacional, Artículo 141º.

“Todo paraguayo tiene la obligación de prepararse y de prestar concurso para la defensa armada de la patria. A tal objeto, se establece el servicio militar obligatorio. La ley regulará las condiciones en que se hará efectivo este deber. El servicio militar deberá cumplirse con plena dignidad y respeto hacia la persona. En tiempo de paz, no podrá exceder de doce meses. Las mujeres no prestarán servicio militar sino como auxiliares, en caso de necesidad, durante un conflicto armado internacional. Quienes declaren su objeción de conciencia prestarán servicio en beneficio de la población civil a través de centros asistenciales designados por ley y bajo jurisdicción civil. La reglamentación y el ejercicio de este derecho no deberán tener carácter punitivo ni impondrán gravámenes superiores a los establecidos para el servicio militar. Se prohíbe el servicio militar personal no determinado en la ley, o para beneficio o lucro particular de personas o entidades privadas. La ley reglamentará la contribución de los extranjeros a la defensa nacional.” (Art. 129°)

En el **Código Penal** en los artículos 120°, 121°, 122° y 124° se señala que:

“El que mediante fuerza o amenaza constriña gravemente a otro a hacer, no hacer o tolerar lo que no quiera, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años o con multa”. (Art. 120°)

“Se aplicará una pena no menor de ciento ochenta días-multa o una pena privativa de libertad de hasta tres años cuando la coacción se realizara: ...mediante amenaza con peligro para la vida o la integridad física, o ...abusando considerablemente de una función pública”. (Art. 121°)

“El que amenazara a otro con un hecho punible contra la vida, contra la integridad física o contra cosas de valor considerable, o con una coacción sexual, en forma apta para alarmar, amedrentar o reducir su libertad de determinarse, será castigado con pena privativa de libertad de hasta un año o con multa”. (Art. 122°)

“El que privara a otro de su libertad, será castigado con pena privativa de libertad de hasta tres años o con multa

1) Cuando el autor:

- 1. produjera una privación de libertad por más de una semana;*
- 2. abusara considerablemente de su función pública; o*
- 3. se aprovechara de una situación de dependencia legal o de hecho de la víctima, será castigado con pena privativa de libertad de hasta cinco años. Será castigada también la tentativa.*

3) Cuando el autor privare a otro de su libertad para coaccionarle, bajo amenaza de muerte, de lesión grave en los términos del artículo 112° o con la prolongación de la privación de libertad por más de una semana, a hacer, no hacer o tolerar lo que no quiera, será castigado con pena privativa de libertad de hasta ocho años.” (Art. 124°)

El Código Penal en su artículo 40° señala, en relación al trabajo del condenado, que:

“1°) El condenado tiene derecho a ser ocupado con trabajos sanos y útiles que correspondan dentro de lo posible a sus capacidades; facilitándole mantenerse con su trabajo en su futura vida en libertad. 2°) El condenado sano está obligado a realizar

trabajos que, con arreglo al inciso anterior, se le encomienden. 3º) El trabajo será remunerado. Para facilitar al condenado el cumplimiento de sus deberes de manutención e indemnización y la formación de un fondo para su vuelta a la vida en libertad, se podrá retener sólo hasta un veinte por ciento del producto del trabajo para costear los gastos que causara en el establecimiento penitenciario. 4º) En cuanto a lo demás, en especial la forma en que el condenado administre el fruto de su trabajo, se aplicará lo dispuesto en la ley penitenciaria”.

También en el **Código Laboral** se dispone que:

“El trabajador no estará obligado a prestar más servicios que los estipulados en el contrato y en la forma y término convenidos, salvo el caso de accidentes ocurridos o riesgos inminentes y al sólo efecto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa. Si en el contrato no se determinase el servicio que deba prestarse, el trabajador está obligado a desempeñar solamente el que fuere compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la negociación, comercio o industria que ejerza el empleador”.(Art. 30º)

Además, también según el Código Laboral, los dueños de las estancias ganaderas están igualmente obligados a proporcionar **gratis o sin costo alguno:** *”carne, leche y otros alimentos básicos que en calidad, abundancia y variedad sean suficientes para la nutrición adecuada del trabajador y su familia”* (artículo 169º). En caso que las estancias conduzcan sus propios almacenes con alimentos o *“provistas”*, y vendan productos adicionales a los trabajadores rurales, *“los precios deben coincidir con los del centro poblacional más cercano y una lista de los mismos debe ser claramente visualizada”* (artículo 176º). Asimismo, *“los trabajadores no pueden ser obligados a comprar de dichos almacenes”* (artículo 241º). También se establece que *“En el proceso de contrataciones o reclutamiento está prohibido todo tipo de discriminaciones de género o étnicas”* (artículo 67º).

Asimismo, el artículo 47º del Código del Trabajo, dispone por lo que se refiere a las condiciones de los contratos:

“Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por este Código;*
- b) Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas o en período de lactancia y los menores de dieciocho años;*
- c) Las que estipulen trabajos para niños menores de doce años;*
- d) Las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgados por la Ley;*
- e) Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad un salario menor que el pagado a otro trabajador en la misma empresa por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada;*
- f) Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;*
- g) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva a juicio de la autoridad competente;*

-
- h) *Las que fijen un salario inferior al mínimo legal;*
 - i) *Las que estipulen plazos o lugares diferentes que los establecidos por la Ley, para el pago de los salarios a los trabajadores;*
 - j) *Las que entrañen obligación directa o indirecta para adquirir artículos de uso y consumo en tienda, negocios o lugar determinado por el empleador; y*
 - k) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa, por parte del empleador.”*

El Código del Trabajo, hace referencia a que no puede recurrirse al trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. En ese sentido, el artículo 10° del Código del Trabajo establece que: *“No se reconocerá como válido ningún pacto o convenio sobre trabajo, en el que se estipule el menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal”*. Igualmente, el artículo 13° señala que: *“nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución de autoridad competente fundada en Ley; ni obligado a prestar servicios personales, sin su pleno consentimiento y una justa retribución”*. De igual manera, tampoco se puede recurrir al trabajo forzoso u obligatorio como medida de disciplina en el trabajo. Asimismo, la participación en una huelga no puede ser penada mediante el trabajo forzoso u obligatorio. En tal sentido, la Constitución Nacional precisa en su artículo 98°: *“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 ejecución y seguimiento de las normas legales referentes a la aplicación de los Convenios (incluido C. 29) de la Organización Internacional del Trabajo son encargadas a la superior autoridad administrativa del trabajo, (Ministerio de Justicia y Trabajo) y a sus dependencias con competencia delegada (artículo 407° del Código del Trabajo). Ello, no excluye las responsabilidades del Ministerio Público en la persecución de los delitos tipificados en el Código Penal. Por otro lado, el artículo 408° del Código Laboral establece que: *“El cumplimiento y aplicación de las leyes laborales serán fiscalizadas por la autoridad administrativa competente, a través de un servicio de inspección y vigilancia, cuya organización, competencia y procedimiento se reglamentará a través de disposiciones específicas, con ajuste a lo dispuesto por el Código del Trabajo y adecuándose en la medida de lo posible, a las normas pertinentes del Código internacional del trabajo”*.

6.3. Grado de Cumplimiento de las Leyes y Regulaciones y Ausencia del Estado

Aún cuando el sistema legal paraguayo es reconocido por las protecciones formales que ofrece a los trabajadores, el Estado no logra que esas leyes se cumplan. Así, existe una brecha entre las normas Constitucionales, que reconocen y amparan una serie de derechos fundamentales, entre ellos, los “derechos sociales” y el respecto de las mismas. El Estado “Social” que proclama el primer artículo de la Constitución, demanda una acción promocional por parte de las instituciones. No obstante, la realidad demuestra que existe un incumplimiento de estas obligaciones por parte de las instituciones estatales.

En el Chaco, por ejemplo, las dos principales organizaciones responsables de la aplicación de las políticas indígenas estatales - el Viceministerio de Trabajo y el Instituto Nacional del Indígena (INDI) - no tienen ni una sola oficina en todo el Alto Paraguay,

Boquerón y Presidente Hayes, los tres departamentos ubicados al occidente del río Paraguay. Tampoco allí existen suficientes jueces laborales con competencia para abordar todo lo relacionado con las disputas de trabajo.

La ausencia de una actuación gubernamental específica de monitoreo de los abusos laborales, trae como resultado mucha confusión burocrática y un incumplimiento de las estipulaciones establecidas en el Código Laboral. La situación actual en Filadelfia - centro urbano sumamente importante en el Chaco - ilustra este hecho. Tal como sucede con el resto del Chaco, el Viceministerio de Trabajo y el Instituto Nacional del Indígena no cuentan con oficinas allí. En principio, un indígena que viaje del área rural a Filadelfia para sentar una denuncia laboral, recurrirá a la Fiscalía, a la Secretaría de Asuntos Indígenas de la Gobernación o a la Oficina del Poder Judicial (Viceministerio de Justicia). Los funcionarios de estas tres oficinas manifiestan que no tienen jurisdicción para tratar demandas laborales. “*No hay nadie que tenga competencia en esta región,*” admitió un funcionario de la Fiscalía en una entrevista realizada por el equipo consultor. La oficina del Poder Judicial es en realidad un Juzgado Penal de Garantías, una oficina encargada principalmente de tratar delitos penales y no demandas laborales. Los funcionarios de la Secretaría de Asuntos Indígenas de Filadelfia - una de las pocas oficinas municipales en las afueras, a dos kilómetros del centro de la ciudad - informan que aunque ellos han recibido cuatro o cinco demandas laborales en el pasado año, las han referido todas a la oficina del INDI en Asunción, a varios cientos de kilómetros de distancia. Aunque los funcionarios de la Fiscalía reciben entre cuatro y cinco demandas laborales por semana, y de vez en cuando organizan comparecencias entre empleadores y empleados en sus oficinas, lo hacen a modo de favor al Viceministerio de Trabajo, y no pueden hacer cumplir los acuerdos a los que pudieran llegar las partes como resultado de tales mediaciones. Es decir, que los trabajadores indígenas del Chaco, a menos que puedan pagar un costoso viaje hasta Asunción, no tienen a quien presentar, ni quien les pueda resolver sus demandas laborales, aún estando en el centro urbano más grande del Chaco Central¹². “La ausencia del Estado es total” comentó, un miembro de una ONG en una entrevista llevada a cabo por el equipo consultor

La casi total ausencia de instituciones estatales no se limita a los asuntos laborales, sino que las comunidades indígenas también padecen de un pobre acceso a los servicios básicos de salud y educación. De las 164 comunidades indígenas que viven en los departamentos de Boquerón y Presidente Hayes, 31 (19%) no cuentan con una escuela primaria local para educar a sus niños, cifra que contribuye a explicar los altos niveles de analfabetismo entre las comunidades indígenas. Quizás más alarmante aún, sea el hecho de que 95(58%) de las comunidades en los dos departamentos, no se hallan ubicadas ni siquiera medianamente cerca de un centro médico o posta de salud - 75 (46%) de las comunidades no tienen ni siquiera acceso regular a algún tipo de profesional médico (DGEEC 2002). Esto es aún peor para aquellos indígenas que viven en las estancias.

Dado el estado de abandono que sufren los trabajadores indígenas en el Chaco y la carencia de un sindicato laboral significativo que defienda sus intereses, los patrones son los que deciden si cumplen o si ignoran los estatutos laborales paraguayos. Esto es particularmente evidente en áreas rurales donde no existe vigilancia gubernamental alguna. “Cuanto más alejados, más ausentismo de justicia y de derechos humanos” atestigua un miembro de una ONG. Un Juez Laboral entrevistado confirma esta tendencia:

¹² Lamentablemente, algunos funcionarios del gobierno en Asunción no parecen reconocer este hecho. Un prominente funcionario del Viceministerio de Justicia en Asunción insistió que había un Juez Laboral en Filadelfia, cuando no hay ninguno (Entrevista del equipo consultor).

[El Chaco rural] *es un sector totalmente abandonado a los dueños de estancias... la autoridad del Ministerio de Trabajo es totalmente ausente; están a la merced de los estancieros.*

En este contexto, los abusos laborales no son denunciados y los pocos que lo son, pueden perjudicar a los trabajadores que se atreven a denunciar este maltrato. El personal de las ONG informa que poner a los empleados en la lista negra, es común en las estancias del Chaco, una práctica que se ve facilitada por el hecho de que la mayoría de administradores de las estancias piden a los trabajadores referencias de un patrón. Los indígenas afirman que una demanda laboral presentada por un trabajador indígena puede afectar injustamente a otros miembros de su grupo étnico, disminuyendo las posibilidades de que sean contratados, puesto que los patrones tienden evitar emplear a aquellas personas que les puedan causar problemas. Un indígena Nivaclé, Concejal de la Gobernación de Boquerón declaró: “Muchas veces es difícil denunciar un abuso, porque no sólo me afecta a mí: afecta a todos los Nivaclé.”

Puesto que muchos trabajadores indígenas son conscientes de los riesgos que corren si denuncian los abusos laborales, por lo general recurren al apoyo de sus propios líderes si tienen un problema laboral. Los resultados del Censo Indígena del 2002 en los departamentos de Boquerón y Presidente Hayes muestran que si se cometiera un crimen o si tuvieran un problema legal, más del 80% de los indígenas se dirigirían e informarían del problema al líder de su comunidad, y se establece que menos del 50% de los indígenas se sentiría cómodo informando del hecho a las autoridades locales - incluyendo a la policía, la Fiscalía o la Gobernación (DGEEC 2002, 31)¹³.

En una reseña nacional sobre el grado de cumplimiento de los estatutos laborales, diversos autores, declaran que las actuales inspecciones laborales son “débiles y poco transparentes” y concluyen que “[el] mercado laboral paraguayo se caracteriza por un reducido grado de cumplimiento de las normativas y regulaciones por parte de los actores principales.

6.4. Tenencia de la Tierra y Trabajo Asalariado en el Chaco

Lamentablemente, el incumplimiento de la ley también se extiende a las normas que establecen garantías legales para la tenencia de la tierra por parte de los indígenas. El artículo 64º del Capítulo 5 de la Constitución paraguaya garantiza, por un lado, el acceso de las comunidades indígenas a la propiedad comunal “*en extensión y calidad suficientes para la conservación y el desarrollo de sus formas peculiares de vida,*” y, por otro lado, establece que el Estado debe proteger estos territorios que son “*indivisibles, intransferibles [e] imprescriptibles.*” El artículo 18º del Estatuto de las Comunidades Indígenas (Ley 904/81) establece que a todas las familias indígenas en el oriente se les garantizará un mínimo de 20 hectáreas, mientras que las familias indígenas en el Chaco deberán recibir 100 hectáreas. A este respecto, Rodrigo Villagra (1999) señala: “A pesar del marco constitucional y jurídico favorable, el incumplimiento de toda esta normativa es patente”. A pesar de la protección constitucional, la carencia de tierras continúa siendo un problema para la población indígena en el Paraguay.

De las 412 comunidades indígenas del Paraguay, un total de 185 (45%) no tienen tierras, a pesar de lo que se les garantiza en el actual estatuto constitucional. De ellas, 90 comunidades (22%) tienen tierras, pero carecen de un título de propiedad que legitime la

¹³ La única excepción es en el departamento de Boquerón, donde el 57.1% de los indígenas entrevistados denunciaría el problema a la policía local (DGEEC 2002,31)

posesión comunal de las mismas y las otras 95 (23%) no tienen tierras en absoluto (DGEEC 2003, 19). Los siete grupos étnicos indígenas objeto de este estudio se hallan en una situación similar por lo que respecta a la tenencia de la tierra. De 72 comunidades, 40 (56%) cuentan con sus propios títulos de propiedad de la tierra y 15 (21%) tienen su propia tierra, pero carecen de un título formal de propiedad. Varias de estas comunidades son apoyadas por ASCIM y su filial, la Fundación Indígena para el Desarrollo Agropecuario (FIDA). Las restantes 17 (24%) de las 72 comunidades no se hallan oficialmente reconocidas como comunidades y no cuentan con tierras. De las 32 comunidades sin tierras o con tierras no tituladas, 15 se hallan actualmente establecidas en propiedades pertenecientes a estancias u otros negocios. En el Cuadro 3 se muestra la situación de los grupos étnicos estudiados por lo que se refiere a la tenencia de la tierra.

La situación actual de tenencia de la tierra de estos grupos indígenas tiene un profundo impacto en su situación laboral. Kidd (1994) manifiesta que: “El problema esencial de los indígenas del Chaco y el que les hace tan susceptibles a la explotación de su trabajo, es la falta de acceso a su propia tierra”. De hecho, son las aproximadamente 4,000 familias indígenas sin tierras en el Chaco paraguayo las que tienen una mayor propensión a la explotación.

Cuadro 3. Tenencia de la Tierra de los Grupos Étnicos Indígenas en el Chaco (2002)

Grupo Étnico	Número de Comunidades	Comunidades con Tierras		Comunidades sin Tierras	Comunidades sin tierras o no tituladas en las Estancias o Propiedades Corporativas	Comunidades apoyadas por ASCIM ¹⁴
		Tituladas	No-Tituladas			
Nivaclé	25	16	4	5	3	4
Enlhet Norte	5	2	1	2	3	4
Enxet Sur	17	9	4	4	5	1
Sanapaná	3	2	1	-	1	2
Ayoreo	8	5	-	3	-	-
Angaité	10	5	3	2	3	-
Guaraní-Ñandeva	4	1	2	1	-	-
TOTAL (%)	72	40 (55.6%)	15 (20.8%)	17 (23.6%)	15 (20.8%)	11 N/A

Fuente: DGEEC (2003) y ASCIM (2002)

Aunque algunos de los que han estudiado el problema argumentan que la mano de obra rural asalariada proviene principalmente de las comunidades sin tierras o de aquellas

¹⁴ Es importante notar que el Censo Indígena 2002 y ASCIM (2002) parecen utilizar diferentes definiciones de lo que es una comunidad indígena. Además, las comunidades apoyadas por ASCIM pueden no contarse como comunidades individuales en el Censo Indígena 2002, sino como parte de una comunidad indígena más grande.

comunidades que se encuentran en el interior de las estancias, no obstante, tenemos que señalar, que la mano de obra rural asalariada, proviene de todo tipo de comunidades indígenas - con tierras o sin tierras, apoyadas por ASCIM o comunidades independientes. Los residentes de las comunidades indígenas sin tierras no tienen otra opción que trabajar como mano de obra asalariada; y por otro lado, las comunidades indígenas con tierras a menudo carecen de la cantidad suficiente de éstas o del capital necesario para consagrar enteramente su trabajo a la agricultura comercial o a la producción de ganado.

Así, particularmente las comunidades sin tierra, se ven forzadas a complementar su magro ingreso agrícola con la venta de artesanías, la caza, la recolección o trabajando como mano de obra asalariada. La comunidad Enxet Sur de Sawhoyamaxa, ubicada a ambos lados de la carretera Pozo Colorado-Concepción, nos sirve de ejemplo. Los 205 residentes de Sawhoyamaxa viven en el tramo de 15 a 25 metros de tierras de propiedad del Estado que bordean la carretera –las tierras circundantes pertenecen a rancheros y están cercadas con alambre de púas. Para los Enxet de Sawhoyamaxa, la agricultura de subsistencia es imposible, dado que la capa vegetal superior fue retirada para la construcción de la carretera, dejando debajo una tierra infértil. Dadas estas condiciones, y la imposibilidad de cazar o plantar sus cultivos en las tierras vecinas, los residentes no tienen otra alternativa que ofrecer su fuerza de trabajo en los ranchos ganaderos cercanos.

Sin embargo, como se ha señalado, no todos los trabajadores rurales asalariados provienen de comunidades sin tierras. También se reclutan muchos trabajadores de comunidades indígenas que cuentan con su propia tierra. Aunque estas comunidades pueden tener un total control de sus propiedades, a menudo están superpobladas y ofrecen a las familias residentes pocas posibilidades de subsistencia en base a la producción agrícola. La comunidad Enxet Sur de El Estribo, por ejemplo, en la actualidad posee 9,474 hectáreas de tierra para sus 1,555 residentes (248 familias). Ello equivale a 38 hectáreas por familia, es decir, ni la mitad de las 100 hectáreas que el Estatuto de Comunidades Indígenas (Ley 908/81) estima necesario para el sustento económico de una familia indígena en el Chaco, teniendo en cuenta además, que las tierras del Chaco son por lo general infértiles, y que el clima en la zona es poco favorable por sus persistentes sequías e inundaciones.

Dadas las dificultades para el desarrollo de la agricultura comercial en el Chaco, muchas comunidades indígenas independientes intentan complementar la producción agrícola con la explotación ganadera a pequeña escala. Sin embargo, la mayoría de estos esfuerzos terminan en fracaso, debido a que las comunidades no disponen del capital necesario ni cuentan con la infraestructura adecuada para el desarrollo de esta actividad. Además, muchas comunidades carecen del acceso a las fuentes de agua necesarias para mantener a sus animales durante el calor árido del verano, por lo que muchos miembros de las comunidades indígenas con tierras, se ofrecen como mano de obra asalariada para complementar sus ingresos y para tener acceso a los artículos manufacturados disponibles en los almacenes de las estancias.

En conclusión, debido a la carencia de tierras o a la inadecuada o insuficiente cantidad de las mismas o del capital que ellos poseen, la mayoría de las comunidades indígenas del Bajo Chaco y del Chaco Central, abastecen a las estancias de mano de obra barata. Aunque este ensayo no ahonda en los conflictos de tierras en el Paraguay, es importante señalar que algunas instancias gubernamentales no actúan con la diligencia requerida para resolver los problemas de tenencia de la tierra de las poblaciones indígenas. Si el gobierno paraguayo ha de responder eficazmente ante la explotación que sufren los trabajadores indígenas, debe hacer frente a los urgentes problemas de carencia de tierras y de insuficiencia de capital que están afectando a esta población.

6. Recomendaciones

1. Teniendo en cuenta que el problema del trabajo forzoso existe en el Paraguay, y que se le debe dar la importancia que merece, se sugiere la elaboración de un Plan de Acción para la Erradicación del Trabajo Forzoso, con el objetivo de eliminar las modalidades de servidumbre por deudas en el Chaco y de reducir la discriminación hacia los pueblos indígenas. El mencionado plan debería abarcar aspectos legales, políticos, educativos, de comunicación y, simultáneamente, en la medida de lo posible, ayudar a promover alternativas de trabajo decente y sostenible. En términos institucionales, se debe involucrar a los sectores de la sociedad civil directa o indirectamente afectados por el trabajo forzoso, fundamentalmente a los trabajadores indígenas. Se sugiere ampliar la investigación sobre trabajo forzoso a otras zonas del Paraguay para su posible incorporación en el Plan de Acción.
2. Se recomienda abrir una oficina del Ministerio del Trabajo en el Chaco y capacitar a los inspectores con el fin de que puedan identificar las situaciones de trabajo forzoso que se pudieran presentar en la región. Se recomienda también la ejecución de una serie de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre la problemática del trabajo forzoso en el Chaco. La estrategia de erradicación debe incluir campañas por radio y otros medios escritos, y la elaboración de un tríptico o documento de difusión de los derechos y obligaciones laborales, que sean ampliamente distribuidos. Se debe también solicitar la atención en el tema del organismo encargado de la seguridad social en el país (I.P.S.). Eventualmente, se podrían crear “unidades de inspección móviles” del Ministerio de Trabajo que actúen en base de denuncias concretas.
3. Se sugiere la posibilidad de que la Asociación Rural del Paraguay (ARP) lleve a cabo una sensibilización frente a los propietarios de las estancias que aún no integran esta asociación, y coordine a través de la misma, actividades de comunicación y seminarios que contribuyan a la erradicación el trabajo forzoso. Se sugiere también capacitar a otras asociaciones, como la Asociación Rural Joven del Paraguay (ARJP) para que participen en la campaña de erradicación. Al mismo tiempo, se recomienda formar a los sindicatos y organizaciones indígenas para que puedan desarrollar una acción más eficaz contra el trabajo forzoso.

7. Bibliografía

Asociación de Servicios de Cooperación Indígena Mennonita (2002). *Cooperación Interétnica: Boletín Informativo de la ASCIM*. ASCIM, Filadelfia, Paraguay.

Bartolomé, Miguel Alberto (2000). *El Encuentro de la Gente y los Insensatos: La Sedentarización de los Cazadores Ayoreo en el Paraguay*. Instituto Indigenista Interamericano, México D.F.

Bertranou, Fabio; Andrés Marianakis y Gerhard Reinecke (2003). “Mercado de trabajo, instituciones y pobreza: Interrelaciones y desafíos en Paraguay”, en *Paraguay: Empleo y Protección Social. Desafíos Institucionales para Reducir la Pobreza*. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.

Chase-Sardi, Miguel; Augusto Brun y Miguel Ángel Enciso (1990). *Situación Sociocultural, Económica, Jurídico-Política Actual de las Comunidades Indígenas en el Paraguay*. Centro Interdisciplinario de Derecho Social y Economía Política Universidad Católica, Asunción.

Cruz Sánchez, Azucena de la (1998). “Economía y Sociedad en el Chaco Paraguayo,” en *Revista Española de Antropología Americana*, No. 28, 1998.

Damill, Mario y Roberto Frenkel (2003). “El régimen de salarios mínimos”, en *Paraguay: Empleo y Protección Social. Desafíos Institucionales para Reducir la Pobreza*. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.

Delporte, Jozef (1998). “Los indígenas Angaité en las estancias,” en *Suplemento Antropológico*, Vol. 33, No. 1-2, Diciembre 1998.

Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos – DGEEC (2002). *Pueblos Indígenas del Paraguay: Resultados Preliminares*. DGEEC Publicaciones, Asunción.

Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos – DGEEC (2003). *II Censo Nacional Indígena de Población y Viviendas 2002: Pueblos Indígenas del Paraguay. Resultados Finales*. DGEEC Publicaciones, Asunción.

Fritz, Miguel (1993). “La Changa: Opción de los Indígenas Nivaclé de Campo Loa”, en *Suplemento Antropológico*, Vol. 28, No. 1-2, Diciembre 1993.

Gatica, Jaime y Carlos Carrera (2002). *Mercado Laboral en Paraguay*. Oficina Internacional de Trabajo, Santiago.

Galeano, Luis A. y Federico Barrios (1999). “El Rol de los Actores Sociales en la Superación de la Exclusión Social: El Caso de Paraguay,” en *Revista Paraguaya de Sociología*, Vol. 36 No. 105, Mayo-Agosto 1999.

Informativo Campesino (2002) “Indígenas Chaqueños Producen Sésamo,” Abril.

Informativo Campesino (2002) “Nativos chaqueños denuncian grave explotación,” Marzo.

Kidd, Stephen W. (1994). *Los Indígenas Enxet: Condiciones laborales*. Centro de

Documentación y Estudios, Asunción.

Oficina Internacional del Trabajo (2003). *Panorama Laboral 2003: América Latina y el Caribe*.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2003). *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano Paraguay 2003*, Asunción.

Ramírez, Andrés (2003). “Pocos avances para los pueblos indígenas,” en *Derechos Humanos en Paraguay*. Coordinadora de Derechos Humanos del Paraguay, Asunción.

Renshaw, John (1996). *Los Indígenas del Chaco Paraguayo: Economía y Sociedad*. Editora Intercontinental, Asunción.

Rojas, Eri Daniel (1996). “Economía Indígena y Economía Alternativa de Desarrollo,” en *Suplemento Antropológico*, Vol. 31, No. 1-2, Diciembre.

Stoesz, Edgar y Muriel T. Stackley (2000). *Tierra de Refugio: Patria Adquirida*. Asociación Evangélica Menonita del Paraguay.

Súsnik, Branislava y Miguel Chase-Sardi (1995). *Los Indios del Paraguay*. Editorial Mapfre.

Tierraviva a los Pueblos Indígenas del Chaco (1998). *Los Enxet: Crónica de un Genocidio y Saqueo de Tierras en el Chaco*. Asunción.

Villagra, Rodrigo (1999). “**Pueblos Indígenas**,” en *Derechos Humanos en Paraguay 1999*. Coordinadora de Derechos Humanos del Paraguay, Asunción.

Zanardini, José y Walter Biedermann (2001). *Los Indígenas del Paraguay*. Centro de Estudios Antropológicos de la Universidad Católica, Asunción.

Lista de Documentos de Trabajo del Programa sobre la Promoción de la Declaración

- No. 1 Bonded Labour in Pakistan, by Aly Ercelawn and Muhammad Nauman, June 2001.
- No. 2 A Perspective Plan to Eliminate Forced Labour in India, by L. Mishra, July 2001.
- No. 3 Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin, by Bertin C. Amoussou, August 2001.
- No. 4 Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger : Identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions et solutions au Niger, by Moussa Oumanou, August 2001.
- No. 5 Égalité de rémunération au Mali, by Dominique Meurs, August 2001.
- No. 6 Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso, by Seydou Konate, September 2001.
- No. 7 Child Labour in the Russian Federation, by Svetlana Stephenson, June 2002.
- No. 8 Intersecting risks: HIV/AIDS and Child Labour, by Bill Rau, June 2002.
- No. 9 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social, de María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez, Julio 2002.
- No. 10 The Links between Collective Bargaining and Equality, by Adelle Blackett and Colleen Sheppard, September 2002.
- No. 11 Annotated bibliography on forced/bonded labour in India, by Dr. L. Mishra, December 2002.
- No. 12 Minimum wages and pay equity in Latin America, by Damian Grimshaw and Marcela Miozzo, March 2003
- No. 13 Gaps in basic workers' rights: Measuring international adherence to and implementation of the Organization's values with public ILO data, by W. R. Böhning, May 2003.
- No. 14 Equal Opportunities Practices and Enterprises Performance: An investigation on Australian and British Data, by Prof. V. Pérotin, Dr. A. Robinson and Dr. J. Loundes, July 2003
- No. 15 Freedom of Association and Collective Bargaining, a study of Indonesian experience 1998-2003, by Patrick Quinn, September 2003
- No. 16 Gender-based occupational segregation in the 1990s, by Richard Anker, Helinä Melkas and Ailsa Korten, September 2003.
- No. 17 Normalised and Disaggregated Gaps in Basic Workers' Rights, by W.R. Böhning, November 2003

-
- No. 18 Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement, by Kanchana Ruwanpura & Pallavi Rai, March 2004.
- No. 19 Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, by Jill Rubery, November 2003
- No. 20 A rapid assessment of bonded labour in Pakistan's mining sector, by Ahmad Salim, March 2004.
- No. 21 A rapid assessment of bonded labour in hazardous industries in Pakistan: glass bangles, tanneries and construction, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 22 A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 23 A rapid assessment of bonded labour in the carpet industry of Pakistan, by Zafar Mueen Nasir, March 2004.
- No. 24 Unfree labour in Pakistan – work, debt and bondage in brick kilns in Pakistan, by the Pakistan Institute of Labour Education & Research, March 2004.
- No. 25 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Punjab and North West Frontier Province, Pakistan, by G.M. Arif, March 2004.
- No. 26 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Sindh and Balochistan, Pakistan, by Maliha H. Hussein, Abdul Razzaq Saleemi, Saira Malik and Shazreh Hussain, March 2004.
- No. 27 Las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo de Guatemala, de Pablo Sauma, Marzo 2004.
- No. 28 Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina : el desarrollo práctico de un principio fundamental, de Maria Luz Vega-Ruiz, Abril 2004.
- No. 29 Etude sur le travail forcé en Afrique de l'Ouest : le cas du Niger, de Ali R. Sékou et Souley Adji.
- No. 31 Human trafficking in Europe: an Economic Perspective, by Gijsbert Van Liemt, June 2004.
- No. 32 Chinese migrants and forced labour in Europe, by Gao Yun, August 2004 (English, French & Chinese version)
- No. 33 Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation, by Catalin Ghinararu & Mariska N.J. van der Linden, September 2004.
- No. 34 Recruitment for employment abroad: law, policies and current practice in Romania, by Catalin Ghinararu, March 2005.

-
- No. 35 Methodology for estimating labour costs by sex, by Laís Abramo, Silvia Berger, Héctor Szretter and Rosalba Todaro, September 2004.
- No. 36 The labour dimensions of irregular migration and human trafficking in Turkey, by Prof. Ahmet İçduygu & Şebnem Koşar Akçapar, March 2005.
- No. 37 Trafficking of migrant workers from Albania: issues of labour & sexual exploitation, by ICMC Center for Refugee and Migration Studies (CRMS), March 2005.
- No. 38 Forced labour outcomes of migration from Moldova: rapid assessment, by the Special Action Programme to combat Forced Labour, ILO, March 2005.
- No. 39 Trafficking of migrant workers from Ukraine: Issues of labour and sexual exploitation, by the Special Action Programme to Combat Forced Labour, ILO, March 2005.
- No. 40 El Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005
- No. 41 Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005
- No. 42 Forced labour and human trafficking : estimating the profits, by Patrick Belser, March 2005
- No. 43 Bonded labour in India: its incidence and pattern, by Ravi S. Srivastava, June 2005
- No. 44 Affirmative action for racial equality: features, impact and challenges, by Manuela Tomei, May 2005
- No. 45 Servidumbre por Deudas y Marginacion en el Chaco de Paraguay, by Alvaro Bedoya Silva-Santisteban & Eduardo Bedoya Garland, Julio 2005