

PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

OCTUBRE 2024

VERSIÓN 1

Contenido

1. DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO.	5
1.1. Ámbito de aplicación.	6
1.2. Número de trabajadores del proyecto.	7
1.3. Características de los trabajadores del proyecto.	12
1.3.1. Características de los trabajadores directos.	12
1.3.2. Características de trabajadores contratados a través de terceros.	13
1.3.3. Características de trabajadores del proveedor primario.	14
1.3.4. Características de trabajadores comunitarios.	14
1.3.5. Marco temporal de las necesidades de mano de obra.	15
1.3.6. Trabajadores contratados.	16
2. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE.	17
2.1. Actividades del proyecto.	17
2.2. Riesgos laborales claves.	19
3. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES.	
21	
3.1. Regulaciones e Instituciones Clave.	21
3.1.1. Marco Legal a nivel nacional.	21
3.1.2. Nivel Internacional.	22
3.1.3. Instituciones.	22
4. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.	26
5. PERSONAL RESPONSABLE.	28
6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.	29
7. EDAD PARA TRABAJAR.	32
8. TÉRMINOS Y CONDICIONES.	33
9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS.	34
9.1. Alcance.	35
9.2. Clasificación y Priorización.	36
9.3. Mecanismo específico para trabajadores directos, contratados, consultores, voluntarios.	39
9.3.1. Tipos de reclamos posibles.	39

Procedimiento de atención y plazos.....	40
9.4. Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para Empresas Contratistas, Subcontratistas, Fiscalizadoras y Proveedores Primarios.....	41
9.4.1. Obligaciones Generales.....	41
9.4.2. Recepción y Gestión de Reclamos.....	41
9.4.3. Fiscalización y Supervisión.....	42
9.4.4. Registro e Informe.....	43
9.5. Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para Pobladores/as y Ciudadanía en General.....	44
9.5.1. Difusión del Mecanismo.....	44
9.5.2. Canales de Recepción.....	44
9.5.3. Retos identificados para mejorar el MQR.....	45
9.5.5. Protocolo de Seguimiento.....	49
9.5.6. Comunicación Interna y Externa del MQR.....	49
10. MANEJO DE CONTRATISTAS Y FISCALIZACIÓN.....	49
11. TRABAJADORES COMUNITARIOS.....	50
12. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO.....	51
13. ANEXOS.....	52
14. BIBLIOGRAFÍA	58

Lista de Abreviaturas

BM	Banco Mundial
DGSA	Dirección de Gestión Socio Ambiental
EAS	Estándar Ambiental y Social del Banco Mundial
EAS 2	Estándar de Trabajo y Condiciones Laborales
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MOPC	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PGGAS	Plan Genérico de Gestión Ambiental y Social
PGMO	Plan de Gestión de Mano de Obra
PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
TD	Trabajador Directo
TC	Trabajador Contratado
TP	Trabajados de Proveedor Primario
TCM	Trabajador Comunitario
UEP	Unidad Ejecutora de Proyectos

1. DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO.

El presente documento desarrolla los elementos del Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) del Proyecto “Resiliencia Urbana de la Franja Costera de Asunción” (en lo sucesivo, el Proyecto), el cual será ejecutado por el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) a través de su Unidad Ejecutora de Proyecto (UEP) y financiado por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (en lo sucesivo, Banco Mundial).

El documento contempla acciones que cubren las distintas instancias de requerimientos de mano de obra del proyecto en todos sus componentes y su aplicabilidad deberá ser analizada de acuerdo con la naturaleza de cada servicio, obra o bien que se adquiera o contrate. Se incluyen como anexos algunas plantillas como listas de chequeo orientadas a evaluar y monitorear la observancia de los lineamientos que se estimen relevante, según apliquen en cada caso.

El PGMO está íntimamente relacionado con el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) del proyecto y forma parte integral de los instrumentos ambientales y sociales desarrollados para hacer frente a los riesgos e impactos identificados. Este PGMO está en estrecha vinculación con los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) específicos que se elaboren y responde a un cumplimiento establecido en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS)¹.

El objetivo general del PGMO es facilitar la planificación para el proyecto y ayudar a identificar los recursos necesarios para abordar los aspectos laborales relacionados con el proyecto mediante la identificación de los distintos tipos de trabajadores y trabajadoras que probablemente participen en el proyecto y establecer las maneras en que se cumplirán los requisitos de las Leyes y disposiciones vinculantes en Paraguay y los EAS 2 aplicables a los distintos tipos de trabajadores.

A continuación, se detallan los objetivos específicos:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover y fomentar un comportamiento ético y profesional en el lugar de trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores y las trabajadoras del proyecto.
- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con el EAS 2) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.

¹ [Enlace de Instrumentos Sociales y Ambientales: MGAS, PCAS.](#)

- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

1.1. Ámbito de aplicación.

De acuerdo con la clasificación de trabajadores establecida en el EAS2, el Proyecto involucra cuatro categorías de trabajadores: directos, contratados, del proveedor primario y comunitarios. Estos reflejan los distintos grados de control e influencia que la UEP BIRF 9451-PY tiene sobre las condiciones laborales y el tratamiento de los diferentes tipos de trabajadores del Proyecto. Los requisitos aplicables en virtud del EAS 2 son diferentes según el tipo de trabajador de que se trate. Sin embargo, la aplicación del PGMO corresponde a todas las relaciones laborales establecidas por el ejecutor para fines de implementar los componentes y sus actividades, lo que permite contar con un enfoque sistemático para mejorar la gestión de los riesgos e impactos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales en el Proyecto.

El ámbito de aplicación de los PGMO depende del tipo de relación laboral que se establezca entre el Ejecutor y los trabajadores del Proyecto. En este punto es importante aclarar que de acuerdo con el EAS 2, el término “trabajador del Proyecto” se refiere a:

- a.) Personas contratadas de manera directa por el Prestatario (incluidos los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el proyecto (trabajadores directos);
- b.) Personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);
- c.) Personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios de la UEP BIRF 9451 del MOPC (trabajadores del proveedor primario);
- d.) Personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (trabajadores comunitarios).

Las cuatro categorías de trabajadores descritas con anterioridad reflejan los distintos grados de control e influencia que la UEP BIRF 9451-PY puede tener sobre las condiciones laborales y el tratamiento de los diferentes tipos de trabajadores del Proyecto. Los requisitos aplicables en virtud del EAS 2 son diferentes según el tipo de trabajador de que se trate. Sin embargo, la aplicación del PGMO corresponde a todas las relaciones laborales establecidas por el ejecutor para implementar en los subproyectos y sus actividades, lo que permite contar con un enfoque sistemático para mejorar la gestión de los riesgos e impactos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales en los proyectos.

A partir de la información disponible, en esta sección se describe lo siguiente:

Identificar la naturaleza de las relaciones laborales con los trabajadores del proyecto es importante para clasificarlos adecuadamente. Existe una relación laboral cuando una persona realiza trabajos o presta servicios en determinadas condiciones a cambio de una remuneración. La determinación de la existencia de una relación laboral se rige

principalmente por los hechos vinculados con la forma de realizar el trabajo y su organización, y el tipo de remuneración.

Para determinar si existe una relación laboral y cuáles son las partes que intervienen en ella, se pueden tener en cuenta diversas consideraciones, por ejemplo: i) Forma de realizar el trabajo y ii) Remuneración y otros beneficios.

i) En cuanto a la forma de realizar el trabajo:

- a) se realiza de conformidad con las instrucciones de la UEP BIRF 9451-PY u otra parte y bajo su control;
- b) implica la integración del trabajador en la organización de la UEP BIRF 9451-PY;
- c) se realiza única o principalmente para beneficio de la UEP BIRF 9451-PY;
- d) debe ser realizado personalmente por el trabajador;
- e) se realiza dentro de un horario laboral específico o en un lugar de trabajo especificado o acordado por la UEP BIRF 9451-PY u otra parte que solicite el trabajo;
- f) tiene una duración determinada y cierta continuidad;
- g) requiere la disponibilidad del trabajador;
- h) implica que la parte que solicita el trabajo suministre herramientas, materiales y maquinaria.

ii) Remuneración y otros beneficios que pueden incluir los siguientes elementos:

- a) pago periódico de una remuneración al trabajador;
- b) el hecho de que dicha remuneración constituya la principal o única fuente de ingresos del trabajador;
- c) provisión de pagos en especie, como alimentos, alojamiento o transporte;
- d) reconocimiento de derechos, como descanso semanal y vacaciones anuales;
- e) los viajes realizados por el trabajador para llevar a cabo sus tareas son solventados por la parte que solicita el trabajo;
- f) inexistencia de riesgo financiero para el trabajador.

De manera general y en función de los subproyectos del Proyecto se anticipan distintos tipos de relaciones laborales. Las cuales se describen en la tabla siguiente:

1.2. Número de trabajadores del proyecto.

El número total de trabajadores que se emplearán en el proyecto se incluye en esta sección, según tipo de trabajador: trabajadores directos, trabajadores contratados y trabajadores comunitarios. En los casos en que no se disponga de datos definitivos, se proporciona una estimación.

En el siguiente cuadro se detalla el número estimado de los trabajadores que serán contratados por el Proyecto:

Tabla 1: Cantidad de trabajadores en el Proyecto, según tipo de Trabajador:

Tipo de trabajador/a	Contratante	Cargo o posición	Cantidad total estimada
T. Directos	Personas empleadas o contratadas por el MOPC para la conformación de la UEP BIRF 9451-PY, bajo las siguientes dos modalidades:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Secretarios ▪ Coordinador Técnico ▪ Responsable de Movilidad ▪ Especialista ambiental ▪ Especialista social ▪ Especialistas Técnicos ▪ Arquitectos ▪ Ingenieros ▪ Monitoreo 	21 consultores (Contratados hasta la fecha)
	(i) Servicios profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directora ▪ Coordinadora general ▪ Coordinadora Socioambiental ▪ Responsable de movilidad 	7 funcionarios permanentes. 1 nombrado en cargo de confianza. (nombrados)
T. Contratados	Componente 1: Distrito Eco Inclusivo (DEI) Firma contratada por MOPC para el diseño y construcción de las obras de ingeniería	Director General, Asistente de Oficina Técnica, Asistente en diseño asistido por computadora, Especialista transporte, Especialista en hidrología e hidráulica, Especialista en geotecnia, Especialista eléctrico, Profesional Jurídico, Técnico en Topografía, Técnico en Salud y Seguridad Ocupacional, Asistente Técnico Social 1, Asistente Técnico Social 2, Economista, Arqueólogo, Especialista en patrimonio, Jefe De Proyecto, Paisajista, Residente de Obra, Especialista Social, Especialista Ambiental, Especialista en Comunicaciones, personal constructor de campo.	Entre 250 a 350 aprox.
	Firma consultora contratada por MOPC para la fiscalización de la construcción.	Director, Administrativos, Residente, Esp. Patrimonio, Responsable Ambiental, Responsable Sys, Responsable Social, Esp. Transporte / Movilidad / Tránsito, Esp. Estructuras, Esp. Geotécnico, Esp. Hidrología E Hidráulica, Esp. Sanitario, Técnico en Topografía,	Entre 55 a 70 aprox.

		<p>Ing. Electromecánico/Eléctrico Arquitectos Junior, Técnico Social 1, Tasador, Técnico Social 2, Responsable En Salud Y Seguridad Ocupacional, Esp. Patrimonio, Especialista en desarrollo de Proyecto</p>	
	<p>Firma consultora contratada para la actualización del Censo de la zona afectada al Proyecto</p>	<p>Equipo Clave: 1 coordinador General 1 especialista en SIG y Cartografía, 1 técnico Informático</p> <p>Equipo de Apoyo: 18 encuestadores 2 técnicos de Apoyo Informático 1 comunicador 1 abogado 1 técnico en logística 1 asistente Administrativo 4 facilitadores Comunitarios</p>	<p>31 profesionales para la actualización del Censo.</p>
	<p>Firma consultora contratada por MOPC para el apoyo a la gestión social y ambiental.</p>	<p>Equipo Clave: 1 coordinador General 1 especialista en SIG y Cartografía, 1 técnico Informático</p> <p>Equipo de Apoyo: 18 profesionales Sociales 4 profesionales Ambientales 2 técnicos de Apoyo Informático 1 comunicador 1 abogado 1 experto mediador de Resolución de Conflictos 1 psicólogo 1 técnico en logística 1 asistente Administrativo 20 facilitadores Comunitarios</p>	<p>Entre 31 a 40 consultores a contratar para apoyo a la gestión.</p>
	<p>Componente 2: Centro Histórico de Asunción</p> <p>Firma contratada por MOPC para el diseño y construcción de las obras de ingeniería</p>	<p>Director General, Jefe De Proyecto, Paisajista, Especialista en Patrimonio, Residente De Obra, Especialista en Comunicaciones, Especialista Social, Especialista Ambiental Asistente de Oficina Técnica Asistente de Oficina Técnica Asistente en diseño asistido por computadora Especialista transporte/movilidad/tránsito Especialista en hidrología e hidráulica Especialista en geotecnia Especialista eléctrico Profesional Jurídico Técnico en Topografía Técnico en Salud y Seguridad Ocupacional Asistente Técnico Social 1 Asistente Técnico Social 2 Economista</p>	<p>250 aprox.</p>

		Trabajadores de la obra	
	<p>Componente 2: Centro Histórico de Asunción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firma consultora contratada por MOPC de fiscalización 	<p>Director General Fiscal Residente Asistente de Fiscal Residente Especialista en Patrimonio Especialista Social Especialista Ambiental Profesional Ambiental (asistente técnico) Profesional Social (asistente técnico) Profesional en Seguridad y Salud Ocupacional Especialista en Estructuras Especialista Geotécnico Especialista Hidráulico e Hidrología Especialista Sanitario Especialista Electromecánico/ Eléctrico Técnico en Topografía Asistente de Topografía Profesional Arqueólogo</p>	30 aprox.
	<p>Componente 2: Banco San Miguel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firma consultora contratada por MOPC para el diseño de las obras de ingeniería y fiscalización de la construcción. (favor notar que es sólo un ejemplo) 	<p>Director, Administrativo, Responsable de movilidad, Especialista Técnico, Especialista Económico, Especialista Social, Especialista Ambiental,</p>	10 aprox.
	<p>Componente 2: Parque Caballero</p> <p>Firma consultora contratada por MOPC para el diseño de las obras de ingeniería</p>	<p>Asistente de Oficina Técnica, Asistente en diseño asistido por computadora, Especialista transporte/movilidad/tránsito Especialista en hidrología e hidráulica, Especialista en geotecnia, Especialista eléctrico, Profesional Jurídico, Técnico en Topografía, Técnico en Salud y Seguridad Ocupacional, Asistente Técnico Social 1, Asistente Técnico Social 2, Economista, Arqueólogo Especialista en patrimonio Director General, Jefe De Proyecto, Paisajista, Especialista en Patrimonio, Residente de Obra, Especialista Social, Especialista Ambiental, Especialista en Comunicaciones</p>	250 aprox.
	<p>Componente 2: Parque Caballero</p> <p>Firma consultora contratada por MOPC para la fiscalización</p>	<p>Director, Residente, Esp. Patrimonio, Responsable Ambiental, Responsable Syso, Responsable Social, Esp. Transporte / Movilidad / Tránsito, Esp. Estructuras, Esp. Geotécnico, Esp. Hidrología E Hidráulica, Esp. Sanitario, Técnico En Topografía, Ing. Electromecánico/Eléctrico, Arquitectos Junior, Técnico Social 1, Tasador,</p>	60 aprox.

		Técnico Social 2, Responsable en Salud Y Seguridad Ocupacional, Esp. Patrimonio, Especialista en desarrollo de Proyecto.	
	Componente 3	Responsable y apoyo técnico	4 aprox.
	Componente 4 Consultoría para Auditoria Financiera, Contable y Concurrente Externa del Proyecto	Equipo clave 1 director 2 auditores Junior 1 auditor técnico para verificaciones in situ	4 aprox. (minimo)
	Consultoría para elaboración de anteproyecto urbano, estudio de factibilidad y plan de desarrollo urbano integral de la Chacarita.	Equipo Clave 1 director del Proyecto 1 arquitecto Urbanista 1 ingeniero Civil 1 especialista Social 1 especialista Sanitario/hidrólogo 1 economista Equipo de Apoyo: 1 ingeniero Ambiental 1 ingeniero Geotécnico 1 especialista en Cómputo Métrico y Presupuesto 1 abogado/a 1 arquitecto 1 especialista en movilidad y transporte	12 personas aprox.
T. del Proveedor primario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas comerciales contratadas por el MOPC para el suministro de bienes para el funcionamiento de la UEP y de partes afectadas del Proyecto. ▪ Proveedores contratados por contratistas y subcontratistas del Proyecto, para el suministro de insumos destinados a la construcción de los subproyectos y otros componentes del Proyecto. 	<p>Personal de las empresas responsable de la entrega de insumos suministrados al Proyecto en respuesta a órdenes de compra emitidas por la UEP, tales como: mobiliario y equipo de oficina para la UEP, prestadores de servicios.</p> <p>Personal de los proveedores responsables de la entrega de insumos suministrados a los subproyectos, en respuesta a órdenes de compra emitidas por terceros contratados, tales como: materiales de construcción y equipo para ser instalados en el marco de las obras de infraestructura.</p>	<p>Entre 1000 a 1500 personas, aprox.</p> <p>500 personas aprox.</p>
T. Comunitarios	El trabajador comunitario es el trabajador que aporta su mano de obra como contribución al proyecto y generalmente están sujetos a condiciones diferentes y menos estrictas desde un punto de vista de términos de contrato con respecto a los otros trabajadores. Una vez contratados por una empresa para trabajar en el proyecto, pasan a ser trabajadores directos.	Referentes Comunitarios	30 aprox.
T. Voluntarios o pasantes	Son estudiantes contratados en la modalidad de aprendizaje con orientación y formación de las personas a partir de	Estudiantes, profesionales	Entre 20 a 50 personas

	los 16 años conforme a las normativas vigentes.		
TOTAL, ESTIMADO		Entre 2.504 a 3.159 personas, aprox.	

1.3. Características de los trabajadores del proyecto.

En esta sección, se incluye una descripción amplia e información sobre las posibles características de los trabajadores del proyecto (por ejemplo, trabajadores locales, migrantes nacionales e internacionales, mujeres, y trabajadores que tienen entre la edad mínima y 18 años). Se describe lo relacionado a la gestión de los recursos humanos involucrados y requeridos para el proyecto.

Todos los grupos de trabajadores del proyecto deberán estar conformados por hombres como por mujeres en proporciones adecuadas inspirada en el cumplimiento del EAS 2, generando la inclusión social del personal sin ningún tipo de discriminación, teniendo en cuenta que los perfiles sean coherentes y faciliten la contratación de profesionales con habilidades, competencias y experiencias requeridas para el proceso de ejecución y evaluación del proyecto. Este criterio se aplica para el relevamiento de trabajadores entre los 18 y 64 años, considerando la edad legal de empleabilidad en Paraguay, cuya jubilación es a los 65 años tanto para hombres como mujeres.

Todos los equipos de trabajadores pasarán por un proceso de inducción que permita el conocimiento y apropiación de las políticas institucionales que rigen el proyecto, el contenido del PGMO es determinado por el EAS 2 del Banco Mundial. A continuación, se detallan las características de los trabajadores del proyecto:

1.3.1. Características de los trabajadores directos.

Los trabajadores directos son las personas empleadas de manera permanente o contratadas de manera directa por la UEP BIRF 9451-PY/MOPC, para trabajar específicamente en el Proyecto, según se detalla a continuación:

1- Servicios profesionales: Personal Contratado con fondos del proyecto, para el cual se tiene contemplado contratar a diversos profesionales, en formato de consultorías independientes, como personal de la UEP BIRF 9451-PY;/MOPC, para la parte administrativa, financiera, operativa, de monitoreo y evaluación del proyecto.

Los consultores tendrán un contrato formal por escrito en el que los detalles o especificaciones laborales serán incluidas en su redacción como contratos del personal para UEP BIRF 9451-PY/MOPC. Los honorarios, formas de pago e informes de cumplimiento que se establecerán en el contrato.

La forma de contratación en el Proyecto será de modalidad de consultoría, estipulando bajo el tiempo definido, recibiendo sus honorarios de manera directa por el prestatario a través de las unidades correspondientes. Los trabajadores se ubicarán físicamente en espacios y oficinas que asigne la UEP BIRF 9451-PY/MOPC.

La contratación será anual y renovable para los casos que aplique, como también por el tiempo de duración del proyecto, previendo estabilidad laboral a lo largo del mismo, sin embargo, los profesionales contratados estarán sujetos a supervisión e instrucciones, así como al cumplimiento de códigos de conducta, ética, responsabilidad laboral y sujetos a evaluaciones de desempeño. En este proceso se tomarán las medidas requeridas del Banco Mundial y el EAS 2 “Trabajo y Condiciones Laborales” y las “Regulaciones de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión del Banco Mundial”.

2- **Personal permanente:** son los trabajadores nombrados por el MOPC quienes cumplen funciones en la UEP BIRF 9451-PY.

En este sentido y de acuerdo a la Ley 7445/25 “*De la función pública y servicio civil*” se definen los cargos y entre ellos se dispone que funcionario público es *la persona nombrada mediante acto administrativo para ocupar, de manera permanente o transitoria, un cargo donde desarrolla tareas inherentes a la función de la institución pública en la que presta sus servicios, de conformidad con las leyes especiales que regulan las distintas carreras de la función pública y sus normas reglamentarias*.

En el marco de la naturaleza de la relación laboral de los trabajadores de la UEP BIRF 9451-PY, estos funcionarios gozan de estabilidad en el cargo conforme a la legislación de la función pública.

Entre sus beneficios se incluyen: Salario mensual conforme al presupuesto institucional. Aguinaldo (decimotercer salario) pagado en diciembre. Vacaciones anuales pagadas, según antigüedad y normativa vigente. Aportes a la seguridad social y derecho a jubilación. Licencias legales por maternidad, paternidad, enfermedad, estudio, duelo, entre otras. Acceso a capacitaciones, concursos internos y promociones. Posibles bonificaciones adicionales por responsabilidad, antigüedad o desempeño, según disponibilidad presupuestaria. Protección legal bajo un régimen disciplinario que garantiza el debido proceso.

1.3.2. Características de trabajadores contratados a través de terceros.

En este punto se estiman aquellos trabajadores que serán contratados a través de terceros tales como: empresas contratistas, subcontratistas.

Trabajadores de la empresa contratista: Son aquellos empleados que mantienen una relación laboral directa con la empresa que ha sido contratada por el Proyecto para ejecutar una obra o prestar un servicio. Esta empresa asume todas las obligaciones patronales respecto a estos trabajadores.

Trabajadores de las empresas subcontratadas: Son aquellos que están vinculados laboralmente a empresas que, a su vez, han sido contratadas por la empresa principal (contratista) para realizar partes específicas del trabajo. En este caso, la relación laboral directa es con la empresa subcontratista, no con la empresa contratista principal.

Referente a los trabajadores a ser subcontratados, se realizará de acuerdo con la necesidad de las empresas contratistas para cada subproyecto.

Se sugiere para las empresas contratistas y subcontratistas la contratación de al menos el 20% de mano de obra local.

Contratación de Mano de Obra Local:

La empresa contratista y sus subcontratistas estarán obligados a promover la contratación de mano de obra local en la ejecución de los subproyectos. A tal efecto, deberán garantizar que, como mínimo, el veinte por ciento (20 %) del total del personal contratado tanto calificado como no calificado provenga del área de influencia directa e indirecta del proyecto.

Asimismo, en cumplimiento de los principios de equidad e inclusión, se deberá asegurar que al menos como mínimo el cinco por ciento (5 %) del total del personal contratado corresponda a mujeres desempeñándose en oficios no tradicionales. Esta disposición tiene por finalidad fomentar la participación femenina en el sector de la construcción, impulsar el desarrollo económico local y promover la equidad de género en el ámbito laboral.

Todos los aspectos estarán sujetos a supervisión permanente por el equipo de la UEP BIRF 9451-PY. A la vez se resalta que no se permitirán trabajadores menores de edad.

1.3.3. Características de trabajadores del proveedor primario.

Es el contratado por un proveedor primario que proporciona bienes y materiales al proyecto, en este caso el proveedor ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. El proyecto podrá solicitar información de los empleados y el tratamiento del trabajador de manera detallada, la cantidad de trabajadores, discriminado en un cuadro por edad, sexo, tipo de actividad. Todos los trabajadores deberán contar con el seguro social.

Para este proyecto se contará con proveedores primarios según la necesidad de cada subproyecto.

1.3.4. Características de trabajadores comunitarios.

Los trabajadores comunitarios desempeñarán un rol clave como agentes territoriales para fortalecer la resiliencia urbana desde un enfoque inclusivo y participativo. Su labor busca facilitar el diálogo entre las instituciones y las comunidades, promover la equidad y apoyar la transformación de entornos urbanos con base en los saberes locales y la participación activa de todos los sectores.

Tareas principales:

- Informar a la comunidad sobre el proyecto, asegurando el acceso a la información en formatos y lenguaje apropiados para mujeres, pueblos indígenas, personas mayores, personas con discapacidad y otros grupos en situación de vulnerabilidad.
- Fomentar la participación activa de mujeres, juventudes, personas vulnerables, liderazgos comunitarios y referentes culturales en los espacios de toma de decisión local.
- Apoyar la elaboración de diagnósticos participativos que reconozcan las distintas formas de habitar y experimentar la ciudad, visibilizando las necesidades específicas de grupos históricamente excluidos.

- Participar y acompañar espacios de formación sobre resiliencia, derechos urbanos, género, gestión de riesgos y liderazgo comunitario con especial énfasis en el empoderamiento de mujeres y jóvenes.
- Acompañar y guiar al equipo de la UEP del proyecto en acciones territoriales
- Recoger información cualitativa y cuantitativa sobre el impacto del proyecto en diferentes grupos poblacionales.

1.3.5. Marco temporal de las necesidades de mano de obra.

El marco temporal y la secuencia de las necesidades de mano de obra en lo que se refiere a número, ubicación, tipos de empleo y habilidades requeridas, se describen en esta sección. Se estima que el proyecto tendrá una duración de 5 años.

Con respecto al marco temporal de las necesidades de mano de obra se presenta la clasificación según tipo de trabajador/a del proyecto:

Tipo de trabajador/a	Marco temporal del proyecto	Ubicación	Régimen laboral	Habilidades requeridas
TD	Estabilidad Contrato	Unidades ejecutoras de proyecto	Contratación	Personal con cualificaciones y atribuciones satisfactorias establecidas por la institución (MOPC)
	1 a 48 meses		Consultoría individual	Personal especialista y técnico con cualificaciones, experiencia y atribuciones satisfactorias para el BM y el MOPC, y según lo establecido en el Manual Operativo de Proyecto.
TC	12 a 24 meses	Subproyecto asignado	Contratación	Personal técnico, profesional y/o operario con cualificaciones establecidas por la empresa

TPP	N/E	En las instalaciones de la empresa.	Contratación	Personal técnico, profesional y/o operario con cualificaciones establecidas por la empresa.
TV	5 a 7 meses.	subproyecto asignado	Régimen establecido conforme a la Ley N.º 6060/2018, que regula el voluntariado en Paraguay.	Voluntario con conocimientos básicos en la actividad requerida, en el marco del proyecto.

En el marco de las obras civiles se encuentran además de los trabajadores directos, los trabajadores contratados directamente por las empresas contratistas, fiscalizadoras y aquellos que pertenecen a empresas proveedoras.

1.3.6. Trabajadores contratados.

Esta sección describe la estructura de contratación esperada o conocida para el proyecto, con el número y los tipos de contratistas/subcontratistas y el posible número de trabajadores del proyecto que serán empleados o contratados por cada contratista/subcontratista. Si existe la posibilidad de que los trabajadores del proyecto sean contratados a través de terceros, intermediarios o agentes, se deberá tomar nota de ello y realizar una estimación de la cantidad de trabajadores que se espera captar de esa manera.

Trabajadores Contratados: Incluye a los profesionales que llevan a cabo la gestión, planificación y ejecución de la obra, desde los/as ingenieros/as y arquitectos/as que diseñan y supervisan, hasta los obreros que realizan las tareas específicas. Las funciones serán establecidas en los contratos y estarán bajo responsabilidad del contratante.

El proyecto espera contratar 9 firmas constructoras y 7 empresas fiscalizadoras para trabajar en las actividades de cada subproyecto. Las actividades que realizarán las firmas incluyen la ejecución y fiscalización de la obra. Así también se prevé la contratación de otros servicios de consultoría y adquisición de bienes y servicios, de conformidad a la tabla 1 de este documento.

La diversidad de roles dentro de este grupo es amplia y abarca desde funciones administrativas hasta técnicas y operativas

Personal Administrativo	Ingenieros, arquitectos, administradores, personal de contabilidad, etc.	Se encargan de la planificación, gestión y control de la obra
Personal Técnico	Topógrafos, delineantes, calculistas, etc.	Apoyan en las tareas técnicas de la obra
Personal Operativo	Obreros, ayudantes, maquinistas, electricistas, soldadores, etc. Choferes de camiones, operarios de grúas, etc.	Ejecutan las tareas físicas de la construcción. Se encargan de la entrega y manipulación de materiales

Trabajadores de Empresas Proveedoras: Estos trabajadores, aunque no son empleados directos de la contratista o fiscalizadora, son fundamentales para el desarrollo del proyecto. Se especializan en áreas específicas como la entrega de materiales, la operación de maquinaria y la realización de trabajos técnicos especializados. Su contratación suele ser temporal y está vinculada a las necesidades específicas de cada etapa de la construcción.

<i>Tipología de proveedores primarios</i>
<i>Proveedores de Materiales</i>
<i>Proveedores de Equipos</i>
<i>Proveedores de Servicios</i>

Trabajadores migrantes: Si existe la posibilidad de que se incorporen trabajadores migrantes (nacionales o internacionales) al proyecto, se deberá tomar nota de ello y proporcionar los detalles pertinentes.

La contratación de población migrante y/ o refugiada es una realidad en las empresas del sector privado por lo cual existe posibilidad de que se incorporen trabajadores migrantes (nacionales o internacionales) quienes serán acogidos bajo los procedimientos establecidos en la Ley N° 6984/2022 de Migraciones. Se prestará los procedimientos previstos en la ley respecto a los visados y los permisos deberían simplificarse mediante requisitos administrativos razonables y se promoverá la obtención de los documentos extranjeros emitidos en un país firmante del Convenio de la Haya, sean certificados por el método de Apostilla, serán reconocidos por la Dirección Nacional de Migraciones.

2. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE.

2.1. Actividades del proyecto.

En esta sección se identifica el tipo y la ubicación del proyecto, y las distintas actividades que llevarán a cabo los trabajadores.

En esta sección se describe que el tipo del Proyecto es de Infraestructura y social, “Proyecto Resiliencia Urbana de la Franja Costera de Asunción”. Los subproyectos son Eco Distrito, Parque Caballero, Banco San Miguel y Centro Histórico, incluyen la ejecución de obras civiles relacionadas al mejoramiento de la infraestructura urbana.

Ubicación del proyecto: se realizará en la franja costera de la ciudad de Asunción-Paraguay.

El PGMO operativiza y profundiza en el análisis jurídico, es decir, las leyes relevantes en el ámbito nacional paraguayo y lo relativo a brechas con el EAS 2 y complementa las indicaciones incluidas en los instrumentos de gestión con las Especificaciones de Buenas Prácticas Ambientales y Sociales (EBPAyS), y los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAs).

Las principales actividades que realizarán los trabajadores se detallan de manera general a continuación:

Actividades que llevarán a cabo los trabajadores.
Trabajadores directos (UEP-MOPC-BM)
<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la ejecución, gestión y difusión del proyecto.• Supervisión de la obra: social, ambiental y de infraestructura• Gestión de Recursos Materiales y Humanos
Trabajadores Contratados y Proveedores primarios (Empresas-Consorcio)
<ul style="list-style-type: none">• Gerente de la empresa: responsable general de la obra.• Jefes de obra y capataces: Coordinan el trabajo diario en el sitio, asegurándose de que los obreros sigan las instrucciones y cumplan con los plazos solicitados.• Especialista de seguridad: Garantiza que las condiciones de trabajo sean seguras, implementando normativas de seguridad laboral.• Especialista Ambiental: Supervisar y garantizar el cumplimiento de las normativas y especificaciones ambientales.• Especialista Social: Supervisión social de la obra, mantener informada a la comunidad acerca del desarrollo del proyecto a través de visitas domiciliarias, reuniones, encuentros, etc., y atender las consultas, sugerencias, reclamos de los afectados.• Ingenieros y arquitectos: Son responsables de garantizar que las obras cumplan con los estándares técnicos y normativos.• Obreros de construcción: Se encargan del trabajo manual, como la excavación, instalación de estructuras, entre otros.

- Electricistas, albañil, y técnicos especializados: Encargados de instalar y revisar sistemas eléctricos, hidráulicos, sanitarios, entre otros, según las necesidades del proyecto.

Trabajadores Comunitarios

- Los trabajadores comunitarios tienen una mayor familiaridad con el área geográfica que facilitará el trabajo en la zona de influencia del proyecto.

2.2. Riesgos laborales claves.

Los principales riesgos laborales que pueden asociarse con el proyecto (por ejemplo, los identificados en el EAS 2) podrían incluir, entre otros, los siguientes:

- Actividades laborales peligrosas (como el trabajo en alturas o espacios confinados), el uso de maquinaria pesada o el uso de materiales peligrosos;
- Posibles incidentes de trabajo infantil o trabajo forzado relacionados con el sector o la localidad;
- Posible presencia de migrantes o trabajadores estacionales;
- Riesgos vinculados con el flujo de mano de obra o violencia de género;
- Posibles accidentes o emergencias relacionados con el sector o la localidad;
- Comprensión general e implementación de los requisitos sobre salud y seguridad ocupacional (SSO).

En el marco del Proyecto, existe el riesgo de que se inicien labores o realicen contratos con personas que no tengan conocimiento pleno de sus derechos y obligaciones. Es importante que todos ellos tengan conocimiento del contenido del PGMO. Para la fase inicial del proyecto es primordial que, además, se tome en consideración como riesgos potenciales los siguientes puntos:

- Que algunos trabajadores o empleadores consientan que alguna persona inicie sus labores, aunque el proceso de contratación no haya iniciado lo cual debe ser prevenido y evitado a toda costa.
- No obstante, se debe tomar en cuenta que bajo el EAS 2, queda prohibido entablar o aceptar relaciones laborales encubiertas, como acuerdos contractuales o de otro tipo que oculten la verdadera situación jurídica de la relación laboral o los acuerdos contractuales, lo que tendría el efecto de privar a los trabajadores del proyecto de las protecciones a las que tienen derecho según la legislación nacional y el EAS 2.
- En lo referente al EAS 2, existe el riesgo de que no se provea de condiciones seguras y dignas de trabajo para los trabajadores de las obras si esto no queda explicitado y presupuestado en los pliegos de licitación.
- Muchos trabajadores comunitarios emplean a sus hijos para apoyar las labores que realizan sin observar lo referido a la edad mínima requerida para prevenir el trabajo infantil forzoso. Por tal motivo es necesario que se informe a los posibles contratistas locales de los requisitos de trabajar bajo el financiamiento del Proyecto, por lo tanto,

estas deberán reportar el estado detallado de trabajadores y trabajadoras involucrados en los servicios prestados al proyecto.

- Si no se toman medidas es posible que los contratistas no consideren los protocolos de comportamiento necesarios para resguardar un sano relacionamiento entre los beneficiarios y los trabajadores en las obras.

De esta manera se concluye que los riesgos generales del proyecto son los siguientes:

Riesgos	Descripción
Discriminación racial, étnica, lingüística y orientación sexual	Sera considerado discriminación cualquier distinción o preferencia que se basa en algún motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, opinión política, origen nacional o social, orientación sexual y otros. El proyecto no permitirá ningún acto de discriminación. Se deberá elaborar e implementar el código de conducta. Cada trabajador conocerá el mecanismo de quejas y reclamos aplicable y el código de conducta antes de la firma de contrato.
Violencia de género	No se permitirá ningún tipo de violencia física o psicológica ejercida contra alguna persona sobre la base de su orientación sexual o género. Esto podrá ser motivo de despido injustificado para quien lo realice sin considerar la jerarquía. Como mitigación se deberá contar con el código de conducta y la supervisión de la UEP del mecanismo de atención de quejas y reclamos.
Trabajo Forzado	Se refiere a situaciones en las cuales las personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad. El proyecto no permitirá estos actos a través de supervisiones frecuentes a través de la UEP.
Acoso, abuso y explotación sexual	En el caso de acoso y/o abuso sexual y cualquier otra práctica o conducta de violencia sexual en el trabajo se deberá tener especial consideración y será motivo de despido sin importar la jerarquía.
Riesgo de violencia social	Considerando el área de intervención del proyecto puede generarse violencia social, que pueden ser amenazas, extorsión, violación a los derechos de libre tránsito. Para prevenir estos tipos de riesgos será necesario una coordinación local, interinstitucional donde será de suma importancia el trabajo comunitario.
Riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional durante la ejecución de la obra.	Podrían ser caídas, falta de limpieza, riesgo eléctrico, golpes contra objetos o maquinarias, falta de medidas de protección de seguridad para los trabajadores.
Riesgo de inseguridad social	Teniendo en cuenta la inseguridad social en el país, se considera como un riesgo para todos los trabajadores del proyecto.

Uso, consumo venta o posesión de drogas	Se deberá atender de manera especial estos tipos de hábitos en el trabajo, siendo conductas que observar y motivo de cese laboral.
-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Para mitigar los posibles riesgos, se realizarán las supervisiones frecuentes, se contará con el código de conducta y el mecanismo de atención de quejas y reclamos, así también se realizarán talleres o capacitaciones de inducción al personal.

3. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES.

3.1. Regulaciones e Instituciones Clave.

3.1.1. Marco Legal a nivel nacional.

- Constitución Nacional
- Ley N° 213/93 Código del Trabajo del Paraguay
- Ley N° 1160/97 Código Penal del Paraguay
- Ley N° 5407/15 Del servicio doméstico
- Ley N° 4457/12 De la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME)
- Ley N° 4951/13 De empleo juvenil
- Resolución MTESS 642/13 Crea la Dirección de Trabajo Indígena
- Ley N° 4788/12 Integral contra la trata de personas
- Decreto N° 6285/16 Estrategia nacional de prevención del trabajo forzoso
- Decreto N° 7865/17 Crea la Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso (CONTRAFOR)
- Resolución MTESS 740/16 Reglamenta el artículo 300 sobre registro de sindicatos de la Ley N° 213/93 Código del Trabajo
- Resolución MTESS 388/19 Crea la oficina de atención de violencia laboral y establece el procedimiento ante casos de violencia laboral, *mobbing* y acoso sexual en el trabajo
- Decreto N° 14390/92 Reglamento técnico general de seguridad, salud y medicina del trabajo
- Ley N° 5804/17 Establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales
- Resolución MSPBS SG 846/15 Aprueba el método general para la evaluación de riesgos laborales
- Decreto-Ley N° 1860/50 aprobado por la Ley N° 375/56 y modificatorias que crea el Instituto de Previsión Social
- Decreto N° 936/18 Plan nacional de igualdad
- Decreto N° 6339/19 Empleo de tiempo parcial
- Ley N° 5777/16 de Protección integral de las mujeres contra la violencia
- Ley N° 6738/21 de Regulación del teletrabajo
- Ley N° 1626/00 de la Función pública
- Ley N° 5446/15 Políticas públicas para mujeres rurales
- Ley N° 6279/19 Que establece la obligatoriedad de la incorporación de las personas pertenecientes a las comunidades indígenas en las instituciones públicas

- Ley N° 4962/13 Que incentiva la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado
- Ley N° 2479/04 Que establece la obligatoriedad de la incorporación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas

3.1.2. Nivel Internacional.

- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y Protocolo Facultativo; Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso; Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso; Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo; Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil; Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración; Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación); Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares; Convenio 102 de la OIT sobre la seguridad social.

3.1.3. Instituciones.

Nivel Nacional

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) – Dirección General de Inspección y Vigilancia (DGIV)
- Instituto de Previsión Social (IPS)
- Ministerio de la Niñez y Adolescencia (MINNA)
- Instituto Paraguayo del Indígena (INDI)
- Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS)
- Comisión Nacional de Discapacidad (CONADIS)
- Ministerio de la Mujer
- Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso (CONTRAFOR)
- Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescentes (CONAETI)
- Consejerías Municipales por los Derechos del Niño, Niña y Adolescentes (CODENI)
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS)
- Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA)
- Ministerio Público
- Ministerio de la Defensa Pública

En esta sección se establecen los aspectos *clave* de las leyes laborales nacionales en lo que se refiere a los términos y condiciones de trabajo, y la manera en que las leyes nacionales se aplican a las distintas categorías de trabajadores, identificadas en la sección 1. La reseña se centra en la legislación que se relaciona con los puntos establecidos en la EAS 2, párrafo 11 (es decir, salarios, deducciones y beneficios).

En este apartado se mencionan las leyes laborales nacionales:

Ley N° 729/61 Que sanciona el código del trabajo. Ley N°213/93 Código Laboral. El código del trabajo abarca diferentes aspectos del trabajo y las condiciones laborales, desde la definición de jornada y semana laboral, días de descanso, trabajos insalubres, vacaciones, salario mínimo, edad mínima para trabajar, permisos por maternidad/paternidad, entre otros.

Además, Paraguay cuenta con un sistema de seguridad social para los empleados, amparado en el Decreto-Ley N° 18071, del 18 de febrero de 1943, cuando fue creado el Instituto de Previsión Social. En esta ley se establece que es obligatorio asegurar en el Instituto a todo trabajador asalariado que preste servicios o ejecute una obra en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal cualquiera que sea su edad o el monto de la remuneración que reciba, como también a los trabajadores aprendices que no reciben salario. Complementariamente Ley núm. 4933, adoptada en 2013 autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social- Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social.

En cuanto a los Trabajadores voluntarios o pasantes está regido por el Código Laboral y la Resolución N° 1159/19 e indica que el contrato en la modalidad de aprendizaje es celebrado para la orientación y formación de las personas trabajadoras a partir de los 16 años conforme a las disposiciones del Código de la Niñez y Adolescencia, y hasta los 25 años. Los jóvenes que trabajan bajo esta modalidad tienen derecho a recibir una remuneración no inferior al 60% del salario mínimo legal vigente y tienen que estar inscriptos en el seguro social obligatorio, Instituto de Previsión Social (IPS) y en REOP (Registro Obrero Patronal) del MTESS. Los contratos de aprendizajes pueden tener una vigencia de 1 año y excepcionalmente puede prolongarse hasta 3 años.

Respecto a los trabajadores voluntarios se enmarcan en La Ley N° 6060/2018 de Voluntariado que tiene por objeto reconocer, definir, regular, fomentar y facilitar la participación ciudadana y voluntaria en organizaciones sin fines de lucro, organizaciones privadas sean nacionales, extranjeras o mixtas e instituciones públicas. Definiendo al voluntario como aquella persona que, de manera libre y solidaria, realiza actividades sin ánimo de lucro. Establece derechos y deberes tanto para los voluntarios como para las organizaciones que los coordinan, asegurando protección, formación y reconocimiento

En Paraguay, el contrato civil por prestación de servicios está regulado principalmente por el Código Civil (Ley 1183/85), que trata sobre los contratos y otras fuentes de obligaciones, dentro de esta se encuentran los consultores individuales que también se rigen por normativas específicas según el tipo de servicio, las cuales involucra un acuerdo entre las partes. Los consultores o prestadores de servicios individuales están sujetos a las disposiciones tributarias establecidas por la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios (DNIT), incluyendo la obligación de inscribirse y cumplir con los impuestos correspondientes. Específicamente en el caso de la prestación de servicios a instituciones del Estado, estos contratos también pueden estar sujetos a la Ley de Contrataciones Públicas.

Los prestadores de servicios o consultores no se rigen por el Código Laboral, por tanto, no tienen garantizados ciertos derechos laborales como vacaciones, aguinaldo, seguridad social o indemnización por despido.

A continuación, en el cuadro se detalla el tipo de trabajador, normativa nacional, régimen laboral, modalidad, temporalidad y dedicación:

Grupo de Trabajadores	Normativa Nacional
1.Trabajadores Directos Permanentes (TDP- funcionarios Públicos).	Se rige por la ley N° 1.626.- DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y Código laboral. Se aplica a los trabajadores nombrados, con los siguientes beneficios: seguridad social (aporte jubilatorio), seguro médico, vacaciones remuneradas, bonificaciones, aguinaldo anual, permisos: por estado de gravidez y en periodo de lactancia, matrimonio; paternidad; y, fallecimiento del cónyuge, hijos o padres. Cuentan con una estabilidad definitiva con carga horaria de lunes a viernes desde las 07:00 a 15:00 hs.
2. Trabajadores de Servicios profesionales (Consultoría individual).	Se rige por el código civil a través de concurso público de oposición o contratos directos de manera temporal o por producto.
3.Trabajadores Contratados (personas que trabajan o contratadas a través de terceros);	Se rige por el Código laboral, según establezca la empresa o consorcio adjudicado, con los siguientes beneficios: aguinaldo, seguro médico, permisos, protección por estado de gravidez y en periodo de lactancia el matrimonio; la paternidad; y, fallecimiento del cónyuge, hijos o padres. Contrato temporal 40 horas semanales.
Trabajadores Voluntarios o Pasantes (TV)	Se rige por la Ley 6060/18 Que regula el voluntariado. Convenios con Instituciones de Educación Superior. Seguro médico. Movilidad. Certificaciones. Temporal. Según la naturaleza de la actividad a realizar.

Seguidamente se detalla la relación de requerimientos de la EAS 2 para cada tipo de trabajadores.

Grupo de trabajadores	Requerimientos de EAS2
Trabajadores Permanentes del MOPC (Nombrados)	En el punto 8 del EAS2 indica: "En casos en que haya funcionarios públicos que trabajan en el proyecto, ya sea a tiempo completo o parcial, estos seguirán sujetos a los términos y condiciones del acuerdo o arreglo de empleo del sector público que esté vigente en ese momento, excepto que se haya producido una transferencia legal efectiva de su empleo o participación al proyecto. El EAS2 no se aplicará a tales funcionarios públicos, a excepción de lo estipulado en los puntos 17 a 20 (Protección de la fuerza de trabajo) y los puntos 24 a 30 (Salud y Seguridad Ocupacional).

Trabajadores Directos del Proyecto por medio de la fuente de financiamiento.	<p>Los puntos 9 a 30 del EAS2 aplicarán a los trabajadores directos del Proyecto. Los requisitos de las siguientes secciones:</p> <p>Sección A. Condiciones laborales y manejo de las relaciones con los trabajadores. Se mencionan los siguientes ítems principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Términos y condiciones de empleo. - No Discriminación e Igualdad de oportunidades - Organizaciones de trabajadores. <p>Sección B. Protección de la fuerza de trabajo, los ítems principales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo Infantil y edad mínima - Trabajo Forzado. <p>Sección C. Mecanismo de atención de quejas y reclamos.</p> <p>Sección D. Salud y seguridad ocupacional.</p>
Trabajadores contratados: Por contratistas, subcontratistas, empresas fiscalizadoras.	<p>Se aplicarán los requisitos de los puntos 9 al 33 del EAS 2 a los trabajadores contratados según se especifica en la sección E. y se enfatizan a continuación los siguientes puntos 31 a 33.</p> <p>31. El Prestatario hará un esfuerzo razonable para asegurarse de que los terceros que contraten trabajadores sean entidades legítimas y confiables, y que cuenten con procedimientos de gestión de la mano de obra aplicables al proyecto que les permitan operar conforme a los requisitos de este EAS, excepto los párrafos 34 a 42.</p> <p>32. El Prestatario establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación con los requisitos de este EAS. En caso de subcontratación, el Prestatario exigirá a dichos terceros que incluyan requisitos equivalentes y recursos legales para casos de incumplimiento en los acuerdos contractuales que suscriban con sus subcontratistas.</p> <p>33. Los trabajadores contratados tendrán acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos.</p>

Trabajadores Comunitarios	<p>Se aplicarán a los trabajadores comunitarios los puntos 34 a 38 del EAS 2, según se especifica en la sección F.</p> <p>35. Por lo tanto, cuando el proyecto incluya la provisión de mano de obra mediante trabajadores comunitarios, el Prestatario aplicará las disposiciones pertinentes de este EAS de manera tal de reflejar los siguientes elementos y guardar proporción con ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la naturaleza y el alcance del proyecto; b) las actividades específicas del proyecto en las que participan los trabajadores comunitarios; c) la naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los trabajadores comunitarios. <p>Los párrafos 9 a 15 (“Condiciones laborales”) y los párrafos 24 a 30 (“Salud y seguridad ocupacional”) se evaluarán en relación con la mano de obra comunitaria y se aplicarán de manera tal que reflejen los incisos a) y c) precedentes. La manera en que se aplicarán estos requisitos en las circunstancias del proyecto se estipulará en los procedimientos de gestión de la mano de obra.</p>
Trabajadores del proveedor primario	Se aplicarán a los trabajadores del proveedor primario los puntos 39 a 42 del EAS 2.

4. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

En esta sección se establecen los aspectos *clave* de las leyes laborales nacionales en lo que respecta a la SSO, y la manera en que la legislación nacional se aplica a las distintas categorías de trabajadores identificadas en la sección 1. La reseña se centra en la legislación que se relaciona con los puntos establecidos en la EAS 2, párrafos 24 a 30.

En cuanto a seguridad y salud en el trabajo, desde el 2017 existe un Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales con su clasificación de riesgos laborales, métodos de evaluación y reglamentos. Las leyes más relevantes son la Ley N° 5804/17 que crea el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales y la Resolución N° 181/17 Clasificación de Riesgos Laborales por puestos de trabajo para Paraguay. Esta resolución considera poner especial atención a las actividades laborales, carga horaria, trabajos riesgosos, penosos o insalubres como también incentivos salariales conforme al marco legal de la República del Paraguay. Así mismo la disposición general sobre los aspectos laborales en general se rigen bajo la Ley N° 213 que establece el Código del Trabajo, establece las normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores. La Ley y la Resolución es para todas las categorías de trabajadores.

En el Proyecto se aplicarán medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO). Estas incluirán los requisitos de esta sección y tendrán también en cuenta las EBPAyS,

y los PGAS específicos de cada subproyecto. Las medidas de SSO que se apliquen al proyecto se estipulan en el acuerdo legal y el PGAS.

Las medidas relacionadas con la SSO están dirigidas a proteger a los trabajadores de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo mientras desempeñan sus tareas. Tales medidas deben tener en cuenta los requisitos establecidos en el EAS 2 y en las leyes nacionales relativas a la SSO y a las condiciones del lugar de trabajo en tanto se relacionen con el proyecto.

Las medidas de SSO se diseñarán e implementarán para abordar:

- a) la identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida;
- b) la implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas;
- c) la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación
- d) la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes;
- e) la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencias, y
- f) la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad

Todas las partes que empleen o contraten trabajadores del proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas.

Dichas partes colaborarán activamente con los trabajadores del proyecto y los consultarán para promover la comprensión de los requisitos de SSO y elaborar métodos para su implementación. Asimismo, les proporcionarán información, capacitación en seguridad y salud ocupacional y les proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.

Existe una brecha en la observancia de las normas que en el marco del EAS 2 deben ser reforzadas en relación con las medidas de seguridad en el trabajo y comportamiento de los trabajadores dentro de los recintos educativos.

En el marco del proyecto de resiliencia urbana, se prevé que los trabajos de rehabilitación o intervención en espacios públicos utilizados por niños y otros grupos vulnerables se realicen, en la medida de lo posible, fuera de los horarios de mayor afluencia o en períodos en que el uso del espacio sea limitado. No obstante, en algunos casos podrían ejecutarse tareas menores durante horarios regulares, en zonas

previamente delimitadas dentro del área de intervención. Dado que muchos de los trabajadores serán contratados de forma indirecta, resulta fundamental contar con un plan de manejo, control y capacitación que establezca protocolos claros para prevenir cualquier tipo de riesgo de exposición o interacción directa no supervisada entre el personal externo y los usuarios del espacio, especialmente menores de edad y personas en situación de vulnerabilidad. Como medida complementaria, se incluye en el Anexo 2 una declaración jurada que contiene principios y normas éticas que deberán ser cumplidos por todo el personal involucrado en la ejecución del proyecto en los lugares de intervención.

Con relación a la capacidad institucional, el MTESS es la principal entidad vinculada a los aspectos abordados por el EAS2 en materia de salud y seguridad ocupacional. Dentro del organismo, la DGIV, responsable de verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo. En materia de trabajo infantil, el área responsable dentro del MTESS es la Dirección General de Protección a la Niñez y Adolescencia, que coordina con las CODENIs Municipales.

5. PERSONAL RESPONSABLE.

En esta sección se identifican las funciones y/o las personas del proyecto responsables (según corresponda) de lo siguiente:

- contratación y administración de los trabajadores del proyecto;
- contratación y administración de los contratistas/subcontratistas;
- contratación de profesionales encargados de temas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO);
- contratación de profesionales para la capacitación y formación de los trabajadores;
- contratación de profesionales para abordar las quejas y reclamos de los trabajadores, comunidad en el marco del proyecto.

La responsabilidad de verificar aspectos contractuales que se establezcan en el marco del Proyecto y los subproyectos, será de la UEP BIRF 9451-PY.

En algunos casos se identifican las funciones y/o las personas de los contratistas o subcontratistas, especialmente en los proyectos donde los trabajadores son empleados por terceros.

En etapa de ejecución de obras los supervisores SySO y Social se encargarán de verificar el cumplimiento de las leyes laborales, así también las fiscalizaciones.

Según el subproyecto del que se trate, la participación puede incluir también a organizaciones de trabajadores de nivel nacional o local, organizaciones de empleadores e inspectorías de trabajo.

6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.

En esta sección se proporciona información sobre SSO, presentación de informes y seguimiento, así como otras políticas generales del proyecto. Cuando corresponde, se identifican las leyes nacionales aplicables.

Asimismo, de conformidad al EAS2 se describe la manera en que se abordarán los riesgos de seguridad, importantes una vez identificados como parte de la sección 2 del EAS2 y el riesgo de trabajo forzado una vez identificado como tal. Los riesgos de trabajo infantil que se identifiquen se abordan en la sección 7 del EAS2.

Cuando el prestatario cuente con políticas o procedimientos independientes, éstos podrán referenciarse o incluirse como anexos en el PGMO, junto con cualquier otra documentación de respaldo.

La Legislación nacional contempla las relaciones entre empleador y empleado, y la seguridad de estos. Las definiciones de trabajadores del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial tienen diferentes respaldos legales según sean estos funcionarios/contratados por el Gobierno (Función pública) o empleados/contratados por empresas/organizaciones privadas que proveen servicios, o se trate de pequeños contratistas comunitarios (Código del Trabajo).

En lo referente a la contratación del personal de la UEP, se aplicarán las normas nacionales y/o políticas del Banco Mundial que apliquen.

Todos los trabajadores directos deberán recibir oportunamente capacitación sobre sus derechos y obligaciones contractuales y lo establecido en el MGAS.

Adicionalmente, la UEP BIRF 9451-PY, tendrá la responsabilidad de:

- a) Proveer de un lugar de trabajo seguro.
- b) Cumplir con el estándar 2. Trabajo y Condiciones laborales del BM.
- c) Proveer de equipos y mobiliarios para realizar su trabajo.
- d) Facilitar medios de telecomunicaciones y transporte si fuera requerido para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, por lo tanto, la UEP gestionará los recursos necesarios para garantizar la movilidad del equipo.
- e) Capacitar al personal para que tenga conocimiento oportuno de sus derechos y obligaciones tal y como se establece en el PGMO.

Todos los trabajadores del proyecto recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo. Dichos términos y condiciones específicas de los trabajadores del proyecto estarán en apego a la ley y se incluirán en los términos de referencia para conocimiento del trabajador previo a la firma de su contrato.

La documentación deberá ser adecuada y pertinente para la duración y la naturaleza del empleo o la contratación, deberá ser accesible para que los trabajadores del proyecto involucrados se informen y deberá proporcionarse en un idioma que estos comprendan. Cuando se trate de un empleo a más largo plazo, los términos significativos de la relación laboral se documentarán con más detalle, y se deberá

proporcionar una copia de la documentación (por ejemplo, el contrato firmado) al trabajador del proyecto.

Previo a suscribir su contrato todos los trabajadores deberán conocer los detalles sobre:

- salarios específicos, horario y otras disposiciones que se aplican al proyecto;
- número máximo de horas que se puede trabajar en el proyecto y horas extras;
- los acuerdos colectivos que se apliquen al proyecto (cuando corresponda, se deberá proporcionar una lista de acuerdos y describir las características y disposiciones clave); beneficios y otras disposiciones aplicables
- otros términos y condiciones específicos.
- el EAS 2 no será aplicable a los funcionarios públicos a excepción a lo estipulado en la sección de protección de fuerza de trabajo y salud y seguridad ocupacional.

Otras consideraciones importantes establecidas como requisitos EAS 2 y que deberán tenerse en consideración son las siguientes:

A. Los trabajadores del proyecto recibirán su pago en forma regular según lo que exijan las leyes nacionales y los procedimientos de gestión de la mano de obra. Las deducciones del pago de salarios solo se realizarán de conformidad con las leyes nacionales y lo establecido en los acuerdos entre las partes, se informará a los trabajadores del proyecto acerca de las condiciones bajo las cuales se realizarán dichas deducciones. Los trabajadores del proyecto tendrán períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familiar, según lo exijan las leyes nacionales y los procedimientos de gestión de la mano de obra.

B. Los trabajadores directos y contratados se encuentran en el ámbito de aplicación del EAS 2, por lo cual el prestatario es responsable de promover relaciones adecuadas entre trabajadores y gerencia, así como brindar condiciones de trabajo seguras y saludables.

C. Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de gestión de la mano de obra lo exijan, los trabajadores del proyecto recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía. Todos los salarios que se hayan ganado, los beneficios de seguridad social, las contribuciones de pensiones y otros derechos se pagarán antes de la finalización de la relación laboral o cuando esta se produzca, ya sea en forma directa a los trabajadores del proyecto o, cuando corresponda, en beneficio de los trabajadores del proyecto. Cuando se realicen pagos en beneficio de los trabajadores del proyecto, estos recibirán los comprobantes de tales pagos.

D. La contratación de los trabajadores del proyecto se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del

empleo, el acceso a capacitación, la asignación de empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las prácticas disciplinarias. En los procedimientos de gestión de la mano de obra se establecerán medidas para evitar y abordar el acoso, la intimidación o la explotación.

F. En los países en los que las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores a formar organizaciones, unirse a las organizaciones de su elección y a negociar en forma colectiva sin interferencias, el proyecto se ejecutará de conformidad con dichas leyes nacionales. La UEP BIRF 9451-PY, no buscará influir en estos mecanismos alternativos ni controlarlos. Tampoco discriminar a los trabajadores del proyecto que participen o busquen participar en tales asociaciones de trabajadores y negociaciones colectivas o en los mecanismos alternativos, ni tomarán represalias en su contra.

En lo referente a los Subproyectos, Eco Distrito Inclusivo, Parque Caballero, Banco San Miguel y Centro Histórico de Asunción se establece que:

Para trabajadores de proveedores primarios (generalmente contratistas) como parte de la propuesta de organización de la obra en su oferta, el contratista deberá:

- a) Revisar la lista de chequeo (*Check list*) de cumplimiento con MGAS
- b) Presentar la documentación necesaria sobre su planilla de trabajo y el cumplimiento de las consideraciones establecidas por la ley y prohibiciones de trabajo infantil, trabajo forzoso y toda forma de explotación.
- c) Capacitar a sus empleados sobre medidas de seguridad en el trabajo y el uso adecuado de equipos.
- d) Identificar un área estratégica que les permita instalar los espacios mínimos necesarios para crear condiciones de trabajo dignas para sus empleados. Dependiendo de la zona de intervención, podrá requerir alquilar temporalmente inmuebles que le permitan desarrollar las actividades administrativas y operativas.
- e) Informar desde la firma del contrato a la empresa, acerca de las actividades relacionadas con la cultura de la comunidad a las que se deben respetar, por ejemplo, la sociabilidad comunitaria en lugares públicos por donde caminan o participan niños, niñas, adolescentes, ancianos, mujeres, hombres, de las familias, para evitar el acoso sexual, actitudes racistas y comportamientos inadecuados hacia las familias, así como para evitar consumo de alcohol y drogas, por parte de los trabajadores de la empresa.

Ningún trabajador del proyecto podrá ser encomendado a tareas que no estén específicamente contempladas en el proyecto:

(i) tomando en cuenta la relación del PGMO del proyecto con los temas de seguridad ocupacional, (ii) con el objetivo de evitar que, en los contratos, se deje abierta la posibilidad de que se asignen otras tareas a los trabajadores, y (iii) para resguardar cualquier riesgo potencial que esto podría ocasionar y que no fueron debidamente identificados en la evaluación ambiental y social.

7. EDAD PARA TRABAJAR.

En esta sección se brindan detalles sobre:

- la edad mínima para trabajar en el proyecto;
- el proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del proyecto;
- el procedimiento que se seguirá si se descubre que en el proyecto trabajan menores de edad;
- el procedimiento para realizar evaluaciones de riesgos en el caso de los trabajadores que tienen entre la edad mínima y 18 años.

En esta sección se detalla la LEY N° 2332 QUE APRUEBA EL CONVENIO N° 138 SOBRE LA EDAD MÍNIMA, en 1973 EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIÓN CON FUERZA DE LEY el “Convenio N° 138 sobre la Edad Mínima, 1973”, adoptado en Ginebra, el 26 de junio de 1973 el cual en su Artículo 3 establece lo siguiente:

1. *La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.*
2. *Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este Artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.*
3. *No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este Artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.*

La edad mínima para trabajar en Paraguay es de 14 años. Los adolescentes entre 14 y 16 años pueden trabajar si tienen permiso escrito de sus padres, asisten a la escuela, no trabajan más de cuatro horas al día y no trabajan más de un máximo de 24 horas a la semana. Los adolescentes de 16 a 18 años que no asistan a la escuela pueden trabajar hasta seis horas al día, con un límite semanal de 36 horas. La ley también permite el «trabajo ligero» a los niños de entre 12 y 14 años. La edad mínima para el empleo formal a tiempo completo es 18 años. La normativa nacional prohíbe a los menores de 18 años trabajar en 26 amplias categorías de trabajo infantil peligroso.

La edad mínima para trabajar en la normativa nacional es coincidente con la establecida por el MAS, la Ley N° 1657/01 Aprueba el Convenio N.º 182 y la Recomendación sobre La Prohibición de las peores formas de Trabajo Infantil. Ley N° 2332/03 Que aprueba el Convenio N.º 138 sobre la edad mínima (1973), la Estrategia Nacional de Prevención y

Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay 2019- 2024.

Si se descubre que un niño que no tiene la edad mínima trabaja en el proyecto, se adoptarán medidas para finalizar su empleo o contratación de manera responsable, teniendo en cuenta sus intereses.

La EAS2 establece que un niño que no tenga la edad mínima establecida, no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto.

Si un niño que supera la edad mínima y tenga menos de 18 años trabaja en el proyecto de una manera que pueda resultar peligrosa, un primer paso será considerar si se puede eliminar el peligro. Si esto no es posible, se retirará al niño de manera responsable y, si es posible, se lo transferirá a un puesto alternativo que no sea peligroso y para el cual se haya realizado una evaluación de riesgos, teniendo en cuenta los intereses del niño. Cuando estas alternativas no sean posibles, el proyecto ya no emplea ni contratará al niño.

Medidas en caso de detección de trabajo infantil según la EAS2.

- Si se detecta que un niño o niña menor a la edad mínima legal se encuentra vinculado al proyecto, se procederá a la finalización responsable del vínculo laboral, priorizando siempre el interés superior del niño.
- En el caso de adolescentes mayores de la edad mínima (entre 15 y 17 años) involucrados en trabajos peligrosos o que puedan poner en riesgo su integridad física, se actuará de la siguiente manera:
 - Evaluar si se puede eliminar el peligro mediante ajustes razonables.
 - Si no es posible, el adolescente será reubicado en tareas no peligrosas, previa evaluación de riesgos.
 - Cuando ninguna de estas alternativas sea viable, el vínculo con el proyecto se finalizará de manera responsable y conforme a los principios de protección del menor.

8. TÉRMINOS Y CONDICIONES.

En esta sección se brindan detalles sobre:

- salarios específicos, horas y otras disposiciones que se aplican al proyecto;
- número máximo de horas que se puede trabajar en el proyecto;
- los acuerdos colectivos que se apliquen al proyecto (cuando corresponda, se deberá proporcionar una lista de acuerdos y describir las características y disposiciones clave);
- otros términos y condiciones específicos.

El Código Laboral de Paraguay establece que el contrato de trabajo puede ser escrito u oral, y, aunque no hay formalidades para la contratación, el empleador está obligado a tener un contrato escrito para demostrar la permanencia, el salario y las condiciones generales de trabajo. El Código Laboral exige la firma del contrato de trabajo. Si la contratación es verbal, la Ley supone que el trabajador goza de las garantías mínimas previstas en el Código Laboral.

Con relación a la no discriminación e igualdad de oportunidades, la Constitución de Paraguay establece que no está permitido discriminar entre trabajadores por razones étnicas, de edad, religión, condición social o preferencias políticas o sindicales.

Desde 2013 Paraguay cuenta con una Dirección de Trabajo Indígena, para atender los derechos laborales de los pueblos indígenas, y monitorear las contrataciones de mano de obra indígena. La ley promueve la participación y el acceso de indígenas y personas con discapacidad a la Función Pública.

Paraguay garantiza los derechos de las mujeres a la no discriminación y a vivir en un entorno libre de violencia, y establece sanciones penales para quien sea declarado culpable de acoso sexual y recursos civiles para la víctima.

La ley de Políticas Públicas para las Mujeres busca la Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de Violencia, establece un marco legal para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos.

Objetivos principales de la Ley 5777: Prevenir todas las formas de violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

Sancionar a los responsables de actos de violencia. Erradicar las causas estructurales que perpetúan la violencia basada en género.

Proteger a las mujeres víctimas de violencia y garantizarle acceso a la justicia. Promover la igualdad real entre mujeres y hombres, mediante acciones y políticas públicas con enfoque de género.

Con relación a las organizaciones de trabajadores en Paraguay reconoce los derechos de los trabajadores a constituir y afiliarse a las organizaciones de trabajadores de su elección y a negociar colectivamente sin interferencias. El MTESS regula la constitución de sindicatos. La Ley se refiere específicamente a la negociación colectiva, que puede celebrarse con una empresa o un grupo de empresas de la misma industria, o para los trabajadores de una determinada actividad.

Entre los desafíos de implementación la informalidad es uno de los principales problemas del mercado laboral paraguayo, siendo la falta de registro de los trabajadores un aspecto generalizado. Los sindicatos se limitan a los lugares de trabajo, siendo casi inexistentes sindicatos por industrias o sectores económicos que harían que las condiciones mínimas de trabajo se negociarán de forma más pública. A pesar de que el MTESS tiene una firme propuesta de erradicar el trabajo infantil, la estructura institucional encargada de supervisarlo exige la coordinación entre organismos y niveles de gobierno y el MTESS no cuenta con inspectores suficientes que permitan prevenirlo.

9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS.

El MOPC, a través de sus Dependencias designadas, será el responsable principal de implementar un mecanismo para la atención y resolución de quejas y reclamos. Este proceso de atención y resolución de quejas y reclamos consiste en brindar canales accesibles e inclusivos a la ciudadanía en general, a través de los cuales puedan hacer llegar de manera segura y confidencial sus inquietudes, reclamos, quejas y/o consultas

relacionadas al Proyecto; y, además, permite y facilita a los responsables del Proyecto a dar respuestas y soluciones y tomar medidas oportunas de resolución ante dichos eventos.

El Mecanismo de Quejas y Reclamos (MQR) cuenta con los siguientes principios rectores:

- **Accesibilidad:** El mecanismo estará disponible para todas las personas, con especial énfasis en garantizar el acceso de los grupos más vulnerables.
- **Confidencialidad:** Toda la información será tratada con respeto, discreción y resguardo de la identidad de las personas.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíbe toda forma de intimidación o represalia hacia quienes utilicen el MQR.
- **Transparencia:** Todas las acciones adoptadas serán debidamente documentadas y comunicadas.
- **Participación:** Se promoverá la participación activa de la comunidad en el proceso de gestión de quejas y reclamos.

9.1. Alcance.

El mecanismo se aplicará a todas las consultas, quejas y reclamos presentados por trabajadores directos, indirectos, contratistas, subcontratistas, consultores, fiscalizadores, ciudadanía en general, organizaciones comunitarias y otros actores relacionados con el Proyecto. Se garantizará una gestión adecuada y un seguimiento oportuno de cada caso.

A continuación, se detalla el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MQR) que será implementado en el marco del Proyecto, así como el proceso a seguir para su adecuada ejecución de manera general.

Considerando el alcance se detalla el MQR de manera específica en las siguientes categorías que se indican a continuación:

- Mecanismo específico para trabajadores directos, contratados, consultores, voluntarios.
- Mecanismo para empresas contratistas, subcontratistas, fiscalizadoras y proveedores primarios.
- Mecanismo para pobladores/as y ciudadanía en general.

Breve descripción de las fases del mecanismo de conformidad al Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI) del Proyecto:

- **Recepción, registro y codificación del evento:** Implica la recepción del evento por parte de los responsables directamente del reclamante. Al momento de recibir el reclamo se deberá abrir una ficha de gestión del mismo, que deberá contener mínimamente lo siguiente: Nombre del reclamante, motivo del evento, tipo de evento, responsable de respuesta. Así mismo, en esta instancia se deberá verificar si el reclamo, queja o consulta recibida se vincula o no al Proyecto y a su programa de comunicación. La recepción deberá incluir el llenado de una ficha a ser desarrollada por los especialistas de la UEP.

- **Análisis del evento:** Este paso consiste en la evaluación de la naturaleza del evento y las alternativas de soluciones para el mismo.
- **Derivación al responsable de la gestión:** Se designará a un responsable para la gestión de quejas, reclamos, consultas, entre otros, quien resguardará la ficha, con los datos necesarios para dar continuidad al proceso de manera eficiente.
- **Propuesta de solución:** Se presenta la propuesta de solución elaborada para su posterior aprobación. La propuesta de solución acompañará a su correspondiente ficha de registro generada.
- **Aprobación:** Implica la aprobación por escrito por parte del responsable de la gestión, de la respuesta y/o solución ante el evento. En etapa de preparación del Proyecto podría ser la DGSA o las coordinaciones/asesorías del equipo de preparación del Proyecto.
- **Implementación de la respuesta:** Este paso implica la puesta en marcha de la solución propuesta y aprobada. Se sugiere que las respuestas y/o aplicación de la solución deberá ser de acuerdo al nivel de prioridad.
- **Seguimiento y monitoreo:** Consiste en el monitoreo de implementación de la medida y la resolución del conflicto de manera satisfactoria para todas las partes.
- **Cierre del caso:** consiste en realizar un acta de conformidad donde se establezca el acuerdo de las partes, y cierre del evento para cada caso.
- **Evaluación del proceso utilizado:** se sugiere que, aleatoriamente se analice el proceso de algunos eventos registrados, para corroborar que cada paso del proceso fue correctamente implementado, si se obtuvieron los resultados esperados y si el evento pudo llegar a la etapa de cierre sin mayores inconvenientes; esto con la finalidad de identificar mejoras que pudieran ser implementadas para hacer el proceso más eficiente. Se tendrán indicadores de género en la evaluación, registrando aquellos vinculados a mujeres, niños, adolescentes, personas con discapacidad, entre otros.

9.2. Clasificación y Priorización.

Cada evento será clasificado según su naturaleza:

- Consulta (C): Solicitud de información sobre el proyecto o sus componentes.
- Queja (Q): Expresión de descontento sobre aspectos específicos del proyecto.
- Reclamo (R): Solicitud formal para la corrección de una situación que afecta derechos o servicios.

Las quejas y reclamos serán clasificados y tratados conforme a su nivel de prioridad:

Nivel de Prioridad	Ejemplos	Plazo Máximo de Resolución

Alta	Pérdida de actividad comercial, alteración de redes de servicios públicos, impedimento de acceso a la propiedad, casos de abuso o acoso laboral, afectación directa a la vida o la salud.	48 a 72 horas
Media	Ruidos molestos, polvo excesivo, señalización deficiente, faltas de respeto por parte del personal, acopio inadecuado de residuos, represalias laborales.	Hasta 7 días hábiles
Baja	Afectación de horarios de descanso, horarios de carga y descarga, molestias menores.	Hasta 15 días hábiles

El cumplimiento de estos plazos será supervisado por el equipo social y ambiental de la DGSA y UEP. En casos excepcionales, podrá otorgarse una prórroga justificada, debidamente comunicada al reclamante.

Se dará respuesta dentro de los plazos establecidos según la gravedad del reclamo.

Para el registro, seguimiento y resolución se elaborará un registro único de reclamos, que incluirá:

1. Identificación del reclamante (o anónimo).
2. Medio de ingreso del reclamo.
3. Tipo y categoría del reclamo.
4. Fecha de recepción y respuesta.
5. Estado actual y acciones implementadas.
6. Tiempo de resolución.
7. Observaciones sobre impactos ambientales, sociales, de seguridad o relacionados con pueblos indígenas.

La Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) será responsable de implementar el MQR en coordinación con todo su equipo, y establecerá la obligatoriedad de su adopción por parte de contratistas, empresas fiscalizadoras y otros prestadores de servicios vinculados al Proyecto.

Se adoptarán medidas para garantizar que todos los trabajadores y la ciudadanía en general puedan acceder de forma sencilla al MQR. Este mecanismo también podrá ser utilizado para atender reclamos relacionados con la gestión ambiental y social del Proyecto.

El proceso para la recepción, derivación, gestión, respuesta y resolución de consultas, quejas y reclamos será revisado y adaptado a las características del Proyecto. El MQR estará disponible para todas las personas que se sientan afectadas, quienes podrán presentar consultas o reclamos a través de distintos canales. El mecanismo aceptará, procesará y registrará también reclamos anónimos.

Se prohíben expresamente las amenazas, represalias o el uso de posiciones jerárquicas para intimidar, coaccionar o sancionar a trabajadores directos, consultores, contratistas, subcontratistas, fiscalizadores, voluntarios, pasantes, trabajadores comunitarios o proveedores primarios que, actuando de buena fe, presenten una queja o reclamo.

Los reclamos que no puedan ser resueltos en el ámbito de la UEP/MOPC serán derivados a las instituciones competentes, conforme al sistema legal vigente.

En general se tendrán los siguientes canales para la recepción de quejas y reclamos relacionados a aspectos generales del Proyecto y de manera particular se detalla más abajo en cada categoría:

Herramientas telefónicas y virtuales del MOPC creadas y disponibles para el efecto: Tel: 595(021) 4149000 E-mail: comunicaciones@mopc.gov.py, página web del MOPC: <https://www.mopc.gov.py/index.php/contacto> u otros podrán ser definidos posteriormente.

Las instancias de consultas y divulgación, son también canales de recepción de quejas y reclamos que deberán ser registrados y atendidos. Todos los casos de consultas, quejas o reclamos realizados en reuniones con los afectados/beneficiarios, autoridades u otros involucrados/interesados, serán debidamente documentados mediante minutas de reuniones, lista de participantes, metodología de resolución, conclusiones y compromisos asumidos, incluyendo respaldo fotográfico y cualquier otra forma de verificación del proceso de trabajo realizado

Así también existe la instancia del **Comité de Reasentamiento**, considerando que aplica el EAS5 al Proyecto y se prevé que demandará de una alta atención de inquietudes, consultas, quejas y/o reclamos relacionados con la implementación de los planes de reasentamiento, en casos seleccionados donde que no se logre resolver la queja/reclamo a través de los otros canales mencionados arriba. También para dar atención a inquietudes, consultas, quejas y/o reclamos provenientes de sectores como Gobierno Nacional, Congreso Nacional, Organizaciones No Gubernamentales sobre el reasentamiento se podrá acudir al Comité. Los planes de reasentamiento definirán la composición y el funcionamiento del Comité.

Se plantean diferentes instancias de atención y resolución de quejas y reclamos concordantes con las etapas de ejecución del Proyecto, las cuales deberán seguir con el mismo proceso propuesto como mecanismo para recepción y resolución de dichos eventos y, por cada instancia definida, se indica el responsable de gestionar los eventos:

- **Contratista/Fiscalización:** El Contratista/Fiscalización estará a cargo de atender y registrar los reclamos que surgieran durante la etapa constructiva causados por riesgos o impactos propios de la construcción y derivar al MOPC en caso de imposibilidad de resolución.
- **Instancia interna del MOPC:** Si la resolución no fuese posible luego de los análisis de la Contratista y/o dependencias funcionales del MOPC, se conformará un Comité por una Orden de Servicio del Viceministerio del área, del director de la DGSA, del director de la Asesoría Jurídica y/o el jefe de la UEP, que estará integrada por profesionales abogados, ingenieros y asistente social, o similar pertenecientes a las diferentes dependencias involucradas al proceso.
- **Instancia Externa al MOPC:** Los casos de reclamos y conflictos no resueltos en el ámbito del MOPC se podrán atender bajo el mecanismo de mediación, promovidos por el MOPC y previo acuerdo entre el reclamante y el MOPC.
- **Mecanismo de mediación:** el proyecto promoverá la mediación, que se concretará de común acuerdo entre las partes, recurriendo en primera instancia a una “parte interesada”, representativa y neutra, pudiendo ser alguien de la Academia, Iglesia u otra organización. El mediador se desempeñará como facilitador y participará de las reuniones tratando de lograr un acuerdo; también tendrá la capacidad de proponer acciones para que las partes decidan; o la de acordar una decisión cuando las partes no lleguen a un acuerdo. Como instancia mediadora se podrá utilizar el Comité de Reasentamiento descrito arriba.

9.3. Mecanismo específico para trabajadores directos, contratados, consultores, voluntarios.

En concordancia con lo establecido en el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) y la EAS 2, se implementará el Mecanismo de Quejas y Reclamos (MQR) para todos los trabajadores directos, contratados, consultores y voluntarios vinculados al Proyecto.

Los trabajadores al momento de su incorporación, recibirán información y documentación clara, comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo, así también sobre la existencia y funcionamiento del *mecanismo de quejas y reclamos*, y *recibirán una capacitación que incluirá sus derechos, obligaciones y la manera adecuada de utilizar el MQR*.

Se adoptarán medidas específicas para garantizar la protección de los trabajadores frente a cualquier tipo de represalia derivada del uso del mecanismo. Se asegurará la accesibilidad al MQR para todo el personal involucrado en el Proyecto.

Todos los reclamos presentados serán registrados formalmente y respondidos en un plazo oportuno, conforme al nivel de prioridad asignado a cada caso. También se aceptarán, procesarán y registrarán reclamos presentados de forma anónima.

En los casos en que un reclamo no pueda ser resuelto dentro del ámbito del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), será derivado a las instituciones competentes, conforme a la legislación vigente del país.

9.3.1. Tipos de reclamos posibles.

Los tipos de reclamos que podrán presentarse en el marco del Proyecto incluyen, entre otros:

- Incumplimiento de condiciones laborales (salarios, horarios, pagos atrasados, condiciones de trabajo).
- Situaciones de violencia de género, EyAS/ASx (explotación, abuso y acoso sexual), discriminación o trato indebido en el lugar de trabajo.
- Falta de cumplimiento de medidas de salud y seguridad ocupacional.
- Falta de provisión de Equipos de Protección Personal (EPP).
- Vulneración de derechos laborales o contractuales.
- Casos de represalias por haber presentado una queja o reclamo.
- Inadecuada gestión de aspectos sociales o ambientales del Proyecto que afecten directa o indirectamente a los trabajadores.
- Obstáculos en el acceso a la información sobre el Proyecto o el propio mecanismo.

El objetivo es que este mecanismo funcione como una herramienta eficaz para la prevención, atención y resolución de situaciones que puedan afectar negativamente a los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral respetuoso, seguro y conforme a la normativa nacional e internacional vigente.

La UEP deberá definir un punto focal dentro de la misma, responsable de recibir, registrar y hacer seguimiento de todas las quejas laborales, sin distinción del tipo de vinculación y establecer canales diversos: línea telefónica, WhatsApp, correo electrónico, buzón físico y formulario en línea, disponibles en los idiomas locales y capacitados contra represalias.

El punto focal deberá registrar cada reclamo con datos mínimos: nombre y rol del trabajador, descripción del incidente, fecha, y acciones sugeridas y mantener un sistema digital que permita rastrear el estado de resolución individual de los reclamos.

9.3.1. Procedimiento de atención y plazos.

1. Recepción inmediata: el trabajador entrega su queja al punto focal o su supervisor.
2. Registro formal en el sistema.
3. Evaluación interna: se realiza un análisis en máximo 10 días hábiles para determinar acciones preliminares (puede incluir entrevistas, revisión de evidencias, etc.).
4. Plan de acción: responder al trabajador, implementar medidas correctivas y documentar cronogramas de cumplimiento.
5. Seguimiento: revisar la implementación hasta el cierre efectivo del caso.

Si la UEP no puede resolver el reclamo (por ejemplo, conflictos de interés, falta de respuesta en plazos, casos laborales graves como explotación o violencia), debe remitir al Grievance Redress Service (GRS) del Banco Mundial.

Se deberá garantizar que toda queja se maneje con reserva de publicación y anonimato, salvo consentimiento expreso, para proteger a cualquier persona que presente una queja, sin temor a represalias o estigmatización.

La Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP), deberá incluir la gestión de las quejas y reclamos sistematizados en los informes semestrales al Banco Mundial, con estadísticas de reclamos: origen, tipo, estado y solución y notificar de forma inmediata (en menos de 48 h) sobre casos graves (ej. violencia laboral, acoso, explotación, riesgos operacionales), conforme a los compromisos asumidos en la implementación del Proyecto.

Adicionalmente, las personas reclamantes tendrán a su disposición el Servicio de Atención de Reclamos (SAR) del Banco Mundial. El SAR está diseñado para atender

directamente las preocupaciones de individuos o comunidades afectadas por proyectos del Banco Mundial. Las quejas pueden presentarse de forma individual o colectiva y deben ser remitidas por escrito al Servicio de Gestión de Reclamos (GRS), que figura más abajo en este documento.

La implementación del MQR contempla así un enfoque escalonado de resolución de reclamos, que prioriza la atención efectiva a nivel local y nacional, garantiza también la posibilidad de acceso a mecanismos internacionales de supervisión en línea con los estándares del Banco Mundial en materia de sostenibilidad social y ambiental.

De conformidad al EAS2 del BM los trabajadores contratados tendrán acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos. En los casos en que el tercero que emplea o contrata a los trabajadores no sea capaz de ofrecer este mecanismo, el Prestatario hará que los trabajadores contratados puedan acceder al mecanismo de atención de quejas y reclamos que se establece en la sección C del EAS 2.

9.4. Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para Empresas Contratistas, Subcontratistas, Fiscalizadoras y Proveedores Primarios.

A continuación, se describe el mecanismo de atención de consultas, quejas y reclamos, dirigido a empresas contratistas, subcontratistas, fiscalizadoras y proveedores primarios.

9.4.1. Obligaciones Generales.

- Las empresas contratistas, subcontratistas, fiscalizadoras y proveedores primarios deberán:
 - Informar a sus trabajadores sobre el mecanismo de atención de quejas y reclamos al momento de la contratación.
 - Ofrecer una capacitación obligatoria sobre sus derechos y obligaciones, así como sobre el funcionamiento del mecanismo, la cual deberá ser reportada al MOPC.
 - Garantizar la confidencialidad y protección contra represalias para quienes presenten reclamos.
 - Socializar el mecanismo con sus equipos y con la comunidad, cuando corresponda.

En cada subproyecto, las empresas contratistas deberán desarrollar e implementar el *Programa de Atención de Reclamos y Participación Ciudadana de las ETAG - MOPC y las ETAS de los PBC*, conforme a las disposiciones de la DGSA, UEP e integrando lo dispuesto en el MGAS del Proyecto. El programa será ejecutado en todas las etapas del proyecto y los subproyectos (diseño, ejecución y mantenimiento) con el fin de minimizar los impactos negativos ambientales y sociales.

9.4.2. Recepción y Gestión de Reclamos.

- El contratista será el responsable principal de la recepción, registro, derivación y respuesta de consultas, quejas y reclamos.

- Para ello deberá habilitar los siguientes canales:
 - Línea telefónica exclusiva (número celular visible en sitio de obra).
 - Correo electrónico institucional.
 - Buzón físico (en obra), con opción de presentar reclamos anónimos.
 - Cartelería informativa visible en el sitio de obra con:
 - Nombre y objetivo del subproyecto.
 - Duración estimada.
 - Empresa contratista y organismo ejecutor.
 - Números de contacto y medios para realizar reclamos.

Cuando un reclamo no pueda ser resuelto por el contratista, éste deberá informar de forma inmediata al MOPC (DGSA y UEP), quien tomará las medidas necesarias para su resolución y seguimiento.

Se debe prever la atención de reclamos relacionados, entre otros, con:

- Condiciones laborales (salarios, acoso, discriminación, despidos arbitrarios).
- Incidentes de salud y seguridad en obra.
- Afectaciones ambientales (ruido, vibraciones, polvo, derrames).
- Daños a viviendas, bienes o infraestructura local.
- Conflictos con comunidades o pobladores locales.
- Restricciones de acceso a servicios, tránsito o actividades económicas.
- Vulneración de derechos de pueblos indígenas en zonas urbanas.
- Inconformidad con las medidas de mitigación o compensación.

9.4.3. Fiscalización y Supervisión.

- Las empresas fiscalizadoras deberán:
 - Estar capacitadas para recepcionar, gestionar y/o derivar consultas, quejas y reclamos.
 - Verificar que los contratistas hayan implementado los mecanismos requeridos.

- Fiscalizar el cumplimiento y la calidad de la respuesta a los reclamos presentados.
- Incluir observaciones sobre la gestión de reclamos en sus informes técnicos periódicos.

9.4.4. Registro e Informe.

- El contratista deberá llevar un registro permanente de todas las quejas, consultas y reclamos recepcionados, especificando:
 - Fecha de ingreso.
 - Medio de ingreso (teléfono, correo, buzón, verbal, etc.).
 - Naturaleza del reclamo (ambiental, social, seguridad, laboral, etc.).
 - Datos del reclamante (o anónimo).
 - Estado actual (abierto, en seguimiento, cerrado).
 - Fecha y detalle de la respuesta o medida adoptada.
 - Tiempo de resolución.
- Además, deberá preparar y remitir al MOPC un informe mensual que incluya:
 - Reclamos recibidos (desagregados por tipo).
 - Canales utilizados.
 - Tiempo de respuesta.
 - Resultados de las medidas adoptadas.
 - Casos derivados a otras instancias.

La empresa fiscalizadora deberá hacer el seguimiento correspondiente a cada reclamo.

En el caso de los proveedores primarios involucrados en el Proyecto, se aplicarán los puntos 39 a 42 del Estándar Ambiental y Social N.º 2 (EAS 2) del Banco Mundial, los cuales establecen disposiciones específicas sobre la prevención del trabajo infantil, condiciones laborales adecuadas y el respeto de los derechos laborales de trabajadores subcontratados y de proveedores.

Conforme a estas disposiciones, todos los proveedores primarios deberán presentar una declaración jurada en la que manifiesten que:

- No emplean ni contratarán a niños, niñas o adolescentes en condiciones que violen la legislación laboral nacional ni los estándares internacionales aplicables;
- Cumplen con la legislación vigente en materia de edad mínima para el empleo y protección del trabajo adolescente;
- Se comprometen a actuar con diligencia ante cualquier sospecha o detección de trabajo infantil en sus operaciones, adoptando medidas correctivas responsables en coordinación con el Proyecto y las instituciones competentes.

La exigencia de esta declaración jurada será condición obligatoria para la contratación o permanencia del proveedor dentro del marco del Proyecto.

El Proyecto se rige por la normativa nacional en materia de trabajo infantil, la cual está alineada con los estándares del Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial:

- Ley N.º 1657/01 – Ratifica el Convenio N.º 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.
 - Ley N.º 2332/03 – Ratifica el Convenio N.º 138 sobre la edad mínima para el empleo.
 - Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay (2019–2024).
- 9.5. Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para Pobladores/as y Ciudadanía en General.

En este apartado se desarrolla el mecanismo accesible y transparente para atender consultas, sugerencias y reclamos de la población del área de influencia directa e indirecta, así como de la ciudadanía en general.

9.5.1. Difusión del Mecanismo.

El mecanismo será difundido de forma continua mediante:

- Espacios de participación comunitaria (reuniones, talleres, abordajes).
- Materiales de difusión física y digital (volantes, carteles, redes sociales).
- Inclusión del mecanismo en los Estudios Técnicos Ambientales y Sociales (ETAS), Términos de Referencia (TDR) y contratos con empresas contratistas, fiscalizadoras y consultoras.

9.5.2. Canales de Recepción.

Los ciudadanos podrán presentar sus reclamos o consultas a través de los siguientes canales:

A nivel institucional (MOPC):

- Oficina de Atención al Ciudadano, sede central (Oliva y Alberdi N.º 411, Asunción).
- Teléfono: (021) 414-9000 / 414-9816.
- Correos:
 - vea@mopc.gov.py
 - comunicaciones@mopc.gov.py
- Redes sociales oficiales (Facebook, Twitter) administradas por la Dirección de Comunicación (DIRCOM).
- Mesa de Entrada Única del MOPC.

A nivel de Proyecto (UEP – BIRF 9451-PY) y empresas contratistas:

- Número de WhatsApp exclusivo.
- Correo electrónico del Proyecto.
- Reuniones de seguimiento comunitario y equipos sociales de campo.
- Buzones presenciales en obras.
- Redes sociales del Proyecto, si están habilitadas.
- Presentación verbal al equipo social, debidamente registrada.

La UEP del Proyecto BIRF 9451-PY recibirá de las empresas contratistas y consolidará un informe mensual sobre la gestión de los reclamos, incluyendo aquellos recepcionados directamente o canalizados a través de otros mecanismos, el cual será incorporado en los informes semestrales enviados al Banco Mundial.

9.5.3. Retos identificados para mejorar el MQR.

La UEP deberá abordar los siguientes desafíos:

- Acceso limitado de grupos vulnerables a los canales existentes.
- Ausencia de registro formal de reclamos verbales.
- Temor del personal a registrar reclamos por temor a represalias.
- Falta de análisis sistemático para mejora continua del mecanismo.
- Escasez de personal, equipamiento y recursos para su operación.

Para atender estos desafíos se fortalecerán las medidas como la presencia de puntos presenciales en zonas clave, uso de estrategias culturalmente apropiadas, capacitación continua del equipo social y refuerzo de recursos logísticos y humanos.

Además, se considerarán las Redes Sociales y otros canales por los cuales el ciudadano podrá remitir sus consultas, quejas y reclamos.

Además del MQR local, cualquier persona o comunidad que considere que ha sido afectada por un proyecto financiado por el Banco Mundial, puede presentar una queja directamente al Sistema de Reclamaciones del Banco Mundial (GRS).

Los eventos pueden presentarse:

- En línea: www.worldbank.org/grs
- Por correo electrónico: grievances@worldbank.org
- Por carta:
The World Bank
Grievance Redress Service (GRS)
MSN MC10-1018, 1818 H Street NW
Washington, DC 20433, EE. UU.
- En cualquier oficina de un país del Banco Mundial.

Medidas de prevención y abordaje en caso de situaciones de violencia por motivos de género, que aplicará a todas las categorías desarrolladas con anterioridad.

Como parte del mecanismo de gestión de quejas y reclamos, se buscará que toda denuncia o inquietud vinculada a situaciones de violencias por motivo de género sea abordada y resuelta en forma conjunta con el canal especializado existente para su gestión del Ministerio de la Mujer (MJ), “SOS- Mujer 137”, de recepción de llamadas directa las 24 horas desde cualquier punto del país, todos los días del año, para las mujeres que deseen realizar pedidos de auxilio o necesiten contención emocional urgente.

De esta forma, se pretende trabajar sobre las particularidades y las causas estructurales de cada caso, procurando avanzar hacia soluciones más generales y abarcativas que no queden limitadas en la judicialización de la denuncia en cuestión.

El Proyecto firmará un convenio con el MJ, entre otras cosas para formalizar el enlace entre las dos instituciones para la gestión de quejas de violencia de género y determinar el procedimiento para derivar las quejas que lleguen al proyecto al canal especializado del MJ.

Cuando el proyecto reciba quejas relacionadas con violencia de género, gestionará la recepción de estas quejas de acuerdo con los principios guía derivado del marco social y ambiental del Banco, que incluyen el principio de confidencialidad para la persona sobreviviente, seguridad, centralidad de la persona sobreviviente y consentimiento de la persona en cualquier momento del procedimiento de quejas.

Las quejas se derivarán al MJ, que cuenta con el Servicio de Atención a la Mujer (SEDAMUR) que ofrece atención integral, información y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia doméstica e intrafamiliar y de género. Cuenta con un equipo interdisciplinario que brinda atención y orientación socioeducativa a mujeres que sufren algún tipo de discriminación.

El horario de atención es de 07:00 a 18:00 hs. de lunes a viernes, en presidente Franco c/ Ayolas – Edificio Ayfra – Planta Baja. La Institución ofrece atención psicológica, orientación legal y social de manera gratuita. El teléfono es el (021) 45 20 60 y el correo electrónico atencion@mujer.gov.py– para cualquier consulta.

También cuenta con presencia en redes sociales Facebook e Instagram y puestos de consulta presenciales en eventos organizados por la institución y el ejecutivo nacional e incluye un formulario on-line de sugerencias y reclamos: <http://www.mujer.gov.py/index.php/contacto>.

Asimismo, se tiene habilitado un número de celular “0981 112.127” para mensajes de texto por WhatsApp, bajo la supervisión de profesionales especializados.

Otro canal que se encuentra a disposición de todas aquellas personas que requieran información y orientaciones relacionadas a todo tipo de violencia contra las mujeres, es la habilitación de dos correos electrónicos:

- atencionminmujer@gmail.com
- prevencion@ciudadmujer.gov.py.

La Dirección General de Combate a la Trata de Mujeres, dependiente del Viceministerio de Protección de los Derechos de las Mujeres del MJ, es la instancia encargada del abordaje de la problemática de la Trata de Personas, con énfasis en la prevención, atención y protección de las mujeres y niñas víctimas de la Trata.

El Centro para atención integral a mujeres víctimas de trata de personas, cuenta con áreas social, psicológica y jurídica. La atención a Víctimas es mediante el Telefax: (595-21) 497.815, Correo: dgatrata@mujer.gov.py – denuncias@mujer.gov.py. Horario de Atención en el Centro de Referencia: lunes a viernes de 07:00 a 15:00 horas.

Asimismo, en el marco del combate a la trata de mujeres se puede acudir a los siguientes:

- Ministerio de la Niñez y Adolescencia: Fonoayuda 147, línea gratuita 24 hs. Mcal. López y Acá Caraja. antitratasnna@gmail.com
- Ministerio Público: Unidad Especializada de Lucha contra la Trata de Personas y explotación sexual en niños, niñas y adolescentes (021) 205 851. Tte. Rojas Silva esq. Lomas Valentinas. www.ministeriopublico.gov.py; trata@ministeriopublico.gov.py.
- Policía Nacional: Departamento antitrata de personas y delitos conexos. (021) 447 714 Azara c/EE.UU. tratapersonapy@hotmail.com.

Cuando el MJ, reciba reclamos relativos a las acciones del Proyecto que estén vinculados a situaciones de violencias por motivo de género, aplicará un enfoque fundado en los principios de protección de la persona que hace el reclamo, garantía de confidencialidad y búsqueda de consentimiento para definir el abordaje, antes de

activar los mecanismos propios del MJ para la investigación de los hechos y la sanción de aquellos que sean identificados como responsables.

En caso de recepción de denuncias de violencia por motivos de género en el marco de la ejecución de políticas de empleo y/o formación profesional se derivará a la oficina de empleo del Ministerio de trabajo, empleo y Seguridad Social (MTESS), y se activará un procedimiento que respeta los principios de debida diligencia; respeto y confidencialidad; no revictimización; celeridad y transparencia; abordaje integral e interdisciplinario; equidad y trato digno y humanizado.

La instancia encargada de responder estas denuncias es la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (DGPMT) que cuenta con dos Departamentos: el Departamento de Servicio de Atención de Asuntos Laborales que se encarga de prestar asesoramiento integral a trabajadoras, empleadoras/es, empresas y público en general sobre la aplicación de la normativa laboral vigente y demás leyes complementarias que afectan a las mujeres trabajadoras y el Departamento de Programas y Proyectos, que se encarga de promover, diseñar e implementar Programas y Proyectos para el acceso al empleo, trabajo, formación, capacitación laboral y protección social de las mujeres trabajadoras.

Así mismo la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia laboral queda facultada para:

- i. Recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral, que involucren a trabajadores y trabajadoras,
- ii. Cuando en estas denuncias, se constate la existencia de hechos y conductas susceptibles de ser calificadas como violencia laboral, asesorar a él/la trabajador/a denunciante sobre los derechos que pudieren asistirle/a y en cada caso indicará el procedimiento correspondiente,
- iii. Ante casos de acoso sexual en el trabajo, hacia un/a trabajador/a por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico, además de seguir el procedimiento aquí descrito, se pondrá a conocimiento del/a afectado/a la posibilidad de recurrir a las instancias judiciales,
- iv. Cuando a través de procedimientos ordinarios del MTESS, se detecten casos que constituyan algún tipo de violencia laboral, los antecedentes deberán ser remitidos a la Asesoría Jurídica del Viceministerio de Trabajo, a los efectos de iniciar el sumario correspondiente. Los resultados de estos casos deben ser comunicados a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, a los efectos estadísticos,
- v. Ante indicios de la existencia de hechos que puedan ser considerados punibles, el receptor de la denuncia deberá elevar un informe al superior inmediato a los efectos de la comunicación al Ministerio Público para su posterior investigación.

Por su parte, las empresas que participan de proyectos de Entrenamiento para el Trabajo firman con los/as participantes un acuerdo de entrenamiento en el que incluirán cláusulas de prevención de violencias por motivos de género y promoverán el uso de los canales existentes para denunciar situaciones de violencia de género.

9.5.5. Protocolo de Seguimiento.

Se designan dentro de la UEP las siguientes personas responsables del MQR.

Coordinación General de la Implementación	1. Jefe/a Social
Responsables de Registrar y sistematizar consulta, queja o reclamo (Puntos focales)	2. Especialistas Sociales 3. Profesionales sociales (<i>a contratar</i>)
Responsables de Monitorear	1. Un (1) Especialista Social
Responsable de Resolver	1. Jefe/a Social con apoyo de la responsable del monitoreo y/o 2. El área a la que fue derivada dentro y/o fuera de la UEP - MOPC. 3. Puntos focales designados.

9.5.6. Comunicación Interna y Externa del MQR.

- La comunicación interna se da entre los puntos focales, coordinadores, personal de campo.
- La comunicación con los reclamantes se da en todas las fases del proceso.
- La comunicación con la ciudadanía se da por medio de campañas de difusión, folletos, redes sociales, reuniones, etc.

Mensajes clave que serán promovidos: No hay represalias, es gratuito, está abierto a todos y todas, incluye temas sensibles como EyAS/ASx.

10. MANEJO DE CONTRATISTAS Y FISCALIZACIÓN.

En esta sección se brindan detalles sobre:

- El proceso de selección de contratistas, como se analiza en el EAS 2, párrafo 31 y NO 31.1;
- Las disposiciones contractuales que se aplicarán en relación con los contratistas para la gestión de cuestiones laborales, incluida la SSO, como se analiza en el EAS 2, párrafo 32 y NO 32.1;

- El procedimiento para gestionar y monitorear el desempeño de los contratistas, como se analiza en el EAS 2, párrafo 32 y NO 32.1.

Las Contratistas y Fiscalización serán elegidos a través de procesos de licitaciones públicas, siguiendo las estipulaciones del Banco Mundial. La UEP BIRF 9451-PY realizará los esfuerzos razonables para asegurar de que los terceros que contraten trabajadores sean entidades legítimas y confiables, y que cuenten con procedimientos de gestión de la mano de obra aplicables al proyecto que les permitan operar conforme a los requisitos del EAS. Esto puede incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

Para la contratación de los trabajadores indirectos, por medio de contratistas, subcontratistas o terceros, rige la misma obligatoriedad del cumplimiento del PGMO.

Los alcances y procedimientos del PGMO, constituyen un marco laboral especial, cuyo cumplimiento no es exclusivo del prestatario y a los trabajadores que este contrate, sino que es también extensivo a las empresas contratistas, subcontratista, proveedores primarios, terceros y todo el personal vinculado con el proyecto, siendo su uso y conocimiento obligatorio.

A continuación, se detallan las responsabilidades de los Contratistas y Fiscalización, que durante el proceso de selección de personal deberán cumplir con los siguientes lineamientos:

- Contratar personal que haya cumplido la edad correspondiente para trabajar.
- Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo.
- Determinar la remuneración salarial sin discriminación. (hombre, mujer, religión, orientación sexual, etc.)
- Durante el proceso de postulación los postulantes deberán presentar: Hoja de vida profesional, copia de cédula de Identidad, antecedente policial.

Todas las empresas deberán cumplir pertinente, con las disposiciones del Código de Trabajo. Como medios de verificación tanto la Contratista y la Fiscalización deberán entregar los informes mensuales de seguimiento de la obra, a la vez se realizarán las visitas de supervisión in situ de la UEP y se implementará un Código de Conducta, el cual será aplicable tanto dentro como fuera de la jornada laboral, que será de cumplimiento obligatorio para todo el personal involucrado, independientemente de su nivel jerárquico. Debe cumplirse no solo en las relaciones entre el personal, sino también en sus interacciones con las personas residentes de la zona de intervención por la obra, en caso de alguna falta se deberán activar las sanciones correspondientes.

11. TRABAJADORES COMUNITARIOS.

En esta sección se brindan detalles de los términos y condiciones de trabajo que se aplicarán a los trabajadores comunitarios que participen en el proyecto, y se identifican medidas para verificar que la mano de obra comunitaria se proporcione de forma voluntaria. También se detallan los tipos de acuerdos que se requieren y la manera en que deberán documentarse. Ver la NO 34.4 del EAS2.

En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores que participaran en tareas comunitarias, se exigirán que se implanten medidas para verificar.

Para la contribución de trabajadores comunitarios, se tomarán las siguientes medidas en el diseño de los subproyectos.

Se detallarán las funciones que llevarán a cabo los trabajadores comunitarios en el contexto de cada subproyecto, los términos y condiciones de trabajo.

Asimismo, se proporcionan detalles sobre el mecanismo de atención de quejas y reclamos para los trabajadores comunitarios y las funciones y responsabilidades vinculadas con el seguimiento de dichos trabajadores. Ver el EAS 2, párrafos 36 y 37.

12. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO.

En esta sección se establece el procedimiento para realizar el seguimiento de los trabajadores del proveedor primario cuando se identifiquen riesgos significativos de trabajo infantil o forzado o problemas graves de seguridad en relación con dichos trabajadores.

Es el trabajador contratado por un proveedor primario que proporciona bienes y materiales al proyecto, en este caso el proveedor primario ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador.

El proveedor ejercerá el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. El proyecto podrá solicitar información de los trabajadores, principalmente con el objetivo de evitar el riesgo del trabajo infantil o forzoso.

Para este proyecto se contará con proveedores primarios según la necesidad en los subproyectos, que se tendrá una vez diseñado cada subproyecto.

13. ANEXOS.

ANEXO 1. Propuesta de Formulario para la carga manual de las consultas, quejas y reclamos a cargo de la Contratista. La UEP - MOPC proporcionará a la Contratista el Mecanismo de Quejas y Reclamos como guía para implementación correcta.

DATOS GENERALES	Información
Nombre y Apellido	_____
Anónimo	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Documento de Identidad	_____
Edad	_____
Nacionalidad	<input type="checkbox"/> Paraguaya <input type="checkbox"/> Extranjera (Especificar): _____
Tipo de Registro	<input type="checkbox"/> Consulta <input type="checkbox"/> Reclamo <input type="checkbox"/> Sugerencia <input type="checkbox"/> Otro (Especificar): _____
Forma de Presentación	<input type="checkbox"/> Presencial (escrito) <input type="checkbox"/> Sistema SIASS <input type="checkbox"/> Vía telefónica <input type="checkbox"/> WhatsApp <input type="checkbox"/> Otro (Especificar): _____
Zona de Identificación por Origen de Residencia del Recurrente	<input type="checkbox"/> San Felipe Alto <input type="checkbox"/> San Felipe Bajo <input type="checkbox"/> Barranco (detrás del Parque) <input type="checkbox"/> Centro Histórico <input type="checkbox"/> Parque Caballero <input type="checkbox"/> Banco San Miguel <input type="checkbox"/> San Vicente – 12 de Junio <input type="checkbox"/> San Pedro <input type="checkbox"/> Chacarita <input type="checkbox"/> Asunción <input type="checkbox"/> Otro (Especificar): _____
Componente Subproyecto Relacionado	<input type="checkbox"/> Distrito Eco Inclusivo (DEI) <input type="checkbox"/> Mejoramiento del Parque Caballero <input type="checkbox"/> Mejoramiento del Casco Histórico de Asunción (CHA) <input type="checkbox"/> Intervención en el Banco San Miguel <input type="checkbox"/> Fortalecimiento económico (Componente 3)
Clasificador de Motivos	<input type="checkbox"/> Obra/Infraestructura (Daños causados) <input type="checkbox"/> Reasentamiento <input type="checkbox"/> Vereda <input type="checkbox"/> Cañería de Agua <input type="checkbox"/> Cables de ANDE <input type="checkbox"/> Cables de

	internet <input type="checkbox"/> Ocupaciones nuevas/no pertenece a la zona <input type="checkbox"/> Interrupción de vías de acceso <input type="checkbox"/> Otro (Especificar): _____
Descripción (Incluir opcional)	Breve fotos, _____
Prioridad	<input type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja
Remitido por	_____
Remitido a	_____
Fecha de Remisión	//_____
Tiempo de Cierre de Consulta o Reclamo por Prioridad	Alta: 48 horas Media: 1 semana Baja: 15 días
Fecha de Cierre de Consulta	//_____
Resolución	_____
Persona que realizó la devolución al recurrente	_____

Fuente propia

Anexo 2. Lista de Chequeo Cumplimiento de Requisitos

Durante los procesos de construcción o mejoramiento de infraestructura será necesario la implementación de medidas Seguridad y Salud Ocupacional de:

I	Condiciones Generales	si	no	
	Notificación y Seguridad del Trabajador (según PGMO)			
A	Los trabajadores, las inspecciones de medio ambiente y comunidades han sido informadas sobre las próximas actividades	si	no	
B	El público ha sido notificado de los trabajos a través de los medios y en lugares de acceso público (incluyendo el lugar de los trabajos)	si	no	
C	Todo el trabajo será hecho de manera segura y disciplinada, diseñada para minimizar los impactos sobre los vecinos residentes y en el medio ambiente	si	no	
D	control de ingeniería (como instalar barreras físicas, mejorar o aumentar los índices de ventilación, instalación de filtros, entre otros);	si	no	
E	controles administrativos (e: establecimientos de días y turnos alternos de trabajo, minimizar el contacto entre los trabajadores de construcción y la comunidad	si	no	
F	Condiciones para prácticas de trabajo seguras (ej: Promover los hábitos de higiene, requerir el lavado regular de las manos)	si	no	
G	Entrega oportuna y con capacitación de equipo de protección (ej: uso de botas, casco, chaleco, cuando sea pertinente).	si	no	
H	Los trabajadores cumplirán con las buenas prácticas internacionales (uso de cascos, máscaras y lentes de seguridad, arneses y botas de seguridad)	si	no	
I	La apropiada señalización y separación de las áreas de trabajo informará a los trabajadores sobre las normas y reglamentos claves a seguir	si	no	
J	La empresa contará con un plan de seguridad aprobado	si	no	
K	Los trabajadores han firmado un acuerdo de ética y código de conducta en el lugar de trabajo	si	no	
L	La obra contará con un técnico en seguridad industrial	si	no	

M	Presentación de documentación de planilla que demuestra que los trabajadores cumplen con edad mínima y condiciones de trabajo justo	si	no	
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	----	--

Anexo 3. Formato de Declaración Jurada (Principios y ética en el lugar de trabajo)

El abajo firmante, Sr./Sra. _____, con identificación _____ que ha sido contratado para prestar servicios de _____ para el proyecto _____ en _____ ubicado en (nombre de la comunidad, barrio, municipio) en calidad de _____(responsable)_. Declaro bajo mi responsabilidad que:

Tengo conocimiento de las responsabilidades que, como trabajador, he adquirido al ser permitido mi ingreso al área de trabajo designada en el que potencialmente miembros de la comunidad viven y trabajan, mientras realizo trabajos de reparación, construcción, remodelación o restauración que yo realizo.

Tengo conocimiento de que algunas de las tareas, procedimientos y trabajos realizados pueden ser peligrosos especialmente para personas ajenas a los trabajos que se realizan. Por lo que informaré a la persona designada para el efecto sobre cualquier intento de ingreso de personas no autorizadas al área de trabajo.

Tengo conocimiento de que se espera de mi un comportamiento mesurado, y cordial. Estoy informado/a de que es totalmente inadmisible realizar comunicaciones inapropiadas y cualquier muestra de agresión verbal o física hacia miembros de los barrios que serán intervenidos, lo que supondrá el retiro inmediato de mi puesto de trabajo y la cancelación de mi contrato.

Tengo conocimiento de las prohibiciones y mis obligaciones en relación a prevenir toda forma de discriminación, abuso, acoso y explotación sexual en contra de la población vulnerables (mujeres, niños, inmigrantes, personas con discapacidades y poblaciones indígenas) por lo que, al observar alguna forma de discriminación de esta naturaleza, sin dilación alguna utilizaré el proceso específico para el manejo de quejas para denunciar ese tipo de transgresiones.

Tengo conocimiento de la existencia de un mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias disponible para la comunidad y para los trabajadores en caso de que necesitara hacer un reclamo sobre faltas a los derechos que están claramente establecidos en mi contrato de trabajo.

FECHA DE LA DECLARACIÓN

FIRMA Y SELLO

Anexo 3 - Cuadro de descripción de las características principales de los distintos tipos de contrato vigentes para las y los trabajadores del proyecto, en términos de derechos y obligaciones.

Tipo de Trabajador/a	Normativa Aplicable	Derechos	Obligaciones
Trabajadores Directos Permanentes (TDP)	Ley N.º 1626 de la Función Pública y Código Laboral	Seguridad social, seguro médico, vacaciones remuneradas, aguinaldo anual, permisos por maternidad/paternidad y estabilidad laboral.	Cumplir con horarios y funciones asignadas, realizando evaluaciones de desempeño.
Trabajadores de Servicios Profesionales (Consultoría individual)	Código Civil y Ley de Contrataciones Públicas	Pago por honorarios según contrato, sin beneficios laborales como aguinaldo, seguridad social o vacaciones.	Cumplir con las especificaciones del contrato y plazos establecidos.
Trabajadores Contratados (Terceros)	Código Laboral	Aguinaldo, seguro médico, licencias por maternidad/paternidad, protección contra despido injustificado.	Cumplir con funciones asignadas bajo supervisión, adherirse al Código de Conducta del proyecto.
Trabajadores Voluntarios o Pasantes (TV)	Ley N.º 6060/18 y Resolución N.º 1159/19	Seguro médico, movilidad, certificaciones. Pago no inferior al 60% del salario mínimo si son pasantes.	
Trabajadores Comunitarios	EAS2	Los párrafos 9 a 15 (“Condiciones laborales”) y los párrafos 24 a 30	

		<p>(“Salud y seguridad ocupacional”) se evaluarán en relación con la mano de obra comunitaria y se aplicarán de manera tal que reflejen los incisos a) y c) del EAS2</p>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

14. BIBLIOGRAFÍA

Ley N° 213 / Establece código del trabajo.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>

Ley 729/1961 Que Sanciona El Código Del Trabajo.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2515/ley-n-729-sanciona-el-codigo-del-trabajo>

Ley N° 6060 / Regula El Voluntariado.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8504/ley-n-6060-regula-el-voluntariado>

Ley Número 1183 / Código Civil Del Paraguay.

Ley N° 1626 / De La Función Pública.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/1711/de-la-funcion-publica>

Ley N° 5804 / Establece El Sistema Nacional De Prevención De Riesgos Laborales.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9127/ley-n-5804-establece-el-sistema-nacional-de-prevencion-de-riesgos-laborales>

Ley N° 2332 / Aprueba El Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973.

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/5029/ley-n-2332-aprueba-el-convenio-n-138-sobre-la-edad-minima-1973>

Ley N° 1657 / Aprueba el Convenio N° 182 y la recomendación sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Marco Ambiental y Social del Banco Mundial (2017).

Nota de Orientación a los prestatarios, EAS2. (BM)