



YVY HA TYMBA
ÑANGAREKO
Motenondcha
Ministerio de
AGRICULTURA
Y GANADERÍA

TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG)
República del Paraguay

**Proyecto mejoramiento de la inserción en los mercados de los productores
agrarios organizados y comunidades indígenas de la región Oriental (PIMA)**

Procedimientos de Gestión de Laboral
-Documento final, componente del MGAS V-

Marzo 2020



Contenido

Índice de tablas	ii
1. Descripción del uso de la mano de obra en el proyecto.....	2
1.1 Número de trabajadores del proyecto	2
1.2 Características de los trabajadores del proyecto.....	2
2. Evaluación de los posibles riesgos laborales clave	4
2.1 Actividades del proyecto.....	4
2.2 Riesgos laborales claves.....	4
3. Breve reseña de las leyes laborales: términos y condiciones	5
4. Breve reseña de las leyes laborales: salud y seguridad ocupacional.....	15
5. Personal responsable.....	18
6. Políticas y procedimientos	18
7. Edad para trabajar	20
8. Términos y condiciones	22
8.1 Horas de trabajo	22
8.2 Descanso	22
9. Mecanismo de atención de quejas y reclamos.....	23
10. Manejo de contratistas	25
11. Trabajadores comunitarios.....	25
12. Trabajadores del proveedor primario.....	26



Índice de tablas

Tabla 1. Requerimientos por tipo de actividad para los trabajadores.	2
Tabla 2. Convenios ratificados por Paraguay a nivel laboral.	5
Tabla 3. Medidas de mitigación de riesgos de seguridad laboral.	19
Tabla 4. Reportes de monitoreo de SSO	20
Tabla 5. Funcionamiento de mecanismo de atención de quejas y reclamos.	25



YVY HA TYMBA
ÑANGAREKO
Motenondcha
Ministerio de
AGRICULTURA
Y GANADERÍA

TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

Este es un documento dinámico desarrollado en la etapa de preparación del proyecto con la información disponible. El documento se revisará y actualizará durante la elaboración y ejecución.



1. Descripción del uso de la mano de obra en el proyecto

1.1 Número de trabajadores del proyecto

La siguiente tabla presenta un estimado de los requerimientos y características de los trabajadores del Proyecto.

Tabla 1. Requerimientos por tipo de actividad para los trabajadores.

Tipo de trabajadores	Número de trabajadores	Locales/ Residentes	No- locales/ Extranjeros	Menores de 18 años	Tiempos de contratación	Tipo de trabajo
Personal de la UEP	20	20	0		Q1 2021 – Q4 2025	Personal técnico incluyendo especialistas ambientales y sociales
Funcionarios públicos	190	190	0		Q1 2021 – Q4 2025	Funcionarios del MAG a nivel central y departamental
Trabajadores contratados	200	200	0		Q3 2021 – Q3 2025	Construcción de infraestructura de apoyo a las cadenas de valor e infraestructura de las instancias desconcentradas del MAG
Trabajadores comunitarios	25.800	25.800	0		Q3 2021 – Q3 2025	Productores organizados de cadenas productivas agropecuarias

Fuente: Elaboración propia.

1.2 Características de los trabajadores del proyecto

Trabajadores directos: Aproximadamente 20 trabajadores serán contratados por la DINCAP para conformar la Unidad de Ejecución de Proyecto (UEP), de los cuales todos serán nacionales o residentes en Paraguay.

Funcionarios públicos: La ejecución del Proyecto se llevará a cabo a través de la DINCAP y del Departamento de Extensión Agraria (DEAg). Se estima que la DEAg asigne a 149 trabajadores a tiempo completo y a 98 consultores de apoyo a las actividades del Proyecto.

Trabajadores contratados: Dentro de las actividades previstas de construcción de infraestructura de apoyo a las alianzas productivas y de infraestructura a las instancias desconcentradas del MAG el Proyecto podrá movilizar a contratistas pequeños de construcción para su ejecución. En este momento se desconoce el número de obras de apoyo a las alianzas productivas que se llevarán a cabo a lo largo del



Proyecto y el número de trabajadores que participarán en ellas, pero en todos los casos se tratará de obras menores con no más de 50 trabajadores locales involucrados. Se calcula que las obras de infraestructura de los servicios del MAG que incluyen 2 oficinas centrales, 4 oficinas regionales, 50 distritales y 1 centro de distribución ampliado en el mercado de abasto podrán emplear a 2.850 trabajadores (50 trabajadores por obra). No se espera que estos contratistas contraten subcontratistas.

Trabajadores del proveedor primario: No se espera que el Proyecto utilice proveedores primarios.

Trabajadores comunitarios: Las actividades del Proyecto de apoyo a las cadenas de valor trabajarán directamente con grupos de productores organizados. Los miembros de las cooperativas y comités entran en la categoría de trabajadores comunitarios. Las organizaciones de productores tienen en promedio a 60 miembros y se calcula que el Proyecto apoyará a 430 organizaciones. Siguiendo este cálculo se estima que el Proyecto involucrará a 25.800 trabajadores comunitarios. Es posible que los productores familiares cuenten con el trabajo de miembros de familia menores de 18 años, que cuenten con 14 años en adelante y que estén amparados por el MTESS, que contempla una Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay (2019), la cual medidas para la implementación del trabajo adolescente de manera adecuada.

Trabajadores comunitarios indígenas: Los Componentes 1 y 2 del Proyecto incluirán el desarrollo de alianzas productivas y construcción de infraestructura de apoyo a comunidades indígenas. Se prevé trabajar con aproximadamente 50 comunidades. Estos trabajadores podrán incluir no sólo los productores específicos sino todos los miembros de la comunidad. También en este caso es posible que los productores indígenas cuenten con el trabajo de miembros de familia menores de 18 años, que cuenten con 14 años en adelante y que estén amparados por el MTESS, que contempla una Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay (2019), la cual medidas para la implementación del trabajo adolescente de manera adecuada.

Trabajadoras mujeres: El perfil del Proyecto calcula la meta de trabajadoras mujeres productoras organizadas en 10.320.

Trabajadores migrantes: No se espera que el Proyecto emplee a trabajadores migrantes.

Marco temporal de las necesidades de mano de obra: Se estima que el Proyecto entre en vigor el Q1 del 2021 hasta el Q4 del 2025 (trabajadores directos, funcionarios públicos y consultores). Se estima que las actividades de apoyo a las cadenas productivas (trabajadores comunitarios y contratados) y de infraestructura a las instancias desconcentradas del MAG (trabajadores contratados) empiecen el Q3 del 2021 hasta el Q3 trimestre del 2025.



2. Evaluación de los posibles riesgos laborales clave

2.1 Actividades del proyecto

El Proyecto apoyará al desarrollo de las alianzas productivas en la región Oriental de Paraguay. Se prevén las siguientes actividades puntuales por cada Componente del Proyecto.

Componente 1

- Actividades de fortalecimiento de capacidad de los productores organizados e instituciones pertinentes. Estas actividades incluyen talleres, cursos, visitas de campo, intercambios de conocimiento, campañas de información, asistencia legal, elaboración de estudios y asistencia técnica.
- Construcción de infraestructura de apoyo a alianzas productivas tales como extensión de redes de electricidad, internet, agua y saneamiento, rehabilitación de rutas y puntos críticos (conductos de agua, pequeños puentes).
- Construcción de instalaciones necesarias para la consolidación de cadenas productivas tales como plantas de procesamiento, empaque, centros de acopio y cadena de frío.
- Apoyo a investigación agrícola, formación vocacional, producción y certificación de semillas.

Componente 2

- Apoyo a cadenas productivas tales como hortalizas, ovinos, frutas, caña de azúcar, flores, granos, miel, mandioca, yerba mate, plantas medicinales, ovinos, ferias, leche.
- Apoyo al acceso al sistema financiero.
- Asistencia técnica para la conformación de alianzas productivas.
- Apoyo a la adopción de tecnologías innovadoras para la producción.

Componente 3

- Gestión de las actividades del Proyecto

2.2 Riesgos laborales claves

Los principales riesgos laborales que se han identificado para el proyecto incluyen, entre otros, los siguientes:

- Comprensión e implementación limitada de los requisitos sobre Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) e incluyendo uso adecuado de pesticidas y agroquímicos;
- Posibles incidentes de trabajo infantil o trabajo forzado relacionados con el sector o la localidad;



- Posibles accidentes (uso de maquinarias agrícolas) o emergencias relacionados con el sector o la localidad;
- El Equipo de Gestión Ambiental y Social (EGAS) supervisará que las condiciones de trabajo en el Proyecto estén en conformidad con la EAS 2. Específicamente, el EGAS monitoreará la implementación de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), la implementación de los aspectos de formación de los trabajadores, así como de las medidas de erradicación del trabajo infantil;
- Captura de élite o riesgo de barreras para acceder a los beneficios del Proyecto por grupos vulnerables;
- Dificultad de controlar condiciones laborales dado la localización dispersa de los subproyectos en el territorio.

Dada la magnitud moderada de los trabajos de infraestructura no se prevé un influjo significativo de mano de obra a las zonas de intervención del proyecto.

3. Breve reseña de las leyes laborales: términos y condiciones

Los convenios fundamentales ratificados por Paraguay ante la OIT incluyen:¹

Convenios ratificados por Paraguay a nivel laboral.

Tabla 2. Convenios ratificados por Paraguay a nivel laboral.

C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).	28 agosto 1967	En vigor
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).	28 junio 1962	En vigor
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).	21 marzo 1966	En vigor
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).	24 junio 1964	En vigor
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).	16 mayo 1968	En vigor
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).	10 julio 1967	En vigor
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) <i>Edad mínima especificada: 14 años.</i>	03 marzo 2004	En vigor
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).		

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a las leyes laborales el Paraguay, cuenta con un código del trabajo que abarca diferentes aspectos del trabajo y las condiciones laborales. La legislación cubre la definición de jornada y semana laboral, días de descanso, trabajos insalubres, vacaciones, salario mínimo, edad mínima para trabajar,

¹ <https://www.mtess.gov.py/institucion/convenios/lista-de-convenios-ratificados-por-paraguay-ante-la-oit>



permisos por maternidad/paternidad, entre otros. Además, se cuenta con un sistema de seguridad social para los empleados².

La autoridad de aplicación, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) creado en el 2013 (anteriormente dependía del Ministerio de Justicia y Trabajo) tiene la función y capacidad de recibir denuncias laborales por incumplimiento del código laboral en defensa del empleado y promover acciones de cumplimiento o canalizar las denuncias correspondientes.

Así también, el Paraguay ha aprobado y ratificado Convenciones Internacionales referentes al trabajo como el Convenio 138 de edad mínima, sobre derechos de los trabajadores migratorios, derechos de las personas con discapacidad (reconoce el derecho al trabajo), prohibición de las peores formas de trabajo infantil. Complementariamente, el Código de la Niñez y la Adolescencia posee consideraciones sobre el niño que se ocupa del trabajo familiar no remunerado, y del adolescente que trabaja por cuenta propia o por cuenta ajena.

Los empleados del Estado se rigen por la Ley de la Función Pública y no por el código del trabajo. Esta Ley abarca a funcionarios y empleados públicos, personal de confianza, y el contratado y el auxiliar.

El Código del Trabajo estipula lo siguiente sobre los salarios:

- **Artículo 227°.** A los efectos de este Código, salario significa la remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.
- **Artículo 228°.** El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la Ley.
- **Artículo 229°.** Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.
A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos.
- **Artículo 230°.** El salario puede pagarse, por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador.

Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente. No constituirán salario las colaciones, gastos de transferencias, gastos de viajes y otras prestaciones que suministre el empleador con el objeto de facilitar la ejecución de las tareas.

² MGAS, 2020.



- **Artículo 231°.** Los salarios se abonarán en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago de estos en vales, pagarés, cupones, fichas u otro signo representativo cualquiera con que se pretenda sustituir la moneda.
No obstante, el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie, hasta el 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable.
Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente.
- **Artículo 232°.** El salario se pagará a intervalos regulares, conforme a las siguientes reglas:
 - a) El pago del salario se efectuará semanalmente, por quincena o por mes, excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza del trabajo cuando el trabajador no trabaje diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, por semana o quincenalmente, en ningún caso la remuneración diaria del trabajo a jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veinte y seis días; y
 - b) En los trabajos por pieza, medida o unidad de obra, cada quince días, por los trabajos concluidos en dicho período.
- **Artículo 233°.** Todo trabajador deberá ser informado, antes de ocupar su empleo o al producirse modificación en el mismo, de las modalidades de pago del salario que le corresponderá.
- **Artículo 234°.** Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.
 - a) El trabajo nocturno será pagado con un 30% (treinta por ciento) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno.
 - b) Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario nocturno.
 - c) Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil.
- **Artículo 235°.** Todo trabajador recibirá, conjuntamente con sus haberes, una hoja de liquidación firmada por el empleador o su representante, en la que conste:
 - a) El salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;
 - b) El número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentaje;
 - c) Las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y,
 - d) El concepto de los descuentos que llegasen a efectuarse.El original de esta liquidación, con la constancia de haberse recibido el importe, firmado por el trabajador, quedará en poder del empleador y el duplicado para el trabajador.
- **Artículo 236°.** El pago de todo salario deberá efectuarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada, salvo convenio diferente por escrito o en caso de fuerza mayor.



- **Artículo 237°.** El trabajador no podrá renunciar a su salario y éste se pagará directamente al mismo o a la persona que él autorice por escrito.
- **Artículo 238°.** Todo empleador quedará siempre obligado en forma subsidiaria al pago del salario, aun cuando utilizase intermediarios o agentes para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también incumbe a dichos intermediarios o agentes en cuanto concierne al pago del salario adeudado.
- **Artículo 239°.** Ningún empleador podrá limitar en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su salario.
- **Artículo 240°.** El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de los salarios, sino por los conceptos siguientes:
 - a) Indemnización de pérdidas o daños en los equipos, instrumentos, productos, mercancías, maquinarias e instalaciones del empleador, causados por culpa o dolo del trabajador y establecida en sentencia judicial;
 - b) Anticipo de salario hecho por el empleador;
 - c) Cuotas destinadas al seguro social obligatorio;
 - d) Pago de cuotas periódicas sindicales, cooperativas o mutualistas, previa autorización escrita del trabajador; y,
 - e) Orden de autoridad competente para cubrir obligaciones legales del trabajador.
- **Artículo 241°.** Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercaderías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los interesados para que utilicen estos economatos o servicios.
Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente cuidará que las mercancías se vendan a precios justos y razonables.
- **Artículo 242°.** Los anticipos que haga el empleador al trabajador por cuenta de salario, en ningún caso devengarán intereses.
Los vales a cuenta de salarios o anticipos serán deducidos de la liquidación del mes respectivo, salvo convenio escrito en contrario.
La deuda que el trabajador contraiga con el empleador por pagos hechos en exceso o por errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa u otras responsabilidades civiles, será amortizada por períodos de pago. A este efecto, el empleador convendrá con el trabajador la suma que deberá descontarse del salario, la cual no excederá del 30% (treinta por ciento) del cómputo de la remuneración mensual.
- **Artículo 243°.** Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones, u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.
- **Artículo 244°.** Cuando un trabajador deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por haber sido despedido, percibirá además de las indemnizaciones que le correspondiera, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio.



- **Artículo 245°.** El aguinaldo es inembargable.

Asimismo, desde el 2019, el salario mínimo en Paraguay está establecido en G. 2.192.839, mientras que el jornal mínimo se establece en G. 84.340³. Se establecen también en el código de trabajo aspectos relacionados a limitaciones para embargo de salario y usufructo de vacaciones.

La Legislación Nacional en general se encuentra desarrollada para atender 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 (Código del Trabajo). Así también se debe tener especial consideración al trabajo familiar no remunerado que podría no estar cubierto por las leyes laborales. La edad mínima para trabajar en la normativa nacional es coincidente con la establecida por el MAS.

En cuanto a no discriminación el código de Trabajo estipula que no podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social. De igual manera, la Ley N° 3540/2008, aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y sanciona como legislación, la no discriminación de las personas con discapacidad y, el MGAS (en su anexo 5) cuenta con una estrategia de género e interculturalidad, basada en las normativas paraguayas, sobre todo la Ley N° 5446/2015 y la Política de Igualdad de Género e Interculturalidad del sector público agrario.

Sobre el tema de contratos el Código de Trabajo estipula lo siguiente:

- **Artículo 17.** Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección o dependencia de éste y por su cuenta, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella.
- **Artículo 18.** El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.
- **Artículo 19.** Se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta.
A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.
- **Artículo 20.** Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.
- **Artículo 21.** Trabajador es toda persona que ejecuta una obra o presta a otros servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.

³ Agencia de Información Paraguaya. 2019.

<https://www.ip.gov.py/ip/ejecutivo-decreta-reajuste-de-g-80-277-al-salario-minimo/>



Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo un ayudante o auxiliar, el empleador de aquel lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador.

Son considerados como trabajadores los aprendices, que reciban salarios, o paguen ellos al empleador algún emolumento, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje legislado en el Capítulo I, Título III del Libro I de este Código.

- **Artículo 22.** Un mismo trabajador puede celebrar contrato de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.
- **Artículo 23.** Este Código no rige para los directores, gerentes, administradores y otros ejecutivos de la empresa, que, por el carácter de representante de ésta, la importancia de sus emolumentos, naturaleza del trabajo y capacidad técnica, gozan de notoria independencia en su trabajo. En todos los casos en que predominen los elementos de la subordinación se aplicarán las disposiciones de este Código.
- **Artículo 24.** Empleador es toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.
- **Artículo 25.** Serán considerados como representantes del empleador y, en tal concepto, obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores:
 - a) Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, con el asentimiento del empleador; y,
 - b) Los intermediarios.

Se entiende por intermediarios las personas que contratan los servicios de otra u otras para ejecutar trabajos en beneficio de un empleador, aun cuando aparezcan como empresarios independientes organizando los servicios de determinados trabajadores para realizar trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, materiales u otros elementos de un empleador para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. Todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, al celebrar contratos de trabajo. En caso contrario, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

- **Artículo 26.** No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajos en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directa y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra.
- **Artículo 27.** Son empleados de confianza los que prestan servicios de asesoramiento, o administran dinero o bienes de la empresa. Igualmente reciben dicha calificación, pero sujetos a la jornada normal con todos sus efectos, aquellos que realizan tareas de vigilancia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de secretos del empleador.
- **Artículo 28.** La sustitución del empleador no afectará los contratos de trabajo vigentes. El empleador sustituido responde solidariamente con el sustituyente de las obligaciones derivadas del contrato o la ley, nacidas antes de la sustitución y por el plazo de seis meses, contado desde la fecha de ésta.



Transcurrido dicho plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

Los trabajadores tendrán con el nuevo empleador, las mismas obligaciones contraídas con el sustituido.

- **Artículo 29.** El objeto del contrato a que se refiere este Título es toda obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio material, intelectual o mixto que se preste en iguales condiciones.

No están comprendidos en la regulación del contrato establecido por este Código:

- a) Los trabajos de carácter familiar, en los que solamente estén ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la protección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajan no sean asalariados; y,
 - b) Los trabajos que, sin tener carácter familiar, se ejecutan ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos y de buena vecindad.
- **Artículo 30.** El trabajador no estará obligado a prestar más servicios que los estipulados en el contrato y en la forma y término convenidos, salvo el caso de accidentes ocurridos o riesgos inminentes y al solo efecto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa. Si en el contrato no se determinase el servicio que deba prestarse, el trabajador está obligado a desempeñar solamente el que fuere compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la negociación, comercio o industria que ejerza el empleador.
 - **Artículo 31.** El resultado o producto del trabajo contratado pertenece al empleador, a quien el trabajador transfiere todos sus derechos sobre aquel por el hecho mismo del contrato.
 - **Artículo 32.** Las invenciones llamadas de explotación hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador, así como aquellas realizadas por trabajadores especialmente contratados para estudiarlas y obtenerlas, denominadas de servicio, pertenecen en propiedad al empleador.
 - **Artículo 33.** Si la explotación por el empleador de la invención llamada de servicio diese lugar a ganancias que acusasen evidente desproporción con la remuneración del trabajador que en el ejercicio de su actividad ha producido la invención, el trabajador tendrá derecho a pedir compensación especial.
 - **Artículo 34.** Son propiedad exclusiva del trabajador las invenciones llamadas libres que hayan nacido de su actividad personal durante el trabajo y que no puedan calificarse de invenciones de explotación o de servicio.

A la propiedad patentada o no de las mismas, el trabajador no podrá renunciar en beneficio del empleador o de un tercero sino en virtud de un contrato especial y posterior a la invención.

En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador estarán obligados al secreto de la invención.

El MAG desarrollará un Convenio Marco con el MTESS, para la capacitación de funcionarios y beneficiarios del proyecto sobre la erradicación del Trabajo Infantil en niños, niñas y adolescentes menores de 14 años



y la prevención del trabajo adolescente peligroso. Como antecedente, se tendrá se utilizará la “Guía de coordinación interinstitucional para la atención de trabajadores menores de 18 años.

En cuanto a la libertad sindical, el Código de Trabajo reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados.

El Capítulo sobre el Trabajo Rural estipula:

- **Artículo 157.** Estarán reguladas por este capítulo las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares, y sus respectivos empleadores.
- **Artículo 158.** También son considerados trabajadores rurales:
 - a) Los artesanos que trabajen permanentemente en los establecimientos de campo, tales como carpinteros, herreros, albañiles, pintores y los que realicen tareas afines;
 - b) Los cocineros del personal, despenseros, panaderos, carniceros, y ayudantes que se encuentren en iguales condiciones; y,
 - c) El personal permanente que realice tareas auxiliares de las enumeradas en los incisos a) y b).

Estos trabajadores serán remunerados de conformidad a la escala de salarios que les corresponda por su calificación profesional.

- **Artículo 159.** Quedan excluidos como sujetos:
 - a) Los trabajadores especializados contratados para realizar una tarea determinada, con carácter transitorio; y,
 - b) El personal ocupado en el servicio doméstico, con carácter exclusivo del empleador.
- **Art. 160.** Se considera empleador a aquel que por su propia cuenta y riesgo se dedica personalmente o mediante representantes o intermediarios a la cría, invernada o engorde de vacunos, lanares, porcinos, ovinos o equinos, a la explotación de tambos, al cultivo de la tierra, a la explotación forestal o a explotaciones similares, con otras personas en calidad de dependientes.
- **Artículo 161.** El locatario o aparcero que contrate los servicios de trabajadores será considerado respecto de ellos como empleador y sus relaciones se regirán por este capítulo.
- **Artículo 162.** Se aplicarán las disposiciones generales de este Código a las labores que, aunque derivadas de la agricultura, la ganadería, la actividad forestal, tambos y explotaciones similares, tengan carácter industrial como la fabricación de queso, mantequilla, vinos, alcoholes, aguardientes, azúcar, aceites, esencias, como también los aserraderos y demás actividades afines.
- **Artículo 163.** Los empleadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares proporcionarán a los trabajadores que residan permanentemente en dichos establecimientos casa-habitación decorosa, debiendo satisfacer la misma las condiciones mínimas de higiene, abrigo, aireación, luz natural y espacio conforme al número de moradores.



- **Artículo 164.** La casa-habitación proporcionada por los empleadores para vivienda de los trabajadores, debe ser de pared compacta y techo de teja de material cocido, paja, chapa o cualquier otro material impermeable, construido de tal forma que no ofrezca riesgos para la integridad física o la salud. El piso debe ser de ladrillo, madera, baldosas, cemento o materiales similares. Además, contará con los servicios sanitarios correspondientes.
- **Artículo 165.** Los trabajadores que viviesen con su familia en el establecimiento deberán ocupar habitaciones independientes.
- **Artículo 166.** Los empleadores proporcionarán a los trabajadores que viviesen en el establecimiento muebles individuales para el reposo y guarda de sus efectos personales. Los lugares destinados para vivienda de los trabajadores no podrán ser ocupados como depósitos y estarán a una distancia prudencial de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales.
- **Artículo 167.** Los comedores contarán con mesas, asientos y utensilios atendiendo el número de personas.
El empleador asegurará la provisión de agua potable para los trabajadores, como, asimismo, luz adecuada por la noche hasta comenzar la hora de descanso por lo menos.
- **Artículo 168.** Cuando los trabajadores de un establecimiento dedicado a la explotación forestal deben realizar sus labores en lugares alejados de la administración, los empleadores les proveerán por lo menos de carpas y además de los elementos necesarios a fin de organizar los campamentos para la vivienda temporaria de los mismos.
- **Artículo 169.** Las prestaciones de alimentos a cargo del empleador importan su obligación de suministrar carnes, leche y además alimentos de primera necesidad en calidad, cantidad y variedad suficientes para la adecuada nutrición del trabajador y su familia.
- **Artículo 170.** Los establecimientos agrícolas, ganaderos, tambos, forestales, y de explotaciones similares están obligados a disponer de un botiquín de urgencia, con los elementos necesarios para primeros auxilios, debiendo incluirse, en los mismos antiofídicos en dosis suficientes.
- **Artículo 171.** Las tareas de ordeño se efectuarán bajo techos o tinglados y en condiciones higiénicas.
- **Artículo 172.** El empleador proveerá al personal que deba realizar labores a la intemperie: sombreros, impermeables y calzados adecuados para la lluvia y el barro, por lo menos, una vez al año gratuitamente.
- **Artículo 173.** Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondientes a los días de reposo por enfermedad o accidente de trabajo, no cubiertos por subsidio del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador.
- **Artículo 174.** El trabajador podrá ser autorizado por el empleador a tener y cuidar en el establecimiento y lugar de trabajo animales de su propiedad, vacunos, equinos, ovinos, aves y otros, en cantidad que no distraiga la actividad contratada con el empleador. Asimismo, si el empleador destina animales con el objeto especial de proveer leche y derivados para complementar la alimentación debida, dicho convenio no afectará el salario.
- **Artículo 175.** Si el empleador cede al trabajador el uso gratuito de una parcela de tierra para realizar cultivos, ello no afectará el salario de éste.



- **Artículo 176.** El empleador podrá explotar por sí o por interpósita persona almacenes o proveedurías.
Los precios de los artículos que se expendan en tales almacenes o proveedurías serán los de plaza, de la población más cercana al establecimiento, debiendo exhibirse la lista de precios en lugares visibles y estará sujeta a la fiscalización de la autoridad administrativa del trabajo.
- **Artículo 177.** Si los hijos de los trabajadores en edad escolar, siete a catorce años, residentes en un establecimiento, superan el número de veinte, y no existen escuelas públicas dentro de un radio de cinco kilómetros, el empleador costeará la contratación, el traslado y pensión completa de un educador primario para atender la instrucción de dichos menores, mediante el sistema de pluriclases. Asimismo, proveerá las comodidades mínimas para el local y los útiles necesarios para la enseñanza.
- **Artículo 178.** Los familiares del trabajador que realicen tareas en la casa particular del empleador o en las dependencias de su establecimiento, serán considerados dependientes y remunerados como tales.
- **Artículo 179.** Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar labores vinculadas al manejo de tractores, motores a vapor, cosechadoras y otras máquinas, cuando estas tareas significan peligro para su integridad física.
- **Artículo 180.** El trabajo de los menores en las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, tambos y explotaciones similares podrá realizarse con las limitaciones establecidas en la Sección I, Capítulo II, Título III, del Libro I de este Código.
- **Artículo 181.** Con excepción de las épocas de siembra, cosechas, esquila, hierras, castración o sanitaciones periódicas, el trabajador tiene derecho a los descansos legales, no obstante, en esos casos, se le abonará el importe que correspondiere con los recargos que fija el artículo 235 para las horas extraordinarias de trabajo. Si la intensidad de los trabajos lo requiriese, el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas debiendo remunerarse en estos casos al trabajador.
- **Artículo 182.** Los trabajadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares tendrán una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales para las labores normales y permanentes del lugar de trabajo, salvo en casos de accidente, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de máquinas o lugares de trabajo y, en general, toda circunstancia de fuerza mayor que por sus características especiales exijan la continuidad de las labores hasta superar la contingencia. En circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de la jornada de trabajo, establecidos en esta ley, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador, el tiempo excedente. En ningún caso, los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias y sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo.

Todo empleador comprendido en este capítulo comunicará a la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los treinta días siguientes de la incorporación de cada trabajador, los datos requeridos en un formulario proporcionado por dicha autoridad administrativa y que incluirán entre otros: nombre y apellido, edad, estado civil, legal o de hecho, datos personales de su esposa



o concubina, lugar donde vive ésta, labor que desempeña, datos personales de los hijos, lugar donde viven e instrucción recibida.

- **Artículo 184.** En el trabajo agrícola, ganadero, forestal, tambos y explotaciones similares, los primeros treinta días son considerados de prueba, y cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, sin incurrir en responsabilidad alguna. Transcurrido el período de prueba, para terminar el contrato, las partes deberán darse preaviso, de conformidad al artículo 87 de este Código.
- **Artículo 185.** El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin abonar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días faenas cumplidos y el aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan algunas de las causales contempladas en los artículos 79 y 82 del Código del Trabajo.
- **Artículo 186.** En el caso de producirse la causal contemplada en el artículo 81 inciso *u*) de este Código, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en las condiciones establecidas en el artículo anterior, pero si el trabajador tuviera más de un año de antigüedad, está obligado a mantenerlo asegurado en el Instituto de Previsión Social, durante seis meses posteriores al cese de la relación laboral, haciéndose cargo para el efecto del aporte correspondiente al trabajador.
- **Artículo 187.** Si sobreviniese alguna de las causales contempladas en el artículo 84 de este Código, el trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato sin previo aviso y exigir el pago de una indemnización según su antigüedad, de acuerdo con el artículo 91 del mismo Código.
- **Artículo 188.** El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al artículo 91 de este Código, debiendo abonar, además, el importe del preaviso que corresponda de acuerdo con su antigüedad.
- **Artículo 189.** El preaviso y las indemnizaciones establecidas se pagarán tomando como base el monto del salario mínimo establecido para actividades no especificadas, zona campaña, o sobre los mínimos convencionales si fuesen superiores a éstos.
- **Artículo 190.** Si la remuneración es a jornal y el trabajo fuese interrumpido por causa de fuerza mayor después de comenzada la labor diaria, el empleador estará obligado a pagar el jornal íntegro.
- **Artículo 191.** La autoridad administrativa del trabajo reglamentará el máximo de anticipo en dinero, que podrá recibir el trabajador según la naturaleza de la faena. Salvo caso de enfermedad u otra urgencia legítima, el empleador no podrá anticipar dinero al trabajador en una cantidad mayor a la que pueda ganar en dos meses.

4. Breve reseña de las leyes laborales: salud y seguridad ocupacional

En cuanto a la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) el Código de Trabajo de Paraguay establece lo siguiente:



- **Artículo 272°.** El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo.
- **Artículo 273°.** La política de prevención de riesgos ocupacionales se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como conjunto de técnicas, estudios y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales, materiales, organizativas y personales destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores.
Están obligados a realizar y cumplir las disposiciones de este Título los empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado.
- **Artículo 274°.** El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral. Para el efecto, adoptará cuantas medidas sean necesarias, incluidas las actividades de información, formación, prevención de riesgos y la constitución de la organización o medios que sean precisos. Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no implicarán ninguna carga económica para los trabajadores.
- **Artículo 275°.** En particular, el empleador deberá:
 - a) Disponer el examen médico, admisional y periódico, de cada trabajador, asumiendo el costo. La reglamentación determinará el tiempo y la forma en que deben realizarse los exámenes médicos periódicos, los cuales serán pertinentes a los riesgos que involucra la actividad del trabajador;
 - b) Evaluar, evitar y combatir los riesgos en su propio origen;
 - c) Establecer las condiciones y métodos de trabajo y de producción que menor incidencia negativa produzcan sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores;
 - d) Planificar la prevención y determinar las medidas que deberán utilizarse, tanto colectivas como individuales, así como el material de protección que debe utilizarse contra los riesgos inherentes a la actividad desarrollada; y que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo, las operaciones y procesos, los agentes y sustancias agresivas, que estén bajo su control, no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores;
 - e) Velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención y protección en el trabajo, e impartir órdenes claras y precisas;
 - f) Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales de que sean víctimas los trabajadores, que causen más de tres días de incapacidad para las tareas dentro de los ocho días siguientes a la declaración de la enfermedad y de acuerdo con el procedimiento establecido en la reglamentación pertinente; y,
 - g) Cumplir las normas legales o convencionales, así como las medidas de aplicación inmediata ordenadas por la Autoridad Administrativa del Trabajo, como consecuencia de una intervención o fiscalización.
- **Artículo 276°.** El empleador facilitará formación e información práctica y adecuada en materia de salud, seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo,



o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas correspondientes.

- **Artículo 277°.** El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de higiene, seguridad y medicina laboral. De conformidad con las instrucciones establecidas deberá:
 - a) Utilizar correctamente la maquinaria, herramientas y equipos productivos;
 - b) Utilizar y mantener en condiciones de uso la ropa y el equipo de protección individual puesto a su disposición gratuitamente por el empleador;
 - c) Evitar el manipuleo o desactivación de los dispositivos de seguridad de la maquinaria, herramienta o equipo productivo a su cargo o de sus compañeros de labor;
 - d) Colaborar con la empresa para disfrutar de las mejores condiciones de seguridad, higiene y salud; y,
 - e) Advertir al empleador o a sus representantes, así como a los mandos con funciones específicas de protección y control de la higiene, seguridad y salud, sobre cualquier situación que entrañe peligro grave, así como de todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.
- **Artículo 278°.** El incumplimiento por el trabajador y el empleador de sus obligaciones en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo constituye contravenciones graves sancionadas por este Código.
- **Artículo 279°.** Se prohíbe la introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en locales de trabajo, así como su elaboración en empresas que no tengan este objeto especial.
- **Artículo 280°.** Los trabajadores no podrán dormir en los locales de labor, salvo las peculiaridades de ciertas empresas, en cuyo caso el empleador habilitará alojamientos apropiados.
Cuando se permita al personal comer en el establecimiento, se dispondrá de un lugar apropiado y equipado adecuadamente a dicho fin, el que estará separado de los lugares de trabajo. Los comedores, vestuarios y servicios sanitarios deben ser mantenidos en óptimas condiciones.
- **Artículo 281°.** Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de asientos con respaldo en número suficiente, para el uso de cada trabajador ocupado, cuando la naturaleza del trabajo lo permita. El personal tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza de este no lo impidiese.
- **Artículo 282°.** La Autoridad Administrativa del Trabajo adoptará medidas para:
 - a) Organizar el servicio de inspectores de seguridad, adiestrados especialmente en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, reglamentando sus deberes y atribuciones;
 - b) Dictar las reglamentaciones del presente Título que deberán inspirarse en una mayor protección de la vida, seguridad, comodidad e higiene de los trabajadores, de acuerdo con los adelantos técnico-científicos y el progresivo desarrollo de la actividad industrial, previa consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores; y,



- c) Promover la educación en materia de seguridad e higiene y en la prevención de los riesgos, por cuantos medios sean apropiados, a fin de despertar y mantener el interés de empleadores y trabajadores.

5. Personal responsable

Las funciones y/o las personas del proyecto responsables de la gestión de trabajo y mano de obra son:

- El Coordinador/a de la UEP será responsable por la contratación de los trabajadores de la UEP y por la contratación de los Contratistas;
- El/la especialista de recursos humanos de la UEP será responsable por las relaciones de trabajo de los trabajadores de la UEP;
- El Equipo de Gestión Ambiental y Social (EGAS) supervisará y monitoreará la implementación de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) así como la implementación de los aspectos de formación de los trabajadores, en conformidad al EAS 2 y las medidas dispuestas en el MGAS;
- El Especialista Ambiental, Social, y en Salud y Seguridad de los contratistas serán responsables por la SSO y de la formación de los trabajadores durante la implementación del Proyecto;
- El EGAS de la UEP y el Especialista Ambiental, Social, y en Salud y Seguridad del Contratista serán responsables por el Mecanismo de Gestión de Quejas y Reclamos de los trabajadores de la UEP y los trabajadores contratados;
- El EGAS de la UEP en colaboración con el Instituto Nacional de Pueblos Indígenas (INDI) supervisarán la implementación, formación y capacitación de la Seguridad y Salud Ocupacional en comunidades indígenas, así como la implementación de las medidas de erradicación del trabajo infantil.

6. Políticas y procedimientos

Los procedimientos de Seguridad y Salud Ocupacional del Proyecto están detallados en el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS). El MAG se compromete a respetar y hacer cumplir los siguientes principios ambientales y de SSO a todos sus empleados y contratistas e integrarlos en los procesos de implementación del Proyecto:

- i. Se aplicará buenas prácticas para proteger y conservar el medio ambiente y evitar o minimizar impactos negativos;
- ii. Mantener un ambiente seguro y digno de trabajo asegurando la seguridad y salud ocupacional de todos los trabajadores;
- iii. Proteger la seguridad y salud de las comunidades y beneficiarios, con atención especial para personas discapacitadas, de la tercera edad, o vulnerables;



- iv. Asegurarse que los términos de contratación y las condiciones de trabajo de todos los trabajos del Proyecto cumplen con los requisitos del Código de Trabajo de Paraguay y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de las cuales el país es signatario;
- v. No tolerar y tomar medidas disciplinarias por actividades ilícitas, de violencia de género y acoso sexual;
- vi. Incorporar medidas de equidad de género para asegurar que hombres y mujeres tengan iguales oportunidades para participar y beneficiarse de la planificación e implementación de actividades del Proyecto;
- vii. Trabajar de manera participativa con todas las partes interesadas del Proyecto y fomentar la recepción de preguntas, quejas y reclamos;
- viii. Minimizar el riesgo de transmisión de VIH/SIDA en las actividades ejecutadas por el Proyecto.

El Proyecto mantendrá un registro y reportará sobre sus impactos ambientales y SSO en su página web.

Las medidas adoptadas para mitigar los riesgos de seguridad laboral del Proyecto incluyen:

Tabla 3. Medidas de mitigación de riesgos de seguridad laboral.

Descripción del Riesgo/Impacto	Medidas de Mitigación	Responsabilidad	
		Implementación	Supervisión
La falta de uso de equipo de protección personal (EPP) puede exponer a los trabajadores a peligros asociados con la construcción.	Los contratistas proveerán de equipos personales de protección para todos los trabajadores, tales como, zapatos, cascos, chalecos de visibilidad, guantes, gafas de protección, etc., según los requisitos del trabajo. Antes del inicio de las obras, los contratistas y la UEP llevarán a cabo sesiones de formación y sensibilización a todos los trabajadores sobre la importancia del uso de equipo de protección personal. Las sesiones serán repetidas mensualmente e incluirán temas de relacionados con el código de conducta como el acoso sexual, la violencia de género y el respeto con las comunidades.	Contratistas	UEP

Fuente: Elaboración propia.

Los reportes de monitoreo de conformidad de SSO incluyen:



Tabla 4. Reportes de monitoreo de SSO

#	Título de reporte	Contenido del reporte	Frecuencia del reporte	Entidad responsable
1	Reporte de monitoreo ambiental, social, de seguridad y salud ocupacional.	Estado de conformidad del Proyecto con las medidas de mitigación ambientales y sociales.	Mensual	Contratistas
2	Reporte de monitoreo de Planes de Gestión Ambiental y Social.	Estado de conformidad con los requisitos establecidos en el PGAS.	Trimestral	MAG/UEP
3	Reportes de accidentes.	Reportes de investigación de accidentes incluyendo detalles del incidente, análisis de las causas y acciones tomadas para prevenir la recurrencia del evento.	Investigación inicial en las primeras 24 horas; Un reporte detallado en un plazo de 10 días.	Contratistas

Fuente: Elaboración propia.

7. Edad para trabajar

Si bien la edad mínima para trabajar en Paraguay es catorce años⁴, la edad para trabajar en el proyecto será de dieciocho años, con excepción de los trabajadores comunitarios y trabajadores comunitarios indígenas que podrán trabajar desde los 14 años siempre y cuando sigan las condiciones aquí estipuladas.

Se realizará monitoreo de la situación de protección de los trabajadores adolescentes, siguiendo los lineamientos de la Estrategia Nacional de Erradicación de Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente; se utilizará la Cédula de Identidad Civil o Pasaporte para comprobar la edad de los trabajadores. En el caso que se encuentre a menores de edad trabajando en el Proyecto, la UEP notificará al contratista y pedirá la terminación inmediata del trabajador. Los requisitos de edad para trabajar estarán estipulados en los PGAS y los documentos de contratación de los contratistas del Proyecto.

El EGAS a nivel departamental verificará los requisitos de edad de los trabajadores del Proyecto como parte del monitoreo ambiental y social. Este monitoreo será llevado a cabo durante la aprobación de los subproyectos y durante su seguimiento regular. Se realizará una evaluación de los riesgos del trabajo infantil y adolescente adecuada a los subproyectos como parte de los Planes de Gestión Ambiental y Social

⁴ Ley N° 2332/03 Que aprueba el Convenio N.º 138 sobre la edad mínima (1973)



(PGAS) y se realizará seguimiento regular de la salud, las condiciones de trabajo y cantidad de horas, entre otros puntos. En el caso de los trabajadores comunitarios y trabajadores comunitarios indígenas, en línea con el Código de Trabajo, se permitirá el trabajo de menores de edad que superen la edad mínima para trabajar siempre y cuando sean miembros de la familia del empleador, y siempre que la naturaleza del trabajo o las condiciones en que efectúe no sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de los menores (Artículo 119, del Código de Trabajo).

Así mismo, para los trabajadores comunitarios menores de edad (que supere los 14 años) se aplicarán las condiciones estipuladas en el Artículo 120° del Código de Trabajo:

- a) Que hayan completado la instrucción primaria obligatoria o que el trabajo no impida su asistencia a la escuela;
- b) Que posean certificado de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;
- c) Que se trate de tareas diurnas, livianas, no peligrosas ni insalubres;
- d) Que medie autorización del representante legal del menor, visada por la autoridad competente;
- e) Que no trabajen más de cuatro horas diarias, ni más de veinticuatro semanales.
- f) Para los menores que todavía asistan a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a dos y siempre que el número total de horas dedicadas a la escuela y el trabajo no excedan en ningún caso de siete diarias; y,
- g) Que no trabajen en domingo ni en los días de fiestas que la Ley señala.

El EGAS a nivel departamental comunicará los requisitos de edad del Proyecto a los productores organizados y comunidades indígenas que se benefician del Proyecto, incluyendo las condiciones para la participación de menores entre los trabajadores comunitarios y trabajadores comunitarios indígenas. En el caso que se llegara a identificar a trabajadores comunitarios menores de edad, el EGAS verificará que él o la menor tenga más de 14 años, comunicará las condiciones estipuladas previamente a las familias de los menores y a los productores organizados y llevará a cabo un monitoreo periódico para que estas se cumplan.

Dentro del marco del Proyecto y en línea con la Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil⁵, el EGAS aprovechará para implementar campañas de comunicación y sesiones de sensibilización del trabajo infantil entre las cooperativas y sus miembros.

En el caso de que se identifique casos de participación de menores de 14 años en las cadenas productivas o de menores de 18 en tareas que constituyan las Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI), el EGAS intervendrá con sesiones de sensibilización y pedirá a los productores organizados que

⁵ https://www.mtess.gov.py/application/files/9715/6926/1549/Estrategia_Nacional_-_para_impresion.pdf



detengan el involucramiento de los menores de 14 años o en PFTI. El EGAS dará seguimiento regular a la situación identificada y podrá suspender el apoyo a los productores organizados que continúen violando las regulaciones de la edad mínima para trabajar.

El MAG establecerá Convenios Marco Institucionales con las instituciones involucradas (MTESS, SENADIS, entre otras) para llevar adelante, de manera coordinada capacitaciones, jornadas de sensibilización e identificación de situaciones relacionadas al trabajo infantil, la violencia de género y abuso y el acceso laboral de personas con discapacidad (ver MGAS, sección 5).

8. Términos y condiciones

De acuerdo con los Artículos 50 y 67 del Código de Trabajo de Paraguay, el contrato de trabajo es a sueldo, a jornal, a comisión, a destajo y en participación. Los trabajadores del Proyecto tendrán contrato a sueldo o a jornal y tendrán derechos a remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la Ley, por jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.

8.1 Horas de trabajo

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, y no podrá exceder las 12 horas por día
- Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana,
- Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.
- El trabajo nocturno será pagado con un 30% (treinta por ciento) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno.
- Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario nocturno.
- Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil.

8.2 Descanso

- Durante cada jornada, las horas de trabajo deben distribuirse al menos en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora.
- El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo.



- Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.
- Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.

Para los funcionarios públicos la **Ley N° 1626/00** estipula que:

- Deben percibir el salario y demás remuneraciones previstas por la ley.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo, salvo casos especiales previstos en la reglamentación de la presente ley, será de cuarenta horas semanales.
- Las ampliaciones de la jornada ordinaria de trabajo diario que se hiciesen para extender el descanso semanal no constituirán trabajo extraordinario.
- Recibirán vacaciones anuales remuneradas.
- Recibirán los permisos reconocidos en esta ley.
- Tienen derecho a los descansos establecidos en el Código del Trabajo.

9. Mecanismo de atención de quejas y reclamos

Los trabajadores directos y contratados tendrán acceso a un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos específico para la gestión laboral. El Mecanismo deberá ser comunicado a todos los trabajadores directos y contratados. Los funcionarios del Estado trabajando para el Proyecto deberán recurrir a los Mecanismos propios de la institución que los haya contratado. Los trabajadores comunitarios accederán al Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos general del Proyecto, con las adaptaciones culturales definidas para el caso de comunidades indígenas.

Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos específico para la gestión de laboral estará a cargo de la UEP. El/la especialista de recursos humanos de la UEP será el responsable del seguimiento de las quejas o pedidos de información pertinentes al Proyecto por parte de trabajadores directos y contratados. Para el caso de los trabajadores contratados articulará con el EGAS y el área de adquisiciones para que realicen las comunicaciones pertinentes a los contratistas.

Para la recepción de reclamos e información, se dispondrá de un número telefónico, un correo electrónico y la indicación de la localización de la oficina específica para recibir reclamos y la disposición de un buzón en la misma, que se serán difundidas entre las partes interesadas, beneficiarios y trabajadores del proyecto cuando inicie la implementación del Proyecto. Para que los trabajadores directos y contratados conozcan los canales disponibles se efectuarán las comunicaciones necesarias (mediante correo electrónico, notificación personal al momento de suscribir el contrato, etc.).

Se llevará un registro de todos los reclamos y consultas efectuadas. Recibido el reclamo y/o consulta, se evaluarán las mismas. Al respecto, en función de su contenido, el responsable analizará quién evaluará la



queja, reclamo o pedido de información para derivarla a quien corresponda. Todos los reclamos y/o quejas serán evaluados y respondidos y, si así surgiera de la evaluación, se implementarán las acciones necesarias para dar cumplimiento con celeridad. En caso de que los reclamos sean rechazados por considerar falta de mérito, el reclamante será informado de la decisión y de los motivos de la misma. Para ello, se brindará la información relevante y comprensible. El reclamante deberá dejar una constancia de haber sido informado, que será archivada junto con el reclamo.

Todo reclamo cerrado con conformidad por parte del reclamante deberá ser monitoreado durante un lapso razonable de tiempo a fin de comprobar que los motivos de reclamo fueron efectivamente solucionados; esto estará a cargo del responsable arriba mencionado. En la instancia de los reportes semestrales de la gestión ambiental y social, se compartirá con el Banco Mundial el análisis de los reclamos procesados en el período.

El Mecanismo general del Proyecto será implementado a dos niveles: departamental y central.

A nivel departamental, el Equipo de Gestión Ambiental y Social, recibirá las preguntas y reclamos de las partes interesadas. Estas serán recibidas principalmente durante las reuniones de las mesas de trabajo por cada cadena productiva. Paralelamente, el técnico social de la UEP en cada departamento servirá de punto focal para recibir preguntas y reclamos por vía telefónica. Las preguntas y reclamos recibidos en cada departamento serán registradas en un archivo digital. El Equipo de Gestión Ambiental y Social tendrá 10 días laborables para responder a ellas. En caso de que el Equipo a nivel departamental no pueda resolver un reclamo, este será remitido a la unidad Ambiental y Social a nivel central. Otra vía de comunicación serán las presentaciones individuales que podrán realizarse en las diferentes oficinas locales y regionales del MAG con el técnico social de la UEP como punto focal.

El Equipo de Gestión Ambiental y Social a nivel central, recopilará todas las preguntas y reclamos recibidos por los técnicos sociales y ambientales en territorio y reportará al jefe de la Unidad Ejecutora del Proyecto. A la vez, se mantendrá una estrecha relación con el área técnica encargada del Proyecto, lo que permitirá que las actividades del presente Plan puedan ejecutarse a tiempo para mitigar los impactos previstos o los que se podrían generar.

Los números de contacto de los responsables del Equipo de Gestión Ambiental y Social a nivel central como departamental se difundirán entre las partes interesadas y trabajadores del proyecto en cuanto comience el Proyecto. Una dirección de correo electrónico estará anunciada en los materiales de difusión del Proyecto y estará destinada a la recepción de preguntas y reclamos. La recepción, manejo y resolución de quejas y reclamos también estará registrada en el Sistema de Gestión Socio Ambiental y será integrada en los reportes semestrales del Proyecto.



Tabla 5. Funcionamiento de mecanismo de atención de quejas y reclamos.

Nivel	Canal de recepción	Responsable	Tiempo de respuesta y resolución
Departamental	Mesas de trabajo	Equipo de Gestión Ambiental y Social departamental	10 días laborables
	Número de teléfono	Especialista social a nivel departamental de la UEP	10 días laborables
Central	Número de teléfono y correo electrónico	Especialista social a nivel central de la UEP	10 días laborables

Fuente: Elaboración propia.

10. Manejo de contratistas

La UEP 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. Los documentos de contratación al igual que los PGAS de las diferentes obras contendrán disposiciones para el manejo de la mano de obra y seguridad y salud ocupacional estipulados en el MGAS del Proyecto.

11. Trabajadores comunitarios

Las actividades del Proyecto de apoyo a las Alianzas Productivas trabajarán directamente con grupos de productores organizados y comunidades indígenas. Los miembros de los comités/asociaciones/cooperativas entran en la categoría de trabajadores comunitarios. Para el caso de las comunidades indígenas, los miembros de las comunidades que participen del proyecto entran en la categoría de trabajadores comunitarios indígenas.

Si bien los productores organizados están conformados por productores individuales quienes por definición pertenecen voluntariamente a sus grupos, el equipo del EGAS analizará la estructura de los productores organizados que postulan a los fondos del Proyecto para identificar cualquier posibilidad de trabajo forzado. El EGAS hará un monitoreo regular de los subproyectos para prevenir el trabajo forzado. Al igual que con el trabajo infantil, el EGAS aprovechará para implementar campañas de comunicación y sesiones de sensibilización del trabajo forzado entre las cooperativas y sus miembros.

En el caso de que se identifique casos de trabajo forzado, el EGAS deberá recurrir a las autoridades pertinentes para detener estas prácticas inmediatamente y asistir a las víctimas. El EGAS podrá suspender el apoyo a los productores organizados que estén involucrados en la utilización de trabajo forzado.



El EGAS también estará a cargo de desarrollar acciones para prevenir el trabajo infantil en los Subproyectos, como se desarrolla en la sección 7 de este documento.

Los trabajadores comunitarios tendrán acceso al Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos general del Proyecto. El Mecanismo deberá ser comunicado a todos los trabajadores comunitarios. El funcionamiento del Mecanismo está detallado en la sección 9 de este documento y en el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI).

12. Trabajadores del proveedor primario

No se espera que el Proyecto utilice a proveedores primarios.