

PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

Octubre 2024

Contenido

1. DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO	5
Objetivos	5
Políticas y Procedimientos	10
2. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE	14
3. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES	15
4. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL 19	
5. PERSONAL RESPONSABLE	21
6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	21
7. EDAD PARA TRABAJAR.....	23
8. TÉRMINOS Y CONDICIONES	23
9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS.....	24
10. MANEJO DE CONTRATISTAS/ FISCALIZADORAS.....	25
11. TRABAJADORES COMUNITARIOS	26
12. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO	26

Lista de Siglas y Abreviaturas

BM	Banco Mundial
CEFED	Centros Experimentales de Formación Especializada de Docentes
DGSA	Dirección de Gestión Socio Ambiental
EAS	Estándar Ambiental y Social del Banco Mundial
EAS 2	Estándar de Trabajo y Condiciones Laborales
EGIE	Equipo de Gestión de Institución Educativa
FEEI	Fondo para la Excelencia de la Educación y la Investigación
FONACIDE	Fondo Nacional de Inversión Pública y Desarrollo
IFD	Institutos de Formación Docente
LEAP	Local Escolar a Potenciar
MEC	Ministerio de Educación y Ciencias
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
PPI	Plan de Pueblos Indígenas
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-IE	Unidad Ejecutora de Proyectos de Infraestructura Escolar
UEPP	Unidad Especial de Programas y 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 “Tejiendo Apoyos para la Excelencia Educativa (TAPE) 2023-2028” (en lo sucesivo, el Proyecto), el cual será co-ejecutado por el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) a través de su Unidad Ejecutora de Programas y Proyectos (UEPP), y el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) por su Unidad Ejecutora de Proyectos de Infraestructura Educativa (UEP-IE), 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, pero 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.

Objetivos

El objetivo del PGMO es facilitar la planificación y ejecución del proyecto en lo referente a las relaciones laborales para el cumplimiento de las leyes nacionales y el Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2) del Banco Mundial. En este documento se identifican las pautas generales a seguir en relación con las principales necesidades de mano de obra y los riesgos asociados con el proyecto, sus componentes y subcomponentes, y se ayuda a determinar las medidas y recursos necesarios para prevenir y/o abordar posibles problemas laborales. Se trata de un documento dinámico que se inicia en las primeras etapas de preparación del proyecto, y se revisa y actualiza durante la elaboración y ejecución.

Tiene como objetivo general facilitar la planificación para el proyecto y ayudar a identificar los recursos necesarios para abordar los aspectos laborales relacionadas 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 Ley en Paraguay y los EAS 2 aplicables a los distintos tipos de trabajadores.

Asi mismo, tiene como 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 este

EAS) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, 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 y brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

El ámbito de aplicación de los PGMO¹ 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”² se refiere a:

- A. personas empleadas o contratadas de manera directa por la UEPP del MEC o la UEP-IE del MOPC (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 contratadas a través de terceros³ para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales⁴ del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);
- C. personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios⁵ de la UEPP del MEC, o de la UEP-IE 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 UEPP-MEC y/o la UEP-IE-MOPC pueden 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 fines de implementar los Componentes, Subcomponentes y Actividades del Proyecto, lo que permite tener 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

¹ ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-Spanish

² El EAS 2 se aplica a los trabajadores del proyecto de tiempo completo y parcial, temporarios, estacionales y migrantes.

³ Los “terceros” pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios

⁴ Las “funciones centrales” de un proyecto constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad de proyecto específica sin la cual el proyecto no puede continuar.

⁵ Los “proveedores primarios” son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto.

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 del 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
- ii) Remuneración
- iii) otros beneficios

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

- a) se realiza de conformidad con las instrucciones de la UEPP-MEC o de la UEP-IE-MOPC u otra parte y bajo su control;
- b) implica la integración del trabajador en la organización de la UEPP-MEC o/y UEP-IE-MOPC ;
- c) se realiza única o principalmente para beneficio de la UEPP-MEC o de la UEP-IE-MOPC u otra parte;
- 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 UEPP-MEC de la UEP-IE-MOPC 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 Componentes y Subcomponentes del Proyecto se anticipan distintos tipos de relaciones laborales

Así como el número total aproximado de trabajadores y trabajadoras que se emplearán en el proyecto y los distintos tipos de trabajadores: trabajadores directos, trabajadores contratados y trabajadores comunitarios.

Las cuales se describen en la tabla siguiente:

Componente	Subcomponente	Tipo trabajador			
		TD *	TC**	TPP***	TV****
Componente 1 Mejoramiento Integral de los Entornos de Aprendizaje	Subcomponente 1.1: Readecuación de la educación obligatoria e Inclusiva ⁶	10 Trabajadores	9.480 Trabajadores	28.440 Trabajadores	600 Trabajadores
	Subcomponente 1.2: Apoyo a la conversión de IFD a CEFED	3 Trabajadores	480 Trabajadores	1440 Trabajadores	90 Trabajadores
Componente 2 Fortalecimiento institucional en áreas prioritarias.	Subcomponente 2.1 Gestión de la infraestructura educativa basada en herramientas y un nuevo marco regulatorio.	Subcomponente implementado por el MEC			
	Subcomponente 2.2 Proceso de reconversión de los IFD a CEFED	Subcomponente implementado por el MEC			
	Subcomponente 2.3: Evaluación educativa y gestión institucional.	Subcomponente implementado por el MEC			
Componente 3 Componente de apoyo contingente	3.1 Contingente para respuesta a emergencia.	N/E	N/E	N/E	N/E

⁶ Subcomponente 1.1 Modernización de las condiciones estructurales para la educación.

1.1.1. Obras civiles mayores en establecimientos escolares: esta actividad financiará la construcción y/o renovación de la infraestructura escolar dentro de las instalaciones existentes de locales escolares a potenciar (LEAP) de la educación básica obligatoria y de Centros de Apoyo a la Inclusión CAI seleccionados, incluyendo la infraestructura interna necesaria para asegurar la posibilidad de conectividad a Internet. De ser necesario se incluirá también la dotación de servicios básicos tales como agua potable, elementos adecuados de seguridad y protección, electricidad, fortalecimiento a la resiliencia a los efectos del cambio climático, tratamiento de desechos, etc.

1.1.3. Mobiliario Escolar y Equipo Educativo: Esta actividad financiará la adquisición del mobiliario y equipo necesario para un aprendizaje de calidad.

para respuesta a emergencias					
Componente 4 Gestión y monitoreo del Proyecto.	Subcomponente 4.1. Gestión y monitoreo.	45 trabajadores MOPC	N/E	N/E	N/A

Notas:

* Trabajadores Directos (TD): personas empleadas o 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 Contratados (TC): personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación.

*** Trabajadores del Proveedor Primario (TPP): personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del Prestatario.

**** Trabajadores Voluntarios o Pasantes (TV): son personas contratadas en la modalidad de aprendizaje con orientación y formación de las personas a partir de los 16 años conforme a las normativas vigentes.

Políticas y Procedimientos

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 UEPP-MEC y la UEP-IE-MOPC, 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 UEPP-MEC y la UEP-IE-MOPC, tendrán 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 UEPP-MEC como la UEP-IE-MOPC gestionarán los recursos necesarios para los gastos de movilidad.
- 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 contratados** (generalmente contratistas y fiscalizaciones) deberán recibir oportunamente capacitación sobre sus derechos y obligaciones contractuales y lo establecido en el MGAS.

- a) Revisar el Check list de cumplimiento con MGAS
- b) Proveer de equipos y mobiliarios para realizar su trabajo
- c) Facilitar medios de telecomunicaciones y transporte si fuera requerido para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones
- d) 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.
- e) Capacitar a sus empleados sobre medidas de seguridad en el trabajo y el uso adecuado de equipos.
- f) 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 de alquilar temporalmente inmuebles que le permitan desarrollar las actividades administrativas y operativas.
- g) Tomar en cuenta que no se permitirá utilizar las instalaciones y/o mobiliario del centro educativo para fines distintos a los del centro escolar. El contratista debe resguardar en un lugar adecuado el mobiliario de la institución educativa y/o sus instalaciones.

- h) 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.

Para trabajadores de proveedores primarios como parte de la propuesta de organización de la obra en su oferta, el proveedor deberá:

- i) Revisar el Check list de cumplimiento con MGAS
- j) 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.
- k) Capacitar a sus empleados sobre medidas de seguridad en el trabajo y el uso adecuado de equipos.
- l) 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 de alquilar temporalmente inmuebles que le permitan desarrollar las actividades administrativas y operativas.
- m) Tomar en cuenta que no se permitirá utilizar las instalaciones y/o mobiliario del centro educativo para fines distintos a los del centro escolar. El contratista debe resguardar en un lugar adecuado el mobiliario de la institución educativa y/o sus instalaciones.
- n) 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

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 definitiva Contrato	Unidades ejecutoras de proyecto	Nombramiento Contratación	Personal con cualificaciones y atribuciones satisfactorias establecidas por la institución
	1 a 54 meses		Consultoría individual	Personal especialista y técnico con cualificaciones, experiencia y atribuciones satisfactorias para el BM y según lo establecido en el Manual Operativo.
TC	12 a 24 meses	Sub proyecto 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.	sub proyecto 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.

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. 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 y operación.

Tipología de proveedores primarios
Proveedores de Materiales
Proveedores de Equipos
Proveedores de Servicios

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

El PGMO operativiza y profundiza en el análisis jurídico de 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).⁷

Una vez que se reconoce que existe una relación laboral, es importante determinar, por tipo y la ubicación del proyecto, y las distintas actividades que llevarán a cabo los trabajadores, si existen riesgos que deben ser tomados en cuenta. En el caso del Proyecto, el componente 1 y 2, incluyen la ejecución de obras civiles relacionadas al mejoramiento de la infraestructura en centros educativos, y la compra de mobiliario y equipamiento.

Los riesgos más importantes se describen a continuación:

Riesgo	Componente/ Subcomponente
Incumplimiento de protocolos de gestión de contrato previo a iniciar labores.	Componentes 1, 2 y 4
Desconocimiento del compromiso sobre normas de conducta profesional en el lugar de trabajo	Componentes 1, 2 y 4
Posibles accidentes o emergencias relacionados con el sector o la localidad;	Componentes 1, 2 y 4
Comprensión general e implementación de los requisitos sobre Salud y Seguridad Ocupacional (SSO).	Componentes 1, 2 y 4
Riesgos vinculados con el flujo de mano de obra o violencia de género;	Componentes 1, 2 y 4

⁷ Banco Mundial (2018). Procedimientos de gestión de mano de obra: versión 1.0.

Actividades laborales peligrosas (como el trabajo en altura o espacios confinados), el uso de maquinaria pesada o el uso de materiales peligrosos; sin protección o medidas adecuadas.	Componente 1
Posible presencia de migrantes o trabajadores estacionales;	Componente 1

Adicionalmente 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 en el marco de un proyecto que tiene financiamiento del Banco Mundial. Es importante que todos ellos tengan conocimiento del contenido del PGM. Para la fase inicial del proyecto es primordial que además, se tome en consideración como riesgos potenciales los siguientes:

- Es importante reconocer que existe el riesgo de 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.
- Es posible que dentro del recinto educativo no existan áreas libres suficientes y adecuadas para albergar a los trabajadores y sus áreas de almacenamiento.
- Será 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.
- En cualquier caso, realizar trabajos en áreas que están en uso, conlleva el riesgo del deterioro del mobiliario y equipo escolar que se encuentre en las áreas de trabajo. Por lo que es necesario que, en las especificaciones técnicas, debe quedar claro que los oferentes se comprometerán a describir las acciones a tomar dentro de su propuesta de estrategia de trabajo.

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

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 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 dentro de 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

Existen varias otras normativas nacionales (leyes, decretos, acuerdos internacionales) que tratan temas específicos como la discriminación contra mujeres, el trabajo infantil y edad mínima, trabajo forzoso, trabajadores migratorios, personas con discapacidad, violencia y acoso laboral⁸.

⁸ El EAS 2 se basa en parte en varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las Naciones Unidas (ONU). Estos incluyen los siguientes: 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 (para el 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), Muchos de estos convenios y otros instrumentos internacionales están incorporados en la legislación nacional ratificados por Paraguay.

Entre los más importantes están la Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente y la Estrategia Nacional de Prevención de Trabajo Forzoso y varias leyes específicas adoptadas y vigentes en Paraguay.⁹

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) tiene la autoridad de promover el cumplimiento de estas normativas, además de la función de recibir y gestionar denuncias sobre condiciones laborales y trabajo.

Así mismo, en Paraguay, los prestadores de servicios, como los consultores individuales, no se rigen por el Código Laboral, sino que operan bajo un régimen civil, en la que generalmente, su relación con la entidad contratante está regulada por el Código Civil y otras normativas específicas según el tipo de servicio, las cuales involucra un acuerdo entre las partes. Esta relación es considerada un contrato de prestación de servicios, y no constituye una relación laboral, 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.

A diferencia de los trabajadores bajo relación de dependencia, estos prestadores de servicios no tienen derecho a beneficios laborales como vacaciones, aguinaldo o indemnización por despido, ya que su relación con la entidad es civil y no laboral.

Tipo de Trabajador /a	normativa aplicable	Régimen laboral	Modalidad	Prestaciones	Temporalidad	Dedicación
1.Trabajadores Directos (TD)	LEY N° 1.626.- DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	Nombramiento	Concurso público de oposición Concurso interno	Seguridad social (aporte jubilatorio) Seguro médico Vacaciones remuneradas	Estabilidad definitiva	lunes a viernes desde las 07:00 a 15:00 hs

⁹ Ley N° 2396/04 Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños (Protocolo de Palermo); Decreto N° 6285/16 que aprueba la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020; Ley N° 3452/08 Aprueba la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; Ley N° 1925/02 y Ley N° 3540/08 relativos a la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; Ley N° 1215/1986 Que ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Ley N° 5777/16 de Protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia; Resolución N° 472/12 Procedimiento inspección de SST y se sanciona la violencia laboral o acoso laboral y sexual en organizaciones públicas y privadas y la Resolución N° 388/19 que crea la Oficina de Atención y Prevención del Acoso Laboral.

			Contrato via excepcion	Bonificaciones Aguinaldo anual permisos: protección por estado de gravidéz y en periodo de lactancia, matrimonio; la paternidad; y, fallecimiento del cónyuge, hijos o padres: por diez días corridos		
	Codigo laboral	Contratación (individual,col ectivo)	Concurso público de oposición Concurso interno Contrato via excepcion	Aguinaldo Seguro médico Permisos protección por estado de gravidéz y en periodo de lactancia el matrimonio; la paternidad; y, fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.	Contrato temporal anual	Según lo establecid o por la institución lunes a viernes desde las 07:00 a 15:00 hora
	Código civil Acuerdo entre las partes (contratos)	Consultoria (individual)	Concurso público de oposición	no aplica	Contrato temporal o por producto	no aplica
Trabajador es Contratad os (TC)	Codigo laboral	Contratado	Según establezca la empresa o consorcio adjudicado	Aguinaldo Seguro médico Permisos protección por estado de gravidéz y en periodo de lactancia el matrimonio; la paternidad; y,	Contrato temporal	40 horas semanales

				fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.		
Trabajadores del Proveedor Primario (TPP)	Código laboral	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E
Trabajadores Voluntarios o Pasantes (TV)	Ley 6060/18 Que regula el voluntariado.	Voluntariado	Convenios con Instituciones de Educación Superior.	Seguro médico. Movilidad. Certificaciones.	Temporal.	Según la naturaleza de la actividad a realizar.

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

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 PGASs específicos de cada subproyecto. Las medidas de SSO que se apliquen al proyecto se estipularán 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 enfermedad¹⁰

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 los 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 caso de los trabajos de rehabilitación o ampliación que se van a realizar en centros educativos se tiene previsto que en su mayoría se realicen fuera del horario escolar o en vacaciones, sin embargo podría ser que en algunos casos los trabajos menores realicen en áreas designadas dentro del lote o terreno que ocupa la escuela por tratarse de empleados contratados indirectamente es necesario contar con un plan de manejo, control y capacitación que defina protocolos que prevengan cualquier tipo de riesgo de exposición o interacción directa no supervisada de los alumnos al personal externo al centro educativo. A manera de apoyo se incluye en el anexo 2, una declaración jurada que establece principios y normas éticas que deberán ser observadas por los trabajadores del proyecto en el lugar de trabajo.

¹⁰ BANCO MUNDIAL PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA: VERSIÓN 1.0 (6 DE SEPTIEMBRE DE 2018)

5. PERSONAL RESPONSABLE

Los responsables de verificar aspectos contractuales que se establecen en el marco del Proyecto, será la UEP-IE-MOPC como UEPP del MEC en el componente en cual le corresponda.

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.

No obstante, el monitoreo de salvaguardas para el caso de trabajadores contratados por las empresas, como de proveedores primarios podrían estar bajo la supervisión de las autoridades contrapartes beneficiarias en los centros educativos, estos actuarán también de contralores, apoyarán al MOPC y MEC

Complementariamente se ha considerado que la participación de los trabajadores del Proyecto y sus representantes en las cuestiones laborales, incluidos los representantes de las organizaciones de trabajadores del MEC y el MOPC, puede ser útil para la evaluación de los riesgos e impactos laborales, pues ofrece un contexto útil e información adicional.

Según el componente o subcomponente 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, es por ello por lo que las consultas del PPPI se han tomado en cuenta a los representantes de las organizaciones gremiales reconocidas por el MEC.

6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

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 que se harán del 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 EAS2 y que deberá tenerse a consideración son las siguientes:

- A. Los trabajadores del proyecto recibirán su pago en forma regular según lo 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 familia, 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 EAS2, 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.
- E. La UEPP-MEC y la UEP-IE-MOPC, brindarán medidas adecuadas de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto, incluidos los grupos específicos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidades, trabajadores migrantes y niños (en edad de trabajar de conformidad con este EAS). Tales medidas pueden ser necesarias solo para períodos específicos, según las circunstancias del trabajador del proyecto y la naturaleza de su vulnerabilidad.
- 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 UEPP-MEC y/o la UEP-IE-MOPC, no buscarán influir en estos mecanismos alternativos ni controlarlos. Tampoco discriminarán 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.

7. EDAD PARA TRABAJAR

LEY N° 2332 QUE APRUEBA EL CONVENIO N° 138 SOBRE LA EDAD MÍNIMA, 1973 EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA 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 la normativa nacional es coincidente con la establecida por el MAS. 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). Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente en el Paraguay 2019- 2024.

Si se descubre que una persona 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. El proyecto no empleará ni contratará a niños/as y adolescentes.

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.

9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

En concordancia con lo indicado en MGAS, se adopta el mecanismo coordinado por ambas instituciones para atención a consultas y reclamos. Los trabajadores serán informados acerca del mecanismo de atención de quejas y reclamos en el momento de la contratación y se tomarán medidas para protegerlos contra represalias por su uso. Asimismo, se adoptarán medidas para que todos los trabajadores del proyecto puedan acceder fácilmente a dicho mecanismo. Este mismo canal podrá ser aprovechado para atender los reclamos relativos a la gestión ambiental y social del Proyecto. Los procesos para la recepción, respuesta, derivación, gestión y resolución de quejas del Centro de Información y Atención Ciudadana (CIAC) serán analizados detalladamente para adaptarlos a las necesidades del Proyecto. El CIAC será puesto a disposición de quienes pudieran sentirse afectados por el Proyecto para realizar consultas y plantear reclamos. Se registrarán los reclamos y se dará respuesta a la persona afectada dentro de un primer plazo de los 15 días hábiles de haber tomado dichos reclamos. El mecanismo también acepta, procesa y registra la presentación de reclamos anónimos.

No obstante, en casos donde este servicio no estuviese disponible, se podrá buscar apoyo con cualquiera de los actores que forman parte del sistema descentralizado del MEC, como es el caso de: (i) los EGIE; (ii) los directores de las instituciones educativas; (iii) las direcciones departamentales; y (iv) cualquiera de las instancias misionales del MEC. Además, se considerarán las Redes Sociales (administradas por el MEC) y otros canales por los cuales el ciudadano podrá remitir sus consultas, quejas y reclamos.

La UEP IE del MOPC recibirá informes mensuales sobre la gestión de los reclamos cuya información se incluirá en los informes semestrales a presentar al Banco Mundial.

Los casos de reclamos que no puedan ser resueltos en el ámbito del MEC, los mismos serán canalizados desde el MEC a las instituciones correspondientes. Estos reclamos serán tratados de acuerdo con las previsiones del sistema legal vigente en el país¹¹.

Asimismo, el MOPC también prevé la implementación de un mecanismo de quejas y reclamos en marco a la construcción de las obras mayores a su cargo.

A los efectos de garantizar la participación ciudadana el MOPC cuenta de manera permanente con una oficina de atención al ciudadano en su sede central en la ciudad de Asunción, esta oficina es dependiente de la Dirección de Transparencia y Anticorrupción, así mismo se encuentran disponibles canales de

¹¹ La resolución N° 5731/2015 aprueba la guía de intervención interinstitucional para la atención de casos de vulneración de derechos sexuales y derechos reproductivos en el ámbito educativo. Esta guía establece el protocolo a seguir y las instituciones a ser involucradas en casos de que se presente violencia sexual en instituciones educativas.

solicitud de información por parte de la ciudadanía en el teléfono 414 9816 y mediante correo electrónico a vea@mopc.gov.py.

De igual modo el MOPC puede recibir quejas y reclamos por las siguientes vías: i) línea telefónica 595 (021) 4149000, ii) correo electrónico comunicaciones@mopc.gov.py, iii) las redes sociales (Twitter y Facebook) actualmente a cargo de la Dirección de Comunicación DIRCOM y iv) mediante la presentación de una nota por mesa de entrada única en la dirección Oliva y Alberdi N.º 411C.P. N.º 1221 en la ciudad de Asunción.

No obstante, en casos dónde este servicio de internet no estuviese disponible, se podrá buscar apoyo con cualquiera de los actores que forman parte del sistema descentralizado del MOPC, como es el caso de los: 17 distritos departamentales que son utilizados como bases para el mantenimiento y conservación de los caminos rurales y vecinales del país. Se prevé que el MOPC despliegue con sus bases distritales un mecanismo de recepción de quejas y reclamos con el apoyo del equipo social de UEP-IE.

Por último, cabe mencionar que, al mismo tiempo, se pondrá a disposición de los reclamantes el Servicio de Atención de Reclamos del Banco Mundial (SAR). El SAR es una vía para que las personas y las comunidades presenten quejas directamente al Banco Mundial si creen que un proyecto del Banco Mundial tiene o es probable que tenga efectos adversos en ellos, su comunidad o su medio ambiente.

En relación a los trabajadores y trabajadoras directos y contratados por el proyecto como terceras personas, podrán realizar quejas, reclamos y denuncias respecto al cumplimiento de lo establecido en el estándar de Trabajo y Condiciones laborales del BM mediante el SAR.

Cualquier individuo o comunidad que crea que un proyecto financiado por el Banco Mundial les ha afectado o es probable que les afecte de manera adversa puede presentar una queja. Las quejas deben presentarse por escrito y dirigirse al GRS. Pueden enviarse:

En línea - a través del sitio web de GRS en www.worldbank.org/grs
por correo electrónico a grievances@worldbank.org
por carta o entregarse en mano a cualquier oficina de país del banco mundial
por carta a la sede del Banco Mundial en Washington en el servicio de reclamaciones / mecanismo de quejas (GRS) msn mc 10-1018.
1818 H St NW Washington dc 20433, EEUU.

10. MANEJO DE CONTRATISTAS/ FISCALIZADORAS

Durante la implementación de los servicios, el contratista deberá gestionar la afluencia de personal contratado por la misma, en ese sentido se implementará un Código de Conducta, el cual será aplicable tanto dentro como fuera de la jornada laboral y es 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 afectada por la obra y los

transeúntes. Se espera que el personal de la obra respete los derechos y la dignidad de todas las personas, y que actúe de manera responsable y cuidadosa en todas sus interacciones. Este enfoque es fundamental para asegurar que el proyecto se lleve a cabo de manera justa y respetuosa con la comunidad local y especialmente con la comunidad educativa.

Es fundamental que el personal de la empresa contratista comprenda la importancia de cumplir con estas normas y las consecuencias que podrían enfrentar en caso de no hacerlo. La aplicación justa y efectiva de sanciones ayudará a asegurar que el Código de Conducta se respete y se cumpla adecuadamente en todas las etapas del proyecto, a los efectos se consignará una ficha individual (ANEXO 1) a ser completada por todo el personal y deberá ser verificada por el/la trabajador/a social.

Así mismo se deberá entregar dicho listado al momento de la entrega del Plan de Acción Socio Ambiental al inicio el listado completo del personal de la empresa fiscalizadora en el cual se incluyan datos personales en conjunto con la presentación del Certificado del Registro Nacional de Agresores Sexuales (RAS), que es de carácter obligatorio en cumplimiento a lo dispuesto en la LEY N° 6572/2020, este certificado deberá volver a ser presentado por la empresa cada seis meses durante la prestación de los servicios.

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.

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.

ANEXO I

CÓDIGO DE CONDUCTA INDIVIDUAL PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y PROTECCIÓN DEL NIÑA/O Y ADOLESCENTE.

Yo, _____, con C.I N° _____ reconozco que es importante prevenir la violencia de género (VDG) y el abuso/explotación infantil (EI). Las actividades de VDG o EI constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de sanciones, multas o cese de empleo. Todas las formas de VDG o EI son inaceptables, ya sea en el sitio de trabajo siendo esta la institución educativa, el entorno del sitio de trabajo, en los obradores o sitios donde la fiscalización actúe.

LA FISCALIZACIÓN efectuará el análisis del caso y establecerá las medidas que correspondan de acuerdo a la legislación aplicable tanto en el departamento como en la República del Paraguay.

Acepto que mientras trabajo en el Proyecto: “ _____ ” voy a:

- Consentir para la verificación de mis antecedentes policiales.
- Tratar a las mujeres, las niñas y/o los niños (personas menores de 18), y los hombres con respeto independientemente de su raza, color, idioma, religión, opinión política u otra, origen nacional, étnico o social, propiedad, discapacidad, nacimiento u otro estado.
- No usar lenguaje o comportamiento hacia mujeres, niñas, niños u hombres que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado.
- No participar en actividades sexuales con niños/as y adolescentes, incluidas actividades por medios digitales, ni establecer vínculos con niñas y/o niños a través de favores, regalos o vínculos virtuales con el objetivo de obtener favores sexuales u otras formas de EI.

Al respecto, entiendo que ni la creencia equivocada con respecto a la edad de un/a niño/a y adolescente, ni su consentimiento son válidos como defensa.

- No participar en favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.
- No tener interacciones sexuales con miembros de las comunidades que rodean el lugar de trabajo y los campamentos de trabajadores/as que no están de acuerdo con el consentimiento total de todas las partes involucradas en el acto sexual (en base a la definición de consentimiento anterior). Esto incluye relaciones que implican la retención o la promesa de una prestación real de beneficios (monetarios o no monetarios) a miembros de la comunidad a cambio de sexo; dicha actividad sexual se considera "no consentida" dentro del alcance de este Código.

- Asistir y participar activamente en cursos de capacitación relacionados con prevención de VDG y EI, según lo solicite mi empleador.
- Informar al MOPC o personal social de la fiscalización acerca de violencia de género presunta o real, por un compañero de trabajo, ya sea en mi sector o no, o cualquier violación de este código de conducta.

Con respecto todas las niñas, niños y adolescentes en el área de influencia de la obra:

- Siempre que sea posible, me aseguraré de que haya otro adulto presente cuando trabaje cerca de niñas, niños y adolescentes.
- No utilizaré cualquier computadora, teléfono móvil o cámara video/foto digital de manera inapropiada, y nunca para explotar o acosar a niñas o niños, o acceder a pornografía infantil a través de cualquier medio (ver también "Uso de imágenes de niñas, niños y adolescentes" para fines relacionados con el trabajo").
- Me abstendré del uso de castigo físico o la disciplina a niña, niños y adolescentes.
- Me abstendré de contratar niñas, niños y adolescentes para el trabajo doméstico o de otro tipo durante su tiempo disponible para la educación y actividades recreativas, a los que los pone en riesgo significativo de lesión.
- Cumpliré con toda legislación local relevante, incluidas las leyes laborales en relación al trabajo infantil.

Uso de imágenes de niñas, niños y adolescentes para fines relacionados con el trabajo:

Respecto del uso de imágenes de niñas y niños para fines relacionados con el trabajo, debo:

- Antes de fotografiar o filmar a niñas, niños y adolescentes, evaluar e intentar cumplir con la legislación vigente de la República del Paraguay y con las tradiciones o restricciones locales para reproducir imágenes personales.
- Antes de fotografiar o filmar a una niña o un niño, obtener el consentimiento informado de la niña o el niño y uno de sus padres o tutores. Como parte de esto, debo explicar cómo se usará la fotografía o la película.
- Asegurar que las fotografías o videos presenten a los niños de una manera digna y respetuosa y no de una manera vulnerable o sumisa, y asegurar que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y los hechos.
- Asegurar que las etiquetas de los archivos no revelen información de identificación sobre las niñas, niños y adolescentes al enviar imágenes electrónicamente.

Entiendo que es mi responsabilidad usar el sentido común y evitar acciones o comportamientos que puedan interpretarse como VDG o EI que incumplen este código de conducta. Por la presente reconozco que he leído el presente Código de Conducta, acuerdo cumplir con los estándares contenidos en el mismo y comprendo mis roles y responsabilidades para prevenir y responder a la VDG y la EI. Entiendo que

cualquier acción que sea inconsistente con este Código de Conducta o la falta de tomar medidas ordenadas por este Código de Conducta puede dar como resultado una acción disciplinaria y puede afectar mi continuo empleo.

Firma y aclaración: _____

Función: _____

Fecha: _____

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				
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, maestros y estudiantes)	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 el centro educativo _____ ubicado en (nombre de la comunidad, departamento, 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 dentro de un centro educativo en el que potencialmente miembros de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, administrativos y padres de familia) realizan actividades propias de su labor educativa, mientras yo 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 peligrosas especialmente para personas ajenas a los trabajos que se realizan. Por lo que informare 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 bajo normas de distanciamiento social con miembros de la comunidad educativa.

Estoy informad(a/o) de que es totalmente inadmisibles realizar comunicaciones inapropiadas y cualquier muestra de agresión verbal o física hacia miembros de la comunidad educativa 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 revertir toda forma de discriminación, abuso, acoso y explotación sexual en contra de 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 utilizare 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 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

