BICENTENARIO DE BOLIVIA

programa EMPODERAR PAR III
PROYECTO DE INNOVACIÓN PARA SISTEMAS ALIMENTARIOS RESILIENTES

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
MINISTERIO DE DESARROLLO RURAL Y TIERRAS

# PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN LABORAL

# PAR III

# PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN LABORAL DEL PAR III

2023

# 1 Introducción

El ***Modelo Económico Social Comunitario Productivo*** adoptado por Bolivia desde 2006 encamina el tránsito del país hacia la soberanía económica y al acceso universal a servicios básicos fundamentales para la población, poniendo en marcha un modelo ambiental basado en la relación entre el entorno vital de la naturaleza con los seres humanos, bajo un enfoque de complementariedad y reciprocidad con la *Madre Tierra*.

En los últimos 15 años el ***Proceso de Cambio*** ha apoyado al desarrollo de capacidades de los diversos actores de la economía plural, destacando la *Agricultura Familiar Campesina (AFC)*, representada por comunidades y organizaciones económicas campesinas como principales actores de la seguridad alimentaria nacional, por su contribución a la producción de alimentos, dirigidos tanto al mercado interno como a la exportación.

El peso e importancia de la *AFC* es evidente al revisar algunos datos: la producción agropecuaria es desarrollada por unas 872.000 *Unidades de Producción Agropecuaria (UPAs)*, de las cuales 93% corresponden a la *AFC* -725.000 unidades que agrupan a más de 3 millones de personas-, con un rol importante en el abastecimiento de la canasta familiar boliviana, mientras que sólo el 6% de las *UPAs* corresponden a medianos productores y el 1% a grandes -básicamente agroindustriales soyeros-.

Pese a los avances en apoyo a la *AFC* -medibles en términos de decremento de los niveles de pobreza y extrema pobreza, desarrollo de condiciones para satisfacer las necesidades básicas de la población, incremento de los volúmenes de producción, comercialización y exportación de alimentos-, continúa vigente el desafío del logro de la seguridad alimentaria con soberanía, aportando a la competitividad de los procesos de producción, industrialización y transformación de alimentos, y por este medio, a la creación de empleo y condiciones de vida dignas.

El desarrollo agropecuario es la base para la construcción de la seguridad alimentaria con soberanía, sólo alcanzable a través de la democratización del acceso a tecnología por los productores, para incrementar su productividad y diversificación, promoviendo capacidades sostenibles para sustituir las importaciones e impulsar la agroexportación.

Bajo estos desafíos el Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras plantea ejecutar el PAR III, aplicando estrategias diferenciadas de atención a comunidades vulnerables, pueblos indígenas minoritarios y, organizaciones de productores que participan del mercado y brindando soporte a ambas intervenciones a través de la implementación de subproyectos de infraestructura productiva complementaria .

Asimismo, la estrategia requiere desarrollar y aplicar un ***Procedimiento de Gestión Laboral (PGL)***, que sobre la base de los riesgos sociales identificados, por tipología de trabajador, propone acciones de prevención y mitigación, asegurando el cumplimiento de la normativa nacional en materia laboral, salud y seguridad ocupacional y de los *Estándares Ambientales y Sociales (EAS)* relacionados del Banco Mundial para los subproyectos financiados por el PAR III, , evaluando y gestionando de manera adecuada los riesgos ambientales y sociales.

# 2 Resumen del PAR III

El *PAR III* tiene por objetivo de desarrollo ***Contribuir a aumentar la seguridad***

***alimentaria, el acceso a los mercados y la adopción de enfoques climáticamente inteligentes por parte de los beneficiarios del Proyecto***, siendo su finalidad incrementar el ingreso de los productores agropecuarios rurales, priorizando a los que tienen mayor grado de vulnerabilidad, dotándoles de conocimientos y medios para insertarse de manera sostenida y competitiva en el mercado.

Los objetivos específicos del PAR III son:

- Promover alianzas productivas entre Organizaciones de Productores Rurales (OPRs) y compradores.
- Consolidar el empoderamiento de los productores rurales a través del fortalecimiento de Organizaciones Comunitarias Rurales (OCRs) vulnerables.
- Desarrollar capacidades y apoyar prácticas productivas empresariales en comunidades y organizaciones de productores.
- Mejorar el acceso de los productores agropecuarios a activos productivos, tecnología, infraestructura pública y servicios financieros y no financieros.
- Promocionar organizaciones de servicios más eficaces, receptivas y responsables a nivel local.
- Contribuir a la sostenibilidad ambiental y a la resiliencia ante el cambio climático de pequeños productores.
- Fortalecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones y liderazgo de las OPRs, promoviendo sus iniciativas productivas y reduciendo las brechas de ingreso.

La canalización de recursos de inversión a *Organizaciones Comunitarias Rurales (OCRs)* y a *Organizaciones Productivas Rurales (OPRs)*, además de la ejecución de subproyectos de infraestructura productiva complementaria para *Entidades Territoriales Autónomas (ETAs)* se realizará a través de 3 tipos distintos de subproyectos:

- *Subproyectos de alianzas comunitarias*, dirigidas a *OCRs* en situación de vulnerabilidad a la inseguridad alimentaria (Categoría A del Ministerio de Planificación del Desarrollo -MPD) y pueblos indígenas minoritarios, para aportar al desarrollo de sus capacidades productivas agropecuarias y de aprovechamiento de productos forestales no maderable, a través de inversiones de pequeña escala. Estas alianzas corresponden a subproyectos agropecuarios, de aprovechamiento de PFNM y de infraestructura vial comunitaria (mejoramiento de caminos vecinales o construcción de pequeños puentes).
- *Subproyectos de alianzas productivas*, dirigidas a *OPRs* para que aprovechen las oportunidades de negocio y mejoren sus condiciones de acceso al mercado. Estas alianzas corresponden a subproyectos agropecuarios y de aprovechamiento de PFNM de carácter diverso, dirigidos a organizaciones de base campesina comunitaria que participan del mercado, con el objetivo de incrementar su capacidad productiva y comercial.
- *Subproyectos de infraestructura productiva complementaria*, como soporte de los subproyectos de alianzas comunitarias y productivas, contribuyendo a mejorar su desempeño al desarrollar condiciones que permitan el acceso a agua para riego (sistemas de riego extra parcelario), la vinculación de los

centros de producción con el mercado (mejoramiento de caminos vecinales y construcción de puentes vehiculares y peatonales), el acondicionamiento de la producción para la venta (construcción de centros de acopio, selección y almacenamiento de la producción), producción de carne en condiciones de inocuidad (mataderos) y la construcción de espacios para la venta de la producción (mercados), entre las principales.

Para el logro de sus objetivos, el PAR III prioriza grupos vulnerables, caracterizados por su escasa disponibilidad de recursos económicos para financiar sus iniciativas productivas -pero con capacidad de aporte de mano de obra no calificada y materiales locales-:

(i) Comunidades rurales de Categoría "A"
(ii) Organizaciones con participación de al menos 80% de mujeres líderes de hogar.
(iii) Pueblos indígenas minoritarios.
(iv) Grupos de productores afectados por eventos climatológicos que hayan demostrado pérdidas superiores al 60% de su producción.

# 3 Objetivos del Procedimiento de Gestión Laboral (PGL)

## 3.1 Objetivo general

El objetivo general del ***Procedimiento de Gestión Laboral del PAR III (PGL)*** es contar con una herramienta que defina las condiciones laborales o contractuales, los procedimientos de gestión de las relaciones laborales, de salud y seguridad ocupacional, códigos de ética y conducta aplicables a los diferentes tipos de trabajadores del *Proyecto*, para asegurar el adecuado manejo de los riesgos e impactos que pudiesen emerger de su implementación, en concordancia con los requerimientos de la regulación laboral nacional y el Estándar Ambiental y Social 2 del Banco Mundial "EAS 2:Trabajo y condiciones laborales", así como establecer el Mecanismo de Quejas y Reclamos (MQR) para dichos trabajadores.

## 3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos del *PGL* son:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto.
- Proteger a los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de toda forma 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.
- Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre las condiciones laborales y de trabajo.
- Impedir que los trabajadores -hombres y mujeres, incluidas las personas con discapacidad- sean objeto de acoso sexual y laboral.
- Anticipar y evitar los impactos adversos en la salud y la seguridad de las

comunidades que podrían ser afectadas por el Proyecto durante todo el ciclo.

- Evitar o minimizar la exposición de la comunidad a los riesgos que se deriven del Proyecto en relación con el tráfico y la seguridad vial, enfermedades y uso de materiales peligrosos.
- Contar con medidas efectivas para abordar las emergencias.

# 4 Marco normativo aplicable en materia laboral

## 4.1 Ámbito de aplicación

La aplicación del *PGL* es obligatoria para todos los trabajadores relacionados al *PAR III*, en función del tipo de relación laboral, de acuerdo a la normativa legal vigente que rige en el *Estado Plurinacional de Bolivia*

## 4.2 Alcances del marco normativo y obligatoriedad de cumplimiento del *PGL*

El *PGL* y sus anexos han sido elaborados en base a la normativa nacional laboral vigente, concordante con los convenios internacionales suscritos y con el *Marco de Gestión Ambiental y Social del PAR III (MGAS)*, en lo relativo al EAS 2 del Banco Mundial, según las condiciones establecidas en el Contrato de Préstamo N° 9437-BO, en consecuencia, sus alcances y procedimientos son aplicables a todos los tipos de trabajadores del Proyecto: directos, contratados, comunitarios y del proveedor primario.

Bajo estos antecedentes, el conocimiento y aplicación del *PGL* es obligatorio por todo tipo de trabajador del *PAR III* y su inobservancia podría resultar en responsabilidad administrativa, civil o penal, según corresponda.

## 4.3 Normas aplicables

El Anexo N° 2 presenta las normas nacionales e internacionales que sustentan los Procedimientos de Gestión Ambiental, mismas que se resumen en el siguiente cuadro.

**Cuadro N° 1 – Normativa nacional e internacional que sustenta el PGL**

| Norma | Aspectos regulados |
|---|---|
| Constitución Política del Estado, de 7 de febrero de 2009 | Norma jurídica suprema positiva que rige la organización del Estado, estableciendo la autoridad, la forma de ejercicio de esa autoridad y los límites de los órganos públicos, definiendo los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos y garantizando la libertad política y civil del individuo. |
| Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942 | Norma básica de regulación de las relaciones laborales. Se aplica a cualquier persona que tenga una relación laboral, prestando este servicio de forma material y/o intelectual. |
| Ley N° 1496 de 28 de febrero de 2023 | Aprueba el Convenio de Préstamo N° 9437 – BO para el *Proyecto de Innovación para Sistemas Agroalimentarios Resilientes (Alianzas Rurales – PAR III) y expresa las condiciones de su ejecución.* |
| Ley 1178 de Administración y Control Gubernamentales, de 20 de julio de 1990 | Ley que expresa el modelo de administración para el manejo de los recursos del Estado, estableciendo sistemas de administración que se interrelacionan entre sí y con los sistemas nacionales. |
| Ley N° 045 Contra el racismo y toda forma de discriminación, de 8 de octubre de 2010 | Las medidas especiales de esta Ley son de protección y asistencia dirigidas a remediar discriminaciones, o la selección para un empleo en particular sobre la base de requisitos inherentes a este o a los objetivos del proyecto, no se considerarán discriminación, siempre y cuando sean coherentes con las leyes nacional en vigencia. |
| Ley No 348 "Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia", de 9 de marzo de 2013 | Norma que protege los derechos de las mujeres para garantizar el derecho a una vida libre de violencia. |
| Ley No 548 que aprueba el "Código niña, niño y adolescente", de 23 de julio de 2014 | Código que reconoce, desarrolla y regula el ejercicio de los derechos de la niña, niño y adolescente, implementando un Sistema Plurinacional Integral de la Niña, Niño y Adolescente, para la garantía de esos derechos mediante la corresponsabilidad del Estado en todos sus niveles, la familia y la sociedad. |
| Código Civil, aprobado por DL 12760 de 6 de agosto de 1975 | Norma que regula los derechos y obligaciones de orden privado concernientes a las personas y sus bienes. |

| | |
|---|---|
| Decreto Supremo No 27477 de 6 de mayo de 2004 | Norma dirigida a promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral, en la prestación de servicios en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas, en el marco de la Ley N° 1678 **de 15 de diciembre de 1995 - Ley de la Persona con Discapacidad.** |
| Ley 342 "Ley de la juventud" de 5 de febrero de 2013 | Ley que tiene por objeto garantizar a las jóvenes y a los jóvenes el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, el diseño del marco institucional, las instancias de representación y deliberación de la juventud, y el establecimiento de políticas públicas. |
| Resolución Ministerial N° 306 de 5 de octubre de 2020 del Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras que aprueba el Reglamento Interno de Personal (RIP) | Norma que tiene por objeto regular la relación laboral entre el Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras y el personal que presta servicios en la entidad. |
| Convención Americana sobre Derechos Humanos | La norma establece el compromiso de los Estados Partes en esta Convención a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. |
| Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador" | Este protocolo establece el compromiso de los países miembros en adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en **él**. |
| Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales | Norma que compromete a los Estados Partes a garantizar el ejercicio de los derechos que en el se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social |
| Convenio sobre seguridad y salud en la construcción de la OIT, ratificado por Ley 545 de 14 de julio de 2014 | Norma aplicable a toda rama de actividad económica que ratifica que todo miembro podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, a excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica en las que su aplicación presente problemas especiales de cierta importancia. Describe las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia. |

# 5 Tipos de trabajadores del PAR III

Los trabajadores que toman parte en la ejecución del PAR III, de acuerdo a la clasificación del EAS 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, corresponden a:

- Trabajadores directos
- Trabajadores contratados
- Trabajadores comunitarios
- Trabajadores del proveedor primario

## 5.1 Trabajadores directos

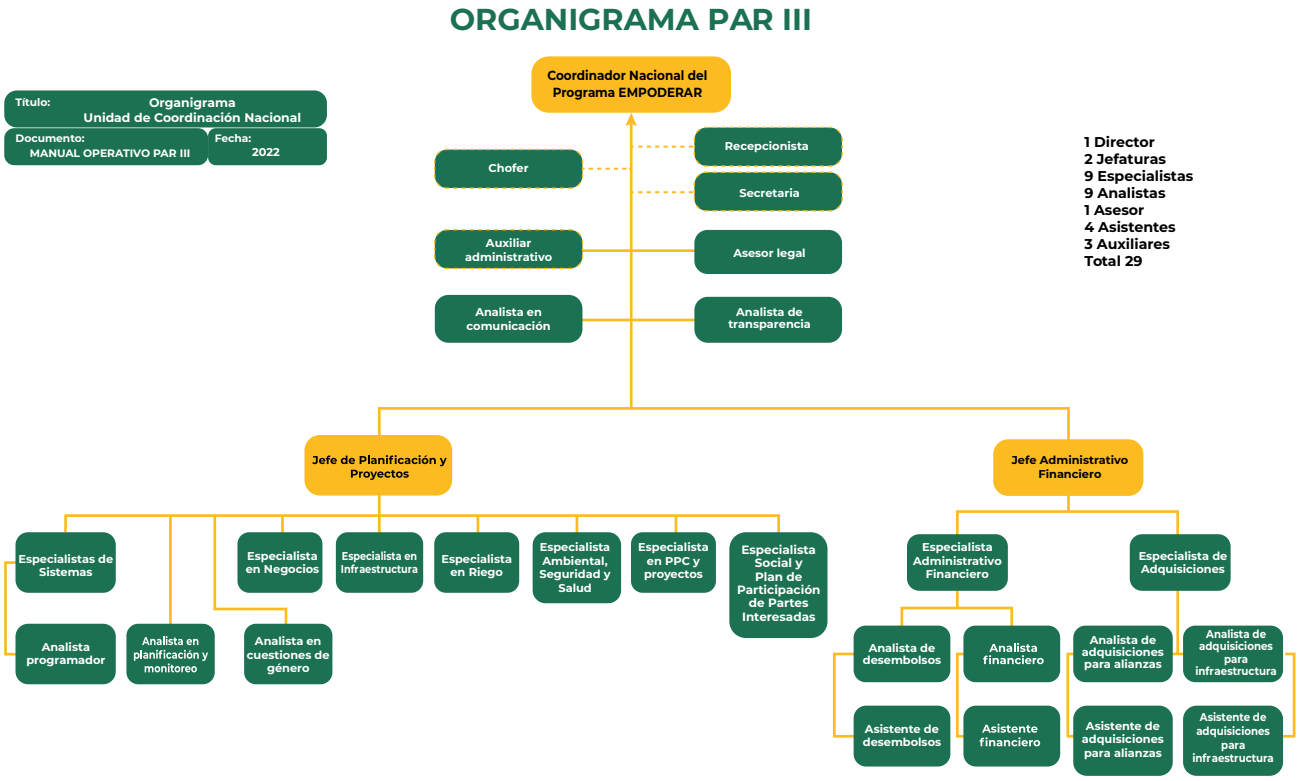
Pertenecen a esta categoría las personas empleadas o contratadas de manera directa por la Unidad Desconcentrada EMPODERAR como ejecutora del PAR III para desempeñar:

a) **Funciones centrales que hacen a su funcionamiento:** planificación, monitoreo, seguimiento y evaluación del desempeño de los componentes y subcomponentes del Proyecto y a la administración de los recursos económicos para su operación.

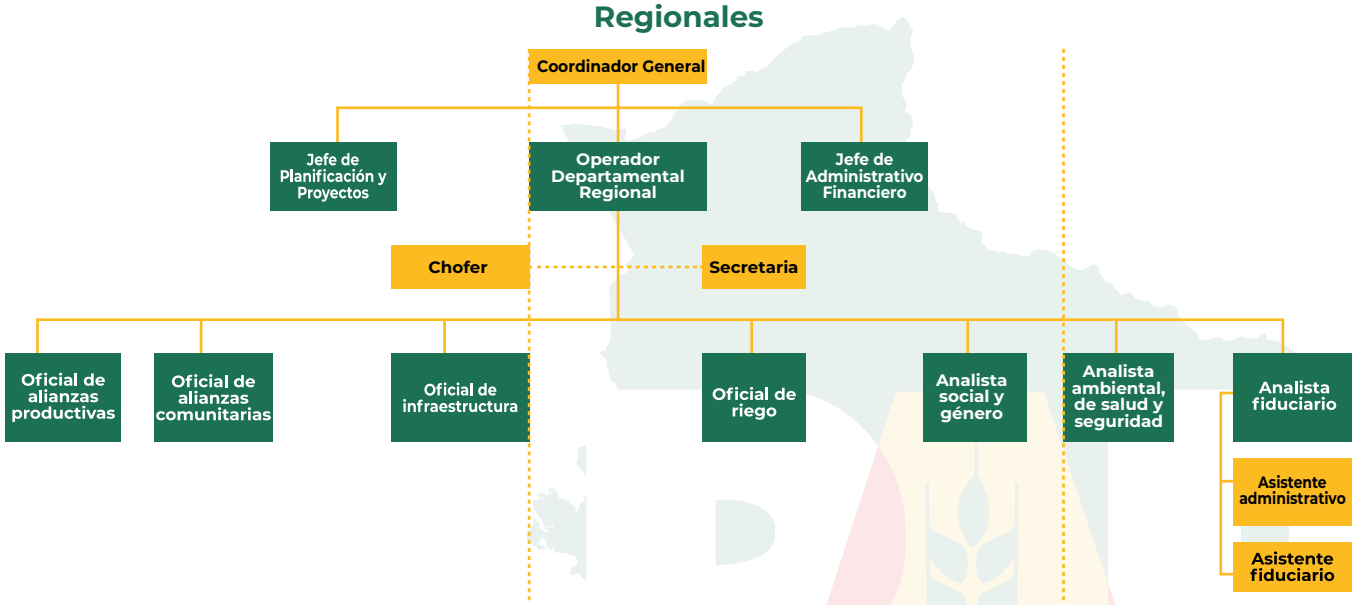
Se trata de trabajadores que desempeñan funciones adscritas a la estructura institucional (Unidad de Coordinación Nacional – UCN- y Unidades Operativas Departamentales y Regionales –UODs/UORs).

La figura legal de contratación de éstos trabajadores corresponde a *Consultoría de línea*, bajo las disposiciones del Decreto Supremo N° 181 de 28 de junio de 2009 (Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios). Las figuras N° 1 y N° 2 establecen los cargos y posiciones del personal de la Unidad de Coordinación Nacional y de las Unidades Operativas Departamentales y Regionales.

## Figura N° 1 – Organigrama del PAR III, Unidad de Coordinación Nacional




## Figura N° 2 – Organigrama del PAR III, Unidades Operativas Departamentales y Regionales




**b) Funciones que coadyuvan al control y aportan criterios para mejorar el desempeño de la gestión del Proyecto, bajo contratación como *Consultorías por producto*. Entre éstos cuentan:**

- Auditorías Financieras.
- Estudios técnicos en temas priorizados y propuestos por el EMPODERAR, previamente acordados con el Banco Mundial, incluida la elaboración de la

línea de base, evaluación a medio término y evaluación final.

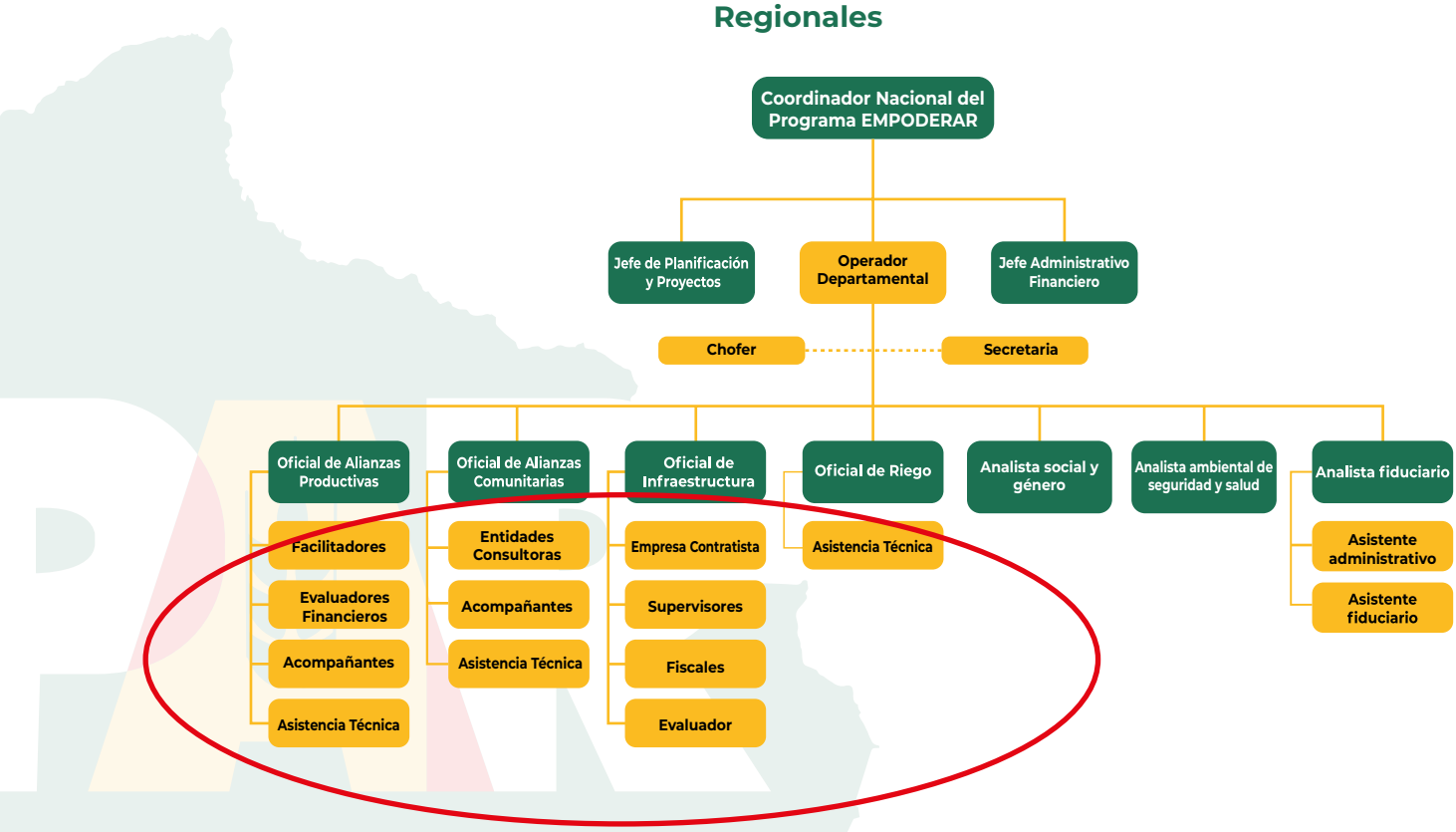
- Proveedores primarios de bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del Proyecto.
- Prestadores de servicios técnicos durante el ciclo de los subproyectos de alianzas comunitarias, alianzas productivas y de infraestructura productiva complementaria.

**Cuadro N° 2 - Trabajadores directos del PAR III bajo régimen laboral de consultoría por producto**

| Etapa | Subproyectos de alianzas comunitarias | Subproyectos de alianzas productivas | Subproyectos de infraestructura productiva complementaria |
|---|---|---|---|
| **Preinversión** | Entidad Consultora | Consultor Facilitador | |
| **Evaluación** técnica financiera de subproyectos | | Evaluador Financiero | |
| **Ejecución** | Consultor Acompañante | Consultor Acompañante | Supervisor |
| | | | Fiscal |
| | | | Asistencia T**écnica** (Subproyectos de riego) |

La Figura N° 3 presenta la ubicación y dependencia de los *Prestadores de servicios técnicos* (Consultores por producto), en relación a los Coordinadores de las consultorías (trabajadores con funciones centrales).

**Figura N° 3 – Organigrama del PAR III, Unidades Operativas Departamentales y Regionales**



## 5.2 Trabajadores contratados

Son personas contratadas a través de terceros (que pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios, entre otros) para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del Proyecto, independientemente de su ubicación.

Dichos trabajadores son personas subcontratadas en el marco de los contratos suscritos con el PAR III -siempre que los términos de referencia de la consultoría así lo especifiquen-, este podría ser el caso de:

- Empresas reclutadoras de personal del PAR III
- Empresas evaluadoras del personal
- Entidades consultoras
- Evaluadores financieros
- Empresas contratistas
- Empresas supervisoras, supervisores de obra
- Asistencia técnica
- Auditorías
- Estudios técnicos
- Empresas contratadas para la elaboración de línea base, evaluaciones de medio término, de resultados e impactos del PAR III.

Para fines explicativos estos tipos de prestadores de servicios al PAR III se agruparán y denominarán en el PGL, en lo sucesivo como *Empresas contratistas*.

**Cuadro N° 3 – Terceros que subcontratan trabajadores en diferentes etapas del ciclo de los subproyectos (Empresas contratistas)**

| Etapa | Subproyectos de alianzas comunitarias | Subproyectos de alianzas productivas | Subproyectos de infraestructura productiva complementaria |
|---|---|---|---|
| **Gestión de personal directo** | Empresas reclutadoras del personal<br>Empresas evaluadoras del personal | | |
| **Preinversión** | Entidades consultoras | | Entidades consultoras |
| **Evaluación** técnica financiera de subproyectos | | Evaluadores financieros | |
| **Ejecución** | | | Empresas constructoras contratistas |
| | | | Empresas supervisoras, Supervisores de obra |
| | Asistencia técnica | Asistencia técnica | Asistencia técnica (Subproyectos de riego) |
| **Desempeño del PAR III** | Empresas contratadas para la elaboración de línea base<br>Empresas contratadas para la elaboración de evaluaciones de medio término, de resultados e impactos, Auditorías, Estudios técnicos | | |

La dependencia de dichos trabajadores responde a contratos acogidos a las disposiciones de Código Civil (Decreto Ley N° 12760 de 6 de agosto de 1975 y ratificado por Decreto Ley N° 17607 el 17 de septiembre de 1980), por lo que el Programa

EMPODERAR se hará responsable de comprobar el correcto y oportuno cumplimiento del pago de remuneraciones, beneficios socio-laborales y obligaciones laborales en general que respectan a los Trabajadores contratados, para lo cual requerirá a los terceros, como requisito previo al pago de cualquier suma -por cualquier concepto- la remisión de documentación respaldatoria del cumplimiento de tales obligaciones (planillas y/o boletas de pago, depósitos a la Caja Nacional de Salud, planillas de pago de aportes previsionales, etc.), según sea aplicable a sus trabajadores.

### 5.3 Trabajadores comunitarios

El PAR III involucra la participación de trabajadores comunitarios que integran las *Organizaciones Comunitarias Rurales (OCRs)* y *Organizaciones de Productores Rurales (OPRs)*, en su calidad de aportantes de mano de obra como contraparte local de los *Subproyectos de alianzas comunitarias* y *Subproyectos de alianzas productivas*, en el marco de las responsabilidades asumidas en los Convenios de Financiamiento.

Dado que la relación entre el Proyecto y las OCRs/OPRs deriva de la suscripción de *Convenios de Financiamiento*, el EMPODERAR exigirá la implementación de medidas para verificar que la mano de obra sea provista voluntariamente, como resultado del acuerdo y compromiso de cada individuo en los *Subproyectos de alianzas comunitarias* o *productivas*, cuyo financiamiento se establece en los términos del *Convenio de Financiamiento*. Asimismo, el Proyecto exigirá el cumplimiento de la exclusión de menores de 18 años en la contratación para actividades de *Subproyectos de alianzas comunitarias* o *productivas*.

### 5.4 Trabajadores del proveedor primario

Son personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del PAR III (provisores directos y continuos de bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del Proyecto y la ejecución de Subproyectos financiados por este).

La dependencia directa de este tipo de trabajador es del Proveedor primario, por lo que éste ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador.

La dependencia de dichos trabajadores responde a contratos civiles, acogidos a las disposiciones de Código Civil (Decreto Ley N° 12760 de 6 de agosto de 1975 y ratificado por Decreto Ley N° 17607 el 17 de septiembre de 1980).

Dado que la relación contractual del Programa EMPODERAR con los *Proveedores primarios* será puntual y específica, su rol precautorio se basará en exigir que este no incurra en trabajo infantil, trabajo forzado, explotación, acoso y abuso sexual o ponga en riesgo la salud y seguridad de su personal para el cumplimiento de los contratos suscritos con el Proyecto.

Por otra parte, los agentes de mercado que conforman alianzas con las *OCRs* y *OPRs en los Subproyectos de alianzas productivas* no tienen relación contractual de ningún tipo con el PAR III, sin embargo, de la relación que se establezca pueden emerger riesgos que serán considerados en el *PGL*.

## 6 Identificación de riesgos laborales

En la etapa de diseño del PAR III, sobre la base de las anteriores versiones del Proyecto Alianzas Rurales (PAR I y PAR II), se han identificado los riesgos ambientales y sociales de la operación del PAR III a través de los subproyectos, los cuales se consignan en el Anexo N° 1.

El principal riesgo identificado en el Proyecto, en relación al EAS 2, es que las leyes laborales y previsionales no se apliquen plenamente, debido a factores que afectan su cumplimiento, que surgen como consecuencia de:

- La informalidad en las contrataciones: contrataciones irregulares que desfavorecen a los trabajadores y atentan contra sus derechos, principalmente a su salud e integridad.
- Factores de orden cultural relacionados a temas de género que se han normalizado al punto de no lograr ser identificados, aun cuando provocan daño y muerte.

Esta realidad dificulta las relaciones laborales, por lo que en la implementación del PGL, es importante para el reconocimiento y la aplicación de los derechos laborales.

## 6.1 Riesgos reconocibles

De acuerdo a los tipos de trabajadores (directos, contratados, comunitarios y del proveedor primario) y al tipo de actividad, pueden identificarse los siguientes riesgos -sin que sean excluyentes o limitativos-:

### 6.1.1 Riesgos por violencia de género

Corresponden a abuso, explotación y/o acoso sexual, en cualquiera de los ámbitos de trabajo.

Este riesgo se extiende no sólo a las trabajadoras y los trabajadores vinculados al Proyecto, sino a toda persona que se encuentre en las zonas de trabajo (transeúntes y residentes).

Dado que existen mecanismos de control social y de transparencia institucional, el riesgo de explotación y agresión sexual es bajo, sin embargo, como medida preventiva, los convenios de financiamiento y contratos incluirán un Código de *Conducta* de obligatorio cumplimiento por todo trabajador del Proyecto.

Para entender los riesgos de violencia de género se establece el siguiente marco conceptual:

- Se entenderá por explotación sexual cualquier acto de abuso, real o intencional, que ponga en situación de vulnerabilidad, diferencia de poder o en situación de abuso de confianza que tenga fines sexuales. Se incluyen en estos actos, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otras personas.

  La explotación sexual se hace extensiva a cualquier ocurrencia que condicione el acceso a financiamiento, contratación de bienes, obras y servicios (de no consultoría, consultoría u otros) utilizados para obtener favores o ganancias sexuales.

- La agresión sexual es cualquier actividad sexual con otra persona que no da su consentimiento, constituyéndose en una violación de la integridad corporal y de la autonomía sexual, de una manera más amplia que las concepciones más limitadas de “violación sexual”, especialmente porque la agresión sexual: i. puede ser cometida por otros medios que no sean la fuerza o la violencia y ii. no necesariamente implica la penetración.

### 6.1.2 Riesgos por discriminación en los procesos de contratación de personal

Este riesgo se vincula a la exclusión de postulantes en los procesos de contratación por causas relacionadas a condiciones personales, principalmente género e identidad de género, discapacidad, nacionalidad, etnicidad y estado civil, entre los principales.

### 6.1.3 Riesgos de discriminación salarial

Estos riesgos corresponden a pagos remunerativos variables, que menoscaban las capacidades de una persona que realiza el mismo trabajo en similares condiciones que pares que perciben sumas superiores por la misma labor, particularmente en razón de diferencias de género. Este riesgo incide en todos los tipos de trabajadores, particularmente en los que tienen menor grado de formación e información sobre sus derechos.

### 6.1.4 Riesgos sobre la salud y seguridad

Estos riesgos derivan de la inobservancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de la falta de dotación de implementos de seguridad por los empleadores, de la falta de conocimiento para la adecuada aplicación de tales normas y de la ausencia de mecanismos apropiados de supervisión y capacitación al personal -entre otros factores-, para la ejecución de trabajos, sobre todo los que impliquen mayores riesgos y/o del manejo o uso inadecuado de los mismos por falta de conocimiento de su importancia.

La materialización de estos riesgos resulta en afectaciones temporales o permanentes a la integridad física – mental de los trabajadores e incluso en la muerte del trabajador.

Con ocasión o como consecuencia del trabajo que se realiza, los trabajadores que efectúan trabajos de construcción se encuentran expuestos a actividades, procesos, operaciones y labores de alto riesgo, que implican una probabilidad elevada de sufrir daño a su salud.

### 6.1.5 Riesgos de trabajo infantil

Este riesgo proviene del uso de mano de obra de menores de edad, particularmente de terceros contratados por las *Empresas contratistas y Proveedores primarios*, así como para la ejecución de los *Subproyectos de alianzas comunitarias y productivas*.

### 6.1.6 Riesgos de trabajo forzado

El trabajo a ser desarrollado, remunerado o no, debe ser voluntario y no forzado, el riesgo de su intervención es particularmente sensible en el caso de los trabajadores comunitarios, dadas las tergiversaciones de las formas locales de organización para el trabajo.

### 6.1.7 Riesgos por falta de control durante el monitoreo de los subproyectos

Durante la ejecución de los *subproyectos de alianzas comunitarias y productivas* y *subproyectos de infraestructura productiva complementaria* pueden presentarse dificultades en la verificación de las condiciones laborales de los trabajadores contratados, comunitarios y de los proveedores primarios, dado que estos mantienen un vínculo contractual directo con sus contratantes y su presencia en obra es intermitente.

Bajo estos antecedentes, las medidas de monitoreo y de manejo de tales recursos humanos se regulan según los procedimientos establecidos en el "*Código de conducta del PAR III*", como norma básica de comportamiento de los trabajadores de los contratistas, de los proveedores primarios y de los trabajadores comunitarios (Anexo N° 3) y los "Lineamientos para el seguimiento y supervisión socio laboral" (Anexo N° 4) del presente PGL.

### 6.1.8 Riesgos por falta de aplicación del PGL del PAR III

Este riesgo emergería de la falta claridad, difusión del PGL e inobservancia de las disposiciones contenidas en este instrumento y que forman parte integrante de los documentos legales suscritos con los beneficiarios (convenios de financiamiento) y con los trabajadores directos, contratados y de los proveedores primarios, en apego a la normativa nacional relacionada y a las condiciones señaladas en el Convenio de Préstamo 9437-BO, ratificado por Ley 1496 de 28° de febrero de 2023.

## 6.2 Remisión de reportes e informes al Banco Mundial

El PAR III, a través del personal del área emitirá reportes periódicos al Banco Mundial, los cuales serán remitidos por el Coordinador General, según se expone en el Cuadro N° 3.

**Cuadro N° 4 – Reportes e informes al Banco Mundial**

| Informe | Temporalidad | Contenido |
|---|---|---|
| 1. Informe de seguimiento sobre el desempeño Ambiental, Social, de Salud y Seguridad (ASSS) | | |
| 1. Periódico | Semestralmente, a partir de la fecha de efectividad, a más tardar 45 días después de finalizado cada periodo de presentación de informes. | Informe de seguimiento sobre el desempeño Ambiental, Social, de Salud y Seguridad (ASSS) del Proyecto, en los que se incluyan, entre otras cosas, la ejecución del *Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS),* las actividades de participación de las partes interesadas y el funcionamiento del *Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR).* |
| 2. De incidentes y accidentes | | |
| 2.1. Notificación de incidente o accidente | Dentro de las 48 horas después de que EMPODERAR haya tomado conocimiento del incidente o accidente. | Notificación al Banco de cualquier incidente o accidente relacionado con el Proyecto ,que tenga o pueda tener efecto adverso significativo en el medio ambiente, las comunidades afectadas, en el público o en los trabajadores, incluidos, entre otros, casos de explotación y abuso sexuales (EyAS), acoso sexual (ASx) y accidentes que provoquen muertes o lesiones graves o múltiples, por ejemplo, intoxicación con pesticidas por ejemplo contaminación de fuentes de agua y/o efectos para la salud humana y animal por uso de agroquímicos no permitidos, desastres naturales o catástrofes climáticas, afectación a la salud por pandemias, accidentes en subproyectos. Deberá contener detalles suficientes sobre el alcance, la gravedad y las posibles causas del incidente o accidente e indicar las medidas inmediatas que se hayan adoptado o se prevea adoptar para abordarlo, y consignar toda información proporcionada por los contratistas o las empresas de supervisión, según corresponda. |
| 2.2. Informe sobre incidente o accidente y propuesta de medidas para su abordaje y evitar repetición | A pedido del Banco | Informe documentado sobre causas y resultados del incidente y medidas tomadas por el contratante, incluidos compromisos para mitigar los efectos.<br>Propuesta de medidas a ser tomadas para evitar nuevos accidentes o incidentes por las mismas causas. |
| 3. Informes mensuales sobre el desempeño ASSS | | |
| 3.1. Informes de los contratistas y empresas encargadas de la supervisión en subproyectos de infraestructura productiva complementaria | Mensuales | Desempeño ASSS, de conformidad con los parámetros especificados en los contratos y documentos de licitación para su presentación al Banco. |

| | | |
|---|---|---|
| 3.2. Informes de las UODs/UORs en los subproyectos de alianzas comunitarias | Mensuales | Desempeño ASSS, de conformidad con los parámetros establecidos en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los subproyectos. |

## 6.3 Responsabilidades y personal asignado al tema laboral en el PAR III

### 6.3.1 Responsabilidades de la UCN y UODs/UORs

Las responsabilidades y el personal asignado a la gestión de los temas laborales del PAR III se distribuyen en los niveles central (UCN) y local (UODs/UORs), siendo de carácter legal, comunicacional, práctico (ejecución de las medidas del PGL), documental (elaboración de reportes e informes) y de atención del *Mecanismo de quejas y reclamos*, según se expone en el cuadro siguiente.

**Cuadro N° 5 – Responsabilidades y personal responsable del tema laboral del PAR III**

| Nivel | Responsabilidades | | Responsable |
|---|---|---|---|
| Unidad de Coordinación Nacional | Legal | Incorporación de las medidas del PGL en los convenios y contratos del PAR III (desde los pliegos de licitación) | Asesor legal<br>Unidad de Planificación y Proyectos<br>Unidad Administrativa Financiera. |
| | Comunicacional | Desarrollo de contenidos para la capacitación de los trabajadores del Proyecto en derechos y deberes que hacen al marco jurídico del PGL y en los contenidos de éste. | Especialista Social l y de participación de las partes interesadas, coadyuvado por el Especialista Ambiental de, Salud y Seguridad y Profesional género |
| | | apacitación al personal directo del Proyecto en derechos y deberes que hacen al marco jurídico del PGL y contenidos de éste | Especialista Social y de participación de las partes interesadas, Especialista Ambiental de Salud y , seguridad<br>Profesional en género |
| | Práctico (aplicación de medidas del PGL) | Supervisión de la ejecución de las disposiciones del PGL | Jefe Administrativo Financiero, coadyuvado por el Especialista ambiental, de salud y seguridad y Profesional en género |
| | Documental (reporte e informe) | Elaboración de los informes periódicos de seguimiento sobre el de desempeño ambiental, social, de salud y seguridad (ASSS) al Banco | Especialista ambiental de, salud y seguridad |
| | | Remisión de los informes periódicos de seguimiento ASSS al Banco | Coordinador General |
| | | Revisión de reporte de incidentes o accidentes laborales | Especialista ambiental de salud y seguridad , Especialista Social y de PPPI, Profesional en Género |
| | | Notificación al Banco de incidentes o accidentes laborales | Coordinador General |
| | | Validación del informe de incidente o accidente laboral | Especialista ambiental de, salud y seguridad , Especialista Social y de PPI, Profesional en Género |
| | | Remisión de informe de incidente o accidente laboral | Coordinador General |
| | | Revisión y aprobación de los informes mensuales sobre el desempeño ASSS, emitidos por las *Empresas contratistas* | Revisión: Especialista ambiental de salud y seguridad, Especialista Social y de PPI, Profesional en género<br>Aprobación: Jefe de planificación y proyectos y Coordinador General |
| | | Remisión de los informes mensuales sobre el desempeño ASSS, emitidos por las *Empresas contratistas* al Banco (cuando sean requeridos por este) | Coordinador General |
| | | Revisión y aprobación de los informes mensuales sobre el desempeño ASSS, de conformidad con los parámetros establecidos en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los subproyectos de alianzas comunitarias y productivas | Revisión: Especialista ambiental de salud y seguridad, Especialista Social y de PPI, Profesional en género<br>Aprobación: Jefe de planificación y proyectos y Coordinador General |
| | Atención del *Mecanismo de quejas y reclamos* | Atención del Mecanismo de quejas y reclamos: clasificación de denuncias y derivación al área ambiental, seguridad y salud o de cuestiones de género | Especialista Social y de participación de las partes interesadas |
| | | Monitoreo de atención de denuncias | Especialista Social y de participación de las partes interesadas, Profesional en Género |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Unidad Operativa Departamental /Regional | Comunicacional | Capacitación a las Empresas contratistas y Proveedores primarios en los contenidos del PGL y las connotaciones de este en sus contratos. | Analista social y género y Analista ambiental de salud y seguridad |
| | | Sensibilización de los trabajadores comunitarios en derechos y deberes de la normativa en la que se basa el PGL | Analista social y género |
| | Práctico (aplicación de medidas del PGL) | Supervisión de la ejecución de las disposiciones del PGL | Operador Departamental/Regional |
| | | Seguimiento a la ejecución de las disposiciones del PGL | Analista social y género y Analista ambiental, de seguridad y salud |
| | | Reporte de la ejecución de las disposiciones del PGL | Acompañantes de subproyectos de alianzas comunitarias y productivas<br>Supervisores de los subproyectos de infraestructura productiva complementaria |
| | Documental (reporte e informe) | Monitoreo de incidentes o accidentes laborales y reporte a la UCN | Analista social y género y Analista ambiental, de seguridad y salud |
| | | Elaboración de informe de incidente o accidente laboral | Supervisor de obra<br>Analista social y género y Analista ambiental de, salud y seguridad |
| | | Elaboración y remisión de informes mensuales sobre el desempeño ASSS al EMPODERAR | Empresas contratistas que ejecutan los subproyectos de infraestructura productiva complementaria |
| | | Elaboración de informes mensuales sobre el desempeño ASSS, de conformidad con los parámetros establecidos en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los subproyectos de alianzas comunitarias y productivas | Supervisor de obra<br>Analista social y género y Analista ambiental, de seguridad y salud |
| | Atención del *Mecanismo de quejas y reclamos* | Atención de denuncias | Analista social y género y Analista ambiental, de seguridad y salud |
| | | Reporte de atención de denuncias a la UCN | Analista social y género y Analista ambiental, de seguridad y salud |

El personal responsable de la UCN y UODs/UORs deberá organizar, programar y ejecutar las actividades inherentes al PGL.

### 6.3.2 Responsabilidades del PAR III en relación a los trabajadores directos, contratados, comunitarios y del proveedor primario, en el marco del PGL

#### 6.3.2.1 En relación a los trabajadores directos

**a. Difusión del PGL**

El personal responsable de la UCN y de las UOD/UOR (Especialista Social de Participación de las Partes Interesadas, Especialista ambiental de, salud y seguridad, Analista en cuestiones sociales y de género y Analista en cuestiones ambientales de salud y seguridad) se harán cargo de difundir el PGL entre los trabajadores directos bajo régimen de consultoría de línea y consultoría por producto:

- En la etapa de convocatoria a contratación de personal - El PGL se encontrará enlazado a la convocatoria y accesible para descarga por los interesados.
- Durante el proceso de selección – El procedimiento de reclutamiento del personal deberá incorporar consultas a los postulantes sobre su conocimiento del PGL del PAR III, dejando claro que su cumplimiento es obligatorio en toda relación contractual.
- Al momento de la incorporación del personal – En ocasión de la suscripción del contrato de trabajo se entregará un ejemplar del PGL, como documento de cumplimiento obligatorio durante la relación contractual.
- Durante la relación laboral - A través de capacitaciones y charlas de sensibilización.

b. **Supervisión y seguimiento al cumplimiento de las disposiciones del PGL**

Durante la relación contractual, el Proyecto, a nivel de la UCN (a través del Jefe Administrativo Financiero, Especialista Social y de PPI, *Especialista ambiental, seguridad y salud* y del Profesional *en G*énero) y de las UODs/UORs (a través del *Analista en cuestiones sociales y de* género y del *Analista ambiental, de salud y seguridad* ) practicará acciones de control a la aplicación del PGL sobre los trabajadores directos (consultores de línea y por producto), a través de la supervisión y seguimiento al cumplimiento de las obligaciones y compromisos dispuestos en el PGL, según el tipo de trabajador, además del grado de conocimiento y observancia por sus dependientes –si los hubiera-.

#### 6.3.2.2 En relación a los trabajadores contratados

**a. Difusión del PGL**

El personal responsable de la UCN (Jefe Administrativo Financiero, Especialista Social y de PPI, , Especialista ambiental de salud y seguridad y Profesional en género) se harán cargo de difundir el PGL entre las empresas contratistas:

- En la etapa de convocatoria - El PGL se encontrará enlazado a la convocatoria y accesible para descarga por los interesados.
- Durante el proceso de selección – El procedimiento de selección de las empresas contratistas deberá incorporar consultas sobre el conocimiento del PGL del PAR III, dejando claro que su cumplimiento es obligatorio en toda relación contractual.
- Al momento de la suscripción de contrato – Se entregará un ejemplar del PGL, como documento de cumplimiento obligatorio durante la relación contractual.
- Durante la relación laboral - A través de capacitaciones y charlas de sensibilización a los empleados de las empresas contratistas.

**b. Supervisión y seguimiento al cumplimiento de las disposiciones del PGL por las *Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores* y *Empresas contratistas***

El personal responsable de la UCN (Jefe Administrativo Financiero, Especialista Social y de participación de las partes interesadas, Especialista ambiental de, salud y seguridad y Profesional en género) deberán supervisar y hacer seguimiento a las *Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores*, *Empresas contratistas* y de los terceros subcontratados en lo relativo a:

- El grado de conocimiento y aplicación de los procedimientos establecidos en el PGL.
- La capacitación a sus subcontratados en temas ambientales, social, de salud y seguridad.
- El cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores, pactados en los contratos suscritos con el PAR III.
- La realización del pago de los aportes a la seguridad social, de manera

previa a la presentación de planillas al PAR III, para fines de desembolso.

- La presentación y cumplimiento del Código de Conducta por las empresas contratistas
- La presentación al Proyecto de la documentación para la verificación del cumplimiento de los derechos laborales y el pago de aportes a la seguridad social, de manera oportuna.
- La presentación de informes mensuales del desempeño ASSS e informes sobre incidentes y accidentes en los plazos acordados el presente PGL.
- La verificación de las condiciones laborales de los trabajadores –incluidos los sitios de obras-, a través de inspecciones.
- La verificación de que las actividades del Proyecto no involucren a menores de edad, como medio para respetar su derecho a una infancia feliz y a la educación.

### 6.3.3 En relación a los trabajadores comunitarios

El personal responsable de la UCN desarrollará las siguientes acciones:

**a. Difusión del PGL**

El personal responsable de la UCN se hará cargo de difundir el PGL entre los trabajadores comunitarios:

- Al momento de la suscripción de convenio de financiamiento – Se entregará un ejemplar del PGL, como documento de cumplimiento obligatorio durante la relación contractual.
- Durante la ejecución del subproyecto comunal o productivo - A través de capacitaciones y charlas de sensibilización a los protagonistas de las alianzas.

**b. Durante la ejecución y operación de los subproyectos de alianzas comunitarias o productivas**

El personal responsable de la UCN se hará cargo de:

- Verificar que la mano de obra no calificada provista como contraparte valorizada para el cofinanciamiento de sus alianzas sea proporcionada voluntariamente, como resultado del acuerdo y compromiso de cada individuo.
- Capacitar en los derechos y deberes en los que se basa el PGL y los contenidos de éste, en lo relativo a su calidad de trabajadores.
- Hacer conocer y verificar que los procedimientos establecidos en el PGL correspondientes a esta categoría de trabajador se cumplan.
- Realizar visitas de inspección para verificar las condiciones laborales del PAR III.
- Verificar que las actividades del proyecto no involucren a menores de edad, como medio para respetar su derecho a una infancia feliz y a la educación.

### 6.3.4 En relación a los trabajadores del proveedor primario

**a. Difusión del PGL**

El personal responsable de la UCN) se hará cargo de difundir el PGL entre las empresas proveedoras primarias:

- En la etapa de convocatoria - El PGL se encontrará enlazado a la convocatoria y accesible para descarga por los interesados.
- Durante el proceso de selección – El procedimiento de selección de las empresas proveedoras deberá incorporar consultas sobre el conocimiento del PGL del PAR III, dejando claro que su cumplimiento es obligatorio en toda relación contractual.
- Al momento de la suscripción de contrato – Se entregará un ejemplar del PGL, como documento de cumplimiento obligatorio durante la relación contractual.

**b. Durante la relación contractual**

El personal responsable de la UCN deberá supervisar y hacer seguimiento a los proveedores primarios en lo relativo a:

- La observancia de contratación de trabajadores mayores de edad.
- La observancia de trato justo a sus trabajadores.
- El relacionamiento con sus trabajadores basado en el respeto, excluyendo toda forma de violencia y discriminación.
- La aplicación de medidas de salud y seguridad industrial y laboral
- El cumplimiento del código de conducta inscrito en el contrato suscrito con el PAR III.

### 6.3.5 Responsabilidades de los trabajadores directos, de las empresas contratistas, de los trabajadores comunitarios y del proveedor primario, en el marco del PGL

#### 6.3.5.1 De los trabajadores directos

El personal del PAR III, sin distinción de posición, deberá:

- Conocer y adoptar las disposiciones del PGL, no sólo en las actividades del Proyecto, sino en todo aspecto de su vida, materializando el *Vivir bien* de los bolivianos y bolivianas.
- Capacitarse en los derechos y deberes que hacen al marco legal del PGL.
- Difundir los derechos y deberes que hacen al marco legal del PGL .
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones del PGL.

#### 6.3.5.2 De las Entidades consultoras, Prestadoras de asistencia técnica, Entidades de evaluación financiera, Evaluadores y Empresas contratistas

- Tomar conocimiento del PGL del PAR III, desde la etapa de convocatoria.
- Adscribir el accionar de la empresa contratista con sus trabajadores en el marco del PGL como condición de cumplimiento obligatorio durante la relación contractual con el PAR III.

- Por si, o con apoyo del personal del área del PAR III, realizar capacitaciones y charlas de sensibilización a sus empleados en los temas ambientales, sociales, de salud y seguridad que hacen al PGL.
- Cumplir los derechos laborales de sus trabajadores en el marco de la normativa vigente y los pactados en los contratos suscritos con el PAR III.
- Realizar el pago de los aportes a la seguridad social, de manera previa a la presentación de planillas al PAR III.
- Presentar al Proyecto la documentación que permita verificar el cumplimiento de los derechos laborales y el pago de aportes a la seguridad social, de manera oportuna.
- Presenta informes mensuales del desempeño ASSS e informes sobre incidentes y accidentes en los plazos acordados el presente PGL.
- Coadyuvar al personal del PAR III en la realización de inspecciones para la verificación de las condiciones laborales de sus trabajadores –incluidos los sitios de obras-.
- Observar que las actividades del subproyecto no impliquen la contratación de mano de obra de  de menores de 18 años , como medio para respetar su derecho a una infancia feliz y a la educación.

#### 6.3.5.3 De los trabajadores comunitarios

- Tomar conocimiento del PGL del PAR III, desde la etapa de preinversión.
- Participar de las capacitaciones y charlas de sensibilización organizadas por el personal del PAR III, de entidades coadyuvantes o de las empresas contratistas en el marco legal del PGL.
- Garantizar que la mano de obra no calificada provista como contraparte valorizada para el cofinanciamiento de sus alianzas sea proporcionada voluntariamente, como resultado del acuerdo y compromiso de cada individuo.
- Conocer y aplicar todos los procedimientos establecidos en el PGL correspondientes a su calidad de trabajadores.
- Facilitar y colaborar a la realización de visitas de inspección requeridas por los responsables de los temas laborales del PAR III.
- Garantizar la exclusión de menores de 18 años de las actividades del PAR III, como medio para respetar su derecho a una infancia feliz y a la educación.

#### 6.3.5.4 De los proveedores primarios

**Difusión del PGL**

- Tomar conocimiento del PGL del PAR III, desde la etapa de convocatoria.
- Adscribir su accionar, con relación a sus trabajadores, en el marco del PGL como condición de cumplimiento obligatorio durante la relación contractual con el PAR III.
- Observar que las actividades desarrolladas con relación al PAR III no involucren a menores de edad.
- El relacionamiento con sus trabajadores debe basarse en el respeto, excluyendo toda forma de violencia y discriminación.

- El cumplimiento del código de conducta inscrito en el contrato suscrito con el PAR III.

### 6.4 Presupuesto para gastos de gestión del PGL

El PAR III, través de su Componente 3 (Gestión del Proyecto) asume los costos necesarios para la contratación de Personal responsable de la gestión laboral del proyecto:

En la UCN:

- Jefe Administrativo Financiero
- Especialista Social y de PPI
- Especialista ambiental de, salud y seguridad
- Profesional en género

En cada UOD/UOR:

- Fiduciario
- Analista en cuestiones sociales y género
- Analista ambiental de, salud y seguridad

Se estima que este personal es el suficiente para satisfacer la atención de los aspectos laborales, ambientales, sociales, de salud y seguridad del PAR III, desde la convocatoria hasta la conclusión de la relación contractual con los trabajadores directos, las empresas contratistas y los proveedores primarios, además de la gestión en el marco de los convenios de financiamiento con *OCRs* y *OPRs*, incluidas las necesidades de capacitación de los mencionados socios.

Por otra parte, los costos de la aplicación de las medidas laborales, de salud y seguridad ocupacional demandados por los trabajadores subcontratados por las *Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores*, *Empresas contratistas* y *Proveedores* primarios serán asumidos por sus contratantes.

Dichos gastos incluyen, principalmente, costos logísticos y materiales de capacitación, *Equipos de Protección Personal (EPP)*, transporte para la supervisión de campo y personal específico que atienda los requerimientos del PGL.

## 7 Políticas y procedimientos laborales

El PAR III adopta por políticas:

### 7.1 Trato inclusivo, respetuoso e igualitario

La convivencia armoniosa en los centros laborales se basa en el comportamiento ético, honesto y justo entre trabajadores (con los superiores, pares y subordinados).

Los índices de violencia se centran en los grupos más vulnerables, quienes son objeto de abusos, agresiones o maltratos físicos, verbales o psicológicos, reflejados en tratos diferenciados, excluyentes y discriminatorios en razón de género, raza, etnicidad, condición física y/o religión.

El PAR III, alineado a las Políticas de Gobierno, asume la responsabilidad de respetar y velar por la protección de los derechos de las personas implementando mecanismos y medidas para prevenir todo acto discriminatorio, de violencia, hostigamiento, acoso y/o intimidación verbal, física y/o psicológica derivada de las relaciones laborales dentro del EMPODERAR o como resultado de la interacción directa o indirecta con las *Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores*, *Empresas contratistas y Proveedores primarios* o las OPRs, OCRs y GAMs/GAIOCs beneficiarios.

El *PAR III* desarrollará esfuerzos para generar relaciones laborales positivas, a través del trato digno, inclusivo, tolerante, igualitario en la fuente laboral, además de promover entre sus trabajadores la adopción de conductas respetuosas con la sociedad, por lo que no avalará práctica o procedimiento alguno que someta al personal a tratos denigrantes o que atenten contra su dignidad o vulneren sus derechos laborales o personales.

Para lograr estos objetivos, el *Proyecto*:

- Implementa un *Código de ética y conducta,* aplicable a las relaciones entre trabajadores, a todo nivel (entre superiores, pares y subordinados), en todo tipo de trabajadores y en las relaciones que se establezcan entre éstos y la sociedad civil, alcanzado a las *Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores*, *Empresas contratistas y Proveedores primarios,* OPRs, OCRs y GAMs/GAIOCs protagonistas. Dicho Código se integra a todo Contrato y convenio suscrito por el EMPODERAR para la ejecución del PAR III (Anexo N° 3).
- Promueve relaciones de cooperación con las autoridades competentes en la materia de prevención y lucha contra la violencia y toda forma de discriminación, para asegurar respuestas oportunas y diligentes en caso de denuncia de situaciones de acoso o violencia.
- Capacita a los trabajadores en la normativa nacional vigente en materia ASSS y otra que hace al PGL, incluidos los medios y procedimientos para la prevención y sanción en caso de violencia y toda forma de discriminación en el sector público y privado.
- Sensibiliza a los trabajadores del Proyecto sobre el enfoque de género.
- Supervisa el respeto y observancia de la normativa vigente sobre equidad de género y discapacidad, en el marco de las disposiciones laborales en la materia.
- Rechaza y sanciona los actos de acoso y hostigamiento sexual en el Proyecto.

## 7.2 Transparencia e información

Es política institucional la toma de decisiones a partir de información fidedigna, es por ello que los instrumentos de gestión ambiental y social de cumplimiento obligatorio por las partes interesadas afectadas y otras partes interesadas se encuentran disponibles en la página WEB del EMPODERAR, asimismo, forman parte integrante de contratos y convenios -según corresponda su uso-.

Los convenios y contratos -incluidos sus anexos- son de cumplimiento obligatorio por las partes suscribientes, es por ello que su contenido debe ser claro y en formato estándar.

## 7.3 Respeto a una infancia feliz, sin trabajo forzado ni explotación infantil

### 7.3.1 Trabajadores directos

El PAR III contratará como trabajadores directos a personas mayores de edad –los que tengan cumplidos al menos 18 años-, estando terminantemente prohibida la contratación de menores de edad, para trabajos manuales, administrativos y/o intelectuales, sin lugar a excepciones.

En este caso el PAR III, a través del Área administrativa financiera verificará que esta disposición se cumpla, de manera previa a la suscripción del contrato.

### 7.3.2 Trabajadores contratados y del proveedor primario

Por su parte, las *Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores*, *Empresas contratistas, Empresas de supervisión y los proveedores primarios* quedan prohibidas de contratar menores de 18 años para desarrollar actividades con el PAR III. La inobservancia de esta disposición podría dar lugar a la ruptura de la relación contractual con el *Proyecto*.

Si durante la ejecución del *Proyecto* se llegara a identificar la intervención de menores de 18 años de edad desempeñando labores para las *Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores*, *Empresas contratistas* o *Proveedores primarios*, el PAR III requerirá por escrito la inmediata remediación de la falta.

La falta de atención del requerimiento dará paso a la a la finalización de la relación contractual con las multas correspondientes.

### 7.3.3 Trabajadores comunitarios

Las OCRs y OPRs protagonistas de los *Subproyectos de alianzas* comunitarias y *Subproyectos de alianzas productivas* quedan prohibidas de emplear menores de 18 años de edad para desarrollar actividades en el marco de los convenios de financiamiento suscritos con el PAR III. La inobservancia de esta disposición podría dar lugar a la ruptura de la relación contractual con el *Proyecto*.

El personal designado realizará revisiones documentales y/o inspecciones para verificar el cumplimiento de esta política.

## 7.4 Instrumentos laborales aplicables al PAR III

Los instrumentos laborales del PAR III y que forman parte de los contratos y convenios -según su tipología- son:

- Código de ética y conducta.
- Reglamento Interno de trabajo, aprobado por Resolución Administrativa.
- Especificación de seguridad e higiene ocupacional en la construcción de obras ejecutadas por el PAR III.

Estos procedimientos se operacionalizan en el PGL y en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los Subproyectos de alianzas comunitarias, *Subproyectos de alianzas productivas* y *Subproyectos de infraestructura productiva complementaria*.

# 8 Salud, seguridad e higiene ocupacional

El PAR III cumple con procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, haciendo prevalecer en cualquier caso los procedimientos dispuestos por Ley.

Las condiciones laborales procuradas a los distintos tipos de trabajadores del PAR III son las siguientes:

## 8.1 Para trabajadores directos, bajo régimen de consultoría de línea

Entre las principales condiciones laborales proporcionadas por el *Proyecto* a los *Consultores de línea*, que hacen a la seguridad e higiene ocupacional se encuentran:

- Instalaciones adecuadas e infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes.
- Ambientes libres de humo.
- Bienes en buen estado para el desarrollo de las actividades laborales.
- Material de trabajo necesario, así como servicios de comunicación adecuados y funcionales a las labores desarrolladas, incluido el acceso a internet y telefonía fija, equipos, herramientas, útiles de oficina e implementos de seguridad, de acuerdo a los riesgos que supone el desempeño de funciones.
- Garantiza la reserva y confidencialidad de la información contenida en la documentación proporcionada por el trabajador al *Proyecto*, sea ésta de índole personal, familiar, de salud, económica, sexual, religiosa o de otro ámbito.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra su salud o dignidad, con las facilidades de acceso para las personas que presenten limitaciones de movilidad.
- Dotar anualmente a los servidores públicos de EPP (uniformes, ropa de trabajo, etc.), de acuerdo a disponibilidad financiera, para lo cual deberán considerar la particularidad de la función a desarrollar, la atención al público y las condiciones climáticas. La señalada dotación será reglamentada internamente, bajo responsabilidad de la Máxima Autoridad Ejecutiva, según las disposiciones del Artículo 20. (Uniformes y ropa de trabajo) de la Ley 396 de 26 de agosto de 2013 que modifica el PGE.
- Contratación de seguro de salud privado y póliza de vida contra accidentes y muerte, en el marco de las disposiciones del Convenio de Préstamo 9437-BO.

## 8.2 Para los trabajadores contratados y del proveedor primario

Entre las principales condiciones laborales, de seguridad e higiene ocupacional proporcionadas por el E*mpleador (Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores*, *Empresas contratistas, Empresas de supervisión y los proveedores primarios)* a sus empleados se encuentran, entre otros, los siguientes:

- Brindar instalaciones adecuadas e infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes.

- Proporcionar bienes en buen estado para el desarrollo de las actividades laborales.
- Proporcionar el material de trabajo necesario, así como servicios de comunicación adecuados y funcionales a las labores desarrolladas, equipos, herramientas, útiles e implementos de seguridad, de acuerdo a los riesgos que supone el desempeño de sus funciones específicas.
- Garantizar la reserva y confidencialidad de la información contenida en la documentación proporcionada por el trabajador al *Proyecto*, sea ésta de índole personal, familiar, de salud, económica, sexual, religiosa o de otro ámbito.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra su salud o dignidad, con las facilidades de acceso para las personas que presenten limitaciones de movilidad.
- Dotar de ropa EPP (ropa de trabajo, seguridad, etc.) a sus trabajadores.
- Contratar seguro de salud y póliza de vida contra accidentes y muerte de sus trabajadores.
- Acceso rápido y oportuno en caso de emergencia o accidente.

A estas condiciones, en el caso de los trabajadores de las *Empresas contratistas*, el empleador deberá garantizar que:

- El alojamiento que se brinde a los trabajadores se encuentre alejado de lugares que se utilicen para procesar o almacenar residuos peligrosos.
- Los trabajadores accedan a alimentación sana, nutritiva e inocua, con valor nutricional y calórico de acuerdo al trabajo realizado.

## 8.3 Medidas de salud y seguridad a cumplir por las Empresas contratistas

Los servicios prestados al Proyecto por las *Empresas contratistas* confrontan riesgos, tanto para su personal como para las comunidades y transeúntes, es por ello menester que éstas aseguren la implementación de sistemas adecuados de control de calidad para anticipar y minimizar los riesgos e impactos que sus servicios puedan tener sobre la salud y la seguridad, entre los que cuentan:

- Medidas físicas:
  - Control de los canales de riego, para evitar riesgos por ahogamiento, inundación o enfermedades relacionadas con la contaminación de agua (en el caso de infraestructura de riego).
  - Medidas de control para la disposición transitoria y final de desechos (disposición de basureros) y escombros, para evitar problemas de intoxicación, colapso de basurales o contaminación. Estas medidas podrán incluir convenios con el GAM, para asegurar una adecuada gestión de estos materiales.
  - Medidas de precaución para evitar la caída de rocas y equipos pesados, en el caso de extracción de áridos.

- Medidas de control biológico - para el caso de cuerpos de agua creados durante o para la construcción de infraestructura deberán incluir el tratamiento de aguas residuales, el control de vectores de enfermedades y de la contaminación por distintos agentes, entre los más importantes.
- Control sobre sus proveedores de servicios, para evitar su intervención con fines de explotación financiera, explotación, abuso y acoso sexual o de otro tipo, particularmente sobre grupos vulnerables (mujeres, niñas, niños y ancianos).
- Tráfico y seguridad vial:
  - Las Empresas contratistas incorporarán en su propuesta medidas de seguridad vial, a fin de evitar -y en su caso mitigar- riesgos relacionados con la seguridad vial, en el caso de subproyectos de infraestructura productiva complementaria de carácter vial (construcción de puentes vehiculares y peatonales y mejoramiento de caminos por puntos y tramos), las cuales incluyan señalización y capacitación en seguridad vial.
  - Los vehículos y maquinaria o ser utilizados por las empresas contratistas –propios o alquilados- deberán estar adecuadamente mantenidos e inspeccionados para brindar seguridad tanto para los operarios como a los obreros. Esta situación deberá ser expresada en el contrato.
  - Los operarios de la maquinaria y vehículos deben estar capacitados para su manejo. La Empresa contratista debe acreditar esta situación antes de la suscripción de contrato.

# 9. Términos de los contratos del PAR III

## 9.1 De los *Consultores de Línea* del PAR III

El Programa EMPODERAR es una Unidad Desconcentrada dependiente del Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras (MDRyT), por lo que el tratamiento laboral se basa en el *Reglamento interno de personal* del MDRyT, aprobado mediante Resolución Ministerial No 306 de 5 de octubre de 2020.

En el marco del PGL, el Programa EMPODERAR -para la ejecución del PAR III- cumple un rol preventivo y adopta medidas de seguridad ocupacional pertinentes, a fin de preservar la vida, salud y seguridad de sus trabajadores, así como del medio ambiente y de terceras personas.

Bajo estos antecedentes el *Proyecto* garantiza el cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales:

### 9.1.1 Proceso de contratación de los consultores de línea

La contratación de los *Consultores de línea* del PAR III será efectuada por una empresa especializada, de acuerdo a los términos de referencia preparados y aprobados por la Coordinación General y con No Objeción del Banco Mundial.

La convocatoria realizada por la empresa especializada expresará interés en incorporar mujeres a la estructura organizacional, brindando una valoración preferencial a mujeres que cumplan los términos de referencia de la convocatoria.

De igual manera, las postulaciones de personas con discapacidad en el marco de la normativa nacional y que cumplan los términos de referencia de la convocatoria serán atendidas con trato preferencial.

El PGL se encontrará disponible en la página WEB del Programa EMPODERAR, por lo que la convocatoria a contratación de personal deberá señalar que es un procedimiento de cumplimiento obligatorio por todo trabajador vinculado al PAR III.

Al momento de la incorporación del personal, se entregará un ejemplar del PGL, como documento de cumplimiento obligatorio durante la relación contractual.

Es responsabilidad del Programa EMPODERAR - PAR III, durante la relación laboral, brindar capacitaciones y charlas de sensibilización al personal en la normativa que sustenta el PGL y los contenidos del mismo, así como es responsabilidad de cada trabajador conocer la norma y hacerla parte de su relación con sus superiores, pares, subordinados y con toda persona relacionada al Proyecto.

### 9.1.2 Plazo del contrato y recontratación

Los contratos de los *Consultores de L*ínea serán suscritos por la gestión fiscal, siendo posible la recontratación por otra gestión, previa evaluación según los procedimientos descritos en el Manual de Operaciones del PAR III.

El mecanismo de evaluación para la recontratación del personal directo como Consultores de Línea se sujetará al plazo de vigencia del *Proyecto*.

### 9.1.3 Documentos integrantes del contrato

Son parte indivisible del contrato los Términos de referencia (TDRs) y el PGL del PAR III.

### 9.1.4 Datos inscritos en las cláusulas del contrato

Los datos que serán inscritos de manera clara en cada contrato son:

- Partes Intervinientes (Partes que intervienen y firman el contrato)
- Antecedentes (Antecedentes sobre la Ley que aprobó el Contrato de Crédito para el financiamiento del PAR III)
- Legislación aplicable (normativas que amparan el contrato)
- Objeto (servicios que se prestará según TDRs).
- Duración del contrato
- Costo de los servicios (monto mensual a ser percibido por la prestación de servicios), origen de su cálculo, posibilidades de ajuste, reclamos y observaciones para su efectivización:
    - Respetando los montos establecidos en los contratos de trabajo.
    - Cumpliendo las políticas y disposiciones legales de no discriminación salarial en razón de género.
    - Sin aplicar ajustes o descuentos no autorizados por el trabajador.
    - Abonando mensualmente a su cuenta bancaria.
    - Entregando la boleta de pago respectiva.
    - De manera ágil y evitando demoras administrativas.

Además de aclarar la cobertura de gastos para la movilización para el cumplimiento de las actividades objeto del contrato (viáticos y pasajes), pago de refrigerios y posibilidades de gestión de pago de aguinaldo, en función de la disponibilidad de recursos y previa emisión de No Objeción del Banco Mundial.

- Naturaleza del contrato – administrativo, sujeto a la Ley 1178, a los procedimientos del Banco Mundial y al Manual de Operaciones del PAR III.
- Supervisión de la consultoría - lugar de funciones y dependencia.
- Prohibición del Consultor
- Derechos y obligaciones de las partes
    - Solución de controversias
    - Obligaciones del consultor

        Licencias por razones personales o de salud

        Aporte a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo
- Solución de Controversias
- Obligaciones del Consultor
- Causales de Resolución de Contrato (terminación de las relaciones contractuales con los trabajadores directos bajo el régimen de *Consultoría de línea)*
    - Causales imputables al Consultor
    - Causales imputables al PAR III
    - Por acuerdo mutuo
    - Por causas de fuerza mayor
- Procedimiento para la Resolución del Contrato
- Efectos de la Resolución de Contratos
- Modificaciones al Contrato
- Calidad de los Servicios
- Información Confidencial
- Obligaciones Tributarias
- Licencias por razones personales o enfermedad
- Políticas anticorrupción del Banco Mundial
- Ética y Conducta
- Gestión Laboral
- Mecanismo de Quejas y Reclamos
- Conformidad
- Anexos del contrato
- Forman parte del contrato.

- Los Términos de Referencia
- Los Términos de fraude y corrupción
- Las normas de ética y conducta
- Los Procedimientos de Gestión Laboral del PAR III

## 9.2 De los Consultores por producto del PAR III

### 9.2.1 Contratación de los consultores por producto

Los métodos de selección aprobados para las empresas consultoras son las señaladas en las Regulaciones de Adquisiciones y Contrataciones para prestatarios en proyectos de Inversión del Banco Mundial (Edición 2020).

#### 9.2.1.1 Términos de referencia de la consultoría por producto

Los Términos de referencia de las consultorías por producto deberán indicar -referencialmente-, de forma clara:

- El objetivo general y objetivos específicos del contrato.
- Los alcances, componentes y actividades del servicio de consultoría.
- Los productos a ser desarrollados y entregados al PAR III.
- La metodología a ser aplicada.
- Las condiciones de trabajo: lugar de trabajo, dependencia, pago de viáticos y pasajes, si correspondiera.
- Propiedad intelectual sobre los productos de la consultoría.
- Cronograma de ejecución.
- Perfil requerido.

Asimismo, los Términos de Referencia especificarán que los PGL forman parte del contrato.

#### 9.2.1.2 Contenidos del contrato de servicios de consultoría por producto

El contrato de servicios de consultoría por producto señalará de manera clara:

- Los servicios a ser prestados.
- El plazo de prestación de servicios.
- Los pagos (monto, calendario y condiciones).
- Administración de la consultoría (coordinador e informes).
- Calidad de los servicios.
- Inspecciones y auditorías.
- Confidencialidad.
- Propiedad de los materiales.
- Prohibiciones al consultor para la participación en ciertas actividades relacionadas a la consultoría.
- Seguros.

- Aportes a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo
- Cesión de contrato.
- Ley e idioma por los que se regirá el contrato.
- Solución de controversias.
- Rescisión.

Forman parte del contrato:

- Los Términos de referencia y alcance de los servicios
- Los términos de fraude y corrupción
- Las normas de ética y conducta
- Los Procedimientos de Gestión Laboral del PAR III
- Los términos del Mecanismo de Quejas y Reclamos

## 9.3 De los trabajadores contratados, de las Entidades consultoras, Prestadoras de asistencia técnica, Entidades de evaluación financiera y Evaluadores

### 9.3.1 Contratación de Entidades consultoras, Prestadoras de asistencia técnica, Entidades de evaluación financiera y Evaluadores

Las *Entidades consultoras*, *Prestadoras de asistencia técnica*, *Entidades de evaluación financiera*, *Evaluadores y Empresas contratistas* serán contratados a través de licitaciones públicas.

Los métodos de selección aprobados para las empresas consultoras son las señaladas en las Regulaciones de Adquisiciones para prestatarios en proyectos de Inversión del Banco Mundial (Edición 2020).

#### 9.3.1.1 Términos de referencia de la consultoría

Los Términos de referencia de la consultoría deberán indicar -referencialmente-, de forma clara:

- El objetivo general y objetivos específicos del contrato.
- Los alcances, componentes y actividades del servicio de consultoría.
- Los productos a ser desarrollados y entregados al PAR III.
- La metodología a ser aplicada.
- Las condiciones de trabajo: lugar de trabajo, dependencia, pago de viáticos y pasajes, si correspondiera.
- Propiedad intelectual sobre los productos de la consultoría.
- Cronograma de ejecución.
- Experiencia de la empresa y del personal requerido (experiencia general y específica).

#### *9.3.1.2 Contenidos del contrato de servicios de consultoría por producto*

El contrato de servicios de éste tipo de consultoría señalará de manera clara:

1. Los servicios a ser prestados.

2. El plazo de prestación de servicios.
3. Los pagos (monto, calendario y condiciones).
4. Administración de la consultoría (coordinador e informes).
5. Calidad de los servicios.
6. Inspecciones y auditorías.
7. Confidencialidad.
8. Propiedad de los materiales.
9. Prohibiciones al consultor para la participación en ciertas actividades relacionadas a la consultoría.
10. Seguros de su personal.
11. Pago a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo del personal asignado a la consultoría.
12. Cesión de contrato.
13. Ley e idioma por los que se regirá el contrato.
14. Solución de controversias.
15. Rescisión.
16. Fraude y corrupción.
17. Código de ética y conducta.
18. Especificación de la inclusión del PGL y del código de conducta y ética como parte del contrato.
19. Obligatoriedad de presentación de comprobantes de aporte a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo de sus trabajadores.

Forman parte del contrato:

- Los Términos de referencia y alcance de los servicios
- Los términos de fraude y corrupción
- Las normas de ética y conducta
- El Procedimiento del Mecanismo de Quejas y Reclamos

### 9.3.2 De los trabajadores de las *Empresas contratistas*

El Proyecto se llevará a cabo en el área rural, siendo previsible, para el caso de la ejecución de los *Subproyectos de infraestructura productiva complementaria*, que se requieran campamentos para los *trabajadores contratados* de las *Empresas contratistas* y se generen nuevos puestos de trabajo para trabajadores locales (de las comunidades), circunstancias que conllevan riesgo de explotación, abuso acoso y agresión sexual.

Para los trabajadores de las *Empresas contratistas*, subcontratistas, sus proveedores primarios o terceros contratados por la Empresa rige la misma obligatoriedad de cumplimiento del PGL, así como de la normativa laboral aplicable -Ley N° 545 de 14 de julio de 2014 que ratifica el Convenio N° 167 "*Convenio Sobre Seguridad y Salud en la Construcción*" de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, reglamentada a través del Decreto Supremo N° 2936 de 5 de octubre de 2016.

Considerando que los trabajadores contratados por las *Empresas contratistas* no prestan servicios ni tienen relación directa con el *PAR III*, las acciones del PGL y las requeridas en las *Especificaciones Técnicas* se orientan a verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral a través de supervisiones periódicas -a través de la presentación de planillas, de los contratos suscritos y la verificación digital y física del pago de obligaciones patronales, a fin de comprobar el reconocimiento y aplicación del régimen laboral específico- y la existencia de condiciones laborales que disminuyan los riesgos para su salud y seguridad.

#### 9.3.2.1 Contratación de las Empresas contratistas

Las *Empresas contratistas* serán contratados a través de licitaciones públicas.

Los métodos de selección aprobados para las empresas consultoras son las señaladas en las Regulaciones de Adquisiciones para prestatarios en proyectos de Inversión del Banco Mundial (Edición 2020).

#### 9.3.2.2 Especificaciones Técnicas para la contratación de empresas contratistas

Las Especificaciones Técnicas de para la contratación de las empresas contratistas de obras de Subproyectos de infraestructura productiva complementaria a ser ejecutadas por estas deberán incluir, el Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) del subproyecto y los Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) del PAR III en sus anexos, como documentos de obligatorio cumplimiento.

#### 9.3.2.3 Contenidos del contrato de obras para empresas contratistas

El contrato de obras infraestructura productiva complementaria señalará de manera clara las condiciones generales:

A. General

1. Definiciones
2. Interpretación
3. Idioma y Ley aplicables
4. Decisiones del Gerente de Obras
5. Delegación de Funciones
6. Comunicaciones
7. Subcontratación
8. Otros Contratistas
9. Personal y Equipos
10. Riesgos del contratante y del Contratista
11. Riesgos del Contratante
12. Riesgos del Contratista
13. Seguros
14. Informes de Investigación del Sitio de las Obras

15. Construcción de las Obras por el Contratista
16. Terminación de las Obras en la Fecha Prevista
17. Aprobación por el Gerente de Obras
18. Seguridad
19. Descubrimientos
20. Toma de posesión del sitio de las obras
21. Acceso al sitio de las obras
22. Instrucciones, Inspecciones y Auditorías
23. Selección del Conciliador
24. Procedimientos para la solución de controversias

B. Control de Plazos

25. Programa
26. Prórroga de la Fecha Prevista de Terminación
27. Aceleración de las obras
28. Demoras ordenadas por el Gerente de Obras
29. Reuniones Administrativas
30. Advertencia Anticipada

C. Control de Calidad

31. Identificación de Defectos
32. Pruebas
33. Corrección de Defectos
34. Defectos no Corregidos

D. Control de Costos

35. Precio del Contrato
36. Modificaciones al Precio del Contrato
37. Variaciones
38. Proyecciones de Flujo de Efectivos
39. Certificados de Pago
40. Pagos
41. Eventos Compensables
42. Impuestos
43. Monedas

44. Ajustes de Precios
45. Retenciones
46. Liquidación por Daños y Perjuicios
47. Bonificaciones
48. Pago de Anticipo
49. Garantías
50. Trabajos por día
51. Costo de Reparaciones

E. Finalización del Contrato

52. Terminación de las obras
53. Recepción de las Obras
54. Liquidación Final
55. Manuales de Operación y de Mantenimiento
56. Rescisión del Contrato
57. Fraude y Corrupción
58. Pagos Posteriores a la Rescisión del Contrato
59. Derechos de Propiedad
60. Liberación de Cumplimiento
61. Suspensión del Préstamo o Crédito del Banco

Asimismo, forman parte del contrato los siguientes Anexos:

- A. Fraude y Corrupción
- B. Requisitos Ambientales, Sociales, de Salud y Seguridad (ASSS)
- C. El Plan de Gestión Ambiental y Social del Subproyecto (PGAS)

### 9.3.3 De los Trabajadores comunitarios

La relación con los trabajadores comunitarios se rige por el Convenio de Financiamiento suscrito con el PAR III. Dichos Convenios tienen los siguientes contenidos:

- Partes
- Objeto
- Obligaciones de la OCR/OPR protagonista
  - Aportes de los protagonistas
  - Cuenta bancaria
  - Contabilidad oficial
  - Rendición de cuentas

  - Adquisiciones y contrataciones
- Obligaciones del PAR III
  - Pagos
  - Revisión y descargos
  - Capacitación

    En temas organizativos y de funciones del Comité de Administración, del Comité de Monitoreo, en la administración de los recursos transferidos, en los procedimientos de adquisiciones y contrataciones, descargos y en la normativa que hace al PGL y a los contenidos de éste, haciendo énfasis en los aspectos que hacen a la salud y seguridad de los trabajadores comunitarios, de las empresas contratistas y el Mecanismo de Quejas y Reclamos.
- Periodo de implementación y conclusión
- Vencimiento del acuerdo
- Causales y procedimiento de resolución del convenio -por cualquiera de las partes
- Modificaciones
- Comunicaciones
- Fraude y corrupción
- Aceptación

Forman parte del convenio de financiamiento:

- Los términos de fraude y corrupción
- Las normas de ética y conducta
- Los términos del Mecanismo de Quejas y Reclamos

### 9.3.4 De los trabajadores del Proveedor primario

Los procedimientos para los proveedores primarios deberán incluir la prohibición explícita de emplear personas menores de 18 años, cualquier forma de trabajo forzado, así mismo, las condiciones de trabajo deberán ser consistentes con los lineamientos establecidos en las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial, y las normas mínimas de conducta para trabajadores de los contratistas, incluidas como anexo.

Las previsiones del PGL serán exigibles a los proveedores primarios de los contratistas, supervisores y subcontratistas con sus trabajadores.

# 10. Mecanismo de quejas y reclamos del PAR III

## 10.1 Procedimientos internos del PAR III

El EAS 2 “Trabajo y condiciones laborales” del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, tiene como objetivos:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.

- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, las niñas y niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS), y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del Proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

Bajo estos objetivos, el PAR III registrará y atenderá las quejas, reclamos y denuncias referidas a acciones de discriminación y/o explotación, abuso y acoso sexual. En este marco, de manera coordinada con las instancias administrativas, de asistencia técnica, comunicación y transparencia del Programa EMPODERAR desplegará una campaña comunicacional dirigida a los distintos tipos de trabajadores del PAR III, aplicando lenguaje inclusivo, dirigido a disminuir las brechas de desigualdad de género y prácticas discriminatorias.

Las quejas, reclamos y denuncias laborales serán tratadas confidencialmente, manteniendo la identidad y detalles, sólo accesibles a las personas responsables directas de la resolución o atención de la queja, reclamo o denuncia. Por otra parte, se recibirán quejas y denuncias anónimas, en cuyo caso se analizarán los puntos incluidos en el reclamo para identificar las áreas que requieran acciones específicas.

### 10.1.1 Medidas disciplinarias y su aplicación

El PAR III reconoce el derecho que tienen sus trabajadores para presentar reclamos o disconformidad, asimismo, garantiza su derecho a la defensa o contradicción planteada por el trabajador, cualquiera sea su jerarquía, con la finalidad de fomentar relaciones laborales sanas y justas.

El Régimen disciplinario aplicable en el PAR III, para los trabajadores directos se encuentra en el Capítulo V del Reglamento Interno de Personal (RIP) del Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras (Anexo No 5).

El siguiente gráfico presenta el mapeo de las faltas, sanciones y tipo de proceso a ser seguido a los Consultores de Línea del Programa EMPODERAR - PAR III.

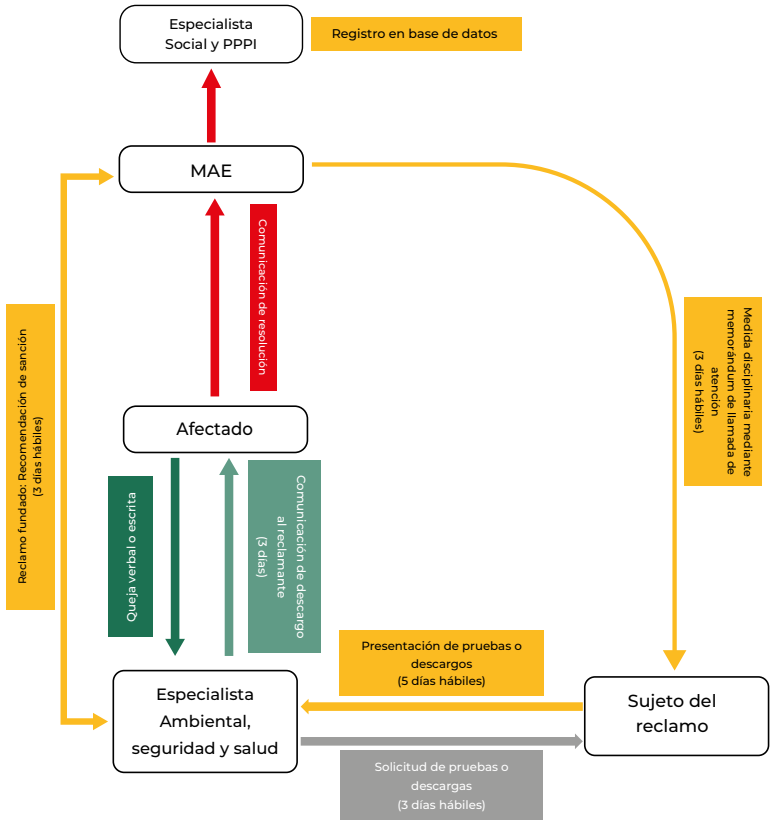
**Cuadro N° 6 – Cuadro de mando de faltas, sanciones y procesos aplicables a los Consultores de Línea del PAR III**

| Falta | Sanción | | | | Tipo de proceso | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Verbal | Escrita | Descuento por planilla | Retiro | Sin proceso sumario | Con proceso sumario |
| Leve | | | | | | |
| Grave | | | | | | |
| Gravísima | | | | | | |

### 10.1.2 Seguridad y salud en el trabajo

Cuando el trabajador se considere discriminado en razón de enfermedad o deficiencias de las condiciones laborales puede presentar queja o reclamo; el PAR III garantizará confidencialidad de la queja o reclamo.

**Figura N° 4 – Diagrama de flujo de reclamos en relación a la seguridad y salud en el trabajo**




En caso de darse reclamos en razón de enfermedad (verbal o escrita), quien es responsable de su atención es el *Especialista ambiental de, salud y seguridad*, quien requerirá al sujeto de reclamo la presentación de pruebas o descargos en un plazo máximo de 3 días hábiles, computables desde la recepción del reclamo.

El sujeto del reclamo tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar las pruebas o descargos al *Especialista ambiental de, salud y seguridad*.

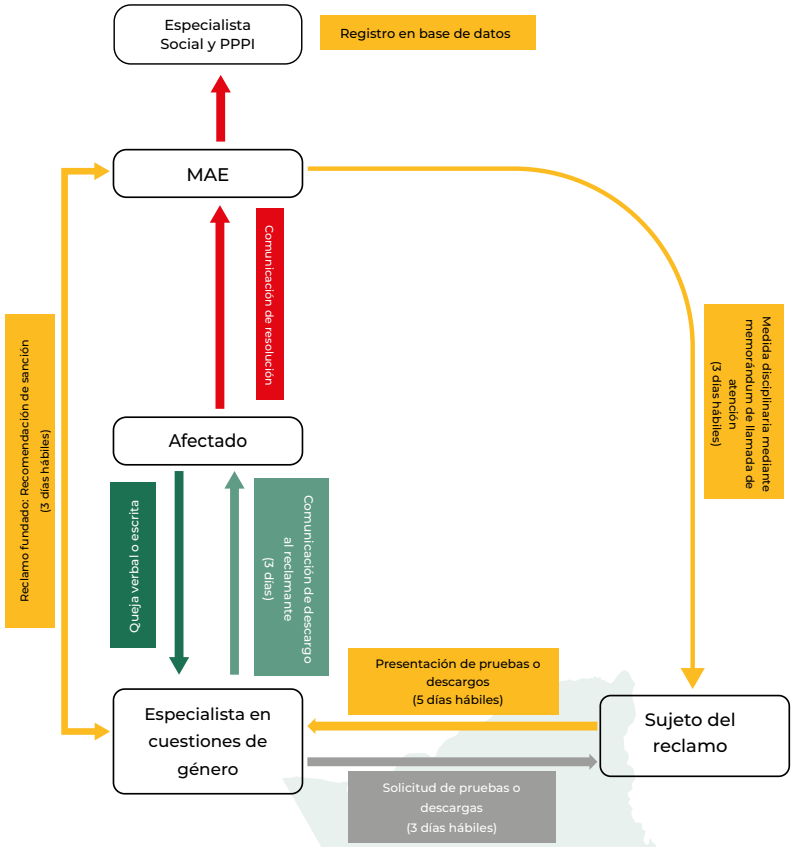
El *Especialista ambiental de, salud y seguridad* analizará las pruebas o descargos y hará conocer los descargos al reclamante. En caso de comprobarse reclamo fundado pondrá en conocimiento de la Máxima Autoridad Ejecutiva del Programa EMPODERAR-PAR III la situación -en un plazo de 3 días hábiles de recibidas las pruebas o descargos del sujeto de reclamo-, recomendando las medidas disciplinarias aplicables al caso.

Considerada la recomendación, la MAE podrá aceptar o rechazar la recomendación. En caso de aceptarla, tendrá 3 días hábiles para emitir la medida disciplinaria que el caso amerite e instruir las acciones de remediación que correspondan.

### 10.1.3 Racismo y discriminación

Cuando el trabajador se considere discriminado en razón de raza, condición económica u otra puede presentar queja; el PAR III garantizará confidencialidad del reclamo.

**Figura N° 5 – Diagrama de flujo de reclamos por racismo y discriminación**




En caso de darse reclamos en razón de racismo y toda forma de discriminación (verbal o escrita), quien es responsable de su atención es el *Profesional en género*, quien requerirá al sujeto de reclamo la presentación de pruebas o descargos en un plazo máximo de 3 días hábiles, computables desde la recepción del reclamo.

El sujeto del reclamo tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar las pruebas o descargos al *Profesional en género*.

El *Profesional en género* analizará las pruebas o descargos y hará conocer los descargos al reclamante. En caso de comprobarse reclamo fundado pondrá en conocimiento de la Máxima Autoridad Ejecutiva del Programa EMPODERAR - PAR III la situación -en un plazo de 3 días hábiles de recibidas las pruebas o descargos del sujeto de reclamo-, recomendando las medidas disciplinarias aplicables al caso.

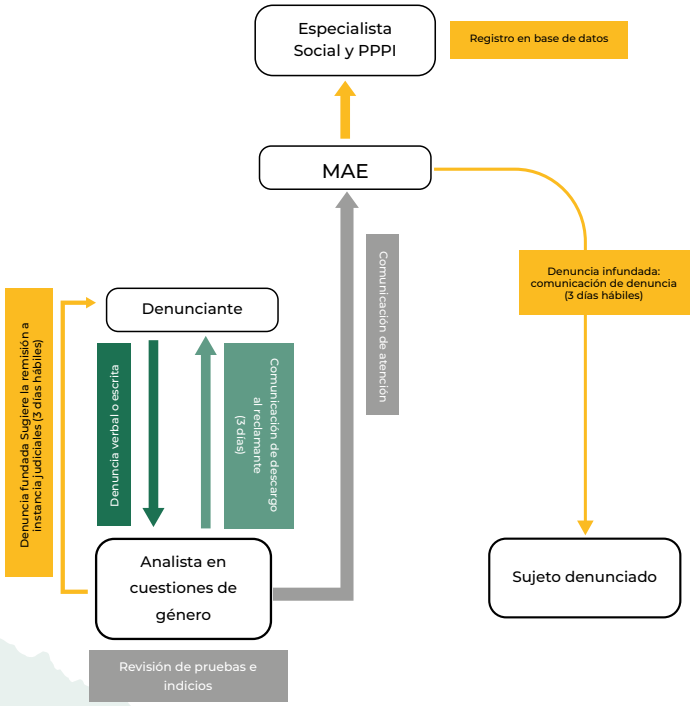
Considerada la recomendación, la MAE podrá aceptar o rechazar la recomendación. En caso de aceptarla, tendrá 3 días hábiles para emitir la medida disciplinaria que el caso amerite.

### 10.1.4 Acoso o violencia sexual

Cuando el(la) trabajador(a) considere sea víctima de acoso o violencia sexual por otro trabajador del Programa EMPODERAR - PAR III, independientemente de su posición, deberá poner denuncia, la cual será revisada (pruebas e indicios) en un plazo máximo de 3 días por el *Profesional en género*. En caso de encontrarse fundamentos, sugerirá al denunciante acudir a las instancias llamadas por Ley atender este tipo de delitos.

El *Profesional en género* comunicará a la MAE del Programa EMPODERAR - PAR III la atención brindada a la denuncia y éste la pasará a registro por el *Especialista Social y participación de las partes interesadas*. De no existir fundamentos, la MAE comunicará la denuncia efectuada al sujeto denunciado, para que este tome las acciones que juzgue convenientes.

**Figura N° 6 – Diagrama de flujo de denuncias por acoso o violencia sexual**




### 10.1.5 Impugnaciones

En caso de que los proponentes:

- Empresas reclutadoras de personal del PAR III
- Empresas evaluadoras del personal
- Entidades consultoras
- Evaluadores financieros
- Empresas contratistas
- Empresas supervisoras

- Supervisores de obra
- Asistencia técnica
- Auditorías
- Estudios técnicos
- Empresas contratadas para la elaboración de línea base, evaluaciones de medio término, de resultados e impactos del PAR III.

Consideren haber sido víctimas de discriminación para acceder a la contratación del Programa EMPODERAR - PAR III, corresponderá hacer denuncia a través del *Especialista en Adquisiciones* en un plazo máximo de 3 días.

Recibida la denuncia, el *Especialista en Adquisiciones* tendrá 2 días para instruir *al Analista* que corresponda la revisión del proceso. Dicho Analista contará en 3 días hábiles para emitir informe.

En caso de encontrarse fundamentos, el *Especialista en Adquisiciones* dará a conocer al denunciante el tratamiento aplicado, en caso de no haber hallado errores en el proceso. En caso de encontrarse deficiencias en el proceso, el *Especialista en Adquisiciones* informará a la MAE tal situación y recomendará proceder a una nueva publicación.

En cualquiera de los casos la MAE del Programa EMPODERAR - PAR III pasará a registro la denuncia por el *Especialista Social y Participación de las Partes Interesadas*.

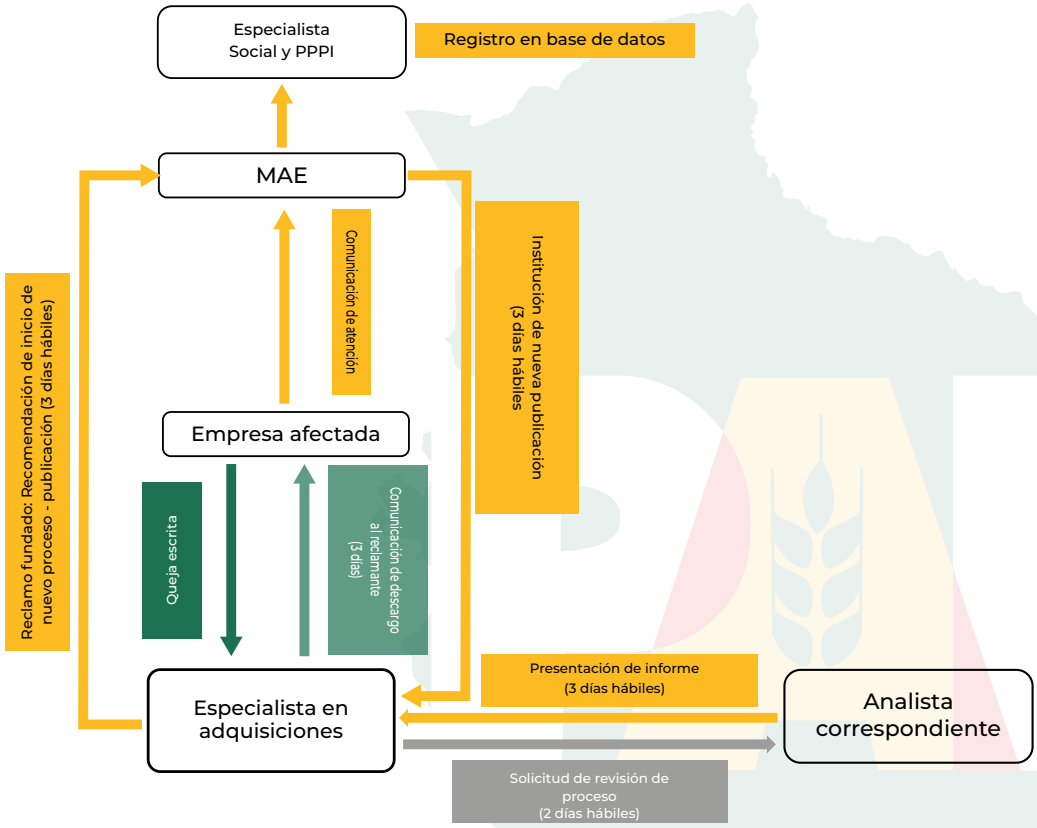



**Figura N° 7 – Diagrama de flujo de impugnaciones de empresas contratistas**