

[Indicar el nombre del año, por ejemplo:
"Año de la Universalización de la Salud"]



Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo

Unidad de Gestión y Coordinación del Programa de Modernización (UGCP)

**Programa de Modernización para el sector Agua Potable y Saneamiento
FPI**

Procedimientos de Gestión Laboral – PGL

Versión Final

Santo Domingo, República Dominicana

Enero de 2025

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	1
1.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PGL:	2
1.2	DESCRIPCIÓN DE PROGRAMA	2
1.3	OBJETIVO(S) DE DESARROLLO DEL PROGRAMA	3
1.4	COMPONENTE FINANCIAMIENTO DE PROGRAMA DE INVERSIÓN (FPI).....	3
1.5	ARREGLOS INSTITUCIONALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPONENTE IPF DEL PROGRAMA	5
2.	RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES Y DE LOS REQUISITOS DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2).....	5
2.1	TÉRMINOS Y CONDICIONES	6
2.2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
2.3	PROCESO DE NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES	12
3.	DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA	18
3.1	TIPOS DE TRABAJADORES	19
3.2	CANTIDAD DE TRABAJADORES	22
4.	EVALUACIÓN DE LOS POTENCIALES RIESGOS LABORALES	26
4.1	ANÁLISIS DE LOS POSIBLES RIESGOS.....	27
4.1.1	<i>RIESGOS SOCIALES</i>	27
4.1.2	<i>RIESGOS AMBIENTALES Y DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL</i>	32
5.	RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL	36
6.	CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA.....	37
7.	TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROGRAMA	39
8.	PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA	42
8.1	PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN LABORAL FASE DE RECLUTAMIENTO Y EVALUACIÓN.....	42
8.2	PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN – INTERNA O EXTERNA.....	43
8.3	DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL.....	43
8.4	PROCEDIMIENTO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	45
9.	MECANISMO DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA TRABAJADORES	45
9.1	CANALES PARA RECEPCIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO.....	46
9.2	PASOS DEL MECANISMO DE QUEJAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO.....	48
10.	MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	54
11.	ANEXOS	55
11.1	DEFINICIONES	55

11.2	ANÁLISIS DE BRECHAS ENTRE EL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 Y LA NORMATIVA LABORAL DOMINICANA	57
11.3	NORMAS DOMINICANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES	82
11.4	NORMAS DOMINICANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	85
11.5	DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA A FIRMARSE POR CADA TRABAJADOR	89
11.5.1	CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES	89
11.5.2	DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN Y COMPROMISO DEL TRABAJADOR DEL PROYECTO Y PERSONAL DEL CONTRATISTA, CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA	95
11.6	CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRA	96
11.7	LINEAMIENTOS PARA EL PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DEL CONTRATISTA	99

ABREVIATURAS Y SIGLAS

- AID	Área de Influencia Directa
- AII	Área de Influencia Indirecta
- A&S	Ambiental y Social
- APS	Agua Potable y Saneamiento
- ASOCAR	Asociación Comunitaria de Acueductos Rurales
- APS	Servicios de Agua Potable y Saneamiento
- AT	Asistencia Técnica
- BM	Banco Mundial
- CAS	Contrato Administrativo de Servicios
- CdC	Código de Conducta
- CLPI	Consentimiento libre, previo e informado
- COCODESI	Consejo Comunitario de Desarrollo de la Sierra
- CONADIS	Consejo Nacional de Discapacidad
- CORAA	Corporación de Acueductos y Alcantarillados
- CORAASAN	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Santiago
- CORAAVEGA	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de La Vega
- DGCP	Dirección General de Crédito Público
- DGDES	Dirección General de Desarrollo Económico y Social
- DGIP	Dirección General de Inversión Pública
- DIGECO	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
- DIGEPRES	Dirección General de Presupuesto
- DIPyD	Dirección Institucional de Planificación y desarrollo
- EAS	Estándar Ambiental y Social
- EIAS	Evaluación de Impacto Ambiental y Social
- ESAS	Evaluación de los Sistemas Ambientales y Sociales
- FPI	Financiamiento Programas de Inversión (siglas en inglés)
- GRH	Gestión Recurso Hídrico
- LGBTI+	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y más ¹
- IGAS	Instrumento de Gestión Ambiental y Social
- INAPA	Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados
- INDRHI	Instituto Nacional de Recursos Hídricos
- MQRSS	Mecanismos de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Solicitudes
- MAS	Marco Ambiental y Social
- MEPLYD	Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo
- MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
- MM	Ministerio de la Mujer
- MPA	Enfoque Programático Multifase (siglas en inglés)
- MSP	Ministerio de Salud Pública
- OIT	Organización Internacional del Trabajo
- OMS	Organización Mundial de la Salud
- ONGs	Organizaciones no Gubernamentales
- PCAS	Plan de Compromiso Ambiental y Social
- PGL	Plan de gestión Laboral
- PUCMM	Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra
- PporR	Programa por Resultados

¹ Las siglas LGBTI describen a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos precisa que esta terminología no es fija y evoluciona rápidamente, pues existen otras diversas formulaciones que incluyen a personas asexuales, travestis, entre otras (Opinión Consultiva N°24/17 del 24 de noviembre del 2017).

- PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
- PPPI	Plan de Participación de las Partes Interesadas
- QRSS	Quejas, Reclamos, Sugerencias y Solicitudes
- RIT	Reglamento Interno de Trabajo
- RISST	Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- SEA/SH	Explotación y abuso sexual/acoso sexual (por sus siglas en inglés)
- SOGI	Violencia relacionada con la orientación sexual y la identidad de género
- UASD	Universidad Autónoma de Santo Domingo
- UGCP-INDHRI	Unidad de Gestión y Coordinación del Programa en INDRHI
- UGCP-MEPYD	Unidad de Gestión y Coordinación del Programa
- UTESA	Universidad Tecnológica de Santiago
- YdN	Yaque del Norte

1. INTRODUCCIÓN

Los instrumentos del Proyecto para evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales que se han preparado, consultado y divulgado acorde a lo estipulado en sus Estándares Ambientales y Sociales (EAS), para el componente Financiamiento Programas de Inversión (FPI) durante la preparación del proyecto son: i) el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS); ii) el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI) con su Mecanismo de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Solicitudes (MQRSS); y iii) este Plan de Gestión Laboral (PGL) con su Mecanismo de Quejas para los Trabajadores (MQT). Estos instrumentos serán divulgados en la página web del MEPYD². El presente documento, Procedimientos de Gestión Laboral (PGL), ha sido elaborado en el marco del Programa **Modernización para el Sector Agua Potable y Saneamiento en La República Dominicana**, como parte del conjunto de instrumentos ambientales y sociales (A&S) para la implementación del Programa, basado en las guías para la aplicación de los estándares ambientales y sociales (EAS) del Banco Mundial. Este PGL fue preparado por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, en cumplimiento con los requerimientos del EAS 2 sobre Trabajo y Condiciones Laborales. Además, cumplirá con la normativa nacional en materia de condiciones laborales, salud y seguridad laboral, participación ciudadana aplicable al Programa y con lo establecido en torno a la transparencia y acceso a la información pública.

El énfasis del Programa es en la implementación de acciones a ejecutarse como un programa de resultados (PporR, por sus siglas en inglés), orientado a fortalecer la gestión de los recursos de agua potable y saneamiento en el país, el cual se rige por procedimientos y medidas ambientales y sociales reflejados en una Evaluación de Sistemas Ambientales y Sociales (ESAS), el cual es un documento separado. El Programa cuenta también con un componente de inversión (FPI, por sus siglas en inglés), orientado principalmente a financiar actividades de fortalecimiento institucional. El PGL aplica al FPI.

Los Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) están dirigidos a todos los trabajadores del componente de inversión del programa, entendiéndose tales como: a) personas empleadas o contratadas de manera directa para trabajar específicamente en el programa (trabajadores directos); b) personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados). El proyecto no prevé involucrar a trabajadores de proveedores primarios ni trabajadores comunitarios. Se ha establecido que tres (3) serán funcionarios públicos que han sido transferidos legalmente al programa y que continuaran sujetos a las condiciones de empleo propias del sector público (ver 3.1).

En este documento se describen aspectos concernientes al número de trabajadores del programa, características de los perfiles de los trabajadores contratados y consideraciones relacionadas con los estándares de regulaciones laborales, edad mínima para trabajar, y provisiones para la prevención del trabajo infantil y forzado, la prevención de la discriminación laboral, y la prevención del acoso y la violencia sexual. Se identifican también las principales necesidades de mano de obra y riesgos asociados con el programa, normas de conducta, y se determinan los recursos que hacen falta para abordar los problemas laborales, entre otros temas.

² Enlace a los documentos publicados: <https://mepyd.gob.do/transparencia/proyectos-y-programas/>

Finalmente, cabe destacar que este es un documento dinámico, que podrá ser revisado y actualizado durante toda la ejecución del Programa.

El objeto fundamental del PGL es facilitar la planificación y ejecución del programa en materia laboral, promoviendo relaciones justas, seguras, saludables y en concordancia con el marco legal de República Dominicana y las provisiones del EAS 2.

1.1 Objetivos específicos del PGL:

- Comunicar las políticas laborales como marco de referencia para el personal directo e indirecto que participará en el Programa.
- Proveer de una base conceptual que permita conocer los lineamientos a seguir para cada procedimiento laboral.
- Garantizar el cumplimiento de las normas para todos los trabajadores del Programa, generando las condiciones adecuadas de trabajo en cumplimiento de la normativa laboral de la República Dominicana y el EAS2.
- Promover la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluyendo de contratistas.
- Promover un trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del programa, especialmente los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños de conformidad con la EAS2 y de conformidad a las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del Programa, mecanismos accesibles para plantear inquietudes o reclamos que se deriven de las relaciones laborales.

1.2 Descripción de Programa

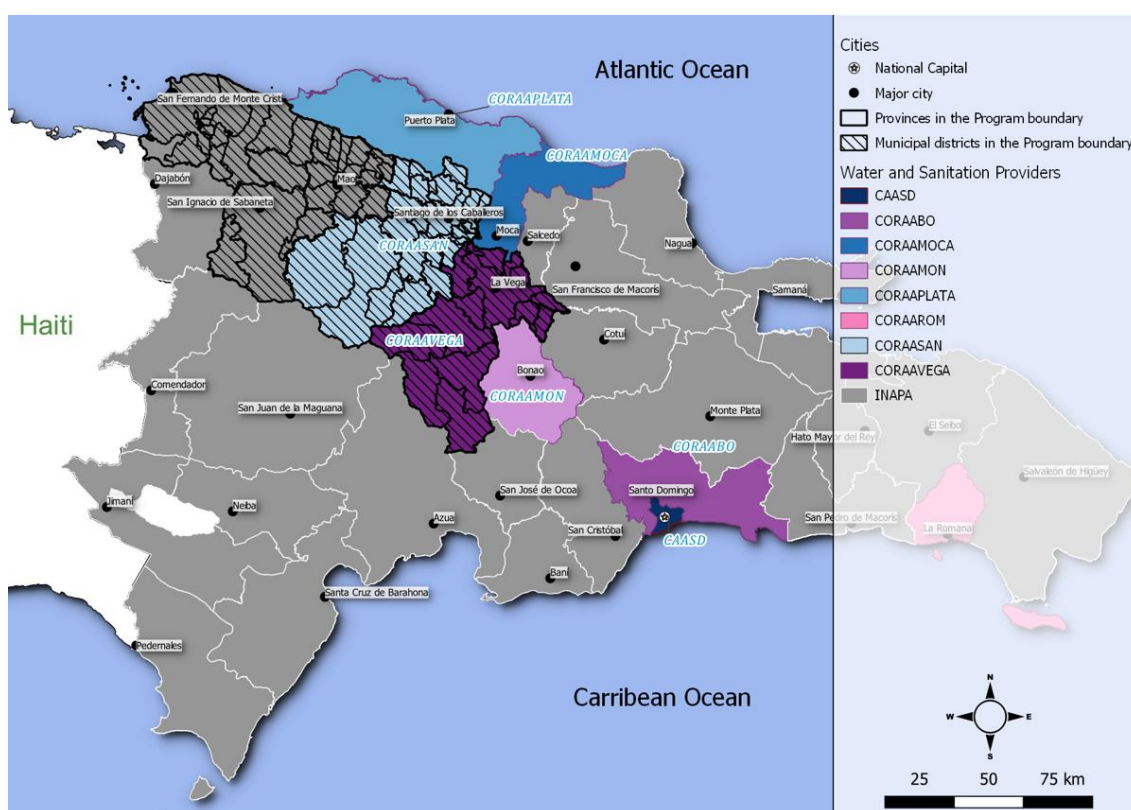
El Gobierno Dominicano ha identificado un Programa Nacional para la Mejora de la Gestión de los Recursos Hídricos y los Servicios de Agua Potable y Saneamiento, llamado "*Pacto por el Agua*" a un costo total de **USD 3,339 millones**, al año 2036 y Planes Nacionales Plurianuales para el Sector Público (PNPSP), para su implementación. El Banco Mundial apoyará al Gobierno Dominicano, en la implementación de su visión y planes de mediano y largo plazo, que incluye, reformas nacionales y subnacionales para la Gestión del Recurso Hídrico (GRH) y los Servicios de Agua Potable y Saneamiento (APS), y la implementación del Programa Nacional de Modernización de APS con un enfoque inicial en cuencas fluviales críticas, iniciando en la cuenca del río Yaque del Norte.

El Banco Mundial ha propuesto un Enfoque Programático Multifase (MPA por sus siglas en inglés) de 10 años por US\$500 millones, con la superposición de dos fases, en la que cada fase utilizará el instrumento del Programa para Resultados (PporR) con un componente de Financiamiento de Programas de Inversión (FPI) para financiar la asistencia técnica. La Fase I de este Programa Multifase, contempla una inversión de **USD \$225 millones**, mediante el PporR y **USD \$25 millones**, mediante el FPI. Este Programa estará a cargo de la **Unidad de Gestión y Coordinación del Programa (UGCP)** en el **Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPYD)**, quien realizará la coordinación del programa, asistencia técnica a los interesados, y el monitoreo y evaluación de los indicadores y resultados.

El Componente de asistencia técnica del FPI, se implementará en todo el país y apoyará el desarrollo del Programa Nacional de Modernización de APS en la Cuenca Yaque del Norte para fortalecer la rendición de cuentas, la transparencia, la prestación de servicios gestionados en forma segura, eficiencia y resiliencia. El Componente de asistencia técnica del FPI tendrá un papel fundamental para abordar los desafíos de Gestión del Recurso Hídrico (GRH) y los Servicios de Agua Potable y Saneamiento (APS) en el país.

A continuación, se presenta la ubicación del Programa:

Mapa 1.1 Provincias del Programa dentro de la Cuenca río Yaque del Norte



Fuente: Banco Mundial

1.3 Objetivo(s) de desarrollo del Programa

Los Objetivos de Desarrollo del Programa son: (i) *mejorar la capacidad de monitoreo y planificación operacional mejorado para instituciones seleccionadas*; y (ii) *aumentar el acceso a servicios de agua y saneamiento eficientes, resilientes y gestionados de manera segura en las áreas seleccionadas*.

1.4 Componente Financiamiento de Programa de Inversión (FPI)

El componente FPI del Programa, para el que aplica el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial, proporcionará asistencia técnica crítica para apoyar al gobierno con reformas de GRH y APS a nivel nacional, una agenda de aprendizaje y desarrollo de capacidades para la gestión

de recursos hídricos, gestión de servicios públicos de APS y la Unidad de Gestión y Coordinación del Programa; a través de la contratación de consultores, bienes y servicios que fortalezcan la UGCP, los prestadores de servicios de APS y al gobierno en la implementación de las reformas en la gestión de recursos hídricos. Puede ser necesario realizar algunas obras menores, por ejemplo, para instalar estaciones de medición hidrológico para mejorar la red hidrométrica.

El componente FPI busca coordinar, supervisar, monitorear el Programa; apoyar los prestadores con asistencia técnica para fortalecer sus capacidades; y fortalecer la gestión de recursos hídricos. Tiene tres subcomponentes:

Subcomponente 1. Supervisión, Coordinación, Monitoreo Y Evaluación PporR (MEPyD): (i) proporcionara apoyo financiero para la supervisión, coordinación, seguimiento y evaluación de la operación, (ii) la verificación de los indicadores vinculados a desembolsos/resultados vinculados a desembolsos (IVD/RVD); y (iii) la realización de auditorías financieras del Programa y del Proyecto.

Subcomponente 2. Desarrollo de capacidades en materia de Abastecimiento de Agua Y Saneamiento (MEPyD): (i) preparación de términos de referencia (TDR) para auditorías de agua y energía y planes de eficiencia energética; (ii) preparar términos de referencia para la digitalización de los catastros de usuarios y redes; (iii) reducción del agua no contabilizada en la cuenca del Yaque del Norte, que sufre estrés hídrico; (iv) planificación de proyectos de inversión y planificación de compras; (v) planificación para mejorar la resiliencia de la prestación de servicios a las inundaciones y sequías provocadas por el clima; (vi) formación sobre la mejora de la inclusión de género y la participación ciudadana (incluido el enfoque de pacto social y los métodos para incentivar las conexiones de alcantarillado de los hogares); (vii) desarrollo y adaptación de los estados financieros estándar que siguen las mejores prácticas; (viii) estudios de tarifas; y (ix) desarrollo de un módulo de gestión financiera para las empresas públicas, entre otros.

Subcomponente 3. Gestión de Recursos Hídricos (GRH) (MEPyD y INDRHI): (i) Desarrollar capacidades del personal de las entidades públicas con funciones de gestión del recurso hídrico, incluyendo en los temas de seguridad de presas, hidrología e hidrogeología, entre otros; (ii) Un piloto para desarrollar una metodología para formalizar los derechos de agua en una subcuenca de la cuenca de Yaque del Norte; (iii) Modernización del sistema nacional de información sobre el agua, incluyendo el mejoramiento del diseño de la red hidrométrica, etc.

La UGCP-MEPYD lidera la asistencia técnica (AT) relacionado al mejoramiento del marco legal e institucional para GRH. El INDRHI por otro lado, ejecutaría las actividades de AT que corresponden a su mandato, a través la UGP del proyecto de Agricultura Resiliente y Seguridad Hídrica. Estas incluyen:

(i) Capacitación en Gestión de Recursos Hídricos, el cual incluye equipamientos de oficina y capacitación para personal de las entidades públicas con funciones de gestión del recurso hídrico, en temas de seguridad de presas, formalización de derechos de agua, hidrología e hidrogeología, entre otros.

(ii) Metodología para la formalización de derechos de usos de agua, el cual incluye e.o. el diseño de metodología para regularizar y otorgar derechos basado en experiencia país

y buenas prácticas internacionales y un piloto de la metodología en una sub-cuenca en la cuenca de Yaque del Norte.

(iii) Sistema de información y red hidrométrica Yaque del Norte, el cual incluye e.o. una consultoría para mejorar el diseño del Sistema Nacional de Información de Agua, lo cual puede contemplar la rehabilitación y/o compra e instalación de estaciones hidrométricas y obras menores para asegurar el equipo.³

(iv) AT para Seguridad y Operación de Presas, el cual incluye un estudio para la operación conjunta de embalses y el desarrollo de reglas de seguridad de presas de embalses legalmente vinculantes.

1.5 Arreglos Institucionales para la implementación del Componente IPF del Programa

La responsabilidad para la implementación del componente FPI y sus aspectos A&S está a cargo de MEPyD, específicamente, la Unidad de Gestión y Coordinación del Programa de Modernización (UGCP-MEPYD).

La UGCP-MEPyD implementará subcomponentes 1, 2, y una parte del subcomponente 3 del FPI.

INDRHI implementará las actividades restantes del subcomponente 3 del FPI, y la gestión de los temas A&S, y reportará sobre dichas actividades a MEPyD. El monitoreo a la gestión de los aspectos A&S de dichas actividades estará a cargo de MEPyD.

2. RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES Y DE LOS REQUISITOS DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2)

El PGL ha sido elaborado de acuerdo con la normativa dominicana, acuerdos y pronunciamientos en materia laboral ratificados por el estado dominicano ante organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guías Generales Sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GGSMAS) del grupo Banco Mundial⁴ y el EAS2 del Banco Mundial, los cuales sirven como condiciones laborales mínimas para el desarrollo del Programa. En caso de que se encontrarán discrepancias entre la normativa nacional o discrepancia entre éstas últimas y el EAS 2, prevalecerán las normativas del BM, para los propósitos de implementación del Programa, lo cual también aplica para las guías generales y del sector agua y saneamiento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del BM. En el anexo 11.2, se incluye un **Análisis de brechas y medidas para salvaguardar diferencias entre la normativa nacional aplicable al Proyecto y el EAS2 del BM.**

Durante el análisis comparativo entre la normativa nacional aplicable y el EAS del Banco Mundial, se llegó a la conclusión de que no existen brechas significativas entre ambos marcos. Asimismo, en la legislación nacional los derechos laborales tienen rango “constitucional”, lo cual implica que tienen la más alta jerarquía en la estructura normativa del Estado dominicano.

³ Hay dos criterios de elegibilidad de financiamiento para las obras menores de estaciones hidrométricas: 1) hay un mecanismo para asegurar la operación y mantenimiento sostenible de las estaciones y 2) las obras no requieren reasentamiento.

⁴ Las guías se pueden encontrar en el siguiente enlace: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jgevF0a

2.1 Términos y Condiciones

El presente Programa contará con trabajadores contratados bajo las siguientes modalidades:

- Constitución de la Republica Dominicana
- Ley 16-92 del 29 de mayo de 1992, Código de Trabajo de la República Dominicana.
- Estándar Ambiental y Social (EAS) 2 sobre Trabajo y condiciones Laborales del grupo Banco Mundial.
- El Decreto Legislativo No. 258-93, del 1ero de octubre de 1993, que establece el reglamento de aplicación del código de Trabajo de la República Dominicana.
- Resoluciones del Ministerio del trabajo y otros instrumentos legales como decretos ejecutivos y acuerdos internacionales.
- Ley 41-08, de función pública.
- Ley 247-12 Ley orgánica de la administración pública.
- Ley 14-91, del servicio civil y carrera administrativa, derogada por la Ley 41-08
- Reglamento 251-15 reclutamiento y selección personal para carrera administrativa
- Ley 340-06, sobre compras y contrataciones de bienes y servicios, obras y concesiones.
- Ley 488-08, que establece un régimen regulatorio para el desarrollo y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES)
- Resolución 4926-58, del Código de Trabajo. Sobre trabajos forzados.

Tema	Normativa
Modalidad de Contrato	Código de Trabajo, Arto. 25. El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto, tiempo, o para una obra o servicio determinados. Cada uno de los tipos de contrato están descritos y delimitados en la Sección de Modalidades de Contrato, además de las disposiciones supletorias para regir las relaciones entre trabajadores y empleados. (Artos. 25 al 37).
Salario	Código de Trabajo, Arto. 193 y 194. El monto del salario es el que haya sido convenido en el contrato de trabajo. No puede ser, en ningún caso, inferior al tipo de salario mínimo legalmente establecido. Art. 194.- A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.
Salario de Navidad	Código de Trabajo. Arto. 219.- El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de Navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor.
Jornada de trabajo, descanso semanal y de los días feriados	El artículo 62 de la Constitución de la Republica Dominicana, inciso 7 establece que “La ley dispondrá, según lo requiera el interés general, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios mínimos y sus formas de pago, la participación de los nacionales en todo trabajo, la participación de las y los trabajadores en los beneficios de la empresa y, en general, todas las medidas mínimas que se consideren necesarias a favor de los trabajadores, incluyendo regulaciones especiales para el

Tema	Normativa
	<p>trabajo informal, a domicilio, y cualquier otra modalidad del trabajo humano. El Estado facilitara los medios a su alcance para que las y los trabajadores puedan adquirir los útiles e instrumentos indispensables a su labor.</p> <p>Código de Trabajo, Arto. 146 establece el derecho de que la jornada laboral se establezca en el contrato, pero no puede ser superior a ocho horas diarias ni cuarenta y cuatro semanales, salvo las excepciones establecidas por el mismo Código del Trabajo. El descanso semanal empieza al mediodía del sábado e incluye el domingo. Se pueden arreglar otros días de la semana en el contrato, pero deben respetarse como mínimo 36 horas. Los días declarados no laborables por la Constitución o las leyes, son de descanso remunerado para el trabajador, salvo que coincidan con el día de descanso semanal.</p>
Vacaciones	<p>Código de Trabajo, Arto. 177.- (Modificado por la Ley N° 97-97, de fecha 30 del mes de mayo del año 1997, G.O. 9955 del 31 de mayo de 1997). Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables con disfrute de salario.</p>
Protección de la Maternidad	<p>Código de Trabajo. Art. 231.- La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente. Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto. La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto. Art. 233.- La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido por el hecho del embarazo es nulo. Todo despido que se haga de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que ésta determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto. El empleador que despide a una trabajadora sin observar la formalidad prescrita precedentemente está obligado a pagar a dicha trabajadora, además de las prestaciones que le corresponden de acuerdo con este Código, una indemnización equivalente a cinco meses de salario ordinario. Art. 234.- Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo.</p>
Terminación del Contrato	<p>Código de Trabajo, Arto. 67. El contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes. Éste puede concluir por desahucio, por despido o por dimisión del trabajador.</p>
Cesantía	<p>Código de Trabajo, Arto. 80.- El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía, cuyo importe se fijará de acuerdo con lo establecido en la Sección de Terminación por Desahucio del Código del Trabajo.</p>
Trabajadores con discapacidades	<p>Código de Trabajo, Arto. 315. Se establece el derecho de los minusválidos, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente. El criterio que se seguirá para la calificación de los minusválidos será la capacidad de trabajo del interesado, cualquiera que sea el origen de la invalidez.</p> <p>El Reglamento de Aplicación a la Ley Orgánica sobre Discapacidad 5-13, establece que, en la Administración Pública, debe contratarse al menos 5% de personas con discapacidad, mientras en la empresa privada, el porcentaje es del 2.5%.</p>
Menores de edad	<p>Código de Trabajo, Arto. 244 y 245. Los menores de edad disfrutan de los mismos derechos y tienen los mismos deberes que los mayores, en lo que concierne a las leyes</p>

Tema	Normativa
	de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente Código. Art. 245.- Se prohíbe el trabajo de menores de catorce años. El proyecto no contratará a trabajadores menores de 18 años.
Trabajo Forzoso y Discriminación	<p>Convenio 105 CONVENIO RELATIVO A LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Artículo 1</p> <p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; c) como medida de disciplina en el trabajo; d) como castigo por haber participado en huelgas; e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

En el anexo 10.3 se encuentran las normas dominicanas e internacionales sobre las condiciones y los beneficios laborales de acuerdo con la modalidad de contratación.

2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

La Constitución de la República Dominicana establece en su Art. 8 que: “Se reconoce como finalidad esencial del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas. es decir, es necesario mantener un lugar que reúna las condiciones óptimas para el desarrollo efectivo del trabajador.

A la vez, el artículo 62, inciso 8, reconoce que:

“Es obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para la consecución de estos fines”.

Asimismo, el inciso 3 del mismo artículo establece que entre los “derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras están entre otros, la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal.”

Por otro lado, la República Dominicana cuenta con la Ley No. 87-01⁸ la cual crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social⁵. Esta ley define los derechos y obligaciones de los afiliados; El

⁵ Prevención de Riesgos Laborales. República Dominicana. Consultado en: <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/República-dominicana/>

libro IV, Seguro de Riesgos Laborales, define los derechos básicos de los trabajadores en caso de accidentes. El artículo 185 establece que el propósito del Seguro de Riesgos Laborales es “prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo”.

Asimismo, el artículo 186 indica que “Las empresas y entidades empleadoras estarán obligadas a poner en práctica las medidas básicas de prevención que establezca la Secretaría de Estado de Trabajo y/o el Comité de Seguridad e Higiene, quedando la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL)⁹ facultada para imponer las sanciones que establece la presente ley y sus normas complementarias.

Hasta el año 2006, la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su trabajo venía principalmente regida por el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, norma que fue promulgada el 30 de diciembre de 1966. Debido al desarrollo tecnológico experimentado en las últimas décadas en el país y a los cambios asociados en los procesos de trabajo, esta norma acabó quedando obsoleta. La consecuencia de ello fue que la mayoría de las empresas que implementaban programas de prevención en la República Dominicana utilizaban como referencias normativas internacionales, en especial la legislación estadounidense en materia de seguridad y salud laboral.

Estándar Ambiental y Social (EAS 2), Sobre Trabajo y Condiciones Laborales, El documento incluye los requisitos para implementar medidas de salud y seguridad ocupacional (SSO) basadas en las Guías Generales de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GMASS) y, según corresponda, en las GMASS específicas del sector aplicable. Estas medidas, estipuladas en el acuerdo legal del proyecto y en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS), requieren que los contratistas elaboren e implementen un plan de SSO como parte de los PGAS de los subproyectos, adaptándose a las particularidades de cada actividad. Además, los pliegos de licitación incorporarán el cumplimiento de estos requisitos, asegurando su implementación adecuada.

En el Anexo 11.2, titulado "Análisis de Brechas entre el EAS 2 y la Normativa Nacional Dominicana", se presenta un resumen de la normativa nacional aplicable al proyecto y una comparación con el EAS 2 del Banco Mundial. El análisis concluye que no hay brechas significativas entre ambos marcos. Sin embargo, si se detectaran discrepancias entre la normativa nacional o con el EAS 2, prevalecerán las disposiciones del Banco Mundial, incluidas las guías generales y sectoriales en materia de medio ambiente, salud y seguridad (MASS) aplicables al sector de agua y saneamiento.

Ley 397-19 Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, promulgada en 2019, crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL). Esta ley modifica la Ley 87-01 sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social y regula la administración y pago de las prestaciones del Seguro de Riesgos Laborales. Además, el IDOPPRIL se encarga de la contratación de servicios de salud para atender enfermedades y accidentes laborales, así como de promover la prevención y control de riesgos laborales. La

financiación de este instituto proviene de las cotizaciones del Seguro de Riesgos Laborales y otros recursos asignados del presupuesto estatal.

Entre sus objetivos está el administrar y gestionar el seguro de Riesgos Laborales, que cubre enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, promover la prevención y control de riesgos laborales con un enfoque de seguridad de trabajadores en sus respectivos entornos de trabajo y facilitar el acceso a servicios médicos relacionados con la cobertura de estos riesgos, contratando y gestionando servicios de salud especializados.

El Estado dominicano cuenta con el **Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2006, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo**, supone la principal instrumento jurídico del país por la que se regula la protección en el trabajo y se complementa con las resoluciones: **Resolución No. 04/2007**, del 30 de enero de 2007, y que establecen las Condiciones Generales y Particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo y la **Resolución 07-2007**, de 2007, sobre lo relativo al registro y certificación de los Proveedores de Servicios en Seguridad y Salud y que actualizan el reglamento antes mencionado: estableciendo los requisitos que deberán cumplir los profesionales de seguridad y salud ocupacional para poder desempeñar su profesión dentro del territorio nacional. Entre otros aspectos, regula los aspectos aplicables a:

- Condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Condiciones de seguridad para la utilización de las maquinarias y herramientas de trabajo.
- Riesgos físicos, químicos y biológicos en el lugar de trabajo.
- Señalización de seguridad en el lugar de trabajo.
- Equipos de Protección Individual en el lugar de trabajo.
- Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Requisitos del Programa de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.
- Criterios para la selección y colocación de trabajadores
- Primeros auxilios.
- Espacios confinados
- Obligaciones del empleador con relación a la Formación e Información de los Trabajadores.
- Registro de datos sobre accidentes de trabajo y todos los casos de danos que sobrevengan durante el trabajo en relación con este.
- Oficinas.
- Obras de construcción e ingeniería civil.

Ley no. 16-92, que aprueba el Código de Trabajo de la República Dominicana, constituye el principal marco normativo que regula los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores en el ámbito laboral. Aunque no incluye una sección específica dedicada a la seguridad y salud laboral, establece disposiciones relevantes para la protección de colectivos laborales específicos, como menores y mujeres embarazadas.

En el caso de las mujeres embarazadas, la ley dispone un descanso prenatal de 6 semanas y un descanso postnatal de 8 semanas, con la posibilidad de acumular ambos periodos según las necesidades de la trabajadora. Por su parte, a los padres se les concede un permiso de 15 días. Estas disposiciones respetan los mínimos establecidos en la Ley 16-92 y refuerzan la protección de la maternidad y promueven la equidad en el ámbito laboral, respetando los estándares internacionales y garantizando los derechos de las trabajadoras y sus familias.

El Convenio 167, relativo a seguridad y salud en la construcción, aprobado y promulgado en 1997, establece que se deben adoptar: a) las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores; b) deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse, donde sea necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo; y que c) deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma.

Asimismo, el Convenio 170 del Código de Trabajo, sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, define las medidas que deben ser tomadas en cuenta para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores que laboren con químicos.

Resolución no. 02-93, del Ministerio de Trabajo, define y clasifica los trabajos considerados como peligrosos e insalubres. Esta normativa se centra en proteger a los trabajadores que realizan actividades con riesgos elevados, estableciendo restricciones y medidas específicas para garantizar su seguridad y salud laboral. Restringe la participación de menores de edad, mujeres embarazadas y personas con condiciones de salud específicas en estos trabajos, requiere el uso de equipos de protección personal (EPP) y la implementación de protocolos de seguridad en los lugares de trabajo donde se realizan estas actividades, además establece que los empleadores son responsables de garantizar condiciones seguras y de cumplir con las normativas correspondientes.

A fin de garantizar la seguridad y salud en el trabajo **la UGCP-MEPYD** adoptará las mejores prácticas laborales y ocupacionales para el Programa, en conformidad con el Reglamento 522-06 sobre seguridad y salud en el trabajo, Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial y el EAS2 del Banco Mundial. En el anexo 11.4, se enlistan las normas dominicanas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente, el mundo se encuentra en una etapa posterior a la pandemia de COVID-19, ya que el virus ha dejado de representar una emergencia sanitaria mundial según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Sin embargo, en caso de que surja un brote de COVID-19 o cualquier otra situación sanitaria similar, se reimplementarán las medidas preventivas necesarias recomendadas por la OIT y la OMS, además de los protocolos sanitarios, flexibilización laboral y protección social, implementados por el estado previamente.

<p>Seguridad Social y Riesgos Laborales</p>	<p>El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 4. Derechos de los trabajadores. 4.1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. 4.2 Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las acciones preventivas. Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la acción preventiva, así como el acceso a la documentación correspondiente.</p> <p>Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece que el Régimen Contributivo lo componen las prestaciones siguientes: a) Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia; b) Seguro Familiar de Salud; c) Seguro de Riesgos Laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>El trabajador contribuye con el 5.91% de su salario.</p>
<p>Accidente de Trabajo</p>	<p>Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, Artículo 185 establece el Seguro de Riesgos Laborales el cual tiene por finalidad prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidente de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo.</p> <p>El empleador paga el 1% cuota fija más un porcentaje 0.10 -0.30, dependiendo el factor de riesgo de la empresa. Los trabajadores no aportan para el seguro de riesgos laborales.</p> <p>La UGCP, deberá reportar cualquier incidente o accidente que tenga algún impacto sobre en el proyecto financiado por el BM, tomando como base la Guía para el Prestatario Respuesta ante Incidentes Ambientales, Sociales y de Salud y Seguridad Ocupacional para Proyectos de Inversión Financiados por el Banco Mundial o Guía “ESIRT”. El informe debe reunir los hechos relevantes, llevar a cabo una investigación sobre las causas, y desarrollar e implementar acciones sobre para abordar las consecuencias del incidente/accidente, y para evitar su recurrencia. Todos los aspectos para reportar algún incidente o accidente se detallan en la sección 3.3, a continuación.</p>

2.3 Proceso de notificación e investigación de incidentes

2.3.1 Flujo del proceso de notificación e investigación de incidentes

Los informes por incidentes serán responsabilidad de la UGCP realizarlos, y se tomará como base la Guía para el Prestatario Respuesta ante Incidentes Ambientales, Sociales y de Salud y Seguridad Ocupacional para Proyectos de Inversión Financiados por el Banco Mundial o Guía “ESIRT” (por sus siglas en inglés).

La UGCP deberán reportar cualquier incidente o accidente que tenga algún impacto en el proyecto financiado por el Banco, reunir los hechos relevantes, llevar a cabo una investigación sobre las causas, y desarrollar e implementar acciones para abordar las consecuencias del incidente/accidente, y para evitar su recurrencia. El nivel y las técnicas de investigación serán las adecuadas al tipo de incidente y a la necesidad de comprender las causas del mismo¹. Es clave que la investigación determine si una actividad del proyecto² fue causante o contribuyó a

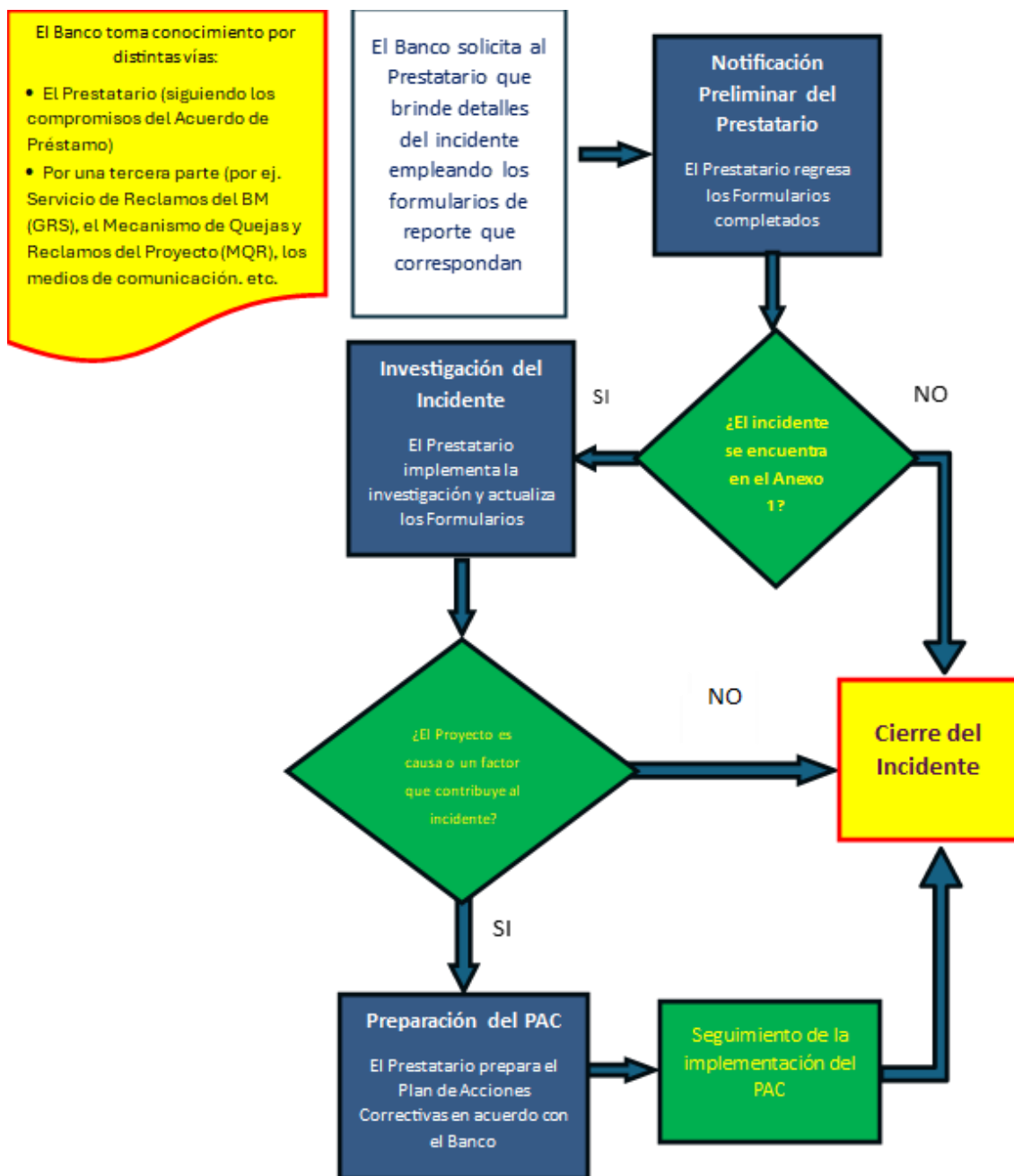
la ocurrencia del incidente. El Banco podrá asistir a la UGCP en la determinación del alcance de la investigación, como también asistirlo en el desarrollo e implementación del Plan de Acciones Correctivas para mitigar los efectos inmediatos y evitar futuras ocurrencias.

En el caso de ocurrencia de un incidente, la UGCP deberá:

1. Reportar / notificar cualquier incidente o accidente que tenga algún impacto en el Proyecto financiado por el BM.
2. Reunir los hechos relevantes y llevar a cabo una investigación sobre las causas; y
3. Desarrollar e implementar acciones para abordar las consecuencias del incidente/accidente, y para evitar su recurrencia.

El nivel y las técnicas de investigación serán las adecuadas al tipo de incidente y a la necesidad de comprender las causas del mismo. Es clave que la investigación del Prestatario determine si una actividad del Proyecto fue causante o contribuyó a la ocurrencia del incidente. El BM podrá asistir al Prestatario en la determinación del alcance de la investigación, como también asistirlo en el desarrollo e implementación del Plan de Acciones Correctivas para mitigar los efectos inmediatos y evitar futuras ocurrencias.

El diagrama de la Figura de abajo identifica las etapas del proceso.



3.3.2 Descripción de los componentes del proceso de notificación e investigación de incidentes

La UGCP activará para beneficio de las partes afectadas e interesadas un proceso para la notificación e investigación de incidentes y accidentes, se realizará siguiendo el procedimiento siguiente:

3.3.2.1 Notificación

En caso de incidentes, la UGCP informará al Banco Mundial a más tardar 24 horas después de tomar nota del incidente o accidente que tenga o pueda tener un efecto adverso significativo

sobre el medio ambiente, las comunidades afectadas, el público o los trabajadores, incluidos, sin carácter limitativo: explosiones, derrames y cualquier accidente laboral que provoque la muerte, lesiones graves o múltiples, contaminación o cualquier disturbio laboral violento o disputa entre el Prestatario o las fuerzas de seguridad (asignadas para proteger el Proyecto) y las comunidades locales, cualquier caso de explotación sexual y abuso, acoso sexual y violencia contra menores.

En dicha comunicación, la UGCP proporcionará detalles suficientes sobre el incidente o accidente y las medidas inmediatas tomadas para abordarlo, incluyendo información proporcionada por cualquier contratista y entidad supervisora, según corresponda. En caso de que el incidente o accidente tenga que ver con violencia o discriminación relacionada con la orientación sexual y la identidad de género, o con acoso, abuso, o explotación sexual, se utilizará el formato correspondiente.

3.3.2.2 Investigación

La UGCP se asegurará de que se realice una investigación adecuada. Con respecto a quejas relacionadas con abuso, acoso o explotación sexual, el MQR confirmará si se llevará a cabo una investigación de la mala conducta, después de considerar si será seguro investigar y si el proceso de investigación de la mala conducta del empleador (marco de responsabilidad y respuesta) es apropiado para llevar a cabo la investigación de manera centrada en el sobreviviente. El BM no solicitará ni recibirá un informe de investigación en estos casos. Ni el BM o la UGCP podrán investigar una denuncia de discriminación o violencia basada en Orientación Sexual e Identidad de Género a menos que la víctima haya dado su consentimiento, según se indica en la Parte A5 del formulario de incidentes para Orientación Sexual e Identidad de Género.

Para todos los demás tipos de incidentes, el BM aconsejará a la UGCP sobre la conveniencia de una investigación, de tal manera que la investigación pueda establecer las causas del incidente y proponer acciones correctivas que prevengan la recurrencia.

La UGCP debe comenzar y completar la investigación lo más rápido posible, para garantizar un recuento adecuado de los eventos y que las lecciones se puedan aprender con prontitud. La investigación puede ser llevada a cabo por un miembro debidamente calificado del contratista o del UGCP o de supervisión, y/o por un investigador independiente (por ejemplo, un consultor internacional o nacional versado en el tema) que haya sido específicamente comisionado por la UGCP. El BM puede apoyar identificando expertos adecuados o compartiendo un modelo de TdR. La UGCP actualizará los formularios correspondientes con base en la investigación.

3.3.2.3 Ejemplos de incidentes

A continuación, se enumeran los tipos de incidentes que deben informarse siguiendo el proceso de respuesta ante incidentes ambientales y sociales:

Víctima fatal: Muerte de una o más personas durante el año posterior a un accidente o incidente, incluso a causa de una enfermedad ocupacional (por ejemplo, por exposición a sustancias químicas o toxinas).

Lesiones que provocan pérdida de días de trabajo: Lesiones o enfermedades ocupacionales (por ejemplo, por exposición a sustancias químicas o toxinas) que ocasionan que un trabajador requiera tres o más días de licencia, o lesión o fuga de sustancias (por ejemplo, sustancias químicas o toxinas) por la cual un miembro de la comunidad requiere tratamiento médico.

Actos de violencia/protesta: Todo uso intencional de la fuerza física (sea real o amenaza) contra sí mismo, contra otra persona o contra un grupo o comunidad, que resulte o muy probablemente resulte en lesiones, muerte, daños psicológicos o privaciones para los trabajadores o beneficiarios del proyecto, o que afecte negativamente el funcionamiento seguro del emplazamiento de un proyecto.

Brotes de enfermedades: La aparición de una enfermedad en una cantidad de casos que supera lo normalmente esperable. Dicha enfermedad puede ser transmisible o de etiología desconocida.

Desplazamiento sin debido proceso: El desplazamiento permanente o temporal de los individuos, las familias o las comunidades de los hogares o las tierras que ocupan en contra de su voluntad y sin proporcionarles acceso a mecanismos adecuados de protección legal y de otro tipo, o de una manera que no cumple con el plan de reasentamiento aprobado.

Trabajo infantil: Se produce un incidente de trabajo infantil: i) cuando un niño menor de 14 años (o una edad superior para el empleo especificada en la legislación nacional) esté empleado o contratado en conexión con un proyecto, o ii) cuando un niño que supere la edad mínima especificada en i) y sea menor de 18 años esté empleado o contratado en conexión con un proyecto de una manera que probablemente le resulte peligrosa, interfiera con su educación o sea perjudicial para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Trabajo forzado: Un incidente de trabajo forzado ocurre cuando un trabajo o servicio no ha sido realizado voluntariamente por una persona, sino que le fue exigido bajo amenaza de uso de la fuerza o de sanción. Esto incluye cualquier tipo de trabajo involuntario u obligatorio, como el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso, la servidumbre o los acuerdos de contratación similares. Esto también abarca los incidentes en los que se emplea a víctimas del tráfico de personas en relación con un proyecto.

Impactos inesperados en los recursos patrimoniales: Impacto que se produce en un área de patrimonio cultural o de valor arqueológico legalmente protegida o internacionalmente reconocida, incluidos los sitios considerados patrimonio de la humanidad o las áreas protegidas a nivel nacional, y que no fue previsto en el diseño del proyecto ni en la evaluación ambiental o social.

Impactos inesperados en la biodiversidad: Impacto que se produce en un área de alto valor de biodiversidad legalmente protegida o reconocida internacionalmente, o en un hábitat crítico, o que afecta a una especie en peligro crítico de extinción o en peligro de extinción (según la Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza o los enfoques nacionales equivalentes), y que no fue previsto en el diseño del proyecto ni en la evaluación ambiental y social. Esto incluye la caza furtiva o el tráfico de especies en peligro crítico de extinción o en peligro de extinción.

Incidente de contaminación ambiental: Emisiones liberadas en la tierra, el agua o la atmósfera (por ejemplo, provenientes de sustancias químicas o toxinas) que exceden las normas correspondientes y que han persistido durante más de 24 horas o han causado daños al medio ambiente.

Falla de una presa: Una liberación repentina, rápida y descontrolada de agua o material embalsado debido al desborde o la ruptura de las estructuras de la presa.

Violencia relacionada con la orientación sexual y la identidad de género (SOGI): El uso o la amenaza de uso de fuerza física con que se hiere a una persona o se abusa de ella, o se daña o destruye un bien, y que esté motivada total o parcialmente por la orientación sexual real o percibida de la víctima, su identidad de género, su expresión de género o sus características sexuales.

Discriminación relacionada con la SOGI: La discriminación crea una distinción, exclusión o restricción cuyo propósito o efecto es impedir o evitar que una persona esté en igualdad de condiciones con otras en función de su orientación sexual real o percibida, su identidad de género, su expresión de género o sus características sexuales.

Explotación sexual: Todo tipo de abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, obtener ganancias monetarias, sociales o políticas de la explotación sexual de otra persona. En las operaciones/proyectos financiados por el Banco, la explotación sexual ocurre cuando el acceso o el beneficio a Bienes, Obras, Servicios de No-Consultoría o Servicios de Consultoría financiados por el Banco se utilizan para obtener una ganancia sexual.

Abuso sexual: Intrusión física real de índole sexual, o amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o bajo condiciones coercitivas o de desigualdad. En operaciones/proyectos financiados por el Banco, el abuso sexual ocurre cuando un trabajador relacionado con el proyecto (personal de un contratista, personal de un subcontratista, ingeniero/a supervisor/a) usa la fuerza o un poder desigual frente a un miembro de la comunidad o un/a colega para perpetrar o amenazar con perpetrar un acto sexual no deseado.

Acoso sexual: Cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda razonablemente esperarse o percibirse como ofensivo o humillante para otra persona, cuando tal conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. En operaciones/proyectos financiados por el Banco, el acoso sexual ocurre en el contexto de un subcontratista o contratista y se relaciona con empleados de la empresa que experimentan insinuaciones sexuales no deseadas y/o solicitudes de favores sexuales y/o actos de naturaleza sexual que son ofensivos y humillantes entre los/as empleados/as de la misma empresa.

Es responsabilidad del Prestatario elevar cualquier otro tipo de incidente durante la gestión de un proyecto, independientemente de que no se encuentren enumerados previamente en este Anexo 1, y que considere dignos de la atención del Banco: tales incidentes deberán reportarse en el marco del ESIRT utilizando la tipología “Otros” definida a continuación.

Otros: Cualquier otro incidente o accidente que pueda tener un efecto adverso significativo en el medio ambiente, las comunidades afectadas, el público o los trabajadores, independientemente de que se hayan producido daños en esa ocasión. Todo incumplimiento reiterado o incidentes menores recurrentes que sugieran fallas sistemáticas y que la UGCP del proyecto considere que requieren la atención de la Gerencia del Banco.

3. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA

A continuación, se describen los trabajadores necesarios para el programa, cantidad y tipo de contrataciones y el perfil de estas contrataciones. Además, se especifican las medidas a implementar para dar cumplimiento a los requisitos para el empleo y contratación de los trabajadores del proyecto.

Para la contratación del personal, el Programa se ajustará estrictamente a los procedimientos establecidos en la legislación nacional vigente, así como a los Estándares Ambientales y Sociales del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, específicamente el Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2); establecidos en el Manual de Operaciones del Programa.

Las funciones de todo el equipo de la Unidad de Gestión y Coordinación del Programa (UGCP, han sido definidas con base a los instrumentos y políticas establecidas, y posteriormente formalizadas a través de la elaboración de los Términos de Referencia (TdR) para cada puesto requerido. Los empleados contratados, así como aquellos vinculados mediante contratistas, subcontratistas y firmas consultoras, asumirán la responsabilidad de ejecutar las actividades previstas el marco de los componentes del Programa, asegurando el cumplimiento de sus objetivos y lineamientos operativos.

En los casos en que trabajadores de MEPyD o funcionarios públicos⁶ sean asignados al Programa, ya sea a tiempo completo o parcial, continuarán sujetos a los términos y condiciones establecidos en el acuerdo o arreglo de empleo del sector público, salvo que se realice una transferencia legal efectiva de su empleo hacia el proyecto, la cual deberá contar con la conformidad expresa del funcionario involucrado. El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) no será aplicable a estos funcionarios públicos, excepto en lo relacionado con la “protección de la fuerza de trabajo” (parra. 17-20) y los parra. 24 a 30 “salud y seguridad ocupacional”. En caso de que la transferencia se realizará de conformidad con todos los requisitos legales, estos funcionarios están sujetos a todos los requisitos del EAS2 (ver 3.1).

Como parte del compromiso del Programa con las buenas prácticas laborales, no se contratarán personas menores de 18 años en ninguna circunstancia.

La aplicación del EAS 2 está en función del tipo de relación laboral que se establezca entre el prestatario y los distintos titulares de los “trabajos” del Proyecto, donde el término “trabajo” se refiere a:

- a. Labor realizada por personas empleadas o contratadas de manera directa por el prestatario, en el presente caso el organismo executor (incluidos los organismos que propusieron el Proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajos directos);
- b. Labores que son realizadas por personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);
- c. Labores que son realizadas por personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del prestatario u organismo executor (trabajadores del proveedor primario);

⁶ Personas que desempeñan un cargo o función en la administración pública, ya sea en instituciones del gobierno central, locales o entidades descentralizadas y autónomas.

- d. Labores que son realizadas por personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (trabajadores comunitarios).

Respecto a la gestión de los trabajadores, el Artículo 62 de la Constitución de la República Dominicana, sobre el derecho al trabajo, garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo; prohíbe toda forma de trabajo forzado; reconoce los derechos sindicales, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal; y prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo. Estas medidas corresponden a los principios aplicables en el EAS2.

Estas medidas también deben dar paso al cumplimiento del “Código de Ética y Conducta” (CdC en anexo 11.5) de los trabajadores del Programa, contiene las normas de conducta y la forma de interrelacionarse; igualmente, la seguridad, la salud, los deberes y prohibiciones de cada uno, uso de los recursos del Proyecto, manejo de la información y medio ambiente. Además, de fundamentar los principios y valores inherentes a la colectividad.

Las normas del Código tendrán que cumplirse con obligatoriedad, sin distinción de la categoría del trabajador, independientemente del modelo de su contratación, sin perjuicio de lo establecido en las otras normas o disposiciones jurídicas que regulen el desempeño de sus funciones. El CdC será firmado por todos los trabajadores al firmar sus contratos, incluyendo trabajadores de contratistas.

3.1 Tipos de Trabajadores

1. Trabajadores directos:

En esta categoría se incluyen los servicios prestados por las personas a ser contratados por MEPYD para conformar la UGCP que coordinara y gestionara todos los aspectos técnicos, administrativos y fiduciarios, además de garantizar el cumplimiento de las políticas ambientales y sociales del BM, siendo responsable del monitoreo del avance de este. Se incluye también, el personal que actualmente labora en esta institución, y que será asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Programa. Se estima que el Programa contara con 12 trabajadores directos.

De ese total, se ha establecido que tres (3) serán funcionarios públicos que han sido transferidos legalmente al programa conforme a las disposiciones legales vigentes, asegurando la conformidad expresa de los trabajadores involucrados, por ello son sujetos a todas las disposiciones del EAS2.

La UGCP-MEPYD se asegurará del cumplimiento de los requerimientos del EAS 2 con relación a este tipo de trabajadores; entre los cuales se incluyen:

- a. Que reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de su contrato, incluyendo sus derechos laborales si los hay.
- b. Que reciban un pago de forma regular según las leyes nacionales y las condiciones en que se pacte en sus respectivos contratos.
- c. Que disfruten de períodos apropiados de descanso semanal, vacaciones anuales y licencias por enfermedad, maternidad y familia, cuando corresponda.

- d. Que se aplique el debido proceso en caso de notificación del cese del empleo y cálculos de pagos de cesantía, cuando corresponda.
- e. Que su contratación se base en principios de igualdad de oportunidades, trato justo y sin discriminaciones de ningún tipo y en ningún aspecto de su contratación y desempeño laboral.
- f. Que se brinde protección y asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados, migrantes, niños en edad de trabajar.
- g. Que se respete el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones de su elección y negociar en forma colectiva sus intereses, según lo permitido bajo la normativa nacional.
- h. Que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal en el Proyecto, la cual se establece en 18 años.¹²
- i. Que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o contratista individual bajo amenaza de fuerza o penalidad.
- j. Que establezca un mecanismo de atención a quejas y reclamos para todos los trabajadores empleados o contratados, para que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar y condiciones de trabajo.
- l. Que los trabajadores desempeñen sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo acceso a comedores, lugares de higiene y áreas disponibles para descansar de ser el caso.

Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, MEPYD aplicará las siguientes medidas, en su mayoría actualmente aplicadas como política institucional en apego al marco jurídico nacional que corresponde:

- a. La búsqueda, contratación y promoción de los Consultores de la UGCP se realizará sobre la capacidad de las personas para realizar el servicio, sin consideración de características personales no relacionadas con los requisitos del puesto, con la finalidad de practicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los posibles candidatos. Ello implicará la realización de procesos de concurso conforme a las políticas de contratación del BM, complementadas con lo establecido en la Ley de Contratación del Estado y demás leyes aplicables de la República Dominicana.
- b. Los trabajadores del tipo “contratados” serán contratados por MEPYD mediante procesos competitivos conforme a las políticas de adquisición del BM complementados con la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, de la República Dominicana¹⁴ y demás legislación aplicable.
- c. Mediante los términos de referencia y/o los contratos de trabajo, se brindará información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de contratación de los trabajadores o Consultores.
- d. Las condiciones de contratación incluirán una retribución mensual a los trabajadores, además de períodos de descanso, vacaciones y licencias apegadas a lo establecido en el Convenio 106, y Capítulo II del Código de Trabajo del país, en el caso que así corresponda.

- e. El cese de los trabajadores seguirá el procedimiento establecido en el Libro I, del Código de Trabajo.
- f. La aplicación de medidas de protección y asistencia a mujeres embarazadas conforme lo establece el Libro IV, Título I, del Código de Trabajo, y a personas discapacitadas mediante la adaptación física de su lugar de trabajo. En caso de otros individuos con casos específicos de vulnerabilidad, se procederá conforme a ley, y de no existir un marco legal se aplicarán las medidas que aseguren un trato justo y trabajo confortable del empleado. Se respetará el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones sindicales, conforme se establece en el Libro V, del Código de Trabajo.
- g. Se establecerá un mecanismo de atención de quejas, para todos los trabajadores del Proyecto, para que puedan plantear inquietudes sobre su lugar y condiciones de trabajo.
- h. Se dará cumplimiento a las medidas de SSO establecidas en el Código de Trabajo (Convenio 167, y 170), en la Ley No. 87-01, en el Decreto 522-06, y la Resolución No. 04/2007 las cuales cumplen con los requerimientos de las EAS 2 con relación a las actividades a ser desarrolladas por la UGCP.
- i. Tal y como ocurre actualmente, los trabajadores del Proyecto desempeñarán sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo acceso a comedor, lugares de higiene en condiciones apropiadas y áreas disponibles para descansar.

2. Trabajadores contratados:

Esta categoría abarca a los trabajadores contratados para prestar servicios específicos, relacionados con las funciones centrales del Programa, entendiéndose como “funciones centrales” las que constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad específica del Programa, sin la cual no puede continuar.

UGCP-MEPYD se asegurará de que los terceros que se empleen o contraten para la ejecución de las actividades del Programa, correspondan a firmas y empresas legítimamente constituidas y con un historial de desempeño que demuestre credibilidad y confiabilidad en los servicios que provee, cuyos procedimientos de gestión de sus recursos humanos se apeguen al marco jurídico nacional aplicable y que además cuente con suficiente flexibilidad para operar conforme a los requerimientos de la EAS 2; entre los cuales se incluyen los siguientes para los trabajadores que asignen al Proyecto:

- a. Deberán cumplirse todos los requerimientos correspondientes a los trabajadores contratados indicados anteriormente.
- b. Que, previo a la orden de inicio del contrato, se acredite que todo trabajador contratado cuente con la cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal en contra de accidentes, enfermedad laboral o muerte; así como, otro tipo de coberturas que garanticen la adecuada prestación de los servicios por parte del trabajador; se exigirá que los trabajadores en campo conozcan esas prebendas y se verificará que hagan uso de estos.

- c. Que firmen la Declaración de Aceptación del Código de Ética y Conducta que se incluye en el Anexo 11.5, específicamente en la sección 11.5.2.
- d. Que cumplen con el desarrollo e implementación de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO); lineamientos para el PSSO de contratistas en Anexo 11.7.

3.2 Cantidad de trabajadores

El Programa tiene previsto contratar doce (12) trabajadores de forma directa que formaran parte de la Unidad de Gestión y Coordinación del Programa (UGCP), estos son: (i) coordinador del Programa, (ii) especialista en planificación y presupuesto (iii) especialista de la gestión financiera, (iv) especialista en adquisiciones, (v) especialista ambiental, (vi) especialista social, (vii) especialista en evaluación y monitoreo, (viii) especialista junior en monitoreo y planificación, (ix) analista en adquisiciones, (x) contador, (xi) ejecutiva y (xii) secretaria administrativa.

En cuanto a la estructura organizativa de la UGCP en INDRHI para la implementación del componente IPF, conforme al Acuerdo Legal, el personal mínimo adicional, para poder avanzar con la ejecución del Proyecto, son necesario por lo menos los siguientes puestos: (i) un Coordinador; (ii) un Especialista en Capacitación; (iii) un Especialista en la Formalización de los Derechos de Uso de Agua; (iv) un Especialista en Sistemas de Información y Red Hidrométrica; (v) un Especialista en Seguridad de Presas; (vi) un Especialista en Planes de Cuenca; (vii) un Especialista senior de Gestión Finanzas; (viii) una Especialista Sr. de Adquisiciones y (ix) un contador.

Para el cumplimiento de estas funciones, tanto la **UGCP- INDRHI** como la **UGCP-MEPyD** pueden asignar empleados actuales a las diferentes unidades de coordinación, siempre y cuando dichos empleados cumplan con los Términos de Referencia establecidos para el puesto correspondiente. o, alternativamente, se podrán contratar consultores externos.

En caso de que el INDRHI o MEPyD designe a un empleado actual, dicha persona podrá ser contratada y remunerada con los recursos provenientes del préstamo, siempre que se cuente con la aprobación previa del Ministerio de Administración Pública (MAP).

También se prevé la contratación de consultores para la ejecución específica de actividades relacionadas con el componente FPI-INDRHI. Actualmente, se contempla la contratación de consultorías para: capacitaciones, formalización de derechos de agua, creación de un sistema de información hidrológico, seguridad de presas y manejo hidrológico de cuencas.

Tabla 3.1: indica los cargos, puestos y posiciones, los tipos y números de trabajadores que se prevé sean empleados o contratados en el Programa conforme a las actividades principales a ser llevadas a cabo.

No.	Contratante	Cargo, posición, puesto de trabajo	Funciones	Tipo de trabajador
12	MEPYD, para la conformación de la UGCP	Coordinador de la UGCP	<ul style="list-style-type: none"> ○ Encargado de la implementación técnica y estratégica del proyecto. ○ Dirigir el desarrollo del proyecto garantizando la eficaz implementación programática y financiera del proyecto. ○ Rendir cuentas del avance y resultados vinculados al proyecto. ○ Desarrollar y mantener un efectivo relacionamiento con los socios y el donante. <p>Dirigir y coordinar los equipos bajo su liderazgo garantizando la oportuna y eficaz implementación.</p>	Trabajadores Directos
		Especialista Financiera Gestión	Liderar los procesos de gestión financiera del Préstamo, alineados a las políticas, guías y procedimientos del organismo financiador y a las normas, y procedimientos de los órganos rectores de gestión financiera y del marco institucional vigente, que sean aplicables y que sean necesarias para el logro de los objetivos del Proyecto.	
		Especialista Adquisiciones de	<ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de apoyar y revisar todo lo relacionado con contrataciones de bienes y servicios de consultoría <p>Apoyar en el fortalecimiento de capacidades a las entidades involucradas en el Proyecto si así lo requirieran</p>	
		Especialista Monitoreo y Evaluación en	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dar seguimiento a la implementación de los planes del proyecto ○ Recabar información y hacer análisis sobre el desarrollo de este ○ Elaborar informes a enviar a las partes involucradas en la toma de decisiones ○ Dar seguimiento y realizar la medición del estado de los indicadores de cada período establecido. 	

No.	Contratante	Cargo, posición, puesto de trabajo	Funciones	Tipo de trabajador
		Especialista Ambiental	El Especialista Ambiental será responsable de la gestión ambiental y del cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del Programa, en cumplimiento de la legislación nacional, las acciones en el Plan de Acción del Programa y medidas de mitigación identificadas, de definir las medidas, acciones y medios a ser incluidos durante las fases de diseño, elaboración de los proyectos, construcción y operación de las infraestructuras, así como coordinar con la parte técnica y de ejecución de las obras, la implementación de acciones orientadas a la prevención, mitigación, corrección y/o compensación de los impactos negativos, particularmente los asociados a riesgos a la seguridad ocupacional, salud, biofísicos y socioeconómicos, procurando integrar medidas de mitigación o remediación adecuadas, que se deriven de la construcción y operación del Proyecto FPI. Trabajo en coordinación y de cerca con el Esp. social.	
		Especialista Social	Coordinar la implementación y el aseguramiento de la aplicación integral de los estándares sociales del Proyecto, como requisitos obligatorios, instrumentos de gestión social, procedimientos metodológicos, y procedimientos a seguir por la UGCP y los beneficiarios del Proyecto, que permitan una adecuada gestión sociocultural de las inversiones previstas. El especialista social gestionará también la implementación del PPPI y el mecanismo de quejas y reclamos del proyecto y el presente plan de gestión laboral. Trabaja en coordinación y de cerca con el Esp. ambiental.	
		Especialista Planificación Presupuesto	Garantizar la fluides y asignaciones presupuestarias para el programa. Será responsable de revisar los planes estratégicos institucionales (PEI), planes operativos anuales (POA) y presupuestos de los prestadores en conjunto con los técnicos de la UGCP para verificar la coherencia entre estos documentos claves.	
		Especialista Junior en Planificación y Monitoreo	Coadyuvar en la planificación enfocada al cumplimiento de los IVD. Conjuntamente brindará el apoyo para el desarrollo de la planificación estratégica, operativa, en el componente de IPF para garantizar el debido monitoreo de los avances a los fines de preparar el escenario para las verificaciones independientes de los logros a ser efectuada por la AVI. Además, garantizar la ejecución de los procesos de monitoreo del programa y seguimiento del proyecto, conforme a lo establecido en el manual de operaciones y en el protocolo de verificación.	

No.	Contratante	Cargo, posición, puesto de trabajo	Funciones	Tipo de trabajador
		Contador	Apoyar al Especialista Sr. de Gestión de Financiera y las áreas administrativas en sus funciones.	
		Analista en Adquisiciones	Apoyar al Especialista Sr. de Adquisiciones en sus funciones. Manejar y mantener actualizado el STEP. Coordinar junto a las áreas técnicas los envíos de documentos necesarios para completar los expedientes de adquisiciones.	
		Asistente Ejecutiva	Coordinar y dar soporte estratégico. Sus funciones incluyen manejar agendas y programar reuniones relacionadas con el avance del programa, gestionar correspondencia oficial y elaborar informes, presentaciones y otros documentos técnicos. Además, organiza y archiva información relevante, coordina viajes y eventos vinculados a la implementación del programa, y actúa como enlace entre directivos, personal técnico y entidades externas.	
		Secretaria Ejecutiva	Dar apoyo administrativo a las áreas para la implementación de las actividades establecidas para cada área.	
9	Firmas consultoras contratadas por UGCP MEPyD e INDHRI.	Consultorías para: capacitaciones, formalización de derechos de agua, creación de un sistema de información hidrológico, seguridad de presas y manejo hidrológico de cuencas., especialista en agua no contabilizada, eficiencia energética, infraestructura APS y operaciones APS	contratados para prestar servicios específicos, relacionados con las funciones centrales del Programa	Contratadas

Sin importar la naturaleza del servicio o el tipo de contrato mediante el cual se suministre, todas las condiciones de los distintos tipos de trabajos que se contraten para realizar actividades propias del Programa estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente en la República Dominicana y alineadas al EAS 2.

Todos los empleados involucrados en actividades del Programa estarán sujetos al cumplimiento de los EAS 2, y sus empleadores estarán contractualmente obligados en hacer cumplir las mismas. La UGCP será la encargada de verificar su cumplimiento, a través de un sistema de verificación compuesto de mecanismos de supervisión, vigilancia y aplicación de instrumentos, tales como encuestas, formularios, jornadas de capacitación, evaluaciones, que serán detallados al inicio de la implementación del Proyecto y el Mecanismo de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Solicitudes (MQRSS).

4. EVALUACIÓN DE LOS POTENCIALES RIESGOS LABORALES

Dadas las características del Programa, no se prevén riesgos graves asociados a su implementación. Sin embargo, algunas actividades podrían conllevar riesgos menores que deben ser gestionados adecuadamente. Por ello, la ejecución y operación de estas actividades deben cumplir estrictamente con la normativa ambiental y social vigente en el país, así como con los lineamientos establecidos en las Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del Banco Mundial⁷, incluyendo específicamente los requerimientos del estándar Ambiental y social 2 (EAS2), que establece los lineamientos para el diseño e implementación de las medidas de Salud y Seguridad en el trabajo, que permitan identificar los posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, la implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación; la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes, la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, y la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad. Con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y conforme a las mejores prácticas internacionales.

El objetivo de reglamentar la Seguridad y Salud en el Trabajo es prevenir accidentes y daños a la salud relacionados con la actividad laboral, ya sea como consecuencia directa del trabajo o surgidos durante su realización. Esto implica minimizar las causas de los riesgos inherentes al entorno laboral y promover condiciones seguras para los trabajadores. Según el Decreto 522-06, un accidente de trabajo es cualquier evento no deseado que provoca daños a las personas, afecta la propiedad o interrumpe el proceso productivo. Asimismo, reconoce las alteraciones de la salud vinculadas al trabajo, incluyendo enfermedades o lesiones derivadas de condiciones laborales. La norma define como enfermedad ocupacional aquella contraída por el trabajador debido a factores específicos de su oficio o actividad, realizados por cuenta ajena, y originada por condiciones propias del entorno laboral. El marco jurídico nacional en materia de riesgos laborales enfatiza la importancia de la acción preventiva como eje central para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Esta acción se entiende como cualquier medida destinada a

⁷ <https://documents1.worldbank.org/curated/es/862351490601664460/pdf/112110-SPANISH-General-Guidelines.pdf>

eliminar o evitar situaciones que puedan representar una amenaza para la salud de los trabajadores o de terceros. Su objetivo primordial es crear y mantener un entorno laboral sano, seguro y libre de riesgos, priorizando siempre la protección y el bienestar de las personas frente a posibles peligros asociados con las actividades laborales.

Para prevenir la ocurrencia de riesgos laborales, se implementarán las medidas contempladas en el reglamento de la Ley, garantizando el cumplimiento de las obligaciones generales de los empleadores establecidos en el Artículo 7. Para garantizar la prevención y atención de casos relacionados con riesgos laborales, el país cuenta con la Administradora de Riesgos Laborales/ Salud Segura. Esta institución de servicios se encarga de promover la prevención de accidentes laborales, así como de supervisar el cumplimiento y cobertura de Seguro de Riesgos Laborales, basándose en principios éticos, científicos, oportunos y de calidad.

Tanto la UGCP, como todos los contratistas tienen la obligación de implementar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional; los lineamientos para el PSSO de los contratistas se deben agregar a los PGAS para obras y se encuentran en Anexo 11.7 A los contratos con contratistas se agregarán además cláusulas específicas (ver Anexo 11.6)

En este contexto, y con el objetivo de implementar medidas efectivas de prevención y mitigación, La UGCP-MEPYD ha identificado los siguientes riesgos que podrían vulnerar los derechos de los trabajadores del Programa:

En la Tabla 4.1, se muestra una relación entre los posibles riesgos identificados y las medidas de mitigación identificadas para minimizar o eliminar el riesgo.

4.1 Análisis de los posibles riesgos

4.1.1 Riesgos Sociales

Se considerará como discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opiniones políticas o filosóficas, condición social o personal. En este sentido, el Programa prohíbe estrictamente cualquier acto que se ajuste a estos criterios, conforme a lo establecido en el Artículo 39 de la Constitución Política de la República Dominicana.

Para garantizar este compromiso, la especialista social designada como responsable del cumplimiento de las disposiciones del PGL tendrá la tarea de monitorear continuamente el entorno laboral para verificar que no ocurran actos discriminatorios.

El Programa asegurará que la relación entre las actividades desarrolladas y los contratos laborales se mantenga en conformidad con las disposiciones legales y contractuales aplicables. Para ello, la UGCP-MEPYD llevará a cabo visitas inopinadas con el propósito de verificar que se cumplan las condiciones laborales y beneficios establecidos según la modalidad de contratación correspondiente.

En caso de detectar algún caso de desnaturalización laboral, la UGCP-MEPYD tomará las medidas necesarias para garantizar el reconocimiento pleno de los derechos del trabajador afectado, actuando conforme a la normativa vigente y en defensa de los principios de justicia y equidad laboral.

El trabajo forzado se define como cualquier trabajo exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena, sin el consentimiento voluntario del trabajador. En este contexto, el Programa se

compromete a prohibir de manera estricta este tipo de prácticas, conforme a lo estipulado en el Artículo 40 (16) y Artículo 41 de la Constitución Política de la República Dominicana, la Resolución 4926-58 del Código de Trabajo, sobre Trabajo Forzado, y las directrices del EAS2 del Banco Mundial.

Cualquier acto de trabajo forzado será considerado inaceptable y será objeto de acciones correctivas inmediatas para asegurar que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando su integridad, dignidad y libertad.

En el marco del Programa, las personas a contratar deberán ser mayores de 18 años, debido a la naturaleza intelectual y la experiencia requerida para los puestos. Por lo tanto, el Programa no empleará a personas menores de 18 años ni permitirá ninguna forma de trabajo infantil. Esto incluye la prohibición de contratar a menores de 18 años para realizar trabajos que sean peligrosos para su salud, o que puedan afectar su desarrollo físico, mental, moral o social, de acuerdo con lo establecido en el EAS2 del Banco Mundial.

La especialista social verificará, de manera regular, que las personas contratadas por el Programa cumplan con la edad mínima legal para trabajar, asegurando el cumplimiento de esta política en todo momento.

El hostigamiento laboral se entiende como cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento hacia un trabajador, resultando en maltrato, humillación o amenaza de afectación de su situación laboral. Las posibles situaciones de hostigamiento laboral podrían ocurrir en las oficinas de la Unidad de Gestión y Coordinación del Programa (UGCP). Algunos ejemplos de estas conductas incluyen burlas, sobrenombres o la exclusión deliberada de reuniones de trabajo; la desconsideración de sus aportes y la asignación de tareas que estén por debajo de sus capacidades o principios éticos. Además, una modalidad común de hostigamiento laboral es exigir que el empleado trabaje más horas de las estipuladas y acordadas en su contrato. Los insultos y maltratos verbales, la falta de instrucciones claras y la posterior culpabilización por mala práctica, o cualquier acto que atente contra la dignidad del trabajador o vulnere sus derechos constitucionales, también constituyen formas de hostigamiento laboral.

En el marco del Programa se considera el acoso sexual como una falta grave y causal de despido, sin importar la jerarquía del puesto involucrado. Esta política estará claramente reflejada en el Código de Ética y Conducta de la UGCP-MEPYD. Además, el acoso sexual se considera un delito según lo estipulado en el artículo 333-2 del Código Penal Dominicano. Este tipo de comportamiento no será tolerado en ninguna circunstancia, y se tomarán las medidas pertinentes para investigar, prevenir y sancionar cualquier caso de acoso sexual que se presente, garantizando un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todos los trabajadores del Programa.

El Programa, no se tolerará ningún trato diferenciado basado en factores como género, orientación sexual, situación de discapacidad, u otros motivos discriminatorios. Para garantizar la igualdad de condiciones, el Programa verificará que las escalas salariales no estén basadas en ningún factor diferenciador como el género o cualquier otro criterio, tal como lo establece el artículo 62 de la Constitución Política Dominicana, que garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole, en las mismas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad.

No se tolerará ningún acto de violencia física o psicológica basado en la orientación sexual o identidad de género de una persona, especialmente aquellos que afecten negativamente su

bienestar emocional, físico, social o económico. Para promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso, el Programa fomentará el respeto entre sus trabajadoras y trabajadores, ofreciendo información y sensibilización sobre diversidad de género y conductas apropiadas en el lugar de trabajo.

Bajo posibles situaciones de violencia de género en las que incurran los trabajadores del programa como actos no consentidos de carácter sexual o bajo coacción, como la exposición a material pornográfico, tocamientos no deseados o amenazas relacionadas con la continuidad laboral para obtener favores amorosos o sexuales; serán sancionadas de acuerdo con lo que establece el Código Penal el cual cuenta con directrices estrictamente inadmisibles dentro del marco del Programa.

Aunque, debido a la naturaleza técnica y administrativa de las actividades, el riesgo de situaciones de violencia de género es considerado bajo, se tomarán medidas preventivas. Todos los trabajadores y consultores deberán firmar “la declaración de aceptación” del Código de Ética Conducta, comprometiéndose a mantener un comportamiento ético y respetuoso en todas sus interacciones laborales.

Bajo ningún concepto se tolerará trato diferenciado basado en factores como género, orientación sexual, situación de discapacidad u otros motivos que puedan generar desigualdad. En este sentido, se garantizará que las escalas salariales y las condiciones laborales sean equitativas y no respondan a criterios discriminatorios, en cumplimiento del artículo 62 de la Constitución Política Dominicana, que establece: “Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad”.

En el contexto específico del Programa, podrían presentarse riesgos de desigualdad de oportunidades, como situaciones en las que ciertos puestos sean destinados exclusivamente a hombres, restringiendo injustamente el acceso de las mujeres u otros grupos. Para mitigar estos riesgos, el Programa adoptará medidas proactivas, tales como la promoción de procesos de contratación inclusivos y transparentes, además de realizar revisiones periódicas de las políticas de selección y compensación salarial.

Debido a la naturaleza del Programa, se prevén posibles incumplimientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, especialmente durante los desplazamientos a las localidades donde se ejecutan las actividades. Estas situaciones pueden incluir la falta de observancia de las normas de tránsito o el uso incorrecto del cinturón de seguridad. Para mitigar estos riesgos, se adoptarán medidas específicas de concienciación y capacitación, así como la implementación de protocolos de supervisión y cumplimiento en los desplazamientos.

Considerando las características de las actividades del Programa, particularmente en su componente FPI, se llevó a cabo un análisis detallado de los riesgos laborales potenciales. Estos riesgos fueron agrupados en las siguientes categorías: 1) Riesgos físicos, 2) Riesgos psicológicos, 3) Riesgos de inseguridad y 4) Riesgos de exclusión, derivados de las tareas asociadas a cada una de las líneas de acción establecidas. Además, se han definido las medidas de mitigación correspondientes para cada tipo de riesgo identificado, alineadas con la tipología mencionada. Es importante destacar que el FPI del Programa no incluye actividades relacionadas con obras civiles ni con ninguna acción que pueda generar un impacto ambiental negativo en las zonas donde se llevarán a cabo las actividades.

Tabla 4.1, establece los principales riesgos potenciales de acuerdo con la actividad y las posibles medidas de mitigación para salvaguardar el riesgo. Estas medidas serán incluidas en los PGAS, en consonancia con las evaluaciones de riesgos y con las actividades contempladas.

Riesgo Laboral	Descripción de la actividad	Medidas de mitigación
Riesgo físico	<ul style="list-style-type: none"> Desplazamiento de los trabajadores de la UGCP-MEPYD Y UGCP-INDHRI a actividades relacionadas con el Programa en la Cuenca Yaque del norte 	<ul style="list-style-type: none"> Asegurarse de que se trata de transporte autorizado, en caso de ser transporte público. Chequeo previo de vehículo si se trata de vehículo privado.
	<ul style="list-style-type: none"> Uso de cinturones de seguridad y observación de las normas de tránsito Capacitación acerca del uso adecuado y necesario de protección física en lugares en construcción Uso de equipo de protección personal y la aplicación de procedimientos seguros por parte de los trabajadores. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de actividades durante tiempo prolongado usando determinado equipo de oficina (laptop, impresoras, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar las condiciones necesarias de logística para el desarrollo del trabajo encomendado. Establecimiento de horario de acuerdo con la ley nacional y BM
	<ul style="list-style-type: none"> Visitas a los potenciales beneficiarios en sitios de riesgo post desastres naturales 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar equipo y vestimenta adecuada Coordinar la visita con las autoridades competentes
Riesgo psicológico	<ul style="list-style-type: none"> En los viajes de trabajo, consumo de alimentos y agua no tratados con la higiene adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> Informarse de previo de los servicios alimenticios seguros que prestan en el lugar. En caso necesario, llevar sus propios alimentos y bebidas.
	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de actividad repetitiva por tiempo prolongado, demasiada carga de trabajo en un tiempo demasiado corto, provocando fatiga, irritabilidad, depresión, maltrato psicológico y exposición a violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar las condiciones ambientales y organizativas para crear un ambiente de colaboración y respeto. Informar acerca de los servicios de ayuda psicológica que puede brindarse en el marco del Proyecto. Informar y capacitar acerca del Mecanismo de Queja. Capacitación en equidad de género.
Riesgo por Inseguridad	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de trabajos en zonas de riesgo (comunidades con altos índice de delincuencia e inseguridad ciudadana), ejercicio de presión por demandas insatisfechas, de parte de los 	<ul style="list-style-type: none"> Recibir capacitación y adoptar las medidas de seguridad recomendadas Conocer y aplicar técnicas de resolución de conflictos.

Riesgo Laboral	Descripción de la actividad	Medidas de mitigación
	beneficiarios en reuniones grupales.	<ul style="list-style-type: none"> Brindar seguridad pública en las zonas de riesgo específicas en las que los trabajadores tengan que desempeñarse.
Riesgo de exclusión (discriminación e igualdad de oportunidades) y riesgo de Explotación y Abuso Sexual y Acoso Sexual	<ul style="list-style-type: none"> Discriminación laboral y en el entorno del trabajo por razones de género, racial, de capacidades diferentes, diversidad sexual u otras; y Explotación y Abuso Sexual y Acoso Sexual. Exclusión laboral de personas migrantes por su situación legal y de individuos con alguna discapacidad, bajo la percepción errónea de que su condición les impide desempeñar las funciones laborales de manera efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de medidas adecuadas de protección y asistencia sin discriminación para los trabajadores (mujeres y hombres) con igualdad de remuneración en salarios y beneficios, condiciones de trabajo y términos de empleo. Entrenamiento e implementación de un código de Ética. Cada trabajador conocerá el Mecanismo de queja para los trabajadores y el código de Ética. Establecer cupos por género para garantizar el acceso a mujeres y hombres. Facilitar el acceso a información y apoyo para regularizar la situación migratoria de los trabajadores. Desarrollar políticas internas que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades. Implementar ajustes en el entorno de trabajo que permitan la plena participación de las personas con discapacidad. Enfocar los procesos de selección en habilidades y capacidades, no en la condición legal o física.

Para asegurar la implementación de las medidas de mitigación, la UGCP-MEPYD, contempla la realización de las siguientes actividades, cuyos compromisos deben formar parte de los acuerdos contractuales para disminuir los riesgos en el proyecto:

1. Implementar la normativa de salud y seguridad ocupacional considerando lo establecido en la normativa nacional, el EAS 2 y el manual de operaciones del Proyecto.
2. Realizar el proceso de inducción del personal a trabajar en el proyecto e informar sobre sus obligaciones, derechos laborales, la existencia de mecanismos de quejas laborales (y los procedimientos para escalar quejas y reclamaciones no resueltas, y mecanismos alternos disponibles).
3. En cuanto a temas relacionados con discriminación se establecerán ampliamente estas consideraciones desde los Términos de Referencia y/o solicitudes de oferta los criterios de selección que eviten la exclusión de los grupos señalados.
4. Implementar procesos de capacitación y sensibilización para el respeto y aplicación de normas de seguridad, actividades que requieran esfuerzo físico, bioseguridad para evitar enfermedades contagiosas, prevención de la violencia de género, códigos de Ética u otras eventualidades que surjan de cualquier naturaleza.

5. Asegurar materiales informativos como las guías y volantes emitidos por las autoridades nacionales de salud, para las capacitaciones, equipos y materiales de protección para los empleados para evitar contagios en el desarrollo de sus actividades. Asimismo, el proyecto promoverá los procesos virtuales para la formación de capacidades, siempre que el contexto así lo permita.
6. Incluir criterios de contratación que garanticen la inclusión de grupos vulnerables, y la adopción de medidas para prevenir la discriminación y que estos sean transversales en los manuales operativos del Proyecto.
7. Implementar el Código de Ética Institucional del MINPRE, consistente con el código de Ética mencionado en acápite 4 arriba.

Tanto los riesgos asociados a las actividades del programa, así como las actividades a realizar para asegurar la implementación de las medidas de mitigación, serán de responsabilidad del Coordinador del Programa, con el apoyo de los especialistas Ambiental, Social y de Monitoreo.

Para la identificación de posibles riesgos y supervisar el cumplimiento de las medidas de mitigación, la UGCP llevará a cabo:

- Verificaciones periódicas e informar sobre la gestión del PGL.
- Seguimiento al plan de seguridad en caso de que se requiera.
- Identificar y gestionar activamente los riesgos laborales del proyecto.
- Monitorear el entendimiento y cumplimiento del PGL.
- Monitoreo para la prevención de la violencia de género desde cualquier aspecto tal como ha sido definida (abuso verbal, físico, psicológico, abuso sexual, acoso, discriminación), o cualquier otro acto definido en las leyes nacionales y las medidas tomadas a esos efectos.

4.1.2 Riesgos Ambientales y de salud y seguridad ocupacional

Para garantizar la observancia de las medidas para mitigar los riesgos ambientales y de salud y seguridad ocupacional, el especialista ambiental de la UGCP es el responsable de monitorear su cumplimiento y tendrá la tarea de monitorear continuamente el entorno laboral tanto de la UGCP como de contratistas.

La identificación de impactos ambientales y de salud y seguridad ocupacional de un proyecto es el proceso por el cual se describen las actividades y procesos a realizar; los aspectos ambientales significativos; los efectos asociados y su interrelación, previo a su evaluación.

Las actividades por considerar son aquellas con capacidad de incidir sobre el medio ambiente, la biodiversidad, la seguridad de los trabajadores, la salud y otros aspectos de la calidad de vida de los seres humanos (por ejemplo, movimientos de tierra).

Al observar estos conceptos, se evidencia que existe una relación causa – efecto entre los aspectos y los impactos ambientales y sociales, por lo que los proyectos, dependiendo de su naturaleza, pueden presentar gran número de ambos, por lo que al identificar aspectos e impactos es importante priorizar cuáles se considerarán para ser evaluados.

El objetivo de evaluar los impactos ambientales y de salud y seguridad ocupacional es valorar las consecuencias potenciales de la ejecución de las diferentes actividades de un proyecto sobre el entorno natural y socioeconómico; este análisis se utilizará para la toma de decisiones de

diseño, así como para incorporar las medidas adecuadas y oportunas, que permitan minimizar las posibles alteraciones generadas por la ejecución y puesta en operación del proyecto.

La evaluación consiste, a grandes rasgos, primero en identificar las actividades derivadas del desarrollo de un proyecto y en especial obras físicas, que son potencialmente generadoras de impactos, luego contrastarlas con las variables ambientales y de salud y seguridad ocupacional para definir atributos de esos impactos en su área de influencia, de modo que permitan estimar su nivel de afectación y comparar con diferentes alternativas, en los casos que apliquen. Para fines de la evaluación ambiental y social se definió un área de influencia directa con un radio de 500 m.

Durante la ejecución de sus actividades comunes y en especial durante la construcción de obras, el recurso humano estará potencialmente expuesto a accidentes y afectaciones potencialmente dañinas a la salud y seguridad física, asociados al efecto que tengan sobre los trabajadores factores como, la emisión de material particulado, la generación de ruido, la presencia de emisiones gaseosas y eventuales accidentes laborales en la utilización de maquinarias y equipos.

A continuación, se describen los riesgos y las medidas pertinentes dentro del marco de las regulaciones establecidas en las normas de legislación laboral/ocupacional y muy particularmente en lo relativo a salud y seguridad en el trabajo.

- **Ocurrencia de accidentes laborales**

Los riesgos potenciales de ocurrencia de accidentes que puedan sufrir los trabajadores son constantes durante las actividades de implementación de un proyecto y la fase de construcción de obras y un poco más ocasionales durante la etapa de operación, la prevención de éstos y su incidencia va a depender, en gran medida, de la aplicación de las normas de seguridad. En el caso de que ocurra un accidente, incidente o se presente una enfermedad laboral, estos deberán ser investigados y reportados. Una vez identificada la causa del accidente/incidente se deberán tomar medidas de mejora para evitar que la situación vuelva a suceder. Las investigaciones se deberán realizar en un plazo máximo de 24 horas y reportadas a la UGCP-INDHRI y al Ministerio de Trabajo. A su vez, se deberá reportar al Banco Mundial las investigaciones de incidentes que resulten en tiempo perdido o fatalidad en un plazo máximo de 48 horas (ver sección 2.3 que establece el procedimiento de notificación e investigación de incidentes -**ESIRT**). Algunos riesgos SSO son:

- Ruidos;
- Polvo, humo y gases;
- Sustancias químicas;
- Sustancias biológicas;
- Reacción del cuerpo al movimiento;
- Atropellamiento;
- Proyección de objeto;
- Caída de objeto;
- Impacto de objeto contra;
- Impacto de persona contra Caída de persona;
- Fricción por contacto;
- Quemadura;
- Voladura

- Radiación;
- Objeto calentado;
- Incendio;
- Sistema eléctrico energizado;
- Remoción del suelo;
- Afectación por residuos;
- Abastecimiento y lubricación de equipos, etc.

- **Afectación por partículas en suspensión**

La emisión de polvo se asocia, en primera instancia, a afecciones de tipo alérgico, gripes, enfermedades respiratorias que pueda sufrir la población laboral. Por lo tanto, se deberá implementar una serie de medidas de prevención, tales como:

- Uso obligatorio de protectores individuales, que consistirán en equipos de protección respiratoria, los cuales protegen contra exposiciones a polvos molestos y emanaciones de gases irritantes.
- Empleo de mecanismos de aspiración de polvo en espacios cerrados.
- Humidificación de los materiales mediante el empleo de herramientas provistas de inyección de agua, riego de los materiales y/o utilización de sales higroscópicas, que mantienen un cierto grado de humedad e impiden la puesta en suspensión del polvo.

- **Afectación por ruido**

Para el control de los niveles de ruido se recomienda:

- Las unidades de equipos y maquinarias deben estar provistas de sistemas de mitigación de ruido (sistemas de silenciadores, control de escapes etc.).
- Establecer un procedimiento de mantenimiento preventivo de las unidades, equipos y maquinarias.
- Adiestrar al personal en el reconocimiento del riesgo de ruido.
- Suministro y obligación de uso de protectores auditivos personales.
- Establecer horarios de trabajo en horarios diurnos.

- **Afectación a las comunidades aledañas**

Adicional a los trabajadores, algunas actividades podrán poner en riesgo la seguridad y salud de las comunidades. Por lo que se deberán tomar medidas para evitar o minimizar la posible exposición de la comunidad a riesgos que incluirán:

- Peligros ambientales: Peligros que abarcan riesgos para la salud asociados a las emisiones de material particulado, contaminación de fuentes de agua y ruido.
- Enfermedades infecciosas: Transmisión de enfermedades contagiosas, principalmente de la fuerza laboral a la comunidad.
- Riesgos de violencia de género.
- Accidentes y lesiones: Riesgos asociados al tráfico vehicular, almacenamiento y manejo de carga, usos de sustancias peligrosas, condiciones fortuitas producidas durante alguna actividad que puedan tener efecto negativos temporales o permanentes.

- Emergencias: Riesgos por eventos no deseados que podrán incluir riesgos de desastres por eventos naturales y situaciones adversas producidas por alguna actividad.
- **Medidas de mitigación**
 - Proveer de Equipos de Protección Individual (casco, lentes, protectores auriculares, máscara respiratoria, sistema de respiración por aire comprimido, protector facial, máscara para soldador, cinturón de seguridad, guante, protector de brazos, protector de piernas, vestimenta y botas, entre otros.
 - Proveer de Equipos de Protección Colectiva (extintores, pasillos, escaleras y redes de protección).
 - Servicios: Servicios de acompañamiento direccionado ambiental y exámenes médicos de laboratorio.
 - Se debe asegurar la inclusión de los siguientes elementos en los procedimientos de entrenamiento (todos los entrenamientos deberán tener registro):
 - Conocimiento de la política de salud, seguridad en el trabajo y medio ambiente, procedimiento y requisitos del PGL y PGAS (si aplica) y de los papeles y responsabilidades específicas de cada integrante.
 - Enfoque de prevención en el procedimiento de entrenamiento en SSTMA asegurando la capacitación para las funciones antes del inicio de las actividades. Toda persona contratada pasa por un proceso de integración en el cual recibe informaciones introductorias sobre la obra y sobre el SSTMA. Empresas que prestan servicios participan del proceso de integración (entrenamiento inicial) para asegurar el entendimiento de las responsabilidades comunes a los asuntos de SSTMA y a los compromisos en los PGAS de obras.
 - Aplicar la práctica de la Charla Diaria de Seguridad – CDS, en las áreas de trabajo, debe enfatizar tanto el aspecto como la actualización frente a las nuevas etapas de las actividades.
 - Enfoque de liderazgo y compromiso para las funciones de gerencia y comando de los integrantes, como trabajadores directos, contratados permanentes y temporarios o de subcontratados.
 - Realice la comprensión de los aspectos/peligros y de los riesgos/impactos de las operaciones, condiciones del medio y de las situaciones por las cuales son responsables.
 - Conocimiento de las competencias necesarias y de los procedimientos para asegurar atención a las medidas de control de riesgos e impactos potenciales.
 - Papeles y responsabilidades de directores y gerentes para asegurar la práctica del SSTMA, teniendo por objetivo el control de riesgos/impactos, de enfermedades en el ambiente de trabajo, lesiones y otras pérdidas para los integrantes y para el medio ambiente.
 - Inclusión de contratados permanentes y temporarios en los procedimientos de entrenamiento, de acuerdo con el nivel de riesgos/impactos al que puedan estar expuestos o que puedan causar.

5. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL

Todas las obligaciones laborales asumidas por UGCP-MEPYD serán transmitidas, mediante cláusulas contractuales específicas, asegurando así el cumplimiento del Plan de Gestión Laboral. No obstante, la UGCP-MEPYD asumirá la responsabilidad de supervisar y verificar que estas disposiciones sean implementadas correctamente, mediante un control estricto para garantizar el respeto y los derechos laborales, además del cumplimiento de las normas establecidas. su cumplimiento recaerá en UGCP-MEPYD.

Respecto al Programa, las instituciones involucradas asumirán las siguientes responsabilidades:

- MEPLYD será responsable, ante el Banco Mundial, de la elaboración e implementación del presente Plan de Gestión Laboral (PGL) en lo que respecta a los trabajadores directos del Programa, específicamente aquellos que forman parte de la Unidad de Gestión y Coordinación del Programa.
- El especialista social de la UGCP-MEPYD será responsable de garantizar que la implementación del Procedimiento de Gestión laboral cumpla con lo establecido en los lineamientos del estándar 2 del Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial.

Tabla 5 Descripción y responsabilidades específicas

No.	Instituciones involucradas	Funciones clave dentro del Programa	Áreas responsable
1	UGCP-MEPYD	Responsable de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente, las medidas de mitigación de riesgos sociales y al Procedimiento de Gestión Laboral (PGL).	Especialista Social
		Responsable de dar cumplimiento a la normativa ambiental y SSO vigente y las medidas de mitigación en el Procedimiento de Gestión Laboral (PGL).	Especialista Ambiental
		Responsable de la contratación y administración de trabajadores del Programa.	Especialista de adquisiciones y Dirección de Recursos Humanos del MEPLYD
		Responsable de la seguridad y salud en el trabajo.	Especialista Ambiental y Comisión Mixta SST
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	Especialista Social en coordinación con Esp. Ambiental
		Difundir el PGL entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	Especialistas Social y Ambiental

No.	Instituciones involucradas	Funciones clave dentro del Programa	Áreas responsable
2	Contratistas	Hacer firmar y capacitar a trabajadores directos y contratados en el CdC	Esp. Adquisiciones y Esp. Social de la UGCP
		Incluir Clausulas PGL en contratos	Esp. Adquisiciones de la UGCP
		Responsable de dar cumplimiento a la normativa laboral, ambiental y SSO vigente y al Procedimiento de Gestión Laboral (PGL).	Contratistas
		Responsable de la Supervisión del cumplimiento del PGL por parte de contratistas	Especialistas Ambiental y Social
		Hacer cumplir las medidas de la seguridad y salud en el trabajo en los PGAS.	B y SSO y contratistas
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	Especialista social (con apoyo del Esp. ambiental) y contratistas
		Difundir el PGL entre sus trabajadores y subcontratistas y realizar las capacitaciones.	Contratistas
		Hacer firmar y capacitar a trabajadores en el CdC	Contratistas

6. CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA

El Código de Conducta de los trabajadores del Proyecto, contiene las normas de conducta y la forma de interrelacionarse; igualmente, la seguridad, la salud, los deberes y prohibiciones de cada persona, uso de los recursos del Proyecto, manejo de la información y medio ambiente. Además, de fundamentar los principios y valores inherentes a la colectividad. Este Código está basado en las disposiciones establecidas en la Constitución de la República Dominicana, los tratados internacionales y las Leyes, el gobierno dominicano ha desarrollado una ardua lucha a favor de la ética, la integridad y la institucionalidad, la transparencia y la efectividad de los organismos públicos.

Las normas del Código tendrán que cumplirse con obligatoriedad, sin distinción de la categoría del trabajador, independientemente del modelo de su contratación, sin perjuicio de lo establecido en las otras normas o disposiciones jurídicas que regulen el desempeño de sus funciones.

Este código servirá como referencia fundamental para la elaboración, adaptación e implementación de los Códigos de Ética que **deberán integrarse en los Planes de Gestión**

Ambiental y Social (PGAS), así como en los documentos de licitación para obras y servicios, y en los contratos, garantizando la alineación con principios de responsabilidad, transparencia y respeto a los derechos laborales y ambientales. En el anexo 11.5, se incluye el “Código de Ética y conducta de los trabajadores” que se aplicará a los trabajadores, contratistas y subcontratistas del proyecto y que establece un marco de referencia para el Código de Ética que los contratistas y subcontratistas deberán aplicar a sus trabajadores.

MEPyD/INDRHI requieren de sus trabajadores, contratistas, subcontratistas y consultores, que como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética (Ley No. 120-01) del 2001⁸; por lo cual deben realizar sus labores con honradez, cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad; poniendo en práctica las normas éticas más estrictas a fin de mantener la certidumbre y la confianza de la población a la que rinden servicio. Para ello, se les requiere tomar el tiempo para leer y comprender el Código de Ética referido y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

Para este Programa se ha elaborado un Código de Conducta, específico que cada trabajador deberá firmar y recibir una breve inducción al respecto (ver Anexo 11.5).

Compromiso

Desde su ingreso como trabajador del Proyecto, sin distinción de su categoría, debe tomar conocimiento y adoptar la obligación de cumplir el CdC del Programa.

- Se deberá hacer entrega de un ejemplar del CdC a cada trabajador al momento de su ingreso. De igual forma debe informársele siempre que sea preciso de cualquier modificación al mismo, para que este conozca y asuma el compromiso de su debido cumplimiento.
- Este Código debe ser socializado mediante reuniones colectivas, para que los trabajadores tengan la oportunidad de expresar sus inquietudes y que estas sean abordadas de la mejor forma posible.
- El superior jerárquico debe contribuir con el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código.

Declaración de aceptación y compromiso del servidor público

Todo trabajador, antes de tomar posesión del cargo para el que ha sido contratado, sin distinción de su categoría, tiene la obligación de leer, adoptar y cumplir el presente Código.

Deberá tomar una declaración de aceptación y compromiso de las disposiciones establecidas en este Código.

De ser considerado necesario, periódicamente, los trabajadores deberán firmar una declaración en la que ratifican que conocen, entienden y cumplen con las disposiciones contenidas en este

⁸ DGII. Código de Ética del Servidor Público.

<https://dgii.gov.do/legislacion/leyesTributarias/Documents/Otras%20Leyes%20de%20Inter%C3%A9s/120-01.pdf>

Código; con dicha firma se enfatiza el carácter personal de las responsabilidades que exige el código y alienta su cumplimiento.

Puesto que el Código de Conducta CdC también aplica a contratistas y sus trabajadores, se incorporará como anexo en los PGAS para las actividades que lo requieren. Esto garantizará que todas las partes involucradas en el proyecto conozcan y cumplan con las normas éticas y de comportamiento establecidas, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y alineado con los principios del Programa.

7. TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROGRAMA

La UGCP-MEPYD se compromete al cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales en cuanto a:

a) Edad del trabajador:

Durante el desarrollo del Programa, se establece que no se permitirá trabajo forzado y que la edad mínima de contratación será de 18 años cumplidos al momento de formalizar la relación contractual. Para garantizar cumplimiento de esta disposición y de la normativa dominicana, se adoptarán las medidas preventivas para que la UGCPM evite la contratación de trabajadores menores de la edad permitida. En ese sentido la UGCP-MEPYD llevará a cabo “visitas inopinadas a las obras del Programa y verificará la documentación de los trabajadores, especialmente sus documentos de identidad, para confirmar su edad y asegurar el respeto a estas disposiciones legales.

b) Seguridad y salud en el trabajo:

La UGCP-MEPYD cumplirá y asegurará el cumplimiento de los procedimientos internos en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme al establecidos en el Reglamento 522-06 y demás normas mencionadas en el ANEXO 11.4, priorizando en todo momento los lineamientos establecidos en las Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial⁹ y el anexo 11.7 “Lineamientos para Plan de SSO del Contratista”, que formará parte de los PGAS. En este marco se comprende, como mínimo, y sin carácter limitativo, a cumplir con lo siguiente:

1. Garantizar instalaciones adecuadas con una infraestructura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando cualquier vía o acceso que represente peligro o riesgo.
2. proveer el equipo de trabajo adecuado, incluidas herramientas, redes de comunicación (internet, telefonía fija y móvil), útiles de oficina, equipos y máquinas necesarias, así como implementos de seguridad personal para el desarrollo seguro de sus labores.
3. Programar y supervisar la realización de exámenes médicos al inicio, durante y al término de la relación laboral, asegurando su cumplimiento por parte de la UGCP-MEPYD.

⁹ Estas se pueden encontrar en el siguiente enlace: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eb6fddc1-a3e3-4be5-a3da-bc3e0e919b6e/General%2BEHS%2B-%2BSpanish%2B-%2BFinal%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jql7M5>

4. proteger la privacidad y confidencialidad de la información personal, familiar, de salud, económica, religiosa, sexual o de cualquier otra índole proporcionada por los trabajadores.
5. Proporcionar servicios sanitarios seguros, s higiénicos y en condiciones adecuadas, garantizando la dignidad de los trabajadores, y facilitando el acceso a personal con movilidad limitada.
6. Habilitar espacios adecuados en los sitios del Programa para que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos de manera cómoda y segura.

c) Trato Inclusivo, respetuoso e igualitario:

En las relaciones laborales, el comportamiento ético, honesto y justo es esencial para lograr una convivencia armoniosa en los lugares de trabajo. La UGCP-MEPYD asume su responsabilidad social al reconocer, respetar y proteger los derechos inherentes de los trabajadores, previniendo y sancionando cualquier forma de discriminación violencia, acoso sexual, u hostigamiento laboral (verbal, físico o psicológico), tanto en el ámbito interno como en las relaciones con contratistas, subcontratistas y la comunidad en general. En línea con los objetivos del Gobierno Nacional sobre la lucha contra la violencia hacia la mujer, la política de enfoque de género y el respeto a las libertades individuales, se implementarán las siguientes acciones:

1. Fomentar relaciones de cooperación con las autoridades como el Ministerio de la Mujer, Policía Nacional, Ministerio Público, Municipalidades, para garantizar respuestas oportunas ante denuncias de acoso o violencia de género. priorizando la protección de las personas en situación de vulnerabilidad.
2. Informar a los trabajadores i sobre la legislación vigente y procedimientos internos relacionados al hostigamiento sexual laboral, brindando herramientas para prevenir y sancionar el acoso.
3. Desarrollar talleres y charlas de sensibilización sobre el enfoque de genero para todos los trabajadores.
4. Garantizar el respeto a la equidad de género, la contratación de personal extranjero y las normas sobre discapacidad, cumpliendo con los porcentajes establecidos legalmente.
5. Asegurar la confidencialidad de la información personal médica y de salud de los trabajadores, y garantizar que esta no sea utilizada en su perjuicio.
6. rechazar y sancionar cualquier trato discriminatorio hacia los trabajadores con VIH/SIDA, proporcionado e implementando medidas que eviten despidos injustificados y protejan sus derechos.
7. Rechazar y sancionar los actos de acoso sexual, preservando los derechos de las víctimas de acudir a las autoridades competentes para defender sus derechos.
8. Todas las medidas necesarias se integrarán en el Código de Ética y Conducta de la UGCP, y que también será vinculante para los contratistas y subcontratistas.

d) Negociación Colectiva:

La República Dominicana reconoce, en su Constitución, el derecho de los trabajadores a la sindicalización como una herramienta fundamental para la promoción, protección y defensa de sus derechos laborales, así como para el mejoramiento social, económico y moral. En este

contexto, el MEPYD cuenta, o podría contar, con una organización de negociación colectiva denominada "**Asociación de Servidores Públicos**", la cual está debidamente reconocida por el Ministerio de Administración Pública.

Durante la vigencia de sus contratos, los trabajadores que deseen afiliarse voluntariamente a esta asociación podrán hacerlo sin restricción, siguiendo los lineamientos establecidos en la Guía para la creación de las Asociaciones de los Servidores Públicos. Este reconocimiento garantiza la libertad de asociación y fomenta un entorno laboral basado en el respeto y la participación de los servidores públicos.

e) Compensación de los trabajadores:

Las remuneraciones se realizarán respetando estrictamente los montos establecidos en los contratos de trabajo, cumpliendo con las políticas y disposiciones legales sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres, y sin aplicar ajustes o descuentos que no hayan sido previamente autorizados por el trabajador. Los pagos se efectuarán de forma mensual mediante abono en cuenta bancaria, en las fechas establecidas en el **Reglamento Interno de Trabajo**.

Cualquier reclamo relacionado con el pago de remuneraciones podrá ser presentado por vía administrativa ante la UGCP-MEPYD, siguiendo el procedimiento interno indicado.

Adicionalmente, los gastos derivados de la prestación del servicio serán asumidos por los respectivos empleadores e incluirán conceptos como movilidad, gastos de representación, viáticos y otros necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas.

f) Contratos de los trabajadores:

Todas las contrataciones realizadas en el marco del Programa, incluyendo aquellas financiadas directamente con presupuesto proveniente del Banco Mundial, deberán cumplir estrictamente con los ser procedimientos establecidos en el PGL, y la normativa nacional aplicables. Cada trabajador deberá ser contratado de manera formal y conforme al régimen legal correspondiente, garantizando el respeto a los de derechos y evitando cualquier forma de desnaturalización de la relación laboral. Esto asegura la transparencia y la legalidad en todas las etapas del proceso de contratación.

g) Beneficios de los contratos:

En cuanto a los trabajadores directos contratados a plazo fijo, estarán sujetos a la normativa de beneficios sociales, garantizando derechos como un horario laboral de máximo 8 horas diarias o un máximo 44 horas semanales, además de recibir gratificaciones como bonos de desempeño, sueldo número 13, vacaciones, licencias por maternidad y paternidad, y otros beneficios establecidos por la ley, como seguro médico y de vida, según aplique de acuerdo con el tipo de contratación.

Con respecto a los trabajadores contratados (incluyendo contratista y subcontratistas), UGCP-MEPYD llevará a cabo una supervisión continua para asegurar el cumplimiento de la normativa sociolaboral vigente. Para ello, programará visitas inopinadas y solicitará periódicamente información sobre los contratos suscritos, los aportes efectuados y los impuestos pagados al fisco. Los trabajadores del Programa estarán protegidos contra despidos arbitrarios, discriminación, acoso sexual, hostigamiento laboral y actos de violencia, conforme a las leyes correspondientes.

8. PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA

A continuación, se detallan los procedimientos de contratación y terminación de relación laboral que serán implementados en el marco del Programa:

8.1 Procedimientos de contratación laboral Fase de reclutamiento y evaluación.

Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal para la UGCP MEPyD, se hará de conformidad con la Ley 41-08 de la Función Pública la que tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de las personas designadas por autoridad competente para desempeñar los cargos presupuestados, con un enfoque en la profesionalización y dignificación laboral de los servicios públicos del Estado.

Adicionalmente, de acuerdo con la Resolución 379-2021 del Ministerio de la Administración Pública (MAP), se establecen las modalidades y mecanismos de ingreso a cargos públicos incluyendo aquellos de carácter temporal para proyectos específicos. En estos casos, los contratados podrán ser incorporados a la nómina pública o financiados directamente con los recursos del proyecto, garantizando así el cumplimiento de los estándares y normativas aplicables.

1. El Ministerio de Administración Pública (MAP), mediante la Resolución núm. 379-2021, emitida en virtud de las atribuciones otorgadas por la Ley núm. 41-08, de Función Pública y la Ley núm. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, establece modificaciones a la Resolución núm. 13-2021 relacionadas con las modalidades oficiales para el ingreso a los cargos públicos. Y establece los requisitos específicos para la designación de personal, destacando los siguientes puntos clave: Contar con la no objeción previa del MAP; la misma debe gestionarse entre el 1 y el 15 del mes anterior al ingreso del personal.
2. la Dirección de Recursos humanos debe realizar un proceso exhaustivo que incluya la evaluación de hoja de vida, entrevista, y la aplicación de pruebas de conocimiento y psicométrico, para garantizar la idoneidad y aptitudes de los candidatos. Con el objetivo de determinar las aptitudes e idoneidad para desempeñar las funciones.
3. La designación para cargos reservados, aquellas posiciones en la administración que no están disponibles para el concurso público habitual y que pueden ser ocupados temporalmente mediante designación directa, no pueden exceder de 6 meses, conforme a lo dispuesto en la Ley núm. 41-08 y su Reglamento núm. 543-09. Por las actividades y requerimientos laborales del Programa no se prevé contar con cargos reservados. La designación para cargos no incluidos en la estructura administrativa está limitadas a un máximo de dos períodos de seis (6) meses cada uno, sin que estos cargos se integren a la estructura orgánica de la institución.
4. Las designaciones asociadas al programa pueden renovarse o extenderse sucesivamente hasta la conclusión del programa o proyecto.
5. La institución debe garantizar la previsión presupuestaria necesaria para respaldar la designación del personal.
6. Se debe respetar lo establecido en el artículo 33, asegurando que las condiciones de contratación sean compatibles con la normativa vigente.

La UGCP MEPyD implementará los procedimientos definidos por la institución para la contratación de empleados en sus diferentes modalidades, para garantizar transparencia, eficiencia y conformidad con el marco legal vigente y promoviendo la profesionalización y dignificación del personal contratado.

8.2 Procedimiento para la selección – Interna o Externa.

1. En el proceso de **Selección Interna**, se evalúan los diversos criterios para garantizar que los candidatos cumplan con el perfil requerido; entre los criterios se ponderan: i) la formación académica y técnica en relación con el perfil del puesto, ii) experiencia laboral previa, vinculada a la posición a ocupar, iii) evaluación del superior directo, que incluye desempeño previo y competencias observadas; iv) clasificación en pruebas de competencia, diseñadas para medir habilidades técnicas y prácticas específicas, y v) resultados de evaluaciones psicométricas, enfocadas en determinar aptitudes y habilidades cognitivas.

2. En la **Selección Externa**, se evalúan cuidadosamente los siguientes criterios para identificar al candidato más idóneo: i) Se analiza el nivel educativo y su relevancia con respecto al perfil del puesto, ii) Se valora la trayectoria profesional del candidato en roles similares o relacionados con las responsabilidades del cargo, iii) se aplican evaluaciones prácticas para medir habilidades técnicas específicas necesarias para el desempeño del puesto; y iv) se evalúan los conocimientos teóricos y conceptuales del candidato en áreas clave relacionadas con el cargo.

8.3 Durante el proceso de selección del personal y la vigencia de la relación contractual

Como mínimo, el Programa observará los siguientes lineamientos:

1. Garantizar que las convocatorias de trabajo utilicen un lenguaje inclusivo, promoviendo la igualdad de oportunidades y evitando la exclusión de personas por género, origen, procedencia, edad, condición física (discapacidad), y otras características similares.
2. Establecer políticas salariales libres de componentes discriminatorios. determinando la oferta salarial según los principios de la igualdad para la ejecución de un mismo trabajo o función, sin discriminación por género, raza u otro criterio.
3. No restringir las oportunidades laborales ni la permanencia en el trabajo de las mujeres por razones relacionadas con maternidad, lactancia o responsabilidades familiares.
4. No asociar los puestos de trabajo o las actividades laborales con estereotipos sociales basados en género, raza, origen, u otros factores, fomentando la igualdad de roles y responsabilidades.
5. Respetar los derechos de sindicalización y la libre asociación de los servidores públicos, asegurando su participación en organizaciones que promuevan y protejan sus intereses laborales.

Durante el proceso de convocatoria, la UGCP-MEPYD elaborará los avisos correspondientes en estricto cumplimiento con la normativa vigente de la Ley 340 -06 sobre compras y contrataciones de bienes y servicios y concesiones, así como la política de adquisiciones del Banco Mundial.

Durante el proceso de selección, los postulantes deberán presentar el siguiente documento:

1. Curriculum Vitae actualizado.
2. Copia del Documento Nacional de Identidad o del Carnet de Extranjería, según corresponda.
3. Copia de las partidas de nacimiento de los hijos (cuando corresponda)
4. Título, diploma o certificado de estudios que respalde su formación académica, según corresponda al puesto
5. Certificados laborales que acrediten experiencia previa
6. Certificado de antecedentes policiales, para verificar el historial legal.
7. Declaración jurada de no tener impedimentos para contratar con el Estado.

Una vez formalizada la suscripción de los contratos, la UGCP-MEPYD, dará inicio los procedimientos administrativos relacionados con las obligaciones laborales, incluyendo las responsabilidades en materia tributaria y de seguridad social. El incumplimiento o la demora en la ejecución de estos procedimientos, en perjuicio de los trabajadores, será objeto de sanción por parte de la autoridad competente.

Para el caso de los contratistas y subcontratistas, UGCP-MEPYD se encargará de realizar un seguimiento y la supervisión exhaustivo para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades individuales que correspondan a cada contratista, según lo estipulado en la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, Reglamento No. 490-07 y sus posteriores modificaciones por la Ley No. 449-06.

En ese contexto la UGCP-MEPYD asumirá dos obligaciones fundamentales: i) garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) dentro de su organización, y ii) supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) de las organizaciones involucradas en el Programa.

Para cumplir con estas obligaciones, la UGCP-MEPYD verificará, entre otros aspectos, el adecuado registro de los trabajadores, el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en los contratos y el respeto a los derechos laborales contemplados en la legislación vigente y el PGL. La gestión de los contratos laborales de los trabajadores se llevará a cabo mediante su inclusión en la planilla electrónica, asegurando el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, económicas y tributarias de estos contratos. Las disposiciones específicas incluyen:

1. Los contratos de los trabajadores extranjeros deberán ser registrados ante el Ministerio de Trabajo, para su aprobación y cumplimiento de la normativa vigente
2. Según lo que establece el Código del Trabajador y el Ministerio de Administración Pública, el periodo de prueba no podrá exceder los seis (6) para trabajadores calificados o de confianza. Una vez finalizado este período, los trabajadores obtendrán el derecho a la protección contra el despido arbitrario.
3. A cada trabajador se le proporcionarán los documentos claves para su desempeño y cumplimiento normativo, tales como: el Código de Ética y Conducta de los Trabajadores

- y el PGL con sus respectivos anexos, además deberán firmar la Declaración de aceptación del Código.
- la UGCP-MEPYD organizara y brindara inducción a los nuevos trabajadores al momento de su incorporación, garantizando su conocimiento de las normativas y procedimientos internos. Asimismo, asumirá la responsabilidad de fomentar la capacitación continua. Para trabajadores contratados por contratistas y subcontratistas.
 - Los trabajadores serán evaluados regularmente en función de sus actividades y productos esperados, para medir su rendimiento, productividad y comportamiento laboral en el puesto de trabajo asignado en el Programa.
 - El régimen disciplinario se ajusta a lo establecido en el Código de Ética y Conducta de los trabajadores, incluido en este Procedimiento.

8.4 Procedimiento de terminación de la relación laboral

Para la extinción de la relación laboral, se seguirán los lineamientos establecidos en la normativa específica del régimen laboral aplicable al trabajador, considerando los siguientes aspectos clave:

- El trabajador deberá anunciar su decisión de renuncia o retiro voluntario, por escrito, con una anticipación de 30 días, salvo que la empresa decida exonerar dicho plazo. En caso de acuerdo mutuo, este deberá formalizarse por escrito para garantizar su validez.
- El despido justificado, procederá únicamente por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador, según lo dispuesto en la normativa correspondiente al régimen laboral.
- UGCP-MEPYD deberá cumplir estrictamente con el procedimiento legal otorgando al trabajador un plazo razonable, no menor de 90 días para presentar sus descargos. Se exceptuarán los casos de falta grave flagrante o luego de, transcurridos los treinta (30) días naturales, el trabajador haya demostrado capacidad o corregido la deficiencia que dio lugar al procedimiento.
- Aplica exclusivamente cuando el despido no sea por causa justa y el trabajador haya concluido el período de prueba establecido.

Este procedimiento también será obligatorio para contratistas y subcontratistas, quienes deberán garantizar su cumplimiento en beneficio de los trabajadores vinculados al Programa.

9. MECANISMO DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA TRABAJADORES

El estándar EAS 2 del BM, establece que se debe implementar un Mecanismo de Quejas, Reclamaciones, Sugerencias y Solicitudes, por sus siglas MRQSS, para todos los trabajadores directos y contratados del Programa, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar de trabajo, relacionadas con situaciones laborales que consideren poco seguras o no saludables.

En el caso de los trabajadores del Programa, el MQRSS consiste en un procedimiento accesible e inclusivo diseñado bajo los siguientes criterios:

- Para dar a conocer la existencia del MQRSS para trabajadores, se va a adjuntar la información al código de Ética y de conducta entregado a cada trabajador al ser contratado. Colocar la información en los murales de las UGCP-MEPyD y UGCP-INDHRI. Reuniones de inducción a los trabajadores. Enviar información por el medio de comunicación que el trabajador utilice, WhatsApp, correo electrónico mensaje de texto.
- EL Mecanismo de Quejas y Reclamos para los trabajadores del Proyecto se encuentra en funcionamiento, con canales para la interposición de casos y procesos establecidos para la resolución de los mismos.

Para la divulgación del mecanismo y teniendo en cuenta que este es exclusivo de los trabajadores; este empezara su difusión con las contrataciones de los trabajadores. Cuando se divulgue la información sobre el MQRSS, se informará:

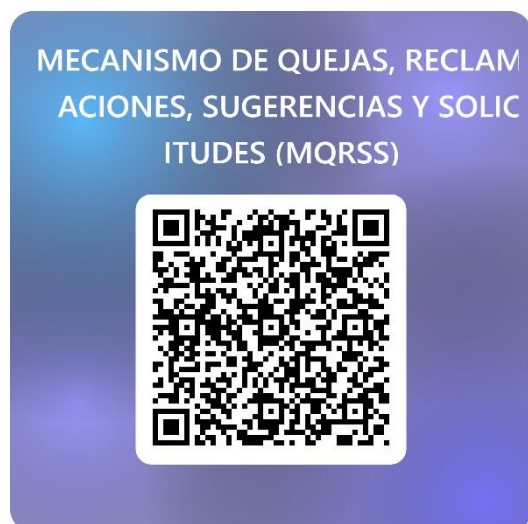
- Medios por los cuales se puede someter una queja, reclamo, solicitud, o sugerencia.
- Las personas que interponen la queja tienen derecho a recibir confirmación de recepción de su queja, en un plazo no mayor a 48 horas (días hábiles). En caso de que no reciban confirmación de recepción, se les informará el número de teléfono al cual deben comunicarse directamente con la especialista social de la UGCP.

9.1 Canales para recepción de quejas, reclamos, sugerencias y solicitudes de los trabajadores del proyecto.

Tabla 9.1: Canales para la interposición de quejas, reclamos, sugerencias y solicitudes.	
Vía telefónica	(809) 688-7000 Ext. 3135.
Correo electrónico	Modernización.UGCP@economia. gob.do
Atención presencial	En las oficinas de la UGCP en MEPYD ubicadas en la Av. México, esq. Dr. Delgado, Distrito Nacional, Santo Domingo, R.D., completando el formulario de quejas, reclamaciones, sugerencias y solicitudes (GM-PG-06-F01).
Página Web	https://mepyd.gob.do/ . y https://indrhi.gob.do/6 Accediendo a la Pg. Web del Proyecto y dentro de ello el Buzón de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Solicitudes.
Oficina de Acceso a la Información.	Accediendo al Sistema 3-1-1, https://311.gob.do/ ¹⁰
Código QR*	Que vincula al reclamante al formulario de presentación de casos.
Buzones físicos	En las oficinas de la UGCP en MEPYD

¹⁰ La UGCP ha solicitado a la OAI, que remita a la UGCP, las solicitudes de información referentes al Programa que lleguen a través del 3/1/1.

* Se ha creado un Código QR el cual remite al reclamante a un formulario electrónico, el cual es direccionado a la Esp. Social de UGCP.



9.2 Pasos del Mecanismo de quejas, reclamaciones, sugerencias y solicitudes de los trabajadores del proyecto.

En la siguiente tabla 9.2 sobre la gestión de QRSS, se describen los pasos que se llevan a cabo desde que un caso entra en los canales de interposición de QRSS, los procedimientos establecidos para su resolución y el o los responsables.

TABLA 9.2: GESTIÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES			
PROCESO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE
Proceso			
1.Recepción y confirmación de recepción (acuse de recibo). La confirmación de recepción se realizará una vez se hayan registrado y Clasificado los casos.	<p>Entrada de las quejas, reclamaciones, sugerencias solicitudes al sistema por cualquiera de los canales previamente establecidos.</p> <p>Presencial en las oficinas de la UGCP en MEPyD: se le entregara el “formulario de presentación de casos”, una vez revisada y constatado que la información está completa, se le entregara al solicitante una copia del formulario con su queja, y el código asignado para el seguimiento, los canales para darle seguimiento y el tiempo que tardara en darle respuesta.</p> <p>Canal digital: se usarán estos mismos medios para responden al solicitante sobre, la recepción de su caso, la asignación y el tiempo que tardara en emitirse una respuesta.</p> <p>Quejas anónimas: El solicitante, tendrá la opción de interponer quejas anónimas, llenando únicamente la sección: “Describe aquí su queja, reclamo, sugerencia o información que solicita”. Y el canal por el que desea que se le dé respuesta, para el seguimiento y resolución de su caso.</p> <p>Quejas sobre Violencia de Genero: Serán recibidas únicamente por la especialista social, a través del canal establecido para este tipo de casos.</p>	<p>Cada día. Los canales de recepción han sido divulgados, están abiertos y funcionando.</p>	<p>Especialista social</p>

TABLA 9.2: GESTIÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES			
PROCESO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE
2. Registro y control	<p>El procedimiento para el registro y control de las quejas y/o sugerencias será el mismo independientemente del canal usado para interponer el recurso.</p> <p>Quejas anónimas: El solicitante, tendrá la opción de interponer quejas anónimas, en este caso se le asignará un código de identificación y se le solicitará y medio por el cual desea ser contactado, para el seguimiento y resolución de su caso.</p> <p>Quejas sobre Violencia de Genero: Las quejas por violencia de genero serán registradas por un código de identificación único, que será asignado por el especialista que reciba la queja. Se contará con un canal específico para la recepción de este tipo de queja y un registro independiente para este tipo de quejas, manejado únicamente por el especialista social de la UGCP</p> <p>El mecanismo no guardara información sobre la identidad del solicitante. Solo se solicitarán y registrarán tres aspectos relevantes y relacionados con el caso de violencia de género:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La naturaleza de la queja, es decir, lo que el reclamante dice en sus propias palabras sin la necesidad de que el receptor de la queja tenga que hacerle preguntas. 2. Si, según su leal saber y entender, la persona que cometió el acto de violencia esta o estaba relacionada con el proyecto. 	Cada día luego de recibida la queja, sugerencia y/o opinión.	Especialista social

TABLA 9.2: GESTIÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES			
PROCESO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE
	<p>3. La edad y sexo del o la sobreviviente.</p> <p>Control de quejas, todas las entradas al mecanismo serán registradas a la “matriz de control de quejas”. A esta matriz solo tendrán acceso, la especialista social y el Coordinador del proyecto.</p>		
3. Clasificación	<p>Una vez se haya registrado el caso, se realizará una evaluación inicial del caso, para proceder a clasificarlos de acuerdo con su prioridad en:</p> <p>a) Admisibles: la solicitud, se enmarca entre las actividades del proyecto y cumple con los requerimientos mínimos para interponer un caso.</p> <p>b) No admisibles: no están directamente relacionadas con las actividades del proyecto. En este caso se orientará al usuario de cuales otro canal puede usar y porque la resolución de la queja se sale de nuestra jurisdicción.</p> <p>La clasificación se hará en base al conocimiento y criterio de los especialistas sociales.</p>	Cada día luego de recibida la queja, reclamación, sugerencia y solicitudes	Especialista social
4. Confirmación de recepción (Acuse de recibo).	<p>Una vez se haya clasificado el caso, se proporcionará, por medio del contacto previamente señalado el acuse de recepción; en el que conste:</p> <p>-Fecha de la recepción.</p> <p>-Hora de la recepción.</p>	En un plazo no mayor a 2 días laborales, luego de la clasificación de queja, reclamación, sugerencia y solicitudes	Especialista social

TABLA 9.2: GESTIÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES			
PROCESO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> - Código de seguimiento -Descripción del caso. - Clasificación (admisible o No admisible) -Canal establecido para recibir la respuesta -Tiempo establecido para la resolución. 		
5. Investigación e identificación del responsable	Se recolectará información sobre el caso, se analizarán los hechos y las circunstancias que generaron la queja para poder identificar el problema y el responsable de las acciones que generan la queja.	5 días laborales, desde la confirmación de recepción del caso.	<p>Especialista Social</p> <p>Se realizará con el apoyo de la UGCP.</p>
6. Notificación de asignación del caso	<p>Se le notificara al responsable identificado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El contenido de la queja - Las informaciones recolectadas durante la fase de investigación. <p>Se buscará que entienda claramente el procedimiento a seguir para resolver la queja. Se le proveerá el apoyo necesario para que la queja sea resuelta de manera efectiva. Y los tiempos con los que cuenta para que tome las medidas de lugar.</p>	Un (1) día laborable después de terminada la “Investigación e identificación del responsable”	<p>Especialista Social</p> <p>Se realizará con el apoyo de la UGCP.</p>
7. Resolución	El responsable del área a la que se redirija el caso deberá analizarlo, realizar consultas y verificaciones internas según corresponda, y elaborar una respuesta formal que detalle la investigación realizada y las acciones específicas para resolver el caso.	El tiempo de resolución de quejas, no podrá exceder más de 10días laborales.	Responsable identificado

TABLA 9.2: GESTIÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES			
PROCESO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE
8. Seguimiento	Se establecerán plazos para revisar el progreso de la resolución de la queja, esto puede incluir reuniones de seguimiento para discutir el estado y los próximos pasos. Se documentarán todas las acciones tomadas durante el proceso de resolución.	El tiempo de seguimiento para el proceso de resolución de quejas, no podrá exceder más de 10 días laborales. <i>Este proceso se realiza en paralelo al proceso de resolución.</i>	Especialista social Se realizará con el apoyo de la UGCP.
9. Respuesta	Las respuestas formales a las partes interesadas se enviarán por correo electrónico, carta, o por el canal de comunicación preferido por el usuario. Todas las respuestas incluirán el código de registro del caso. Se proveerán detalles claros y específicos para asegurar transparencia.	De acuerdo con el tratamiento y los tiempos que se tomen los procesos este tiempo no debe exceder los 15 días laborales. En la matriz de control de casos se especificará el tiempo que toma la resolución de cada caso.	Especialista social

TABLA 9.2: GESTIÓN DE QUEJAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES			
PROCESO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	RESPONSABLE
10. Proceso de apelación	En caso de que él o la solicitante no estén de acuerdo con la resolución proporcionada, se les indicará que existe un proceso de apelación. El solicitante puede presentar una apelación a la resolución del caso, por no considerar que se haya resuelto o que no lo haya hecho de la mejor forma posible. Debe especificar la naturaleza de la apelación lo más detallada posible, para proporcionar cualquier evidencia objetiva que respalde cada elemento o aspecto de la apelación, si corresponde.	<p>Este proceso no debe exceder un máximo de 10 días laborables, incluyendo el informar al solicitante la solución de la apelación.</p> <p>Si luego de la apelación el solicitante no se encuentra satisfecho con lo determinado y/o ejecutado se le instará a que accedan a sistemas nacionales indicándoles cuales son los idóneas para cada caso.</p>	Especialista social

En todo caso el trabajador que quiera elevar su queja, puede hacerlo ante las autoridades competentes. En la siguiente tabla se presenta a las autoridades según sus funciones para recibir denuncias especializadas:

Tabla 9.3 Autoridades competentes para recibir denuncias

No.	Instituciones	Funciones
1	Departamento de trabajo del Ministerio de Trabajo	Art. 424.- del Código laboral. El Departamento de Trabajo investigará las denuncias de irregularidades en la ejecución de los contratos, convenios, leyes y reglamentos de trabajo que le sean sometidas por los empleadores y por los trabajadores perjudicados. La investigación se hará dentro de los tres días de la presentación de la denuncia.
2	Ministerio de la Mujer (Asistencia a emergencias)	Programa Nacional de fortalecimiento para dar asistencia a las mujeres víctimas de violencia y amenazas de muerte. Tiene como objetivo reducir los casos de violencia y feminicidios a través de la atención telefónica eficaz y oportuna. Está dirigido a todas las mujeres, con sus niños, niñas y adolescentes (NNA) víctimas de cualquier tipo de violencia, sin discriminación de raza, nacionalidad, religión, condición social. Los rescates se realizan con el Dpto. Prevención y Atención de Violencia, las Oficinas Provinciales de la Mujer (OPM) y Oficinas Municipales de la Mujer (OMM), en coordinación con los destacamentos policiales de las provincias y municipios.
	Ministerio de la Mujer (Dirección de Prevención y Atención a la Violencia contra la Mujer e Intrafamiliar)	brinda orientación y acompañamiento psicológico y legal, a las víctimas de violencia contra la mujer e intrafamiliar, sin discriminación de raza, nacionalidad, religión y condición social. Dar seguimiento y referir a otros centros según necesidad.
3	La Policía Nacional	A través de los destacamentos policiales intervienen en la recepción y tramitación de las denuncias, así como en la investigación de delitos.
4	Ministerio Público	Mediante los fiscales investigan de oficio o luego de una denuncia los presuntos delitos.
5	Poder Judicial	A través de los Juzgados y cortes Laborales, conoce y sanciona las demandas presentadas por los trabajadores.
6	Los Centros de Conciliación	La Conciliación Administrativa como una instancia alternativa para la solución de controversias que les permite obtener resultados en el menor plazo.

10.MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Los contratistas serán elegidos mediante licitaciones públicas, garantizando transparencia y cumplimiento de los procedimientos establecidos. La responsabilidad del cumplimiento del PGL será en cascada, lo que significa que no solo la UGCP-MEPYD, será responsable de su

cumplimiento, sino también en consultores, contratista, supervisor, subcontratistas, tal como se estipula en los respectivos contratos y en los PGAS de las actividades que lo requieren.

Para la contratación de los trabajadores de los contratistas, supervisor y subcontratistas, se exigirá el cumplimiento del PGL y sus anexos, así como los EAS del Banco Mundial, así como la normativa nacional e internacional aplicable a los trabajadores del Programa.

el alcance y procedimientos del PGL no son exclusivos a la UGCP-MEPYD, y de los trabajadores directamente contratados por esa entidad, sino que son igualmente aplicables a las empresas contratistas o consultoras, supervisor y subcontratistas y todo el personal vinculado a la ejecución del Programa. Por tanto, su cumplimiento y conocimiento serán de carácter obligatorio para todas las partes involucradas.

11. ANEXOS

11.1 DEFINICIONES

Acoso sexual: cualquier persona que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana¹¹.

Agresión sexual: actividad sexual con otra persona que no da su consentimiento, la cual se constituye como una violación de la integridad corporal y la autonomía sexual, de una manera más amplia que las concepciones más limitadas de "violación sexual", especialmente porque la agresión sexual (a) puede ser cometida por otros medios que no sean la fuerza o la violencia, y (b) no necesariamente implica la penetración.

Contratista: la empresa que celebra un contrato con la entidad prestataria¹².

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos –como discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal¹⁸ y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas pertenecientes al Programa.

Funciones centrales de un Programa: constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad específica sin la cual el Programa no puede continuar.

Género: se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas¹³.

Identidad de Género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la

¹¹ El acoso sexual se encuentra tipificado como delito en el artículo 332-2 del Código Penal dominicano

¹² Reglamento de la Ley N°340-06 y modificación 449-06, Ley de Compra y Contrataciones Públicas.

¹⁸ Artículo 39. Derecho a la igualdad. Constitución política de la República Dominicana.

¹³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017, la cual es vinculante para el estado dominicano. Asimismo, esta definición se encuentra acorde a lo establecido por el Banco Mundial en el Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI).

apariciencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida)¹⁴.

Prestatario: es el receptor de financiamiento y quien asume los compromisos de cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial para un Programa de inversión.

Proveedor primario: aquellas personas que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del Programa.

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer¹⁵.

Terceros: pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

Trabajador directo: aquel con quien el Unidad Ejecutora tiene una relación laboral contractual directa, en la que el Unidad Ejecutora ejerce un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Programa. El trabajador es empleado o contratado por el Unidad Ejecutora, recibe su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias.

Trabajador contratado: es el empleado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Programa; en este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Programa.

Trabajadores comunitarios: los Programas pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al Programa o cuando los Programas se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos.

Trabajo forzoso: todo trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Es decir, se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración¹⁶.

Trabajo infantil: será todo aquel trabajo realizado por un niño que no tenga la edad mínima establecida en el EAS2, por lo que no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el Programa. En los procedimientos de gestión de la mano de obra se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación en el Programa, la cual será de 14 años a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior.

¹⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017. Asimismo, esta definición se encuentra acorde al Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) del Banco Mundial.

¹⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017.

¹⁶ Definición del artículo 1 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la OIT.

11.2 ÁNALISIS DE BRECHAS ENTRE EL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 Y LA NORMATIVA LABORAL DOMINICANA

El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) del Banco Mundial sobre trabajo y condiciones laborales establece el marco para garantizar condiciones de trabajo justas, seguras y equitativas en los programas financiados por el Banco Mundial. Entre sus objetivos clave están: i) garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables para prevenir accidentes y enfermedades laborales, ii) velar porque todos los trabajadores sean tratados con justicia y discriminación basada en género, raza, origen, discapacidad u otras características. Iii) prohibir y erradicar todas las formas de trabajo forzado y la contratación de menores, asegurando el cumplimiento de las leyes aplicables, iv) reconocer y respetar los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente, conforme a la legislación local y v) proveer canales claros y accesibles para que los trabajadores planteen inquietudes relacionadas con sus condiciones laborales y recibir una respuesta oportuna y justa.

La República Dominicana cuenta con un marco normativo que aborda, en gran medida, los requerimientos establecidos por el EAS2. A continuación, se detalla los requerimientos del EAS2 y la normativa laboral dominicana:

ANÁLISIS DE BRECHAS ENTRE EL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 Y LA NORMATIVIDAD NACIONAL

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Términos y condiciones laborales	Trabajadores recibirán información y documentación, en la que se establecerán sus derechos según las leyes laborales nacionales, incluidos los derechos relacionados con las horas de trabajo, los salarios, las horas extra, la remuneración y los beneficios (párr. 10).	Ley 16-92 Código de Trabajo Título IV Derechos y obligaciones resultantes del contrato. Art. 36-37	Establece el derecho de los trabajadores a tener un contrato laboral con los términos y condiciones que implican la prestación de su servicio.	X	Ministerio de Trabajo Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda aspectos sobre información a entregar al inicio de la relación laboral de acuerdo con el EAS2.
		Ley 41-08 de Función Pública Y reglamentos	Decreto. No. 523-09 que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública. Art. 27-28, capítulo IV Se establecen los derechos de los funcionarios o servidores públicos: jornadas de trabajo, salarios, horas extras, reconocimientos, bonos de desempeño, vacaciones y otros beneficios. Inducción y capacitación.			
		Art. 28 Ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios,	Los contratos administrativos, deben contener información relativa a plazos, precio.			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Obras y Concesiones del Estado				
		El artículo 62 de la Constitución de la Republica Dominicana	La ley dispondrá, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios mínimos y sus formas de pago, participación de las y los trabajadores en los beneficios de la empresa y, en general, todas las medidas mínimas a favor de los trabajadores, incluida regulaciones especiales para el trabajo informal.			
	Trabajadores recibirán su pago en forma regular (párr. 11).	Art. 67 de la Constitución Política de la Republica Dominicana	Todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad.	Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración de la OIT	Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda aspectos sobre remuneración del EAS2

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Art. 44 Reglamento 523-09 de la Ley 41-08 de Función Pública	La remuneración por sus servicios, a que tiene derecho el funcionario o servidor público, deberá ser pagada mensualmente de manera regular.		Ministerio de Trabajo	
		Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	Regula las relaciones laborales, de carácter individual y colectivo, establecidas entre trabajadores y empleadores o sus organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado y establece el pago regular, según sea el caso.			
		Art. 28 Ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones del Estado	Contratos administrativos. Se establecen las condiciones del contrato, objeto, plazos, precios, modificaciones, etc.			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	Trabajadores tendrán períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes nacionales y procedimientos de manejo de la mano de obra (párr. 11).	Art. 67 (7) de la Constitución Política de la Republica Dominicana	La ley dispondrá, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones.	Convenio N°183 sobre la protección de la maternidad	Ministerio de Administración Pública Ministerio de Trabajo	Normativa nacional aborda condiciones laborales sobre descansos del EAS2.
		art. 55 y 75 Reglamento 523-09 de la Ley 41-08 de Función Pública	Art. 55 regula las vacaciones y art. 75 las licencias con disfrute de sueldo, que incluye: licencia por enfermedad, muerte o enfermedad de un familiar, maternidad y paternidad.			
		Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	Se contempla las jornadas de trabajo, descanso semanal, vacaciones y protección a la maternidad.			
	Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra lo	Art. 75-82 Código de Trabajo, Ley 16-92	Se establece las condiciones del Desahucio y el pago de preaviso y cesantía. Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el	Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,	Ministerio de Trabajo	Normativa nacional aborda aspectos sobre

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	exijan, los trabajadores del Programa recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía (párr. 12).		derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido.	Convenio N°158 de la OIT	Ministerio de Administración Pública	el cese laboral del EAS2.
		Decreto 523-09 reglamento Ley 41-08 de Función Publica	Los funcionarios o servidores públicos tienen derecho a disfrutar de los beneficios sociales, Jubilaciones, pensiones y cesantías que le correspondan.			
No discriminación e igualdad de oportunidades	La contratación de los trabajadores se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de	Constitución Política de la República Dominicana	<p>Artículo 67</p> <p>1. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio de derecho al trabajo;</p> <p>5. Se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio</p> <p>Art. 39 Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones,</p>	Convención Americana de Derechos Humanos Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de	Ministerio de Trabajo	Normativa nacional aborda aspectos de igualdad y no discriminación del EAS2.

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del empleo, el acceso a capacitación, la asignación de empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las prácticas disciplinarias (párr. 13).		<p>autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión pública o filosófica, condición social o personal.</p> <p>4) La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género;</p> <p>5) El Estado debe promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular para las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia</p>	Derechos Humanos Convenio N°111 sobre la discriminación, empleo y ocupación.	Ministerio de Administración Pública	

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
			<p>y en los organismos de control del Estado.</p> <p>Artículo 58, establece taxativamente la obligación del Estado de promover, proteger y asegurar el goce de los derechos humanos, libertades fundamentales y ejercicio pleno de las capacidades de las personas con discapacidad.</p>			
		Decreto 523-09 reglamento Ley 41-08 de Función Pública	<p>NORMAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL TRATAMIENTO JUSTO Y SIN DISCRIMINACION</p> <p>Art. 22 de conformidad con el Artículo 58 de la Ley es derecho de todo funcionario o servidor público recibir un tratamiento Justo y sin discriminación en las Relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, supervisores y subalternos derivadas de las relaciones de trabajo</p>			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	<p>Principio VII, establece los principios de no discriminación por raza, sexo, ascendencia nacional, color, entre otros.</p> <p>Art. 142 y 315 habla de la igualdad de oportunidades.</p> <p>Resolución 274-64 del Código de Trabajo, establece los criterios concernientes a la no discriminación en asuntos de empleo y ocupación, planteando en su principio de equidad, que a cada persona trabajadora se le proveerá de protecciones especiales asociadas a su condición, (embarazadas, menores de edad, trabajadores discapacitados, con VIH o con cualquier condición que no podrá ser eliminada al transcurrir el tiempo).</p> <p>Art. 315.- Se establece el derecho de los minusválidos, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente.</p>	<p>Resolución núm. 458-08, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.</p> <p>Gaceta Oficial 10495.</p> <p>Resolución núm. 50-01, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra</p>		

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Ley 5-13, sobre discapacidad	Artículo 7. Discriminación por motivo de discapacidad: Es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.	las Personas con Discapacidad de la Organización de Estados Americanos (OEA), Gaceta Oficial No. 10077.		
		Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	Aborda los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en el marco de los derechos humanos, especialmente en relación con las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI).	-	Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)	La Opinión Consultiva No 24 de la Corte IDH ha sido un hito en la protección de los derechos de las personas LGBTI, marcando un avance significativo en la

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
						lucha contra la discriminación y promoviendo la igualdad de oportunidades en América Latina. Además, establece un estándar obligatorio para los Estados parte de la Convención Americana.
Libertad de asociación y negociación	En los países en los que las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores a formar organizaciones, unirse a las organizaciones	Art. 62 de la Constitución Política de la República Dominicana	3) Son derechos básicos de trabajadores, entre otros: la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal; 4) La organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los	Convenios N° 87, 98 y 151 de la OIT	Ministerio de Trabajo Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda aspectos sobre sindicatos del EAS2.

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
colectiva de los trabajadores.	de su elección y a negociar en forma colectiva sin interferencias, el Programa se ejecutará de conformidad con dichas leyes nacionales (párr. 16).		principios consagrados en esta Constitución y las leyes.			
		Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	<p>Libro quinto, art. 317-324</p> <p>Art. 318.- Las autoridades deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p>Los sindicatos deben conservar su independencia frente a los partidos políticos y a las entidades religiosas. No pueden recibir subsidios o ayuda de los mismos.</p>			
		Decreto 523-09 reglamento Ley 41-08 de Función Publica	<p>CAPITULO VIII</p> <p>DE LOS DERECHOS COLECTIVOS</p> <p>DERECHOS DE ORGANIZACION Y ACCION LABORAL</p> <p>ARTICULO 79 A los fines de la Ley y el presente Reglamento se entenderá por derechos colectivos todas aquellas facultades que se derivan del derecho</p>			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
			de organización conferidos a los funcionarios o servidores públicos. ARTICULO 80 Las asociaciones, federaciones y confederaciones de servidores públicos darán cumplimiento a los fines y atribuciones específicas que determina la Ley y el presente Reglamento.			
Trabajo forzado	No se usará el trabajo forzado (párr. 20).	Código de Trabajo de la República Dominicana	1. Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno. Principio II 2. Todo empleador debe abstenerse de incurrir en actos que pudieran significar un maltrato de palabra o de obra o bien, afectar su la dignidad y decoro de los trabajadores. Arts. 46.8, 47.9, 97.4, 97.5 y 97.13	Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT Resolución 4926-58, del Código de Trabajo, trata sobre la abolición de los trabajos forzosos. Convenio sobre trabajo forzoso (No. 29), 1930, ratificado por República Dominicana en 1956, enuncia en su artículo 2 la expresión trabajo forzoso u obligatorio	Ministerio de Trabajo, Ministerio Público y Policía Nacional	Normativa nacional prohíbe el trabajo forzado del EAS2.
		Constitución Política de la República Dominicana	Artículo 41.- Prohibición de la esclavitud. Se prohíben en todas sus formas, la esclavitud, la servidumbre, la trata y el tráfico de personas.			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
			Art. 8.11 Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno.	designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el individuo no se ofrece voluntariamente. Art. 4, las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director		

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
				General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro.		
		Código penal	<p>1. Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno. Principio II</p> <p>2. Todo empleador debe abstenerse de incurrir en actos que pudieran significar un maltrato de palabra o de obra o bien, afectar su la dignidad y decoro de los trabajadores.</p> <p>Arts. 46.8, 47.9, 97.4, 97.5 y 97.13</p> <p>3. El trabajador puede dar por terminado su contrato en cualquier momento.</p> <p>Arts. 69 y 75</p>			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Salud y Seguridad Ocupacional (SST)	Todas las partes que contraten trabajadores desarrollarán e implementarán procedimientos para mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los	Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	Código de trabajo: Art. 43 y 44 hablan de la seguridad y salud en el trabajo. Art. 186 Política y Normas de Prevención. Convenio 167 Sobre seguridad y salud en la construcción; Convenio 170 sobre la utilización de productos químicos.	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Ministerio de Trabajo Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales	Normativa nacional aborda aspectos sobre salud y seguridad ocupacional del EAS2.
		Ley 42-01 Ley General de Salud	Ley General de Salud 42-01. Capítulo V, trata los aspectos enfocados a la promoción de salud integral de los trabajadores, así como detectar factores de riesgo en centros de trabajo.			
		Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo	Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los criterios necesarios para garantizar un ambiente que preserve la seguridad y la salud de los trabajadores, regulando las condiciones en que deben desarrollarse las actividades productivas en el ámbito nacional, con la finalidad de prevenir accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden	Convenio 167 Sobre seguridad y salud en la construcción; Convenio 170 sobre la utilización de productos químicos.		

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas (párr. 26). Se ofrecerá a los trabajadores del Programa instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar (párr. 28).		relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo.			
		Ley 87-01, Sistema Dominicano de Seguridad Social	Sistema Dominicano de Seguridad Social; el Ministerio de Trabajo se encargará de definir la política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Art. 9. Seguro de Riesgos Laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Mecanismo de atención de quejas y reclamos	Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud (párr. 27).	Código de Trabajo (Ley 16-92)	Código de Trabajo (Ley 16-92), a partir del artículo 317 trata sobre el derecho que tienen los trabajadores para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y en artículo 424, establece el derecho de los trabajadores a hacer denuncias y el proceso de investigación de las mismas.	EAS2 Banco Mundial	Ministerio de Trabajo y Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda parcialmente aspectos sobre mecanismos de atención de quejas y reclamos del EAS2.
		Ley 41-08 de Función Pública	CAPÍTULO IV DE LAS COMISIONES DE PERSONAL Artículo 15.- En cada órgano y entidad pública sujeto a la presente ley se constituirá una Comisión de Personal, con atribuciones de conciliación en su ámbito de competencia, sin menoscabo de los recursos administrativos y contencioso-administrativos que puedan ejercer los servidores públicos. A tales efectos conocerá y procesará, de conformidad con los reglamentos complementarios de la presente ley, las peticiones o			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
			<p>reclamos que presenten los servidores públicos sean o no de carrera.</p> <p>Artículo 16.- La Comisión de Personal estará integrada por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un representante de la Secretaría de Estado de la Función Pública, quien la presidirá; 2. Un representante de la autoridad máxima del órgano o entidad administrativa donde sea generado el conflicto; 3. El empleado interesado o su representante. <p>Artículo 17.- Los acuerdos de conciliación de las Comisiones de Personal se decidirán por unanimidad, y serán de obligatorio cumplimiento por las partes. En caso de incumplimiento de lo pactado, podrá solicitarse su ejecución forzosa a la jurisdicción contenciosa administrativa.</p>			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Reglamento 522-06 Seguridad e Higiene en el Trabajo	Reglamento 522-06 de seguridad e higiene en el trabajo, establece que el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo debe participar en la planificación de todas las propuestas relacionadas con condiciones laborales que influyan en la seguridad y salud de los trabajadores.			
Trabajo infantil	<p>El Prestatario evaluará si existen riesgos de trabajo infantil o forzado (párr. 37).</p> <p>Se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación que será 14 años, a menos</p>	Constitución de la República Dominicana	Constitución de la República Dominicana, en su art. 56, numeral 1 declara la importancia de erradicar el trabajo infantil y todo tipo de maltrato o violencia contra las personas menores de edad.	<p>* Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1973, sobre el establecimiento de la edad mínima de admisión al empleo ratificado por República Dominicana en 1999.</p> <p>* Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1999, de la erradicación de las peores formas de</p>	Ministerio de Trabajo en coordinación con el Consejo Nacional de Niñez y la Adolescencia (CONANI)	No se permitirá el trabajo de menores de 18 años para Programas del Banco Mundial, y prevalece el EAS2.
		Código del Trabajo (Ley 16-92)	Código del Trabajo, Título II. Del trabajo en Menores (artículos 245-254) art. 245, establece que se prohíbe el trabajo de menores de catorce años. El art. 246 establece que “los menores de dieciséis años no pueden ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas, el cual será fijado por el Secretario de Estado de			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	que las leyes nacionales estipulen una edad superior (párr. 17).		Trabajo y que, necesariamente, no podrá comenzar después de las ocho de la noche, ni terminar antes de las seis de la mañana”. Asimismo, el artículo 251 prohíbe el empleo de menores de dieciséis años en trabajos peligrosos o insalubres. Y en Resolución 4700-00, establece la acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.	trabajo infantil, ratificado por República Dominicana en 1999.		
		Ley 136-03 Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes	Código para la Protección de niños, niñas y adolescentes, en su Capítulo IV, trata sobre el derecho a la protección laboral de niños, niñas y adolescentes; Artículos 34-36, derecho a la protección contra la explotación económica Y las políticas, planes, medidas y programas que el Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar para erradicar el trabajo de los niños, especialmente los definidos como peores formas de trabajo infantil. La protección de los niños, niñas y adolescentes es responsabilidad del Estado, ejercida a través del Ministerio de Trabajo en			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
			Coordinación con el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (CONANI). El Ministerio de Trabajo debe encargarse de crear los mecanismos alternos de apoyo a la familia de las personas adolescentes trabajadoras, evitar la inserción temprana al trabajo de las personas adolescentes y sobre todo estimular el aprendizaje de oficios que garanticen la capacitación de las personas adolescentes para incorporarse en el mercado de trabajo. En caso de la contratación de adolescentes entre 16-18 años, los contratistas deberán reglamentar todo lo relativo a su contratación, en especial el tipo de labores permitidas y las condiciones necesarias de trabajo. Artículo 40, prohíbe el trabajo de las personas menores de 14 años, si se comprueba la violación de esta prohibición, se pondrá en conocimiento del Ministerio de Trabajo y CONANI, para que se adopten las medidas adecuadas. Artículo 44, las violaciones			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
			por acción u omisión, de estas disposiciones que incurra el empleador, constituirán falta grave y serán sancionadas según el Art. 720, en adelante del código de trabajo.			
		Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 3.1.e y 4.6, enfatizan la importancia de prevenir y corregir la discriminación en el ámbito laboral, asignando a los inspectores del trabajo las responsabilidades de: 1. Vigilar y garantizar que los empleadores cumplan con los principios de igualdad y respeto hacia los trabajadores. 2. Sancionar las prácticas discriminatorias que puedan comprometer los derechos laborales y humanos de las personas.			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 25.7 y 48.1. B, ambos artículos subrayan la importancia de: 1. Prevenir la discriminación en el lugar de trabajo. 2. Asegurar el cumplimiento de los derechos laborales , mediante inspecciones regulares y efectivas y 3. Proteger la dignidad de los trabajadores , actuando de manera activa y diligente ante cualquier violación.			
		Ley No. 24-97 sobre violencia intrafamiliar	Ley No. 24-97 que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Decreto Supremo N°010-2003-TR Reglamento de la Ley N°27942	Establece un marco normativo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en la vía pública y en otros espacios de acceso público . Esta ley fue creada para combatir el acoso sexual que se ejerce principalmente contra las mujeres en espacios públicos y proteger su derecho a transitar por el país sin ser objeto de conductas de acoso o violencia de género.			
		Decreto Legislativo N°1014	Incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento Sexual			

11.3 NORMAS DOMINICANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES

No.	Tema	Norma	Observaciones
1	Modalidades de contratación	Ley 16-92 Código de trabajo	Ley de Código de trabajo
		Ley 14-08 sobre la función pública	Ley sobre función pública y sus reglamentos
		Ley 41-08 sobre la Función Pública	Art. 32-33 Carrera Administrativa Decreto 251-15 Reclutamiento y selección personal para carrera administrativa
		Ley 340-06 compras y contrataciones / Ley 41-08 art. 101	Contratación Administrativa de Servicios – CAS
2	Jornada de Trabajo, Horario, Sobre Tiempo	Ley 16-92 Código de trabajo	Art. 152.- El horario de la jornada es establecido libremente en el contrato
		Ley 14-08 sobre la función pública	Artículo 52.- Los horarios diarios de trabajo en los órganos y entidades de la administración pública serán dispuestos por sus respectivos titulares e informados a la Secretaría de Estado de Administración Pública.
3	Descansos	Constitución Dominicana	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados
		Ley 41-08 de Función Pública	Reglamento 523-09. Art. 27.- La jornada semanal de trabajo no será inferior a treinta (30) horas ni superior a cuarenta (40) horas semanales, cualquier modificación que demande una jornada superior deberá ser dispuesta por el titular del órgano e informada a la secretaría de Estado de Administración Pública, en atención a situaciones especiales e intereses de los órganos.
4	Salario Mínimo	Ley 105-13 MAP	Sobre regularización salarial para el sector público
		Resolución CNS 03-2022, CNS 04-2022, CNS 05-2022, CNS 06-2022, CNS 07-2022, CNS 08-2022, CNS 09-2022	Remuneración Mínima Vital en el área de la construcción
		Resolución CNS 01-2021 Salario Mínimo Sector Privado	Aumento de la Remuneración Mínima Vital
5	Compensación por tiempo de servicios	Código de Trabajo	Artículo 14 del Reglamento de Aplicación al Código de Trabajo, para determinar la suma a pagar por concepto de la omisión de preaviso, vacaciones, indemnización por cesantía, participación individual en los beneficios de la empresa, salario de navidad, entre otros, Reglamento de la Ley para compensación por tiempo de servicios
		Ley 41-08 de Función Pública	Decreto 523-09 Reglamento de las Relaciones Laborales en la Administración Pública
6	Gratificaciones	Ley 41-08 de Función Pública	Decreto 523-09 Reglamento de las Relaciones Laborales en la Administración Pública:

No.	Tema	Norma	Observaciones
			Art. 68 Bono de desempeño, art.69 jubilaciones y pensiones, art. 71 sueldo número 13.
		Circular 0035105 MAP	Reitera remuneraciones, compensaciones e incentivos a los que tienen derecho los servidores públicos en función de la ley 41-08
7	Beneficios por maternidad y paternidad	Ley 16-92 Código de Trabajo	Descanso pre- natal y postnatal de la trabajadora gestante Art. 243.- Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.
		Decreto. 523-09 Reglamento de Administración Pública de la Ley 48-09	Art. 75.-Descanso Prenatal y postnatal de la trabajadora gestante Párrafo V.- Durante los primeros doce (12) meses del nacimiento del niño, la servidora pública, dispondrá de un (1) día cada mes, según su conveniencia, para procurarle la atención pediátrica, sin menoscabo de otros permisos y/o licencias. servidora
			Párrafo VI. La servidora o funcionaria pública, sea o no de carrera, en aquellas instituciones donde se hayan instalado las guarderías, en período de lactancia tendrán una gracia de tres (3) descansos al día, de veinte (20) minutos cada uno, a fin de que pueda lactar al hijo o hija durante los primeros seis (6) meses a partir del vencimiento de la licencia post natal.
			Art. 78.- Se concederán permisos con disfrute de sueldo en los casos siguientes: 1. Por el nacimiento de un hijo, por dos (2) días hábiles.
		Ley 16-92 Código de Trabajo y Ley 48-09 Decreto. 523-09 Reglamento de la Administración Pública	Licencia por familiares directos con enfermedad grave o terminal o por accidente grave
			Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad
		Acuerdo interministerial Ministerio de Trabajo y Ministerio Salud Publica	Promover las salas amiga de la familia lactante en las empresas públicas y privadas
8	Reglamento Interno de Trabajo		Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores
9	VIH	ley núm. 55-93, sobre el SIDA, de 31 de diciembre de 1993,	Las pruebas de diagnóstico de infección por VIH no deben realizarse para fines laborales, como requisito de ingreso a un trabajo o como condición para la permanencia en el empleo los trabajadores seropositivos al VIH no están obligados a informar a sus empleadores sobre su condición serológica y la información relativa a todos los

No.	Tema	Norma	Observaciones
			casos en que se diagnostique la seropositividad al VIH es de estricto carácter confidencial.
11	Inspección laboral	Código de Trabajo	La Inspección del Trabajo tiene por finalidad velar por el cumplimiento de la legislación laboral. El Ministerio de Trabajo ofrece este servicio por decisión propia o por la solicitud de una o varias personas que estén siendo afectadas por un problema en su lugar de trabajo o que simplemente, conozcan del mismo.
12	Normativa Internacional – OIT	C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.	
		C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	
		C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	
		C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	
		C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	
		C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	
		C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Edad mínima especificada: 14 años.	
		C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	
		C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	
		C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	
13	Banco Mundial	MAS y sus Estándares Ambientales y Sociales (EAS)	Marco Ambientales y Sociales
		EAS 2	Trabajo y Condiciones Laborales
		Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad	Aspectos de salud y seguridad ocupacional

11.4 NORMAS DOMINICANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Identificación de posibles riesgos para los trabajadores del Programa, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida.	REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 522-06	<p>4.2 Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las acciones preventivas. Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la acción preventiva, así como el acceso a la documentación correspondiente.</p> <p>Párrafo I: El órgano de participación de los trabajadores, en la acción de prevención, es el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de que se trate.</p>
Implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas.	Art. 7 Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>La supervisión permite:</p> <p>(...) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.</p> <p>Artículo 7. Obligaciones del empleador en lo referente a la acción preventiva El empleador aplicará las siguientes medidas de prevención:</p> <p>7. 1 Evitar los riesgos en su origen. 7.2 Planificar la prevención, en un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. 7.3 Controlar los riesgos que no se puedan evitar desde el punto vista técnico. 7.4 Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos negativos sobre la salud. 7.5 Tomar en cuenta la evolución tecnológica con relación a la prevención. 7.6 Sustituir lo riesgoso por lo que implique el menor riesgo posible o ningún riesgo para el trabajador. 7.7 Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. 7.8 Dar las debidas instrucciones a los trabajadores en relación con la prevención. 7.9 Proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, los equipos de protección individual adecuados. 7.10 Adoptar las medidas de prevención, apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo. 7.11 Tomar las medidas necesarias, en lo que atañe a la duración del trabajo y a los periodos de descanso, para que no causen daño a la seguridad y a la salud de los trabajadores; así como tomar las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesivas. 7.12 Implementar las medidas preventivas de lugar establecidas en este Reglamento, cuando se haya producido un daño a la salud de los trabajadores para lo cual el empleador realizara una investigación al respecto, a fin de</p>

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
		detectar las causas que van originado dicho daño. 7.13 Prever la disponibilidad de un servicio de medicina en el trabajo, dentro de la empresa o mediante acuerdos con un organismo exterior. 7.14 El empleador garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su; estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Dicha periodicidad nunca excederá de un año. Los reconocimientos médicos y cualquier actividad de vigilancia de la salud, en el lugar de trabajo, deben ser realizados por médicos que tengan la especialidad o maestría en salud ocupacional o bajo la supervisión de éstos. 7.15. El empleador tiene el deber ético y moral, así como la obligación legal, de tomar medidas de control ante cualquier riesgo que haya sido identificado, independientemente que esté o no contenido en el presente Reglamento.
Capacitación de los trabajadores del Programa y la elaboración de registros de capacitación.	Art. 9 Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 9. Obligaciones del empleador con relación a la Formación e Información de los trabajadores. 9.3 En cumplimiento del deber de protección, el empleador deberá garantizar que cada trabajador reciba información y capacitación sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y sobre las medidas correctivas que se tienen que aplicar para eliminarlos o controlarlos. 9.4 La capacitación a los trabajadores deberá estar acorde con el puesto de trabajo y con las medidas preventivas generales. 9.6 Los empleadores deben mantener registros de las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo recibido por cada uno de sus trabajadores.
	Art. 5 Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 5. Obligaciones de los trabajadores 5.1.2 Corresponde a cada trabajador dar cumplimiento a las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su seguridad y salud y la de otras personas que puedan resultar afectadas por su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones de conformidad con su capacitación y las instrucciones del empleador. 5.1.3 Los trabajadores, de acuerdo a su capacitación y siguiendo las instrucciones del empleador, deberán en particular: a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte u otros medios con los que desarrollen su actividad. b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y el uso ordinario de los mismos. c. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes y mantenerlos en buen estado de funcionamiento. d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo sobre cualquier situación de la que tenga motive razonable para creer que entraña un peligro inminente para su vida o salud. e. Contribuir al cumplimiento de

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
		las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
Documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes.	Artículo 3 Seguridad y Salud en el Trabajo	Párrafo. Conforme con las disposiciones del reglamento orgánico y funcional de la Secretaría de Estado de Trabajo, la Dirección de Higiene y Seguridad Industrial es el órgano técnico de la Secretaría de Estado de Trabajo que tiene por finalidad prevenir y controlar los riesgos de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales u ocupacionales. Sus principales funciones son: a. Realizar evaluaciones de riesgos y mediciones para comprobar la toxicidad de sustancias, métodos o equipos de trabajo utilizado en los procesos productivos. b. Investigar las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales u ocupacionales y el impacto de los factores de riesgo en la salud de los trabajadores, proponiendo las medidas preventivas procedentes. c. Promover y desarrollar programas de investigación sobre métodos y técnicas de seguridad y salud en el trabajo.
	Seguridad y Salud en el Trabajo	6.1.3 Los empleadores deben registrar los datos sobre accidentes de trabajo y todos los casos de daños que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste.
	Seguridad y Salud en el Trabajo	6. 5 Funciones y deberes del Comité Mixto De Seguridad y Salud en el trabajo. 6.5.2. Participar en la supervisión de las condiciones del lugar de trabajo, en las inspecciones oficiales de las plantas, en las investigaciones de accidentes y en los programas de atención a la salud de los trabajadores
Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.	Seguridad y Salud en el Trabajo	10.2 El empleador propietario o arrendatario en su lugar de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empleadores o contratistas que desarrollen actividades en su lugar de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el mismo y con las medidas de protección y prevención correspondientes; así como, sobre las medidas de emergencia necesarias para el traslado de sus respectivos trabajadores.
Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.	Seguridad y Salud en el Trabajo	III. INFRACCIONES Y SANCIONES De acuerdo a las disposiciones contenidas en el Decreto No.522-06 de fecha diez y siete (17) del mes de octubre del año dos mil seis (2006) que establece el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, las violaciones a la presente Resolución serán sancionadas conforme a lo previsto por el Libro Octavo del Código de Trabajo. sanciones que pueden ser penales o administrativas.

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Todas las partes que contraten trabajadores del Programa desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas.	Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>15.2 En un plazo no mayor de (6) meses, a partir de la puesta en vigencia de este Reglamento, los fabricantes, importadores, suplidores de productos y sustancias químicas, de utilización en el trabajo, están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación, en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que su almacenamiento o utilización implique.</p>
Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores del Programa informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.	Código de Trabajo	<p>Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.</p> <p>Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.</p>
Se ofrecerá a los trabajadores del Programa instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar.	Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>1.19 Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de lavamanos, inodoros y duchas. Los inodoros dispondrán de descarga de agua y papel higiénico. En los inodoros utilizados por mujeres se instalarán recipientes especiales y cerrados para evitar el contagio de enfermedades transmitidas por patógenos en sangre. Las cabinas de los baños estarán provistas de una puerta con cierre interior.</p>

11.5 DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA A FIRMARSE POR CADA TRABAJADOR

11.5.1 Código de Conducta de los Trabajadores

Hemos firmado un contrato con [indicar el nombre del empleador] para [indicar la descripción de la Obra]. Estas Obras se llevarán a cabo en [entrar en el Sitio y otros lugares donde se llevarán a cabo las Obras]. Nuestro contrato nos obliga a implementar medidas para abordar los riesgos ambientales y sociales relacionados con la Obra, incluyendo los riesgos de explotación y abuso sexual y violencia de género.

Este Código de Conducta forma parte de nuestras medidas para hacer frente a los riesgos ambientales y sociales relacionados con las actividades de este proyecto. Se aplica a todo nuestro personal, trabajadores y otros empleados en el lugar de trabajo o en otros lugares donde se estén llevando a cabo las obras. También se aplica al personal de cada subcontratista y a cualquier otro personal que nos asista en la ejecución de la Obra. Todas estas personas se denominan "Personal del Contratista" y están sujetas al presente Código de Conducta.

Este Código de Conducta identifica el comportamiento que requerimos de todo el personal del Contratista.

Nuestro lugar de trabajo es un ambiente donde el comportamiento inseguro, ofensivo, abusivo o violento no será tolerado y donde todas las personas deben sentirse cómodas planteando problemas o preocupaciones sin temor a represalias.

Conducta requerida

El personal del Contratista deberá:

- Cumplir con los requisitos de seguridad ocupacional y de salud aplicables (incluyendo el uso de equipos de protección personal prescrita, prevenir accidentes evitables y el deber de informar sobre las condiciones o prácticas que suponen un peligro para la seguridad o que amenazan el ambiente).
- La prohibición del uso de sustancias ilegales y el consumo de alcohol.
- La no discriminación (por ejemplo, sobre la base de la situación familiar, origen étnico, raza, sexo, idioma, religión, estado civil, nacimiento, edad, discapacidad, orientación sexual, o convicción política).
- Prevención del acoso sexual (por ejemplo, para prohibir el uso del lenguaje o el comportamiento, en particular hacia las mujeres o los niños, que es inapropiado, acosador, abusivo, provocativas sexualmente degradantes o culturalmente inapropiado).
- Prevención de actitudes de abuso/discriminación con técnicas/operarias/trabajadoras.
- Prevención de violencia o la explotación (por ejemplo, la prohibición del intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de trato humillante, degradante o el comportamiento explotador).
- Prevención de la violencia basada en el género y acoso sexual.

- Protección de los niños/niñas y adolescentes (incluidas las prohibiciones contra el abuso, la violación, o de otra manera inaceptable de comportamiento con los niños /niñas y adolescentes, limitando las interacciones con niños/niñas y adolescentes, y garantizar su seguridad en las zonas del proyecto).
- Protección y uso adecuado de los bienes (por ejemplo, prohibir el robo, el descuido o residuos).
- Seguir los procedimientos recomendados por las entidades oficiales especializadas en salud pública con relación a enfermedades contagiosas.
- Reportar violaciones a este Código de Conducta; y
- No tomar represalias contra ninguna persona que reporte violaciones a este Código de Conducta, ya sea a nosotros o al Empleador, o la persona que haga uso del Mecanismo Quejas y Sugerencias (MQRSS).

Protección en el lugar de trabajo

- La prohibición del hostigamiento incluye cualquier acción discriminatoria, así como cualquier otra acción no profesional o descortés hacia los empleados. No se tolerará la conducta despectiva o inapropiada, sea verbal, escrita, física o gráfica, por ningún motivo.
- No se tolerarán actos de amenazas o violencia de ningún tipo, incluyendo amenazas verbales, agresión física, intimidación y hostigamiento. Cualquier comportamiento que refleje alguna de estas causales debe ser informado al supervisor inmediato, a los fines de resolver la situación.

Acoso sexual

- Para fines de este código, es acoso sexual, todo comportamiento coactivo de carácter sexual, no permitido por la persona a quien va dirigido, mujer o hombre, y que afecte la dignidad del trabajador o de algún miembro de las comunidades de influencia del proyecto.
- Las ofensas sexuales abarcan todo tipo de conductas sexuales que vayan en contra de la voluntad o de la libre aceptación de las personas.

Tabla 10.5.1.1. Conductas sexuales

Descripción	Expresado en:
Hostigamiento verbal	<ul style="list-style-type: none"> • chistes alusivos a actos sexuales • comentarios • conversaciones de tipo sexual • silbidos o piropos ofensivos
Hostigamiento no verbal sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> • gestos alusivos a actos sexuales • miradas lascivas • gestos obscenos • guiños de ojos • exhibición de partes íntimas • exhibición de material pornográfico

Descripción	Expresado en:
Hostigamiento verbal grave	<ul style="list-style-type: none"> • llamadas, correo electrónico, cartas no deseadas • invitaciones constantes a salir a tomar copas o cenar, a pesar de la manifestación del rechazo, entre otros, con intenciones eróticas o comportamientos similares.
Hostigamiento verbal con contacto físico no deseado.	<ul style="list-style-type: none"> • Coqueteos • Pellizcos • Palmadas en los glúteos • Sujetar por la cintura • Roces malintencionados • Acorralamiento • Hostigamiento físico que pueda forzar la consumación del acto sexual.

Otras formas de acoso

- Sobrenombres
- Calumnias o estereotipos negativos
- Amenazas
- Intimidación
- Hostilidad
- Humillación, entre otros.

Sobre el comportamiento de los trabajadores hacia las comunidades

1. Normas sociales:

- Respetar a todos los pobladores, autoridades y organizaciones, independientemente de su procedencia, edad, sexo, género, color, etnia, religión, idioma, etc.
- Respetar y tratar apropiadamente a todas las comunidades, sus autoridades o representantes, su identidad cultural, su cosmovisión, sus normas y reglamentos internos y todas sus expresiones culturales.
- No participar en actos de intimidación, acoso, hostigamiento, persecución, discriminación, abuso, explotación, maltrato físico o cualquier otra forma de infringir los derechos de los demás, sobre todo si afecta a grupos vulnerables (menores de edad, adultos mayores, personas con alguna discapacidad, madres gestantes).
- No participar de actos sexuales con personas menores de 18 años, ni en transacciones sexuales comerciales.
- No acosar verbal o físicamente a mujeres de las localidades beneficiarias del proyecto, o a las mujeres (colegas) que trabajen en el proyecto.

- No participar en actividades delictivas y/o ilegales según la normativa nacional.
- No realizar compromisos escritos o verbales a nombre de la consultora, la contratista (subcontratista), la supervisión, la municipalidad, Módulos, sin previa autorización.
- No afectar el derecho de propiedad y/o posesión de las y los pobladores y las comunidades.
- No tomar frutos o cultivos de las comunidades o viviendas aledañas a la vía, sin previo consentimiento de la propietaria o el propietario.
- No contraer ningún tipo de deudas personales en los establecimientos comerciales locales (tiendas, restaurantes, etc.), o con pobladores locales por más de una semana. De presentarse quejas al respecto, se descontará de la remuneración del trabajador y se amonestará de manera escrita.
- No sacar provecho de la hospitalidad que brinde la población, ni de la posición de ventaja que pueda tener como trabajador del proyecto.
- Evitar todo tipo de comportamiento que pueda afectar negativamente a la comunidad y que pueda generar conflicto.
- No ocasionar daños a zonas arqueológicas, de patrimonio cultural o de importancia espiritual para la población local.
- No otorgar beneficios o favores personales aprovechando su posición como trabajador del proyecto, ni tomar ninguna acción que interfiera con los mecanismos establecidos de acceso a beneficios del proyecto, tales como el empleo y otros.
- Los supervisores no podrán abusar de poder. Queda prohibido que los supervisores condicionen a los trabajadores a mantener su trabajo a cambio de favores sexuales, actividades ilegales o cualquier otra actividad que vaya en contra de la dignidad humana del trabajador.
- Se requerirá a los contratistas instruir y dar capacitación periódica a sus empleados en el cumplimiento de las normas éticas y de conducta de su gremio, absteniéndose de solicitar o aceptar cualquier regalo o artículo de valor monetario, a menos que el Código de Ética y Conducta o alguna disposición, ley o reglamento prevean una excepción; debiendo observar todas las disposiciones éticas de su gremio o de la empresa, cuidándose de no divulgar ni utilizar la información confidencial conocida durante el ejercicio de sus puestos de trabajo en beneficio propio o de otros, cumpliendo de buena fe sus obligaciones como ciudadano.

2. Normas de seguridad y salud ocupacional:

La empresa consultora, contratista, subcontratista o supervisión, tienen el compromiso de asegurar un lugar de trabajo libre de lesiones y enfermedades, y un ambiente saludable, donde se cumplan todas las normas relevantes que protegen la salud del trabajador y el medio ambiente. Debido a que los trabajadores deben realizar su trabajo de manera segura.

- Usar de manera obligatoria los equipos de protección personal en todas las zonas de trabajo.
- Está prohibido dentro del área de influencia del proyecto, el uso, distribución, posesión, o estar bajo la influencia del alcohol, drogas, narcóticos o cualquier sustancia ilegal, dentro o fuera de las instalaciones del proyecto, ni trabajar bajo los efectos de estos. Sustancias ilegales, se refiere a cualquier droga o sustancia que este legalmente controlada o prohibida.
- No portar ni poseer armas de fuego, punzo cortantes y explosivos, excepto quienes estén autorizados para ello.
- Respetar las instrucciones y cumplir con el reglamento interno, de seguridad y salud en el trabajo.
- Reportar el incumplimiento de todas las normas contenidas en el presente código de conducta y el comportamiento poco ético, de otros trabajadores al personal o área que corresponda.
- No tomar represalias contra los trabajadores ni pobladores que denuncien las violaciones de las presentes normas, cuando dichas denuncias se realicen en el marco de la buena fe.
- Usar adecuadamente los bienes y propiedades del proyecto, evitando los robos y despilfarros.
- Todos los contratistas y Consultores del Proyecto deben contar con cobertura de los seguros adecuados para proteger terceros (miembros de las comunidades vecinas, usuarios viales, etc.) en contra de accidentes, enfermedad o muerte causados por actividades de los contratistas o del Consultor.

3. Otras Normas aplicables

- No realizar propuestas, ni establecer ningún tipo de relación amorosa ni sexual, con integrantes de las localidades beneficiarias del proyecto.
- No frecuentar a las localidades beneficiarias del proyecto en estado de ebriedad.
- La interacción social con la población del área de influencia del proyecto (sobre todo con los menores de edad), será en estricto cumplimiento de las normas establecidas en el presente documento, y evitando acciones que puedan ocasionar la disrupción de la vida cotidiana de las poblaciones locales.
- De ser necesario participar de actividades de esparcimiento comunal y otras actividades culturales y sociales de la población, deberá mostrar una conducta muy respetuosa, evitando estar en estado de ebriedad.
- No involucrarse en actividades de proselitismo político.

4. Sanciones

El incumplimiento de las normas establecidas en el presente código será sancionado por la empresa consultora, contratista, subcontratista o supervisión, de acuerdo con la gravedad de la falta, conforme al siguiente orden:

- **Infracciones con sanción de notificación verbal:**

Son las que no causan mayor daño o perjuicio material o moral a la población local, o a la empresa consultora, la contratista, la supervisión, la municipalidad, módulos involucrados en el proyecto, en su relación con las comunidades, el medio ambiente y el personal.

- **Infracciones con sanción de notificación escrita:**

Son las que causan leve daño o perjuicio material o moral a la población local, o a la empresa consultora, contratista o supervisión, en su relacionamiento con las comunidades, el medio ambiente y el personal.

- **Infracciones con sanción de notificación pecuniaria:**

Son las que reinciden más de dos veces en las sanciones notificadas por escrito, y las faltas que puedan generar potenciales situaciones de riesgo que deriven en perjuicios materiales y morales mayores, controversia interna y/o externa, afectaciones ambientales y laborales, pero sin llegar a daños personales. El monto de sanción será fijado por la institución u organización al que corresponde el trabajador(a) y se harán efectivas mediante descuentos en días laborales.

- **Infracciones con sanción de despido:**

Son las que reinciden por segunda vez en notificación pecuniaria, y aquellas faltas que pueden generar potenciales situaciones de riesgo, que deriven en lesiones personales y daños a la salud de personal y la población, y conflictos sociales. Además, en los siguientes casos concretos, el despido será de manera inmediata: portar armas de fuego sin autorización, compra y caza de animales silvestres, consumo de sustancias ilegales, encontrarse en estado de ebriedad, consumo de alcohol durante horas laborales, quejas por relaciones amorosas y sexuales del personal foráneo con la población local, actos sexuales con menores de edad, abuso sexual, acoso, hostigamiento, maltrato físico, y otros actos que infringen los derechos de los demás, sobre todo de los grupos vulnerables (menores de edad, adultos mayores, personas con alguna discapacidad, madres gestantes), y la participación en actividades ilegales y delictivas de acuerdo a la ley peruana.

Estas sanciones deberán aplicarse en concordancia al sistema legal laboral nacional y al reglamento interno de trabajo que tenga la consultora, el contratista o la supervisión.

La Hoja de declaración de aceptación del Código de ética y conducta debe ser firmado por trabajadores directos y contratados (incluyendo de (sub)contratistas y consultores).

Denuncia de casos

Si alguna persona observa un comportamiento que cree que puede representar una violación de este Código de Conducta, o que de otra manera le preocupa, debe plantear el asunto lo antes posible. Esto se puede hacer de cualquiera de la siguiente manera:

- Contactar **[escriba el nombre del Experto Social del Contratista] por escrito a esta dirección [] o en persona a []**;

La identidad de la persona se mantendrá en confidencialidad. También se pueden presentar quejas o alegaciones /denuncias/ anónimas y se les dará toda la consideración debida y apropiada. Tomamos en serio todas las denuncias de posibles faltas de conducta e investigaremos y tomaremos las medidas apropiadas. Apreciaremos positivamente que los proveedores de servicios puedan ayudar a apoyar a la persona que experimentó el incidente alegado, según corresponda.

No habrá represalias contra ninguna persona que plantee de buena fe una preocupación sobre cualquier comportamiento prohibido por este Código de Conducta. Tales represalias constituirían una violación de este Código de Conducta.

Consecuencias de la violación del código de conducta

Cualquier violación de este Código de Conducta por parte del Personal del Contratista puede tener consecuencias graves, incluyendo la terminación y posible remisión a autoridades legales.

11.5.2 Declaración de aceptación y compromiso del trabajador del Proyecto y personal del contratista, con el código de conducta.

Yo, _____, titular de la cedula de identidad y electoral No. _____, en mi condición de trabajador del **Programa de Modernización para el sector Agua Potable y Saneamiento**, doy constancia de que en fecha, _____ he recibido y leído el “**Código de Ética y Conducta de los Trabajadores**”, por lo tanto, me comprometo a darles fiel cumplimiento a las disposiciones establecidas en los mismos, en todos sus términos, asimismo a los principios y valores éticos que lo rigen, con los que contribuiré a crear un ambiente laboral en el cual se garantice la calidad y efectividad de los trabajos a realizar.

FECHA: _____

NOMBRE: _____

CARGO: _____

FIRMA: _____

11.6 CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRA

Las Cláusulas de Sección Laboral, deberán ser incluida en los contratos de ejecución de obras de la UGCP-MEPYD y UGCP-INDHRI con el objetivo de asegurar de manera íntegra por parte de los contratistas y supervisores el cumplimiento del Procedimiento de Gestión Laboral (PGL), que rige los derechos y deberes de los trabajadores del Proyecto y las responsabilidades de los contratistas para con los trabajadores.

Los especialistas ambientales y sociales de la UGCP-MEPYD y la UGCP-INDHRI, se asegurarán de que estas cláusulas sean incluidas en los contratos de contratistas y supervisores y en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los proyectos.

CLAUSULA [____].- SECCIÓN LABORAL: CUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL Y OBLIGACIONES SOCIO LABORALES:

El presente contrato se ejecuta bajo los estándares, condiciones, lineamientos y políticas normativas del BANCO MUNDIAL, conforme a lo previsto en el “Contrato de Préstamo” suscrito con [Indicar entidad correspondiente] para el financiamiento del Programa.

De acuerdo con estos parámetros, EL CONTRATISTA realiza sus actividades con sujeción al cumplimiento de las obligaciones de naturaleza socio laboral que le serán exigibles por [indicar nombre del Unidad Ejecutora] y el Estado dominicano, según las siguientes especificaciones:

1. Es aplicable a EL CONTRATISTA, el documento denominado “Procedimientos de Gestión Laboral – PGL y sus Anexos”, que forma parte integrante del presente contrato, por lo que acorde con ello:
 - a. **EL CONTRATISTA** cumplirá con las disposiciones, condiciones, derechos y deberes, en el plazo, modo, forma y oportunidad que establece el REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Decreto Núm. 522-06, del 17 de octubre de 2006. Debe contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) aprobado, en su defecto se aplicará el RISST de [indicar nombre del Unidad Ejecutora]; obligándose en cualquiera de los supuestos a: i) contratar a favor del personal en obra sean dependientes o no, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), manteniéndolo vigente durante el plazo del contrato; ii) realizar las evaluaciones médicas ocupacionales al personal al inicio, durante y al término del vínculo laboral; iii) dotar al personal en obra con los materiales, herramientas, suministros y uniformes respectivos, así como la indumentaria y equipos de protección personal y seguridad necesarios para la prestación del servicio, asumiendo el mantenimiento de los mismos; y iv) preparar un plan de salud y seguridad ocupacional consistente con el PGL y la normativa aplicable al Programa, incluyendo las Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial y los estándares del Banco Mundial.
 - b. **EL CONTRATISTA** realizará sus acciones en materia laboral de manera consistente con las disposiciones establecidas en el Estándar 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, referido a trabajo y condiciones laborales y las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial. Para ello deberá preparar su propio documento de Procedimientos de Gestión de Mano de Obra, siguiendo los

lineamientos del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) del Programa. El contratista solo podrá contratar personas mayores a 18 años y se prohíbe cualquier forma de trabajo forzado. El contratista adoptará una perspectiva de género para promover el empleo de mujeres, y llevará registros desagregados por sexo y situación de discapacidad de sus trabajadores.

- c. **EL CONTRATISTA** cumplirá con las formalidades, procedimientos de contratación, condiciones, reconocimiento y pago de los beneficios laborales de forma oportuna, de acuerdo con el régimen laboral que corresponda según la actividad. Esto incluye, entre otros y, sin ser limitativo: las afiliaciones al Sistema de Pensiones, la inscripción en el Sistema de Seguridad Social de Salud; además de registrarlas y declararlas en las plataforma electrónica (PDT), y efectuar los pagos por las retenciones y aportaciones de ley, que incluye las efectuadas por concepto de Impuesto a la Renta; por lo que asumirá el pago de toda sanción o multa que pudiera aplicarse a [indicar nombre del Unidad Ejecutora] por el incumplimiento económico de las obligaciones laborales, previsionales, y/o tributarias del personal que contrata.
 - d. **EL CONTRATISTA** cumplirá con cuotas mínimas para la contratación de mano de obra no calificada, las cuales incluyen contratar al menos un [xx]% de **mano de obra local [colocar distrito(s) y/o Provincia donde se desarrolla el Proyecto]**, que deberá incluir la contratación de mujeres. Asimismo, el contratista deberá cumplir con los porcentajes mínimos de trabajadores con discapacidad, según lo establecido en la Ley 5-13.
 - e. **EL CONTRATISTA** presentará una declaración sobre explotación y agresión sexual, como parte de sus documentos de licitación, siguiendo los formatos definidos del Banco Mundial, incluidos como parte de los documentos de licitación.
2. **EL CONTRATISTA** deberá designar a un Coordinador responsable quien se encargará de gestionar y coordinar con UGCP-MEPYD todos los asuntos concernientes a la Sección Laboral desarrollados en la presente cláusula. Además, deberá preparar los siguientes instrumentos: Protocolo de Atención en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, y Protocolo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil con Subcontratistas y Proveedores Primarios.
 3. **EL CONTRATISTA** tiene como obligación aplicar, informar y hacer cumplir el Código de Conducta que forma parte integrante del presente contrato. Este es aplicable al personal que se contrata, sean estos dependientes o no, para la adopción inmediata de conductas respetuosas dentro o fuera de la zona de ejecución de obra, evitando, rechazando y sancionando todo acto discriminatorio, de violencia, hostigamiento, acoso, y/o intimidación, ya sea verbal, física y/o psicológica contra los ciudadanos y población en general, exigiendo un trato respetuoso, tolerante, inclusivo e igualitario para con la sociedad, especialmente hacia mujeres, extranjeros inmigrantes, personas con discapacidad, población LGBTI, y trabajadores sexuales, entre otros.
 4. **EL CONTRATISTA** cumplirá con las acciones de verificación a cargo de UCP-MEPYD, prestando las facilidades y atendiendo en los plazos que se le otorguen: i) requerimientos de información, ii) revisión de documentos, iii) visitas de inspección, iv) registro de ocurrencia de la visita, v) campañas de capacitación y sensibilización. El CONTRATISTA deberá suscribir los documentos (actas y/o registros) que dejan constancia de las actuaciones realizadas a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones que asume en este contrato, conforme al “Procedimientos de Gestión Laboral y sus anexos”.

5. **EL CONTRATISTA** deberá contar con el manual o instructivo interno que establece el procedimiento para la atención de peticiones, quejas y reclamos de sus trabajadores. Este manual incluirá un mecanismo específico para recibir quejas sobre temas laborales, de acuerdo con la estructura del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos establecido en el PGL, debiendo informar a los trabajadores, sean dependientes o no, mediante la entrega y recepción del documento. Se deberá designar al coordinador responsable, y comunicarlo formalmente a UCP-MEPYD.
6. **EL CONTRATISTA** incorporará en los contratos que suscriba con las empresas subcontratistas y/o terceros que contrate a efectos de ejecutar el presente contrato, así como con el subcontratista y proveedores primarios, la cláusula de sujeción a los lineamientos del “Procedimientos de Gestión Laboral y sus anexos”, y de manera consistente con las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial.

11.7 LINEAMIENTOS PARA EL PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DEL CONTRATISTA

1. Objetivos

Establecer los lineamientos y acciones a seguir en temas de seguridad y salud ocupacional en el Proyecto, trabajado en coordinación con el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo (CMSST) de cada subproyecto, para prevenir incidentes y enfermedades laborales

2. Desarrollo del Plan de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Las empresas contratistas que presten sus servicios al proyecto, previo al inicio de obras deben presentar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para revisión previo a su sometimiento al Ministerio de Trabajo, una vez cuente con la revisión del personal de la UGCPM, el contratista podrá continuar con el proceso de certificación ante el Ministerio de Trabajo y presentar dicha certificación como parte de sus credenciales. Adicionalmente deben demostrar que sus trabajadores cuenten con las competencias necesarias para desarrollar su rol y presentar la descripción de puesto. A continuación, se detalla el programa de capacitaciones que se deberán adoptar para el personal.

3. Capacitaciones

Inducción de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)

Todos los colaboradores del Proyecto deberán recibir una inducción general en materia de seguridad y salud ocupacional, la cual tendrá como objetivo:

- Dar a conocer los lineamientos en materia de seguridad que deben considerar para realizar su trabajo de forma segura.
- Concientizar al personal sobre la identificación de los peligros y potenciales riesgos que se pudieran generar y sus respectivos controles, basados en la jerarquía de mitigación.
- Establecer medidas con miras a proteger la vida y la integridad de los trabajadores, mediante acciones que ayudan a prevenir incidentes y crear una cultura de seguridad en el trabajo.
- Potenciar el cumplimiento de los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial aplicables y la Legislación Nacional en materia de seguridad y salud ocupacional.
- Esta inducción se hará previo al ingreso a obra y con refrescamientos anuales.
 - o Transmitir los conocimientos necesarios a los participantes que estarán expuesto a riesgo de caídas desde mismo nivel, caídas desde diferentes alturas, desplome, derrumbamiento, caídas por manipulación de objetos, pisadas sobre objetos, choques contra objetos inmóviles, golpes, cortes, atrapamiento por o entre objetos, exposición o temperaturas extremas, golpes de calor, contactos eléctricos indirectos, incendios, accidentes causados por seres vivos, atropello o golpe con vehículos, carga mental, insatisfacción, durante la ejecución de los trabajos propios de la instalación de las estructuras
- Se impartirán charlas diarias de 5 minutos antes de empezar las labores en los subproyectos. Los temas que se tratarán en estas charlas serían, pero no se limitan a:
 - o Las 5 Reglas de Oro
 - o Manejo y uso seguro de las herramientas, y equipos de protección personal para el desarrollo seguro de la jornada laboral.

- o Identificación y evaluación de riesgos que puedan atentar contra la integridad física de los colaboradores y las comunidades.
- o Dar a conocer los diferentes tipos de controles existentes, para prevenir y mitigar la materialización de incidentes y/o enfermedades ocupacionales.
- o Se incentiva al personal de la empresa a realizar sus actividades de manera segura mediante el uso adecuado del Equipo de Protección Personal.
- o Practica seguras para la Gestión de Poda.
- o Gestión de residuos peligros y no peligrosos.
- o Respuesta a emergencias en caso de accidentes.
- o Reporte y Manejo de Incidentes.
- o Manejo de residuos.
- o Otros temas de interés y de acuerdo con las necesidades que se presenten

Medidas de mitigación de riesgos: Como medidas de mitigación de los riesgos se aplicará lo siguiente a todos los riesgos;

- o Capacitaciones.
- o Aplicación de procedimientos de trabajo.
- o Controles de Ingeniería.
- o Supervisión continua de actividades, equipos e instalaciones.

A continuación, se muestra la tabla en la cual se presentan los riesgos específicos de seguridad y salud ocupacional para cada una de las actividades del proceso operativo que conlleva el desarrollo de un subproyecto y las medidas de mitigación concretas aplicables a cada uno.

Medidas de Seguridad y Salud Ocupacional por Procesos				
Actividades de etapa de construcción del Proyecto	Riesgos	Categoría del Riesgo	Impacto del Riesgo	Medidas de Mitigación Específicas a Cada Riesgo
Excavaciones	Caídas desde mismo nivel	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, acondicionamiento y señalización de áreas, orden y limpieza
	Caídas desde diferentes alturas	Seguridad	Personas	Al finalizar la jornada de trabajo NO dejar excavación expuesta: colocar tapas, delimitar, señalizar área y usar los EPP
	Pisadas sobre objetos	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas, orden y limpieza
	Golpes – Cortes	Seguridad	Personas	Uso de casco, lentes, guantes y botas
	Exposición a temperaturas extremas y Radiación ultravioleta (UV)	Salud	Personas	Uso de casco, agua potable hidratante (electrolitos) y lentes
	Accidentes causados por seres vivos	Seguridad	Personas	Cierre perimetral de zonas de excavación
	Atropello o golpe con vehículos	Seguridad	Personas y propiedad	Uso ropa de trabajo reflectiva, señalización de áreas
	Contactos eléctricos indirectos	Seguridad	Personas	Uso de casco, lentes, guantes y botas
	Ruido	Salud	Personas	Uso de protector auditivo, mantenimiento de máquinas
	Insatisfacción	Salud	Personas	Contratos claros, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores, prestaciones legales
Lizado y remoción de infraestructuras	Caídas desde mismo nivel	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, acondicionamiento y señalización de áreas, orden y limpieza
	Desplome, derrumbamiento	Seguridad	Personas y	Estabilización de equipos, inspecciones diarias vehiculares.

Medidas de Seguridad y Salud Ocupacional por Procesos				
Actividades de etapa de construcción del Proyecto	Riesgos	Categoría del Riesgo	Impacto del Riesgo	Medidas de Mitigación Específicas a Cada Riesgo
			propiedad	
	Caídas manipulación de objetos	Seguridad	Personas y propiedad	Uso de eslingas en buen estado, señalización de áreas, prohibición de personas debajo de cargas suspendidas
	Pisadas sobre objetos	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas, orden y limpieza
	Choques contra objetos inmóviles	Seguridad	Personas y propiedad	Maniobra guiada de cargas suspendidas
	Golpes – Cortes	Seguridad	Personas	Uso de casco, lentes, guantes y botas
	Atrapamiento por o entre objetos	Seguridad	Personas	Uso de cables guía para postes, uso de girón para postes
	Exposición a temperaturas extremas y Radiación ultravioleta (UV)	Salud	Personas	Uso de casco, agua potable hidratante (electrolitos) y lentes
	Contactos eléctricos indirectos	Seguridad	Personas y propiedad	Descargo eléctrico, aplicación de 5 reglas de oro para trabajos en redes desenergizadas, uso de casco, guantes y botas dieléctricas
	Incendios	Seguridad	Personas y propiedad	Mantenimiento preventivo de equipos, uso de extintor de seguridad
	Accidentes causados por seres vivos	Seguridad	Personas	Cierre perimetral de zonas de trabajo
	Atropello o golpe con vehículos	Seguridad	Personas y propiedad	Uso ropa de trabajo reflectiva, señalización de áreas
	Carga mental	Salud	Personas	Vacaciones, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores
	Insatisfacción	Salud	Personas	Contratos claros, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores, prestaciones legales
Montaje y Desmontaje de conductores y herrajes	Caídas desde mismo nivel	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas, orden y limpieza
	Caídas desde diferentes alturas	Seguridad	Personas	Verificación diaria vehicular, uso de arnés anticaídas y línea de vida
	Desplome, derrumbamiento	Seguridad	Personas y propiedad	Estabilización de equipos, inspecciones diarias vehiculares.
	Caídas manipulación de objetos	Seguridad	Personas y propiedad	Uso de sogas en buen estado, señalización y/o bloqueo de áreas, prohibición de personas debajo de cargas suspendidas
	Pisadas sobre objetos	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas
	Choques contra objetos inmóviles	Seguridad	Personas y propiedad	Maniobra guiada de cargas suspendidas
	Golpes – Cortes	Seguridad	Personas	Uso de casco, lentes, guantes y botas
	Atrapamiento por o entre objetos	Seguridad	Personas	Uso de cables guía para manejo de materiales y herramientas
	Exposición a temperaturas extremas y Radiación ultravioleta (UV)	Salud	Personas	Uso de casco, agua potable hidratante (electrolitos) y lentes
	Contactos eléctricos indirectos	Seguridad	Personas y propiedad	Descargo eléctrico, aplicación de 5 reglas de oro para trabajos en redes desenergizadas, uso de casco, guantes y botas dieléctricas

Medidas de Seguridad y Salud Ocupacional por Procesos				
Actividades de etapa de construcción del Proyecto	Riesgos	Categoría del Riesgo	Impacto del Riesgo	Medidas de Mitigación Específicas a Cada Riesgo
	Incendios	Seguridad	Personas y propiedad	Mantenimiento preventivo de equipos, uso de extintor de seguridad
	Accidentes causados por seres vivos	Seguridad	Personas	Cierre perimetral de zonas de trabajo
	Atropello o golpe con vehículos	Seguridad	Personas y propiedad	Uso ropa de trabajo reflectiva, señalización de áreas
	Carga mental	Salud	Personas	Vacaciones, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores
	Insatisfacción	Salud	Personas	Contratos claros, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores, prestaciones legales
Despeje de vegetación (Poda/tala)	Caídas desde mismo nivel	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas, orden y limpieza
	Caídas desde diferentes alturas	Seguridad	Personas	Verificación diaria vehicular, uso de arnés anticaídas y línea de vida
	Desplome, derrumbamiento	Seguridad	Personas y propiedad	Estabilización de equipos, inspecciones diarias vehiculares.
	Caídas manipulación de objetos	Seguridad	Personas y propiedad	Uso de sogas en buen estado, señalización de áreas, prohibición de personas debajo de cargas suspendidas
	Pisadas sobre objetos	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas
	Choques contra objetos inmóviles	Seguridad	Personas y propiedad	Capacitación de personal, maniobra guiada de cargas suspendidas
	Golpes – Cortes	Seguridad	Personas	Uso de casco, lentes, guantes y botas
	Atrapamiento por o entre objetos	Seguridad	Personas	Uso de cables guía para ramas
	Exposición a temperaturas extremas y Radiación ultravioleta (UV)	Salud	Personas	Uso de casco, agua potable hidratante (electrolitos) y lentes
	Contactos eléctricos indirectos	Seguridad	Personas y propiedad	Descargo eléctrico, aplicación de 5 reglas de oro para trabajos en redes desenergizadas, uso de casco, guantes y botas dieléctricas
	Incendios	Seguridad	Personas y propiedad	Mantenimiento preventivo de equipos, uso de extintor de seguridad
	Accidentes causados por seres vivos	Seguridad	Personas	Cierre perimetral de zonas de trabajo
	Atropello o golpe con vehículos	Seguridad	Personas y propiedad	Uso ropa de trabajo reflectiva, señalización de áreas
	Carga mental	Salud	Personas	Vacaciones, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores
	Insatisfacción	Salud	Personas	Contratos claros, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores, prestaciones legales
Cimentaciones y Resanes	Caídas desde mismo nivel	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas, orden y limpieza
	Pisadas sobre objetos	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas, orden y limpieza
	Golpes – Cortes	Seguridad	Personas	Uso de casco, lentes, guantes y botas

Medidas de Seguridad y Salud Ocupacional por Procesos				
Actividades de etapa de construcción del Proyecto	Riesgos	Categoría del Riesgo	Impacto del Riesgo	Medidas de Mitigación Específicas a Cada Riesgo
	Exposición a temperaturas extremas y Radiación ultravioleta (UV)	Salud	Personas	Uso de casco, agua potable hidratante (electrolitos) y lentes
	Accidentes causados por seres vivos	Seguridad	Personas	Cierre perimetral de zonas de trabajo
	Atropello o golpe con vehículos	Seguridad	Personas y propiedad	Uso ropa de trabajo reflectiva, señalización de áreas
	Carga mental	Salud	Personas	Vacaciones, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores
	Insatisfacción	Salud	Personas	Contratos claros, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores, prestaciones legales
	Contaminantes químicos: polvo	Salud	Personas	Uso de mascarillas
Transporte y almacenamiento de Materiales	Caídas desde mismo nivel	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas, orden y limpieza
	Caídas desde diferentes alturas	Seguridad	Personas	Verificación diaria vehicular, uso de arnés anticaídas y línea de vida
	Desplome, derrumbamiento	Seguridad	Personas y propiedad	Estabilización de equipos, inspecciones diarias vehiculares, amarre adecuado de cargas, buen estado de estantes y racks
	Caídas manipulación de objetos	Seguridad	Personas y propiedad	Señalización de áreas, prohibición de personas debajo de cargas suspendidas
	Pisadas sobre objetos	Seguridad	Personas	Uso de botas antideslizantes, señalización de áreas, orden y limpieza
	Golpes – Cortes	Seguridad	Personas	Uso de casco, lentes, guantes y botas
	Exposición a temperaturas extremas y Radiación ultravioleta (UV)	Salud	Personas	Uso de casco, agua potable hidratante (electrolitos) y lentes
	Contactos eléctricos directos e indirectos	Seguridad	Personas y propiedad	Estructuras eléctricas en buen estado
	Incendios	Seguridad	Personas y propiedad	Mantenimiento preventivo de equipos, uso de extintor de seguridad
	Accidentes causados por seres vivos	Seguridad	Personas	Cierre perimetral de zonas de trabajo
	Atropello o golpe con vehículos	Seguridad	Personas y propiedad	Respeto de límites de velocidad, capacitaciones a conductores, uso del cinturón de seguridad
	Contaminantes biológicos	Salud	Personas	Mantenimiento de áreas
	Carga mental	Salud	Personas	Vacaciones, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores
	Insatisfacción	Salud	Personas	Contratos claros, mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores, prestaciones legales

Preparación y Respuesta Ante Emergencias: Escenarios o tipos de Emergencia.

Escenarios de Conato de Emergencia

Son todas aquellas emergencias que pueden ser mitigadas y controladas con facilidad y que no presentan potencial de causar daños para las personas del área de ocurrencia ni la propiedad empleando para su control y extinción, los recursos disponibles en el lugar, sin necesidad de alertar ninguna de las Brigadas de Emergencia del Proyecto.

Las acciones de mitigación y extinción de los escenarios de emergencias clasificadas como conato de emergencia, debe ser tratada a criterio del encargado del proceso, con apoyo del área ambiental, de seguridad y salud.

Escenario de Emergencia Parcial:

Son aquellas emergencias que pueden ocasionar pérdidas en uno o varios de los componentes de un determinado proceso, es decir, como resultado de este tipo de escenario pudiesen surgir personal lesionado o pérdida de la propiedad.

Las acciones de mitigación y control de este tipo de escenario ameritan la intervención de la brigada de emergencia en cuestión.

Escenario de Emergencia General:

Son aquellos escenarios con potencial de causar pérdidas al personal interno y/o partes interesadas. Este tipo de escenario no se limita al sector, sino que pudiese afectar a terceros.

Las acciones de mitigación y control de este tipo de escenario ameritan la intervención de organismos externos (Cuerpo de Bomberos, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales Instituto Nacional de Defensa Civil, Institución Médica de Apoyo Externo, Agencias de Vigilancia Sanitaria, etc.).

Escenarios de Emergencias Identificados y Evaluados

Abordando los procesos que se desarrollan en el Proyecto, los escenarios de emergencia significativos identificados y evaluados por el procedimiento se expresan en la tabla mostrada a continuación:

Origen de la amenaza	Amenaza	¿Registros de Fenómenos Similares?	Clasificación de la Amenaza	Medidas de Prevención y control	Responsable De ejecución
Natural	Movimientos sísmicos	SI	Probable	1. Diseño, ejecución y control del plan de emergencia. 2. Conformación de un comité operativo de emergencia. 3. Capacitación a la brigada de emergencias. 4. Dotación de capas para lluvia, linternas y EPP's pertinentes. 5. Suspensión de la operativa, hasta el paso de la emergencia. 6. Simulacros de Evacuación. 7. Capacitaciones a todos los niveles de la organización en cómo actuar antes, durante y después de la emergencia.	Contratista/UGCPM
	Huracanes/ Tormentas Tropicales	SI	Probable		Contratista/UGCPM
	Inundación	SI	Probable		Contratista
	Lluvias torrenciales	SI	Probable		UGCPM/Contratista

Origen de la amenaza	Amenaza	¿Registros de Fenómenos Similares?	Clasificación de la Amenaza	Medidas de Prevención y control	Responsable De ejecución
Tecnológicos	Vientos fuertes y/o tornados	SI	Probable	<ol style="list-style-type: none"> Dotación y usos de EPP Capacitación al personal. Diseño y ejecución del plan de emergencia. Inspección de las condiciones Eléctricas y de los Almacenes. Dotación de extintores, botiquín móvil, Kits Antiderrames. Conformación de brigada de emergencias con recursos suficientes en equipos y personal Mantenimiento preventivo e inspecciones de seguridad a brigadas, extintores, tanques, mangueras y materiales combustibles. 	UGCPM/Contratista
	Tsunamis/ maremotos	NO	Probable		UGCPM/Contratista
	Contacto con Animales Sinantrópicos	NO	Posible		Contratista
	Deslizamientos/ Hundimientos de Tierra	SI	Probable		UGCPM/Contratista
	Incendios	NO	Posible		UGCPM/Contratista
	Explosiones	NO	Posible		UGCPM/Contratista
	Fugas	NO	Posible		Contratista
	Derrames	SI	Muy Probable		UGCPM/Contratista
	Fallas estructurales	Si	Probable		Contratista
	Fallas en equipos y sistemas	Si	Probable		Contratista
	Trabajos de alto riesgo	SI	Muy Probable		Contratista
Social	Atracos /Robo	SI	Muy Probable	<ol style="list-style-type: none"> Manejo y resolución de conflicto con apoyo de gestión social. Capacitación sobre las instrucciones del personal de seguridad ante un evento de riesgo público. Desarrollar Plan de Respuesta a Emergencia. Protocolo de Comunicación con Seguridad Física. 	UGCPM/Contratista
	Concentraciones masivas, disturbios y/o desorden Público	SI	Muy Probable		UGCPM/Contratista
	Embargos	SI	Muy Probable		Contratista
	Secuestros	NO	Posible		UGCPM

Inspección de equipos de respuesta ante emergencias

Mensualmente deberá ejecutarse una inspección de los equipos de respuesta ante emergencias disponibles en cada unidad vehicular, las oficinas y almacenes: esto debe incluir:

- Inspección De Extintores
- Inspección De Botiquines
- Inspección De Kits Antiderrames

Instructivo para manejo de derrames

En caso de emergencia relacionada con derrame, se deben tomar medidas inmediatas en orden de proteger las vidas de las personas y mitigar la contaminación del medio ambiente.

En cada área de almacenamiento de productos químicos peligrosos se debe tener un kit Antiderrame para atender ante posibles emergencias. Todo el personal de la empresa contratistas debe estar entrenado en el adecuado manejo de derrame.

Los derrames deben ser informados inmediatamente al personal ambiental de la EDE.

Antes de un derrame

Antes de ingresar equipos tales como; camiones, compresores, vehículos livianos y cualquier otro equipo que utilice productos oleosos, el contratista deberá asegurarse de solicitar la aprobación de dichos equipos por el personal ambiental del contratista.

NOTA: Los Kit Antiderrame deben contar con su instructivo en español.

Cuando en un equipo se evidencie fuga de sustancia química, el mismo deberá ser retirado de la operativa y enviado a mantenimiento correctivo para evitar mayores complicaciones.

Pasos para el Manejo de Derrame

Una vez ocurrida la eventualidad en la que se derrame una sustancia química peligrosa, se debe proceder de la siguiente manera:

- Realizar un análisis de riesgo: Determinar qué tipo de sustancia química se derramó y áreas afectadas. En caso de no conocer el tipo de químico derramado, asumir lo peor (puede apoyarse de la información proporcionada en la Hoja de Datos de Seguridad, etiqueta y/o simbología de comunicación del riesgo del contenedor).
- Detener la fuente de derrame: Atacar la fuente que está causando el derrame.
- Aislar el área del derrame para restringir el acceso de personal no autorizado en el área, utilizando cintas de señalización y sistemas de delimitación efectivos (acordonar el área), de manera que seccione la zona contaminada, dejando un perímetro de al menos 1 metro entre las extremidades del derrame y el sistema de Señalización / Delimitación.
- Usar el equipo de protección personal de acuerdo con el tipo de producto derramado (puede apoyarse de la información proporcionada en la Hoja de Datos de Seguridad, etiqueta y/o simbología de comunicación del riesgo del contenedor)
- Contener el derrame: Usar material del kit Antiderrame conforme al tipo de químico derramado. El derrame se debe contener de modo que no se expanda y, sobre todo, proteger los cursos de agua de las zonas.
- Notificar: Informar de manera inmediata, qué sustancia se derramó, cantidad estimada, lugar donde ocurrió el derrame, acciones de mitigación, etc....
- Descontaminar el área afectada: Proceder a remover el material contaminado y remediar el impacto.

- Disponer el material contaminado: El material contaminado (suelo, paños y demás materiales utilizados en la contención del derrame) debe removerse del área y manejarse conforme lo expresado en el Plan de Gestión de Residuos.
- Reponer los materiales utilizados en el derrame: Completar el material del kit Antiderrame.
- Hacer informe: Se debe realizar un informe de incidente.

Instructivo de actuación en caso de Sismo

Antes

- Mantener organizadas las áreas o frentes de trabajo y señalar las áreas seguras.
- Realizar inspecciones periódicas con el equipo de seguridad para identificar posibles condiciones subestándares.
- Mantenga en superficies estables los objetos que se puedan caer: lámparas, cajas estibadas, postes, bobinas, etc. (En los casos que aplique).
- Estibar correctamente los materiales y herramientas (En los casos que aplique).
- Localizar y revisar constantemente el buen estado de las instalaciones de gas, agua y sistema eléctrico.
- No obstaculizar las rutas de evacuación y las salidas de emergencia.
- Identificar la ruta de evacuación, salidas de emergencias y los puntos de encuentro.
- Para el caso en terreno, identifique aquellos lugares alejados de árboles, edificaciones, estructuras, etc.

Durante

La medida a adoptar ante un sismo puede variar dependiendo si el personal se encuentra en un sitio techado y/o lugar abierto.

Si está en el interior de una estructura, almacén o en oficinas

- Ante una eventualidad la primera medida a considerar es autocontrol, mantener la calma.

Si se encuentra dentro de un vehículo o equipo

- Deténgase en un lugar abierto y permanezca en el interior de este.
- No se estacione junto a otros vehículos, postes o estructuras, ya que estos pueden colapsar.
- No se alarme, no grite, no corra y no empuje.

Lugares a Cielo Abierto

- Aléjese rápidamente y con cuidado de las estructuras, edificaciones, muros, puentes, postes, cables u otros objetos que puedan colapsar.
- Trate de desplazarse a puntos seguros y oriente a otras personas a seguirle en forma calmada.

Después

- Identificar los daños en su entorno de trabajo y equipos.
- En casos de fuga de sustancias químicas, derrames, entre otros, informar al equipo de ambiental.

- No iniciar llamas ni accionar interruptores eléctricos sin la autorización de los responsables de la inspección previa al inicio de las labores.
- Si se presentan daños considerables, esperar la autorización del equipo ambiental antes de ingresar al área de trabajo.
- Verificar si hay personas lesionadas en su entorno e informe al equipo ambiental.
- Tener cuidado con los cables eléctricos y edificaciones que puedan caer cuando salga en búsqueda de ayuda.
- No usar el teléfono de no ser estrictamente necesario.
- Ayudar y apoyar al equipo de Emergencias.
- Estar atento para la posible ocurrencia de las réplicas del sismo.
- Si ingresa a su oficina, verificar los estantes y archivos abriéndolos con cuidado con el fin de que no le caigan objetos encima.
- Si llega a quedar atrapado, conservar la calma y tratar de comunicarse con el exterior golpeando algún objeto o haciendo ruido de manera pausada, para que sea escuchados por las brigadas de atención a emergencia.

Instructivo de actuación en caso de Huracán, tormenta, etc.

Antes:

- Mantenerse al tanto de las informaciones suministradas.
- Verificar que todos los escombros que se hayan generado en los proyectos sean recogidos (restos de podas, tierras, entre otros), esto para evitar que obstruyan drenajes, ocasionen inundaciones o sedimenten cuerpos de agua.
- Se debe verificar que sean tapadas todas las excavaciones y señalizadas para evitar posibles accidentes.
- Se deben suspender las actividades de ser necesario (dependerá de las alertas emitidas por el COE para la zona). Se deben desconectar los dispositivos electrónicos y cerrar válvulas de combustibles.
- Se debe organizar el sitio de trabajo antes de la suspensión de las actividades.
- Asegurar las ventanas, puertas y cualquier estructura de vidrio.
- Asegure los materiales u objetos que potencialmente pudiesen verse afectados.
- Después:
- Mantenerse al tanto de los comunicados oficiales
- Esperar hasta que la zona de trabajo sea declarada segura antes de regresar.
- Evitar atravesar puentes débiles y carreteras dañadas.
- Evitar contacto con cables eléctricos.
- No ingresar en instalaciones y/o lugares que hayan sido considerablemente afectados.

Instructivo de actuación en caso de Incendio

Antes

- Realizar oportunamente los mantenimientos, inspecciones y reparaciones del sistema de lucha contra incendio (Rociadores, detectores de humo, alarmas contra incendio, extintores fijos y portátiles, etc.
- Revisar por lo menos una vez por mes la instalación eléctrica.
- Para el caso de equipos, preventivamente deben ser inspeccionados para evitar la ocurrencia de posibles incendios.

- No sobrecargar las regletas, distribúyalas o solicite la instalación de circuitos adicionales.
- Los enchufes deben encajar perfectamente en la toma de corriente para evitar sobrecalentamientos.
- Antes de cualquier reparación de la instalación eléctrica, desconecta el interruptor general y comprueba que ya no exista energía eléctrica para que el técnico pueda trabajar sin pendiente.
- Recuerda tener siempre a la mano los números telefónicos de emergencia (bomberos, protección civil, policía, cruz roja, etc.)
- Asegurarse de que los extintores estén en su lugar correcto y que estén cargados.

Durante

- Conservar la calma y suspenda la actividad que está realizando: No Grite, No Correr, No Empujar. No provocar un pánico generalizado.
- Localizar el extintor más cercano y tratar de combatir el fuego. Si no sabe manejar el extintor, busque a alguien que pueda hacerlo por usted.
- Si el fuego es de origen eléctrico, no intentar apagarlo con agua.
- Notifique o pida a alguien que notifique a la Brigada contraincendios, su Supervisor inmediato o el equipo ambiental.
- Cerrar puertas y ventanas para evitar que el fuego se extienda, salvo que éstas sean sus únicas vías de escape.
- Si la puerta es la única salida, verificar que la cerradura no esté caliente antes de abrirla; si lo está, lo más probable es que haya fuego al otro lado de ella, por lo que no deberá ser abierta.
- En caso de que el fuego obstruya las salidas, no desesperarse y colocarse en el sitio más seguro. Esperar a ser rescatado.
- Si hay humo colocarse lo más cerca posible del piso y desplazarse "a gatas". Taparse la nariz y la boca con un trapo, de ser posible húmedo.
- Si se incendia su ropa, no corra: tírese al piso y rueda lentamente. De ser posible cúbrase con una manta para apagar el fuego.
- No pierda el tiempo buscando objetos personales.
- En el momento de la evacuación, seguir las instrucciones del personal especializado.
- Ayudar a salir a los minusválidos, mujeres embarazadas y discapacitados.

Después

- No pase al área del siniestro hasta que las autoridades/brigadistas lo determinen.
- Esperar las instrucciones de las autoridades y los expertos para poder reincorporarse a su trabajo.
- Después de un evento de incendio, se establecerá un monitoreo de la calidad del aire para garantizar las condiciones iniciales de calidad del aire.

Instructivo de Actuación en Caso de Tornado

Durante

- Alarma: Si escuchas una sirena o recibes una alerta, busca refugio inmediatamente.
- Refugio:
- En el trabajo: Sigue las instrucciones de tu empleador. Si no hay un refugio designado, busca un área interior lejos de ventanas.

- En un vehículo: Detén el vehículo de inmediato, sal y busca refugio en un edificio sólido. Si no hay un edificio cerca, cúbrete la cabeza en una zanja o depresión en el suelo. Evita refugiarte debajo de puentes o árboles.
- Al aire libre: Si estás al aire libre, busca una zanja o depresión en el suelo y cúbrete la cabeza.

Después de un Tornado

Seguridad:

- Evaluación: Antes de entrar a un edificio, asegúrate de que sea seguro.
- Ayuda: Busca ayuda médica si es necesario.
- Comunicación: Informa a tus seres queridos que estás a salvo.
- Limpieza y Reparaciones:
- Documentación: Documenta los daños.
- Eliminación: Desecha los escombros de manera segura.
- Reparaciones: Contrata a profesionales para las reparaciones.

Instructivo de primeros auxilios

Para los fines, los Primeros Auxilios son todas aquellas acciones que efectúa el primer auxiliador para proporcionar asistencia a la persona lesionada en tanto llega la atención especializada.

Las técnicas que se deben aplicar en caso de una emergencia que implique las primeras asistencias, dependerá en sentido general de tres factores:

- Edad de la víctima; infante, niño/adolescente y adulto.
- Tipo de escenario y estado de la víctima; rescate en altura, quemaduras por arco eléctrico/ inducción, accidentes de tránsito, heridas, atragantamiento, fracturas etc.
- Nivel de capacitación del primer auxiliador
- Al asistir a un lesionado, debemos asumir que todos los fluidos corporales (sangre, heces, etc..) son potencialmente infecciosos y debemos evitar el contacto con estos.
- Solo puede asistir lesionados cuyas complicaciones puedan ser controladas con técnicas básicas de primeros auxilios.
- Cuando se requiera asistencia especializada, marcar inmediatamente al 9-1-1 e informar a su supervisor inmediato.
- Con miras a evitar inconvenientes legales, de ser posible, en todo caso se debe obtener el consentimiento de la persona que se pretende asistir:
 - Actual: Es el consentimiento que se obtiene de la comunicación directa con el paciente, donde este acepta su asistencia.
 - Implícito: Es el consentimiento que se asume en un paciente inconsciente, confundido o seriamente lesionado; o bien en un menor de edad que no puede tomar decisiones.
 - Explícito: Es el que se solicita a un familiar o representante legal del lesionado.

Luego de brindar las primeras asistencias, se debe mantener la confidencialidad. Solamente proporcione información a las autoridades correspondientes y/o familiares.

Puede que se encuentre situaciones en la que la víctima no acepte su asistencia, a pesar de su extrema necesidad de ayuda. No pierda de vista que la persona adulta está en su legítimo derecho

de rechazar su asistencia, salvo que usted no identifique que la víctima está confundida o actúa de manera irracional, su rechazo debe considerarse válido.

Protocolo PAS (protege, avisa y socorre)

Protege

- Evalúe la escena: Si identifica alguna condición de peligro que puede poner en riesgo su seguridad en un lapso corto de tiempo, no asista al lesionado. Mantenga siempre presente que su seguridad es primero.
- Si identifica que la escena del evento es segura y tiene a mano el botiquín de primeros auxilios, proceda con el siguiente punto;
- Utilice su equipo de protección: Asegúrese de utilizar los guantes y otros elementos de protección contenidos en su botiquín. Tenga en cuenta que los fluidos corporales son infectocontagiosos, por esa razón, en todos los casos asumiremos que los fluidos corporales son infecciosos.
- Busque fuentes de información y acceda al/los lesionado (s): Determine la cantidad de víctima y defina si necesitará recursos adicionales.
- Identificación con el/los lesionado (s): Si la víctima está consciente, proceda a indicar su nombre, indique que tiene entrenamientos para brindarle la asistencia y solicite su consentimiento.
- Evalúe al/los lesionado (s) utilizando el VOS (Ver, Oír y Sentir);
 - Ver: Los movimientos asociados a la respiración
 - Oír: La salida de aire a través de la boca y nariz del lesionado
 - Sentir: La respiración de 3 a 5 segundos.

Avisa

- Salvo que no sea estrictamente necesario, no mueva o traslade a la víctima, si identifica lesiones que ameriten asistencia especializada, no tarde en marcar el 9-1-1.
- Posterior a contactar al Servicio Nacional de Emergencias, proceda a informar a su supervisor inmediato.
- Una vez se asegure de avisar del evento, siempre y cuando la naturaleza de las lesiones lo permitan, proceda con el siguiente punto;

Socorre

- Aplique las técnicas aprendidas en el curso de Primeros Auxilios básicos, utilizando los elementos contenidos en el botiquín de primeros auxilios y lo que tenga a mano, brinde asistencia y mantenga reanimada a la víctima hasta que lleguen los paramédicos.
- No pierda tiempo buscando elementos, utilice lo que tenga más cercano.
- Si el evento de emergencia es atragantamiento; cara color rojizo o azulada, dificultad para hablar, etc., aplique la maniobra de Heimlich, aprendida en su curso de primeros auxilios.

Posterior al uso de los elementos del botiquín, se debe llevar registro de los elementos utilizados y solicitar la respectiva reposición de estos.

Reporte y Manejo de Incidentes.

La empresa contratista deberá reportar a la UGCP todos los incidentes ocurridos durante el desarrollo de las actividades relacionadas al proyecto, usando los lineamientos y formatos ESIRT del BM.