

Procedimientos de Gestión de Mano de Obra - PGMO -

PROYECTO INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE RESILIENTE DE EL SALVADOR

Convenio de Préstamo BIRF 9602-SV

Septiembre 2024

INDICE

1. INTRODUCCION	3
Objetivo general del PGMO	3
Objetivos específicos del PGMO	4
2. DESCRIPCION DEL PROYECTO.....	4
3. RESEÑA DE LEGISLACIÓN LABORAL SALVADOREÑA EN RELACIÓN AL EAS2.....	5
3.1 Legislación nacional que regula aspectos laborales relacionados al proyecto.	6
4. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA.....	15
4.1. Identificación y caracterización de trabajadores/as involucrados en el Proyecto	15
4.2. Disposiciones generales para la contratación y manejo de personal del proyecto	16
5. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS Y MEDIDAS DE MITIGACION CLAVES PARA TRABAJADORES DEL PROYECTO.....	18
5.1. Características de trabajadores directos del proyecto.	27
5.2. Características de trabajadores contratados del proyecto.....	28
5.3. Características de trabajadores comunitarios.	33
5.4. Trabajadores/as de Proveedor Primario	34
6. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS Y MEDIDAS DE MITIGACION CLAVES PARA TRABAJADORES DEL PROYECTO.....	35
7. MECANISMO DE QUEJAS PARA TRABAJADORES DEL PROYECTO	50
7.1 Mecanismo de atención de quejas y reclamos (MAQR) para los trabajadores	50
7.1.2 – Procedimiento operativo de atención a: solicitud, sugerencia, petición, queja o reclamo.....	50
7.2 Principios del sistema de gestión de atención de reclamos y resolución de conflictos de la gestión laboral del proyecto	51
7.2.1 – Lineamientos.	51
7.2.2 – Para la regulación del cumplimiento desde MOPT	51
7.3 Gestión específico para la gestión laboral del proyecto	51
7.3.1 – Recepción y registro de reclamos para la gestión laboral del proyecto.	52
7.3.2 – Evaluación de reclamos.	52
7.4 Monitoreo del MAQR.....	53
7.5 Socialización del MAQR.....	53
8. MONITOREO E INFORMES DE SEGUIMIENTO y RESPONSABILIDADES	53
Anexo 1: MODELO CÓDIGO DE CONDUCTA.....	55
Anexo 2: PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	57

LISTADO DE ABREVIATURAS Y ACRONIMOS

AP	Acuerdo de Préstamo
MAQR	Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos
BM	Banco Mundial
CBP	Contrato Basados en Resultados
CERC	Componente de Respuesta a Emergencias (por sus siglas en inglés)
EPP	Equipo de Protección Personal
EAS	Estándar Ambiental y Social
FOVIAL	Fondo de Red Vial
GAP	Plan de Acción de Genero
GOES	Gobierno de El Salvador
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transporte
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCAS	Plan de Compromisos Ambiental y Social
PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
PGMO	Procedimientos de Gestión de Mano de Obra
UEP	Unidad Ejecutora del Proyecto infraestructura de transporte y resiliencia en El Salvador”
PPPI	Plan de Participación de las Partes Interesadas
PNC	Policía Nacional Civil
VMT	Viceministerio de Transporte
PSSO	Plan de Salud y Seguridad Ocupacional

1. INTRODUCCION

En este documento se describen los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), elaborados para el proyecto “Proyecto de infraestructura de transporte y resiliencia de El Salvador (P178720)”, que se ejecutará con la participación del Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT), según se establece en el Acuerdo de Préstamo 9602-SV. El Prestatario se asegurará de que el Proyecto se lleve a cabo de conformidad con los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Banco Mundial aplicables al proyecto y el presente PGMO, de acuerdo con lo documentado en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS).

Objetivo general del PGMO:

Establecer los procedimientos de gestión de la mano de obra del Proyecto “infraestructura y transporte resiliente de El salvador” con el fin de orientar la aplicación de las normativas nacionales correspondientes sobre el trabajo y condiciones laborales y el EAS 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, en el contexto del desarrollo de las actividades de proyecto promoviendo en el trabajo

la seguridad y salud, el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables (mujeres, personas con discapacidad, niños en edad laboral de conformidad con el EAS2) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.

Objetivos específicos del PGMO:

- Identificar los diferentes tipos de trabajadores del proyecto y describir las características del personal del proyecto, incluso el personal de obra y sus responsabilidades.
- Caracterizar los posibles riesgos laborales asociados al proyecto y las principales medidas de mitigación correspondientes.
- Caracterizar el marco legal laboral aplicable a nivel internacional y nacional e identificar los requisitos de cumplimiento.
- Documentar el proceso de Quejas y Reclamos específicos para trabajadores del proyecto.

Este PGMO se considera un documento dinámico que deberá ser revisado y actualizado durante la ejecución del proyecto, para ser adecuado a las condiciones reales dadas, tanto por la misma implementación, como por el entorno en el cual se está ejecutando el proyecto. La implementación de este instrumento se llevará a cabo durante el tiempo de ejecución del proyecto y podrá ser revisada y actualizada en función de los cambios significativos que puedan presentarse y afectar al proyecto en cuanto a legislación, regulación o condiciones laborales existentes en El Salvador.

2. DESCRIPCION DEL PROYECTO

El Proyecto apoya el fortalecimiento institucional del MOPT en áreas clave como la gestión de activos viales, la seguridad vial, igualdad de género y la movilización de capital privado en el sector vial.

La nueva operación denominada Proyecto Transporte e Infraestructura Resiliente de El Salvador (P178720) comprende los alcances y componentes que se describen a continuación:

Componente 1: Mejora de la conectividad de Apopa:

- a. Obras de construcción del bypass de Apopa.
- b. Diseño y obras de mejora de las vías de acceso al bypass y sus alrededores en aspectos de: seguridad vial, resiliencia climática, espacio público, movilidad activa, mejoras de las áreas de conexión con el transporte público, iluminación, entre otras.
- c. Diseño y mejoras de movilidad y seguridad vial en la carretera actual que atraviesa Apopa.
- d. Adquisición de terrenos para la liberación del derecho de vía. También se podría incluir compra de terrenos para futuros desarrollos.

Componente 2: Desarrollo de capacidades

- a. Subcomponente 2.1: Gestión de Proyecto. Este subcomponente financiaría los gastos operativos y contratos de consultores de la Unidad Ejecutora del Proyecto.
- b. Subcomponente 2.2: Fortalecimiento institucional. Este subcomponente financiaría las actividades siguientes:
 - Consultorías de selección, priorización y diseño para proyectos de corredores económicos, caminos rurales y/o obras de mitigación (cuyo resultado podría ser financiado en una futura operación).

- Manuales y guías de diseño de infraestructura vial resiliente.
- Fortalecimiento institucional y de capacidades en materia de seguridad vial: auditorías de seguridad vial; incorporación de diseño de infraestructura segura al manual de diseño de carreteras; e implementación de una herramienta digital (software) para el registro de siniestros viales, que brinde información para una mejor toma de decisión.
- Desarrollo de herramientas de gestión de riesgos de desastres que permitan cruzar información sobre tipología y magnitud de amenazas, nivel de exposición de la infraestructura vial, y vulnerabilidad de la población, por lo menos en infraestructura vial estratégica
- Apoyo a la movilización de capital privado para obras viales. Esta actividad incluiría consultorías y asistencia técnica para explorar y estructurar posibles esquemas de APP en obras viales, tales como concesiones, contratos tipo CREMA con financiamiento privado, y otras posibles figuras de APP.
- Consultorías para la promoción de la igualdad de género en el sector vial.
- Apoyo a la definición y desarrollo de Sistemas de Aeronaves no Tripuladas, o drones, para el monitoreo de la red vial y prevención de riesgo de desastres.

Componente 3: Componente de Respuesta a Emergencia Contingente (CERC)

3. RESEÑA DE LEGISLACIÓN LABORAL SALVADOREÑA EN RELACIÓN AL EAS2

A continuación, se presenta la normativa de El Salvador, el EAS2 del Banco Mundial y pronunciamientos de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales sirven como condiciones mínimas para el desarrollo del proyecto. La legislación nacional establece un orden de prelación, encontrando en primer lugar la Constitución de la República, luego las leyes decretadas por la Asamblea legislativa y los tratados o convenios suscritos por el país, en tercer nivel.

Tabla 1: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por El Salvador.

Tipo	Identificación	Convenio	Fecha de ratificación	Estado
Fundamentales	C029	Convenio sobre el trabajo forzoso. 1930	15-jun-95	En vigor
	C087	Convenios sobre la libertad sindical y la protección de derecho de sindicalización. 1948.	6-sept-06	En vigor
	C098	Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva. 1949	06-sept-06	En vigor
	C100	Convenio sobre la igualdad de remuneración. 1951	12-oct-00	En vigor
	C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. 1957.	18-nov-58	En vigor

Tabla 1: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por El Salvador.				
Tipo	Identificación	Convenio	Fecha de ratificación	Estado
	C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958.	15-jun-95	En vigor
	C138	Convenio sobre la edad mínima. 1973	23-ene-96	En vigor
	C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. 1999.	12-oct-00	En vigor

3.1 Legislación nacional que regula aspectos laborales relacionados al proyecto.

La tabla a continuación resume los elementos principales de la regulación laboral de El Salvador. Es crucial interpretar estas leyes con enfoque en la gestión del personal y la seguridad laboral, reconociendo el marco legal como clave para mitigar posibles riesgos.

Tabla 2: Legislación laboral nacional vigente	
Legislación nacional	Decreto o Artículo relevante
Constitución de la Republica de El Salvador	Es la ley primaria que contiene El conjunto sistematizado de leyes fundamentales que determinan la organización del Estado y el funcionamiento de sus instituciones. En su Art. 2 establece: toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
Decreto No. 15. Código de Trabajo de la República de El Salvador.	Art. 1. El Código tiene por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución. Art. 2.- Las disposiciones de este Código regulan: a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores. No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos. Art. 25. Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación. La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes: a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas. A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

Tabla 2: Legislación laboral nacional vigente	
Legislación nacional	Decreto o Artículo relevante
	<p>Art. 26.-Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.</p> <p>Atribuciones de los sindicatos Art. 228.- Corresponde a los sindicatos: a) Celebrar contratos y contratos colectivos de trabajo; b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como, denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran; c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores; d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros; e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades; f) Fomentar las buenas relaciones obrero-patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y g) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados a la superación de éstos.</p> <p>TITULO CUARTO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CAPITULO UNICO Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, tienen la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberán someter a la aprobación del Director General de Trabajo, sin cuyo requisito no se considerará legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse en la misma forma. Art. 303.- Para su aprobación, el reglamento interno de trabajo deberá estar de acuerdo con las disposiciones de este Código, las leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendrá como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo. Art. 304.- Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener: a) Horas de entrada y salida de los trabajadores; b) Horas y lapsos destinados para las comidas; c) Lugar, día y hora del pago; ch) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general; d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas; e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad; f) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; g) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y h) Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias.</p>
Decreto 486. Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de trabajo.	Tiene por objeto establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.
Decreto 927. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.	Art. 1.- Establece la regulación del Sistema de Ahorro para Pensiones para los trabajadores del sector privado, público y municipal, que en adelante se denominará el Sistema, el cual estará sujeto a la regulación, coordinación y control del Estado, de conformidad a las disposiciones de esta Ley. El Sistema comprende el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, mediante los cuales se administrarán los recursos destinados a pagar las

Tabla 2: Legislación laboral nacional vigente	
Legislación nacional	Decreto o Artículo relevante
	<p>prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados para cubrir los riesgos de Invalidez Común, Vejez y Muerte de acuerdo con esta Ley.</p> <p>Art. 15.- El ingreso base para calcular las cotizaciones de los trabajadores independientes, será el ingreso mensual que declaren ante la Institución Administradora, que en ningún caso será inferior al salario mínimo legal mensual en vigencia. Los trabajadores independientes serán responsables del pago total de las cotizaciones a que se refiere el artículo 16 de esta Ley. La remesa que demuestre el pago de las cotizaciones de los trabajadores independientes, se entenderá como la declaración de sus ingresos, para todos los efectos de esta Ley. Asimismo, las Instituciones Administradoras podrán facilitar que los trabajadores independientes paguen sus cotizaciones por medios electrónicos de comunicación.</p>
<p>Decreto 1263. Ley del Seguro Social y sus Reglamentos - Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).</p>	<p>Art. 1. De acuerdo al Art. 186 de la Constitución se establece el Seguro Social obligatorio como una institución de Derecho Público, que realizará los fines de Seguridad Social que esta Ley determina.</p> <p>Art. 2. El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de: a) Enfermedad, accidente común; b) Accidente de Trabajo, enfermedad profesional, c) Maternidad, d) Invalidez e) Vejez; f) Muerte; y g) Cesantía involuntaria.</p> <p>Asimismo, tendrá derecho a prestaciones por las causales a) y c) los beneficiarios de una pensión, y los familiares de los asegurados y de los pensionados que dependan económicamente de éstos, en la oportunidad, forma y condiciones que establezcan los Reglamentos.</p> <p>Art. 3.- El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma que los haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependan de un patrono. Podrá exceptuarse únicamente la aplicación obligatoria del régimen del Seguro, a los trabajadores que obtengan un ingreso superior a una suma que determinarán los reglamentos respectivos. Sin embargo, será por medio de los reglamentos a que se refiere esta ley, que se determinará, en cada oportunidad la época en que las diferentes clases de trabajadores se irán incorporando al régimen del Seguro.</p> <p>Decreto 13. Cap. III. Art. 7 - La persona trabajadora independiente para su ingreso al presente Régimen del Seguro Social, deberá de inscribirse a través de los medios que para tales efectos designe este Instituto, completando los requisitos establecidos en el Instructivo correspondiente y demás normativa aplicable, delimitando la modalidad de cobertura por la que va optar. Para acreditar su calidad de persona trabajadora independiente, suscribirá una declaración jurada en la que expondrá la información de la actividad a la que se dedica ya sea económica, física o intelectual, de conformidad a los requisitos establecidos por el Instituto y en la que asume el compromiso de la veracidad de lo que declara en dicho documento. El documento indispensable para la inscripción al presente régimen será el Documento Único de Identidad (DUI) o la tarjeta de residencia.</p>
<p>Laudo Arbitral de El Salvador // Contrato Colectivo de Trabajo – Entre Sindicato de Trabajadores de La Construcción</p>	<p>El Laudo Arbitral en referencia es, la decisión del Tribunal Arbitral Salvadoreño como resolución por la que se han convenido las condiciones laborales mínimas a cumplirse entre el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Conexos Salvadoreños, y La Cámara Salvadoreña de la Construcción (CASALCO). Condiciones que se expresan en el Contrato Colectivo de Trabajo, que se aplica en todo el territorio nacional en el área de la construcción y obras, que por cualquier tipo de contrato tenga el patrono suscriptor de este y donde el sindicato tenga la titularidad, así también en proyectos del ámbito de la construcción en general.</p>

Tabla 2: Legislación laboral nacional vigente	
Legislación nacional	Decreto o Artículo relevante
y Conexos Salvadoreños, SITRACOCS y La Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción, CASALCO.	
Decreto 672. Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad.	Art. 1.- Tiene por objeto reconocer, proteger y garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. El Estado garantizará la eliminación de barreras que obstaculicen el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, asegurando los ajustes razonables y fomentando la implementación del diseño universal en todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, así como en las entidades de carácter privado. Art. 2.- Se declara de interés público la inclusión a la sociedad de las personas con discapacidad, así como, su participación plena en igualdad de condiciones y oportunidades para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Como consecuencia de lo anterior, se prohíbe toda forma de discriminación que atente contra el ejercicio pleno de derechos de las personas con discapacidad, incluyendo la omisión de ajustes razonables que puedan ocasionar desventajas respecto de las demás personas.
Decreto 520. Ley Especial Integral Para Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres (LEIV)	Art. 1.- La presente ley tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad. Art. 2. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigentes, incluido el derecho a: 1. Que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral. 2. Que se respete la dignidad inherente a su persona y se le brinde protección a su familia. 3. La libertad y a la seguridad personal. 4. No ser sometida a tortura o tratos humillantes. 5. La igualdad de protección ante la ley y de la ley. 6. Un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen frente a hechos que violen sus derechos. 7. La libertad de asociación. 8. Profesar la religión y las creencias. 9. Participar en los asuntos públicos incluyendo los cargos públicos.
Decreto No. 839. Ley de Protección Integral de La Niñez y Adolescencia. LEPINA.	Art. 1.- La Ley tiene por finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y facilitar el cumplimiento de los deberes de toda niña, niño y adolescente en El Salvador, contenidos en la presente Ley, independientemente de su nacionalidad, para cuyo efecto se crea un Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia con la participación de la familia, el Estado y la sociedad, fundamentado en la Constitución de la República y en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en El Salvador, especialmente en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Tabla 2: Legislación laboral nacional vigente	
Legislación nacional	Decreto o Artículo relevante
	Artículo 203.- Las autoridades competentes aplicarán el procedimiento regulado en este Capítulo para la adopción de las medidas administrativas de protección y la imposición de las sanciones que correspondan.
Decreto No. 507. Ley del Servicio Civil (Se retoma de la Guía sobre Derechos y Deberes Laborales de las Servidoras y Servidores Públicos)	<p>Tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las Instituciones Públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud.</p> <p>Art. 4.- No estarán comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos siguientes: La Persona Natural contratada para labores eventuales y vinculada a través de un Contrato de Servicios Profesionales o Técnicos de conformidad al Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuesto. (Excluido porque la misma actividad no constituye una actividad regular y continua dentro del organismo contratante). Con el propósito de facilitar las funciones de contratación dispuesta en el Artículo 83, los contratos deben hacerse si cumplen los requisitos: a) Que se trate de labores de carácter profesional o técnico y no de índole administrativa; b) Que no constituyan una actividad regular y continua dentro de la institución contratante; c) Que no haya en la Ley de Salarios plaza vacante con iguales funciones a la que se busca contratar; d) Que se cuente con la debida autorización del Ministerio de Hacienda y legalización por parte de la Corte de Cuentas. Esta categoría de empleadas y empleados públicos no forma parte de la carrera administrativa y, por ende, tampoco gozan de estabilidad laboral absoluta. Sus contratos se pactan por un año y su vigencia no puede exceder del 31 de diciembre de cada año fiscal, aunque son prorrogables por el mismo período, sin límite de prórrogas.</p> <p>RÉGIMEN 5: además de las modalidades antes mencionadas, la administración pública también puede aplicar el régimen de contratación que por excelencia rige en el sector privado, tal y como lo señala el literal b) del Artículo 2 del Código de Trabajo, esta se trata de una relación de trabajo que tiene su origen en virtud de un Contrato Individual de Trabajo. En la práctica salvadoreña esta modalidad de contratación ha sido aplicada con mayor frecuencia en las Instituciones Oficiales Autónomas, sin embargo, es preciso aclarar que NO TODAS LAS RELACIONES LABORALES DENTRO DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS SE RIGEN POR CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, puesto que también es posible encontrar personas trabajadoras vinculadas a la administración pública por el régimen de Ley de Salarios. En principio, como ya se indicó, las condiciones laborales para el Régimen 5 se rigen principalmente según las reglas del Código de Trabajo, aplicado a puestos de trabajo con carácter permanente. En sentido estricto, las personas contratadas bajo este régimen no están protegidas en su estabilidad laboral absoluta, puesto que sus contratos suelen pactarse para un tiempo definido. Pero si la persona es despedida sin justificación, la parte patronal estará obligada a pagarle una indemnización conforme a la ley. En la Guía sobre el Debido Proceso en Casos de Terminaciones Laborales en el Sector Público se entrará en detalles sobre las desvinculaciones laborales de servidores públicos con Contrato Individual de Trabajo, así como las terminaciones de contrato sin responsabilidad para las partes.</p>
Decreto No. 516. Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado. // Manual Técnico del Sistema	<p>Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto regular las adquisiciones y contrataciones de obras, bienes y servicios, que deben celebrar las instituciones de la Administración Pública para el cumplimiento de sus fines; entendiéndose Contrataciones De La Administración Pública, (LACAP) y su Reglamento. Para los alcances y efectos de ésta, que la regulación comprende además los procesos enunciados en esta Ley.</p> <p>Art. 3.- Quedan sujetos a esta Ley, además, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, al ofertar o contratar obras, bienes y servicios requeridos por las instituciones de la administración pública.</p>

Tabla 2: Legislación laboral nacional vigente	
Legislación nacional	Decreto o Artículo relevante
Financiero Integrado.	<p>Exclusiones Art. 4.- Quedan fuera del ámbito de aplicación de la presente Ley: a) Las adquisiciones y contrataciones financiadas con fondos provenientes de Convenios o Tratados que celebre el Estado con otros Estados o con Organismos Internacionales, cuando así lo determine el Convenio o Tratado, y en su defecto se aplicará la presente Ley; b) Los convenios que celebren las instituciones del Estado, entre sí; en lo que no se oponga a los objetivos de la presente ley; c) La contratación de servicios personales que realicen las instituciones de la Administración Pública, ya sea por el sistema de Ley de Salarios, Contratos o Jornales.</p> <p>Cap. 1, Tipos de Contratos. Característica Art. 21.- Los Contratos regulados por esta Ley determinan obligaciones y derechos entre los particulares y las instituciones como sujetos de Derecho Público, para el cumplimiento de sus fines. Excepcionalmente regula la preparación y la adjudicación de los Contratos de Arrendamiento de Bienes Muebles. Contratos Regulados Art. 22.- Los Contratos regulados por esta Ley son los siguientes: a) Obra Pública; b) Suministro; c) Consultoría; d) Concesión; y, e) Arrendamiento de bienes muebles.</p> <p>Cap. II, Prórroga de los contratos de suministros y servicios (9) Art. 83.- Los contratos de suministro de bienes y los de servicios, podrán prorrogarse una sola vez, por un período igual o menor al pactado inicialmente, siempre que las condiciones del mismo permanezcan favorables a la institución y que no hubiere una mejor opción. El titular de la institución emitirá la resolución debidamente razonada y motivada para proceder a dicha prórroga. (2)(9) modificación de los contratos (9) Art. 83- a.- la institución contratante podrá modificar los contratos en ejecución regidos por la presente ley, independientemente de su naturaleza y antes del vencimiento de su plazo, siempre que concurren circunstancias imprevistas y comprobadas. Para el caso de los contratos de ejecución de obra, podrá modificarse mediante órdenes de cambio, que deberán ser del conocimiento del consejo de ministros o del concejo municipal, a más tardar tres días hábiles posteriores al haberse acordado la modificación; la notificación al consejo de ministros no será aplicable a los órganos legislativo y judicial. Para efectos de esta ley, se entenderá por circunstancias imprevistas, aquel hecho o acto que no puede ser evitado, previsto o que corresponda a, caso fortuito o fuerza mayor. La comprobación de dichas circunstancias, será responsabilidad del titular de la institución.</p> <p>Régimen de los Contratos. Art. 23.- La preparación, adjudicación, formalización y efectos de los contratos indicados en la disposición anterior quedan sujetos a esta Ley, su reglamento y demás normas que les fueren aplicables. A falta de las anteriores, se aplicarán las normas de Derecho Común. Norma Supletoria Art. 24.- Fuera de los contratos mencionados en este capítulo, las instituciones podrán contratar de acuerdo a las normas de Derecho Común, pero se observará, todo lo dispuesto en esta Ley en cuanto a su preparación, adjudicación y cumplimiento, en cuanto les fuere aplicable.</p>
Decreto No. 600. Ley de Regulación del Teletrabajo.	<p>Art. 1. Tiene por objeto: promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones pública, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>Art. 4. El teletrabajo puede realizarse de las siguientes formas: I. De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores: a) Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o lugar determinado para desarrollar su actividad laboral. b) Móviles: son aquellos que no tienen un lugar de trabajo determinado. c) Suplementarios: Son aquellos que laboran ciertos días de las emana bajo teletrabajo, autónomo o móvil y el resto del tiempo lo hacen presencialmente.</p> <p>II. De acuerdo a la fijación del horario y jornada de trabajo: a) Teletrabajo conectado: El Trabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador. b) Teletrabajo desconectado: El empleado presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con</p>

Tabla 2: Legislación laboral nacional vigente	
Legislación nacional	Decreto o Artículo relevante
	<p>la organización no es permanente, ni constante, por lo que el empleado no estará sujeto a una jornada de trabajo determinada, ni un control del tiempo invertido en el trabajo por parte del empleador. Debiendo presentar un informe al final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados.</p> <p>En ambas modalidades deben de respetarse los términos de la jornada de trabajo establecidos en el artículo 161 del Código de Trabajo.</p> <p>Art. 7. Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, el empleador y el tele-trabajador deberán suscribir un contrato laboral, el cual estará sujeto a esta ley y a las demás disposiciones que norman el Código de Trabajo. En el mismo deberá especificarse en forma clara las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y responsabilidades que deben asumir las partes.</p>
Decreto No. 254 – Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	<p>Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.</p> <p>Art. 4.- La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.</p> <p>Art. 85.- Serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las siguientes medidas de seguridad e higiene: 1) Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encuentren en el entorno. 2) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por éste. 3) No haber informado inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que a su juicio pueda implicar un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud ocupacional, así como de los defectos que hubiere comprobado en los sistemas de protección. Los trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad al artículo 50 numeral 17 del Código de Trabajo.</p>
Decreto No. 873 - Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento.	<p>Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto normar y promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y las prohibiciones éticas establecidas en la misma. Ámbito de aplicación Art 2.- Esta Ley se aplica a todos los servidores públicos, permanentes o temporales, remunerados o ad-honorem, que ejerzan su cargo por elección, nombramiento o contrato, que presten servicio en la administración pública, dentro o fuera del territorio nacional. Asimismo, quedan sujetos a esta Ley en lo que fuere aplicable, las demás personas que, sin ser servidores públicos, administren bienes o manejen fondos públicos.</p>

Tabla 3: Comparativo entre Requerimientos EAS 2 y Legislación nacional y eventuales brechas		
Objetivo y requerimientos del EAS 2	Legislación nacional vigente	Brechas entre EAS2 y legislación nacional y cómo serán atendidas en el Proyecto
<p>El EAS 2 reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo.</p> <p>Los gobiernos nacionales pueden promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.</p> <p>Requerimientos específicos del EAS2:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Código de Trabajo de El Salvador 2. LEY Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres. 3. Decreto 1263. Ley del Seguro Social y sus Reglamentos - Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). 4. Convenios OIT ratificados por El Salvador 5. Y todos los citados en la tabla 2 de este documento 	<p>Brechas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Salvador cuenta con un marco regulatorio vigente relativo a la protección de los derechos laborales; sin embargo, una de las brechas está vinculada al aspecto cultural, es decir, no existe el hábito de conocer y estudiar las leyes nacionales sobre este tema. 2. Las leyes se encuentran disponibles electrónicamente y en un lenguaje no tan asequible para la población; es de señalar que las brechas tecnológicas y de educación también siguen siendo una realidad en El Salvador. 3. Aunque existen leyes, nacionales e internacionales, que regulan y sancionan la discriminación, en cualquier forma y a cualquier grupo, estas no se identifican y por lo tanto no se visibilizan; mucho menos, se sancionan. 4. La precariedad socioeconómica de las familias, obliga a los menores de edad buscar oportunidades de trabajo en los proyectos; muchas veces corriendo riesgos físicos y psicológicos, es necesario que tanto los tutores legales de estos, como los potenciales empleadores conozcan las salvaguardas para su contratación. 5. La precariedad antes mencionada, muchas veces ocasiona que los trabajadores no expresen las afectaciones a sus condiciones laborales por temor a perder el empleo.
a) Promover la seguridad y la salud en el trabajo;	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Trabajo de El Salvador, Título SEGUNDO Seguridad e Higiene de trabajo - C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 	
b) Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto;	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Trabajo de El Salvador, CAPITULO II: - SECCIONES PRIMERA Y SEGUNDA, PROHIBICIONES 	
c) Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda;	<ul style="list-style-type: none"> - LEY Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres - CAPITULO V: DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES, SECCION PRIMERA, DISPOSICIONES GENERALES - C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 	

Tabla 3: Comparativo entre Requerimientos EAS 2 y Legislación nacional y eventuales brechas		
Objetivo y requerimientos del EAS 2	Legislación nacional vigente	Brechas entre EAS2 y legislación nacional y cómo serán atendidas en el Proyecto
d) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil;	<ul style="list-style-type: none"> - CAPITULO V: DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES, SECCION PRIMERA, DISPOSICIONES GENERALES - OIT, C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 	<p>Estrategia de atención a las brechas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El equipo social articulado –UEP-MOPT, Supervisión y Construcción- garantizará la socialización e implementación de un MAQR de forma oportuna, que sea accesible a todos los niveles, tanto de jerarquía como del nivel de escolaridad, y centrado en las personas. - Se deberán implementar procesos de formación en derechos laborales, para garantizar que los trabajadores conozcan sus derechos y las formas de hacerlos valer, dentro de los marcos legales. - Se establecerá mediante los contratos, tanto la empresa constructora como la supervisora de la obra, que cumplan con lo establecido por la legislación nacional e internacional pertinente al tema laboral; y que estén en congruencia con los estándares y normas de desempeño internacionales. - En las reuniones establecidas en el PPPI del proyecto, se deberá socializar el MAQR, a fin de que los grupos vulnerables sepan cómo acceder a los procesos para presentar alguna diligencia pertinente al ámbito laboral y su respectivo seguimiento. - El equipo social –UEP-MOPT, Supervisión darán el seguimiento y Construcción- la implementación a lo lo establecido en todos los instrumentos creados para el proyecto pertinentes al tema de gestión de la mano de obra, Código de Conducta, Plan de Salud y Seguridad Ocupacional,
e) Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales; y	<ul style="list-style-type: none"> - Libro Segundo, Capítulo I, DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y SU PROTECCION OIT, C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores 	
f) Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.		

Tabla 3: Comparativo entre Requerimientos EAS 2 y Legislación nacional y eventuales brechas		
Objetivo y requerimientos del EAS 2	Legislación nacional vigente	Brechas entre EAS2 y legislación nacional y cómo serán atendidas en el Proyecto
		entre otros; todos en congruencia con el marco jurídico vigente y el EAS2,

4. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

4.1. Identificación y caracterización de trabajadores/as involucrados en el Proyecto

El Proyecto tiene por objetivo principal apoyar al MOPT con inversiones en infraestructura Resiliente al Clima. A partir de este contexto, en función de las actividades previstas y en esta instancia inicial, se estima que la organización de la mano de obra involucrada en el proyecto será la siguiente:

- a. **Trabajadores/as directos del Proyecto:** De acuerdo con la estructura organizacional prevista para el presente Proyecto se considera que las contrataciones directas de personal bajo la modalidad de contratación de servicios estarán coordinadas por el MOPT y mayoritariamente están vinculadas a la contratación de personal para llevar adelante los procesos internos de la UEP.
- b. **Trabajadores/as contratados por el Proyecto:** El Proyecto prevé que la mayor cantidad de personal estará contratado bajo esta categoría.
- c. **Trabajadores comunitarios:** Se requerirá dentro de los pliegos de licitación que se contrate mano de obra local para fortalecer la empleabilidad local.
- d. **Trabajadores/as de la cadena de suministro principal:** Personal empleado por las empresas proveedores de infraestructura vinculadas a las obras previstas por el Proyecto. El riesgo asociado a la cadena de suministros es sustancial dado que se requerirán de insumos para las obras previstas, entre ellos paneles solares. El Proyecto deberá llevar a cabo una debida diligencia para cerciorar que no se procuren insumos producidos bajo condiciones de trabajo forzado y que las condiciones laborales de los proveedores cumplan con la normativa vigente con su personal.

Tabla 5: Cuadro Resumen de Tipo de Trabajadores/as vinculados al Proyecto

Tipo de Trabajador/a	Características
Trabajadores/as Directos	Un "trabajador directo" es aquel con quien el MOPT tiene una relación laboral contractual directa y ha sido designado para cumplir sus labores en la UEP. El MOPT ejerce un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Proyecto. El trabajador es funcionario o empleado contratado por el MOPT, recibe su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias; por ejemplo, consultores Individuales directamente

Tipo de Trabajador/a	Características
	contratados por el Proyecto bajo la modalidad de contratación de Locación de Servicios.
Trabajadores/as contratados	<p>Un “trabajador contratado” es el empleado contratado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del proyecto; en este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto. En tales circunstancias, la relación laboral se entabla entre el tercero y el trabajador del proyecto, incluso si este último trabaja en forma continua en las actividades del proyecto.</p> <p>Trabajadores/as contratados por firmas consultoras contratadas por el Proyecto, contratistas, firmas supervisoras, entre otras.</p> <p>Se espera por el tipo de obras que la mayor cantidad de personas involucradas en el Proyectos se incorporen bajo esta modalidad de contratación.</p>
Trabajadores comunitarios	<p>Un “trabajador comunitario” es aquel miembro de la comunidad que participe en el Proyecto, aportando su mano de obra, como contribución voluntaria o remunerada en beneficio del desarrollo de la comunidad, mientras el Proyecto brinda asistencia específica para apoyar a la ejecución de las actividades que generarán beneficios sobre el área de ejecución para los mismos trabajadores comunitarios y sus comunidades.</p>
Trabajadores/as de Proveedor Primario	<p>Un “trabajador del proveedor primario” es el empleado o contratado por un proveedor primario que proporciona bienes y materiales al Proyecto para sus funciones centrales en forma continua; en este caso, el proveedor primario ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador.</p>

4.2. Disposiciones generales para la contratación y manejo de personal del proyecto

Las disposiciones entre la persona empleada y el empleador, se detallan en el contrato escrito que contendrá: 1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante; 2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato; 3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible; 4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo; 5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios; 6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá

habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento. 7) El horario de trabajo; 8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios; 9) Forma, período y lugar de pago; 10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono; 11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador; 12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes; 13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y 14) Firma de los contratantes. Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como: a) Los establecidos en este Código, leyes y reglamentos de trabajo; b) Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo; c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo; ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico; d) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y e) Los consagrados por la costumbre de empresa.

5. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS Y MEDIDAS DE MITIGACION CLAVES PARA TRABAJADORES DEL PROYECTO.

A continuación, se presentan riesgos comunes que sean identificados en los diferentes del proyecto y sus respectivas medidas de mitigación

Tabla 4: Identificación de riesgos laborales y medidas de mitigación laborales identificados como parte del proyecto.

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
Riesgo físico para los tres tipos de trabajadores	Componente 1 Mejora de la conectividad de la zona norte de San Salvador.	<p>En los campamentos del proyecto y en el lugar de la obra hay factores que ponen en riesgo que afectan la salud y seguridad ocupacional durante la ejecución de los proyectos, para que estos riesgos se vuelvan hechos hay factores que incluyen, entre otros: caídas, falta de orden y limpieza, proyección de partículas (desprendimientos de fragmentos o partículas de material, maquinaria o herramientas), riesgo eléctrico, golpes contra objetos o herramientas, atrapamientos, sobreesfuerzos, entre otros, relacionados a la instalaciones no adecuadas y falta de medidas de protección a la salud de los trabajadores.</p> <p>En campamentos y lugar de obra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos de propagación enfermedades contagiosas. • Riesgos de violencia de género • Riesgos de accidentes <p>En los procesos de contratación de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de exclusión de grupos vulnerables • Exclusión de mano de obra local y discriminación 	<p>Medidas de prevención y mitigación en los campamentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación e implementación de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional por parte del Contratista, contando con el visto bueno de la supervisión y la opinión favorable del especialista en Higiene y Seguridad Ocupacional de la UEP del MOPT • Garantizar, mediante el contrato con entre la(as) empresa(as) y los empleados, que se cumpla con un régimen laboral basado en el respeto a lo establecido en los marcos regulatorios nacionales e internacionales; lo que deberá como mínimo contemplar lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> 1. Que los trabajadores tengan horarios de trabajo y descanso. 2. Que no exista ningún tipo de discriminación, sobre todo no dejar por fuera a los grupos vulnerables identificados en las áreas de impacto del proyecto. 3. Que se incluya en la fuerza de trabajo a las comunidades de las áreas de impacto directo e indirecto del proyecto. • Diseñar e implementar procesos de sensibilización dirigida a todo el personal contratado incluyendo al personal directivo de las empresas contratistas, sobre los temas siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Violencia basada en género y cómo prevenirla; para medir el comportamiento se diseñará e implementará un Marcador de Género para determinar los avances en este ámbito. 2. Sobre prevención de la discriminación y/o violencia a personas con alguna discapacidad, prevención de la explotación infantil, trabajo forzoso, hacia personas de comunidades originarias o cualquier otro grupo vulnerable identificado en las áreas de influencia del proyecto.

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>En la ejecución de las obras previstas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accidentes y caídas de distintos niveles de objetos. • Accidentes viales (circulación de camiones y maquinarias) • Perdida temporaria de audición por operación de equipos y maquinarias. Riesgos vinculados a accidentes por en la zona de obra. • Inhalación de polvo • Malas prácticas en el uso de herramientas. • Riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional durante las Obras Civiles de Construcción. <p>Riesgos a la salud y seguridad ocupacional durante las obras incluyen, entre otros: caídas, falta de orden y limpieza, proyección de partículas (desprendimientos de fragmentos o partículas de material, maquinaria o herramientas), riesgo eléctrico, golpes contra objetos o herramientas, atrapamientos, sobreesfuerzos, entre otros, relacionados a la instalaciones no adecuadas y falta de medidas de protección a la salud de los trabajadores.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Charlas de concientización y capacitación sobre la Implementación de normas y condiciones de higiene, seguridad y laboral (de acuerdo con la legislación nacional, EIAS y lineamientos del PGAS de Apopa). 4. Charlas de sensibilización, concientización y capacitación sobre la identificación y manejo de explotación y el abuso sexual (EyAS), y el acoso sexual (ASx) (“EyAS/ASx”). 5. Socializar y enseñar la aplicabilidad del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, a fin de que los/as trabajadoras sepan que cuentan con un mecanismo que les permitirá visibilizar cualquier situación que vulnere sus derechos laborales y de otra índole. Esta acción aplica de manera transversal a todo lo referido en este PGM <p>Elaboración, implementación y cumplimiento de un Plan de Gestión y Prevención de Riesgos previamente socializado con todos los grupos e interés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de elementos para protección personal (EPP), herramientas y maquinarias en perfecto estado de funcionamiento, lo que se establecerá en el PSSO • Medidas de prevención y mitigación en la ejecución de las obras civiles. • Evaluar el estado de las instalaciones de gas, electricidad y agua cercanas a la zona de intervención. • Examinar la distribución de los espacios de trabajo verificando que no existan elementos que puedan interferir en una rápida evacuación. • Identificar las zonas seguras. Determinar la accesibilidad a equipos de protección contra incendios, luces de emergencia, equipos de primeros auxilios, etc. Siempre deben estar a la mano. • Definir los recursos con los que se cuenta para evitar y atender una situación de emergencia • Realizar un inventario de aquellos elementos de seguridad con los que cuenta la organización (extintores, botiquín de primeros auxilios, etc.) • Realizar actualización del legajo técnico del personal con las capacitaciones realizadas y los elementos de seguridad y protección personal entregados. • Señalización y delimitación de los lugares de trabajo.

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
			<ul style="list-style-type: none"> Definir protocolos de bioseguridad. Programas de capacitación y asesoramiento a las personas empleadas por la contratista sobre los riesgos inherentes de sus tareas y las medidas de mitigación, acciones y buenas prácticas a implementar para asegurar la salud, seguridad e higiene de los empleados, la población, y la protección del ambiente. Adicionalmente, el personal mantendrá medidas de seguridad mínimas como: <ol style="list-style-type: none"> Portar uniforme o distintivo oficial institucional. Solicitud de transporte oficial Comunicar viaje, salida, visita a territorio, con referentes en territorio, Validar previamente el estado de todo tipo de transporte, Viajar con personal motorista asignado, no separarse del equipo o grupo, las actividades se deben desarrollar en al menos parejas, Mantener la vigilancia a cualquier situación de alerta. <p>Estas medidas serán abordadas por cada área de trabajo en MOPT y las medidas adoptadas se reportarán en los informes intermedios al BM.</p>
Riesgos sociales para los tres tipos de trabajadores		<p>- Discriminación en los procesos de contratación de personal por motivos de raza, étnica, lingüística u otros como los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Riesgo de exclusión de grupos vulnerables en razón de su orientación sexual y/o de su género, edad, condición física, entre otros Exclusión de mano de obra local y discriminación. <p>Por ello, el proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados</p>	<ol style="list-style-type: none"> Los especialistas de la UEP-MOPT llevarán a cabo inspecciones periódicas (al menos una vez por mes) para verificar el cumplimiento de las medidas expuestas en este PGMO; la revisión se basará en los datos recolectados por el especialista social del contratista y supervisión quienes atienden la OIAC¹; y <ul style="list-style-type: none"> De las visitas aleatorias a las áreas de influencia del proyecto. La ejecución de este proyecto requerirá de una coordinación interinstitucional de manera articulada, para atender cualquier afectación socioambiental, es por eso que podrán llevar a cabo en caso de ser necesarias acciones combinadas con: <ol style="list-style-type: none"> Policía Nacional Civil (PNC) a través de la presencia disuasiva, a fin de garantizar el orden, la seguridad y las buenas relaciones entre las comunidades y la(s) empresa(s). Viceministerio de Transporte, (VMT). Para facilitar el tráfico que siempre se ve afectado por este tipo de proyectos;

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo forzado, - En razón de la necesidad del ingreso forzado a trabajar en tiempo fuera de horario, sin ninguna retribución, ya sea económica o con tiempo compasado. - Asignar tareas con cierto grado de riesgo sin consentimiento del trabajador. - Acoso laboral por asuntos personales. - Abuso de autoridad al penalizar al trabajador sin razón y sin seguir el debido proceso. - Otros - Trabajo infantil, debe entenderse como cualquier labor o actividad física, mental, social o moral que perjudica a los niños y las niñas, pues interfiere con su educación, les impide realizar actividades propias de su edad y limita su desarrollo pleno. <ul style="list-style-type: none"> • Que se contraten menores de edad para realizar trabajos de adultos, en contravención de la legislación nacional e internacional • Que se contraten menores de edad para realizar trabajo con alto riesgo físico y psicológico en contravención de la legislación nacional y el EAS2 • El acoso, abuso y explotación sexual son recurrente en ambientes laborales socialmente designados al ámbito 	<ul style="list-style-type: none"> (3) Con las oficinas distritales de Ciudad Delgado, Apopa y Tonacatepeque, para coordinar el manejo de los desechos que se puedan generar, aunque su manejo, traslado tratamiento es responsabilidad de la empresa, siempre es importante contar con el apoyo de la municipalidad; además de otras acciones que son pertinentes a las competencias de los gobiernos locales. (4) Además, se coordinará con las expresiones organizativas de las áreas de impacto del proyecto y otros actores que tengan interés en el este, a fin de permitir la participación e incidencia en las acciones del proyecto. <p>Activación de los canales de comunicación de la estrategia enmarcada en el PPPI, para vincular la UEP, la(s) empresa(s) y el mapa de partes interesadas, entre otras cosas, para:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Brindar información oportuna y precisa de la ocurrencia de algún evento; (2) Para fortalecer la organización con actores locales y sus liderazgos; con el propósito de generar una red de apoyo a los componentes del proyecto y especialmente a los procesos de construcción de obra, puesto estos actores son una fuente de información esencial en el marco de las consultas significativas que permitan la participación ciudadana; esto para dar continuidad a la participación ciudadana que han tenido desde la presentación del proyecto hasta que finalice el proyecto.

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>masculino, como el proyecto en cuestión; este es un riesgo potencial que corren, no sólo las mujeres que podrían trabajar en el proyecto, sino, además, las habitantes de las comunidades. Este tipo de conducta en perjuicio de las mujeres puede darse de manera horizontal (entre trabajadores pares), también ocurre de manera vertical (entre jefes y subalternos) y se expresa en forma de chantaje, lenguaje discriminatorio, bromas inapropiadas, conductas violentas, entre otras. Por lo tanto, es necesario prevenir las causas y, de ocurrir, gestionar los impactos de manera contundente, a fin de garantizar un ambiente libre de este tipo de violencia en razón de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es importante señalar que, aunque los niveles de violencia social has disminuido sensiblemente en el país, el riesgo de violencia por pandillas u otros factores similares persiste, pues la percepción de los límites territoriales determinados por estas estructuras aún se mantiene en el imaginario de la población, sobre todo en aquellos lugares donde este problema fue más grave, tal es el caso de las comunidades que se ubican en las áreas de influencia directa e indirecta del proyecto. Los riesgos podrían ser: 	

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>(1) Extorción a la empresa mediante la amenaza al personal de seguridad.</p> <p>(2) Amenazas a los/as trabajadores/as que no son de la zona.</p> <p>(3) Rotación del personal por temor a la violencia.</p> <p>(4) Amenazas por parte de estas estructuras a las comunidades que son anuentes al proyecto.</p> <p>(5) Entre otras</p> <p>Es necesario gestionar este riesgo potencial persiste en el país, particularmente en las tres zonas en mención.</p>	
Riesgos Físicos de los tres tipos de trabajadores	Componente 2: Desarrollo de capacidades institucionales para infraestructura de carreteras resiliente al clima segura e inclusiva.	<p>Discriminación por raza, sexo, orientación sexual y género, entre otros: Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, entre otros. Por ello, el proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados</p> <p>Riesgos ergonómicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Postura forzada; • Movimiento repetitivo • Manipulación de cargas 	<p>Medidas de prevención y mitigación en los procesos de contratación del personal: Todas las contrataciones del proyecto deberán abordar su proceso de contratación con perspectiva de género, procurando hacer efectiva la igualdad de oportunidad a través de la promoción de mujeres en puestos dentro del proyecto.</p> <p>No se contratará personal con antecedentes penales vinculados con delitos sexuales, acoso sexual, prostitución y trata de personas con el fin de proteger la integridad de la población vinculada a la obra.</p> <p>El contratista/ MOPT deberá priorizar la mano de obra local calificada y no calificada local.</p> <p>La no discriminación requiere que el contratista, supervisión y MOPT no tome decisiones relacionadas con el empleo basadas en características personales, tales como género, raza, origen étnico, social e indígena, religión, opinión política, nacionalidad, discapacidad y orientación sexual que no estén relacionadas con los requisitos labores. Las mismas no pueden afectar la igualdad de oportunidades o tratamiento en el empleo.</p>

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de fuerzas: Sobreesfuerzo • El contraste y el brillo de la pantalla inadecuadamente ajustados. <ol style="list-style-type: none"> 1. Iluminación del puesto de trabajo insuficiente o excesivo que obligue al usuario a forzar la vista. 2. Reflejos que, originados por las ventanas, la iluminación y los muebles, inciden sobre la pantalla <p>El trabajador puede tener problemas debidos a: Falta de dominio de la tecnología. No todo el mundo sabe utilizar un ordenador y no todos son capaces de aprender a la misma velocidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento del potencial real del equipo. A la mayoría se les enseña a utilizar un programa o las partes necesarias para el desarrollo de su tarea, pero no conocen cuáles son las posibilidades reales del equipo que están utilizando. Desconocimiento de la totalidad del proceso en el que se está trabajando. Esto puede provocar en el trabajador desmotivación, debido a que sólo conoce la parte del proceso en la que interviene y desconoce el resultado final de su trabajo. Falta de autonomía suficiente para tomar decisiones, rectificar errores, marcar el propio ritmo de trabajo. En ocasiones, la 	<p>El contratista deberá elaborar e implementar el Código de Conducta y brindar las capacitaciones para su conocimiento y comprensión. Este Código está orientado a asegurar vínculos respetuosos y armónicos en el ámbito laboral en el que se desarrolla el Proyecto de manera tal asegurar un ambiente de trabajo libre de discriminación y/o violencia por razones de género, identidad de género, orientación sexual, identidad cultural, religión, origen étnico o nacional, afiliación sindical, discapacidad o cualquier otra discriminación tipificada en la legislación vigente.</p> <p>Manejar una adecuada Gestión y Organización de la Seguridad y Salud Ocupacional, para ello desarrollará las siguientes acciones: -Con base a la legislación nacional vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, las normativas y convenios internacionales que apliquen; el contratista deberá crear un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, siendo su responsabilidad la revisión y validación en todo lo concerniente a la Seguridad y Salud Ocupacional, en acompañamiento de la supervisión. Se deberá informar a todos los trabajadores especialmente sobre los riesgos ergonómicos a los que se encuentran expuestos en la realización de sus tareas. Realizar actividades psicosociales para disminuir el estrés laboral. Brindar capacitaciones periódicas en materia de salud y seguridad ocupacional a todos los trabajadores y demás personal involucrado en la la obra. Además, cuando sea necesario, para las actividades especializadas deberá realizar las capacitaciones adecuadas a las funciones que cada uno de los trabajadores desempeña -Formar a los trabajadores en materia preventiva, de forma teórica y práctica, suficiente y adecuada, y debe darse tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías. Capacitar al personal sobre el uso de las tecnologías a implementar para un correcto desempeño.</p>

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>organización del trabajo no permite que el propio trabajador pueda organizarse su ritmo de trabajo por lo que la información le entra muy rápido y no da abasto, o muy despacio por lo que el operador puede llegar a aburrirse, lo cual puede producir falta de atención en la tarea. Todos estos factores, y algunos más, provocan un exceso de carga de trabajo que puede traducirse en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación, aburrimiento, sentimiento de ansiedad o estrés en el trabajo. • Dolor y tensión muscular. • Mayor número de errores debido a la monotonía o al exceso de presión de tiempo. • Mayor absentismo relacionado con el estrés 	
	<p>Componente 3: Gestión del Proyecto.</p>	<p>Ausencia de la implementación de los Instrumentos Ambientales y Sociales en el proyecto, por falta de asidero legal a los contratistas tanto de supervisión como de construcción</p> <p>Las personas que trabajan en oficinas no tienen como tarea habitual la manipulación de cargas, sin embargo, en algunas ocasiones deben manejar pesos como: cajas con papel para impresoras y fotocopadoras, carpetas o archivadores llenos de papel, mobiliario de oficina (mesas, armarios), etc.</p> <p>La mayor parte de las tareas que se realizan en oficinas y despachos se basan en la lectura y redacción de documentos. Éstas requieren una exigencia visual</p>	<p>Detallar el cumplimiento de los Instrumentos Ambientales y Sociales en los términos contractuales (bases de licitación y contratos) del contratista y la supervisión.</p> <p>Entre las obligaciones de la UEP MOPT, se encuentra la Prevención de Riesgos Laborales, la que incluye la vigilancia de la salud de los trabajadores. Ésta debe realizarse siempre con consentimiento del trabajador, con excepción de casos puntuales como aquéllos en los que la realización de revisiones de salud, sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, para verificar que el estado de salud del trabajador no representa un peligro ni para él ni para sus compañeros u otras personas relacionadas con la empresa.</p> <p>Todos los trabajadores deben recibir, previamente a su incorporación al puesto y cuando se introduzcan nuevos programas informáticos, toda la formación que pueda necesitar para realizar su trabajo.</p> <p>Un buen mantenimiento de los sistemas de ventilación y climatización que permitan que todas las zonas del edificio se ventilen adecuadamente y evitar que a través de los conductos de la ventilación se distribuyan posibles focos de infección.</p> <p>La forma de evitar que se produzca fatiga visual</p>

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>elevada, y por tanto un riesgo de fatiga visual.</p> <p>El trabajador puede tener problemas debidos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de dominio de la tecnología. • Desconocimiento del potencial real del equipo. • Desconocimiento de la totalidad del proceso en el que se está trabajando. • Desmotivación, aburrimiento, sentimiento de ansiedad o estrés en el trabajo. • Dolor y tensión muscular. • Mayor número de errores debido a la monotonía o al exceso de presión de tiempo. • Mayor absentismo relacionado con el estrés <p>En cualquier oficina existen fuentes de disconfort térmico que pueden afectar a la concentración intelectual de los trabajadores.</p> <p>El contraste y el brillo de la pantalla inadecuadamente ajustados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iluminación del puesto de trabajo insuficiente o excesivo que obligue al usuario a forzar la vista. • Reflejos que, originados por las ventanas, la iluminación y los muebles, inciden sobre la pantalla 	<ul style="list-style-type: none"> • Para evitar los reflejos se ajustará el brillo y el contraste mediante los botones situados en la propia pantalla. • Se deberá tener en cuenta las necesidades de visión que requiera la tarea. Para trabajos en oficinas y despachos se recomienda que el nivel de iluminación se encuentre alrededor de los 500 lux.
	<p>Componente 4: Componente de Respuesta a emergencia contingente (CERC)</p>	<p>Debido a los diferentes enfoques que este componente puede tener, se tomarán las medidas correspondientes a los riesgos específicos que puedan generarse por las obras que seleccione, en su momento.</p>	<p>No se cuenta con medidas de mitigación hasta no contar con las obras a desarrollar dentro de este componente.</p>

Para especificar las condiciones que respaldan a cada grupo laboral, se expone la siguiente

Tabla 5: Términos y condiciones laborales.

Tipo de trabajador	Términos y condiciones laborales.
Personal directo	La contratación de servicios técnicos y/o profesionales a personas naturales, se engloban bajo la figura de contrato individual de trabajo bajo la categoría de tiempo determinado o consultoría individual. En las contrataciones de consultorías individuales, no existe una relación de dependencia directa; por tanto, el precio de la consultoría engloba todas las prestaciones a las que el consultor tendría derecho si fuese empleado directo del MOPT. Los contratos individuales incluirán los términos y condiciones del empleo conforme a este PGM.
Personal contratado como profesional para la coordinación, supervisión, administración y similar no incluido en contrato colectivo.	Las empresas que el MOPT contratase para la ejecución de obras relacionadas a infraestructuras y desarrollo de consultorías, están en la obligación de observar todas las leyes en materia laboral para la contratación de mano de obra; por lo tanto, el pago de las prestaciones de ley corre por cuenta de la empresa contratada, cuyo monto debe ser considerado dentro del precio de la obra o costo de la consultoría. Procesando contratos individuales de trabajo a su personal, redactados bajo el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el Código de Trabajo, Ley de Seguro Social, Ley de Sistema de Ahorro de Pensiones.
Personal contratado para la construcción de obra, contratos colectivos con base mínima referente al laudo arbitral.	Las empresas que MOPT contratase para la ejecución de obras de infraestructura, están en la obligación de observar todas las leyes en materia laboral para la contratación de mano de obra; por lo tanto, el pago de las prestaciones de ley corre por cuenta de la empresa contratada, cuyo monto debe ser considerado dentro del precio de la obra o costo de la consultoría. Especialmente en lo relacionado al Contrato Colectivo establecido con los Sindicatos de la Industria de la Construcción, según se establece en el Art. 228 de Código de Trabajo, Ley de Seguro Social y Ley de Sistema de Ahorro de Pensiones y este PGM. Especialmente para las obras mayores.
Contrato individual de personal dedicado a obras menores.	Cuando apliquen obras de reparación, reposición o similares que por ser trabajo de obra menor, aplicase contratos individuales dando cumplimiento a lo establecido en el Código de Trabajo de El Salvador y este PGM.

5.1. Características de trabajadores directos del proyecto.

El Proyecto ubicará físicamente a los Trabajadores Directos, entre ellos los miembros de la UEP en la sede central del MOPT con agendas abiertas para movilizarse hacia el territorio en intervención. Las especificaciones laborales y modalidad de trabajo serán redactadas en detalle en cada contrato según corresponda a cada especialista.

El personal considerado para cumplir con las funciones y obligaciones correspondientes a la Unidad Ejecutora se detalla a continuación:

Tabla No. 6
Listado del personal para la Unidad Ejecutora

No.	Cargo	Cantidad
1	Coordinador de la Unidad Ejecutora	1
2	Especialista en Planificación	1
3	Especialista en Finanzas	1
4	Especialista en Adquisiciones	1
5	Especialista en Derechos de Vía	1
6	Administradores de Contrato 1	1
7	Administradores de Contrato 2	1
8	Administradores de Contrato 3	1
9	Especialista en Gestión Ambiental	1
10	Especialista en Gestión Social	1
11	Especialista en salud y seguridad ocupacional	1
12	Asistente Administrativo	1
13	(3) Técnicos sociales y reasentamiento*	3

Los Especialistas contratados en la modalidad de CONSULTORIA tendrán un contrato por escrito. Bajo este contrato el tiempo definido y recibirán su pago de manera directa por el prestatario a través de las unidades correspondientes referidas en el Manual de Operaciones del Proyecto. Las personas contratadas se encuentran sujetas a supervisión e instrucciones, así como, al cumplimiento de códigos de conducta, ética y responsabilidad laboral, por lo que, anualmente serán sujetas a evaluaciones de desempeño. Su contratación será anual renovable, previendo estabilidad laboral a lo largo de los cinco años de vigencia programática del Proyecto

5.2. Características de trabajadores contratados del proyecto.

Un “trabajador contratado”, es el empleado contratado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del proyecto; en este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto. En tales circunstancias, la relación laboral se entabla entre el tercero y el trabajador del proyecto, incluso si este último trabaja en forma continua en las actividades del proyecto. A continuación, un ejemplo de la plantilla de personal base contratado por empresas contratistas (tabla 8) y firmas de supervisión (tabla 9).

Tabla 7. Ejemplo plantilla de personal base de las empresas contratistas

PERSONAL	FUNCIONES
Gerente de Proyecto	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar todas las actividades relacionadas al proyecto, así como a todo el personal involucrado, mantener reuniones periódicas con los propietarios del proyecto para evaluar el avance del proyecto y velar por que el cronograma físico financiero se cumpla de acuerdo a los requerimientos

PERSONAL	FUNCIONES
Ingeniero residente.	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar las actividades realizadas en campo y dar seguimiento a la ejecución de las obras in situ que estén conforme a lo establecido en los documentos contractuales, así como preparar informes mensuales de los avances y la revisión de las estimaciones.
Ingeniero de Control de Calidad:	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el Aseguramiento de la calidad de las obras, realizar inspecciones técnicas periódicas al proyecto de infraestructura vial asignado, de acuerdo al rubro y funciones asignadas, con el objeto de implementar procesos constructivos, calidad de materiales utilizados, tramos de prueba, revisión de planes y programas de calidad del contratista entre otros. Asimismo, participará en las reuniones técnicas que se desarrollen. Ser el encargado de realizar la verificación de la calidad de los materiales a utilizar en las diferentes obras a ejecutar, por medio de la realización de diferentes ensayos para confirmar su calidad y características mecánicas.
Especialista Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar el cumplimiento e implementación de los permisos ambientales y los Programas de Manejo Ambiental (PMA) del proyecto sobre la base de las condiciones establecidas en el permiso emitido por el MARN; es decir será en encargado de dar seguimiento y verificar que todas las actividades realizadas en el proyecto cumplan las normas de legislación nacional e internacional con la finalidad de minimizar y mitigar los diferentes riesgos o daños ambientales que se pudieran generar como producto de la realización del proyecto.
Especialista en temas Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Ser el encargado de mediar con la población sobre solicitudes de información, consultas, reclamos o sobre los avances del proyecto; además deberá de realizar la implementación del Programa de Gestión Social, así como también apoyar en las gestiones de la adquisición de derechos de vía con los propietarios de los terrenos requeridos para la ejecución del proyecto; Desarrollar estrategias, programaciones y planes de trabajo, con el propósito de lograr la oportuna realización de las actividades sociales de las obras a ejecutar.
Especialista en salud e Higiene ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Ser el encargado de velar por el cumplimiento de las diferentes medidas de prevención ante incidentes 29sí como el uso correcto de los diferentes equipos de protección
Topógrafo	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar las actividades de levantamientos necesarios, así como los replanteos que se requieran durante la ejecución del proyecto.
Operadores de maquinaria	<ul style="list-style-type: none"> • Operar la maquinaria necesaria en las diferentes actividades de construcción en el Proyecto tales como excavadoras, Retroexcavadoras, tractores, motoniveladora, rodos (liso y Sheep foto) y Cargador frontal, vibro compactadoras; incluye choferes de camiones de volteo, camiones cisterna y camión de estacas
Albañiles	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de la realización de las obras grises como colados, forjados de cunetas, realización de cajas tragantes, etc.
Soldadores	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de la realización de las estructuras metálicas para los diferentes elementos estructurales o la reparación de partes de la maquinaria ya sea utilizando soldadura eléctrica o autógena.
Laboratorista	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de realizar todas las pruebas de calidad a los materiales y 29sí apoyar en cualquier requerimiento solicitado por el ingeniero de control de calidad

PERSONAL	FUNCIONES
Brigada de topografía	<ul style="list-style-type: none"> Equipo encargado de realizar las diferentes actividades de levantamientos y replanteos necesarios para la correcta ejecución de las obras.
Auxiliares	<ul style="list-style-type: none"> Personal encargado de dar apoyo al demás personal y realizar cantidades como movida de material, limpieza, manejo de tráfico, etc.
Motorista.	<ul style="list-style-type: none"> Personal encargado de apoyar con la movilidad de materiales o personas de un sector de trabajo a otro 30sí como apoyo en las diferentes diligencias de movilidad que se requieran dentro del proyecto
Personal de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Personal encargado de brindar resguardo al personal ubicado en las diferentes zonas de trabajo 30sí como velar por la integridad de los diferentes equipos mecánicos o maquinarias durante las horas nocturnas
Personal administrativo	<ul style="list-style-type: none"> Personal encargado de la realización de las diferentes actividades administrativas que se requieren en el proyecto, así como brindar apoyo a las necesidades
Laboratorista:	<ul style="list-style-type: none"> Encargado de verificar que la empresa contratista cumpla con las especificaciones del contrato, en cuanto al control de calidad de la estructura del pavimento.

Tabla 8. Ejemplo de personal previsible para la supervisión

PROFESIONAL	JORNADA DE TRABAJO
Gerente de Proyecto	Tiempo completo
Ingeniero residente	Tiempo completo
Asistente de ingeniero residente	Tiempo completo
Especialista social	Tiempo completo
Supervisor de medio ambiental y Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)	Tiempo completo
Especialista en hidráulica e hidrología	Tiempo parcial

Los trabajadores contratados contemplados para la ejecución del Proyecto, participarían bajo la modalidad de consultores, contratistas de obra y empresas supervisoras. El EAS2 aplicará para todos los trabajadores contratados. La UEP se asegurará de que los terceros que se empleen o contraten para la implementación de las actividades del Proyecto, tales como (sub)contratistas, proveedores de servicios y firmas consultoras, 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 recursos humanos se apeguen al marco jurídico nacional aplicable y que además cuente con suficiente flexibilidad para operar conforme a los requerimientos del EAS 2; entre los cuales se incluyen los siguientes para los trabajadores contratados:

- a. Deberán cumplirse todos los requerimientos correspondientes a los trabajadores directos.
- b. Que, previo a la orden de inicio del contrato, se confirme que todo trabajador contratado cuenta 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, en la medida de la disponibilidad de mano de obra local, los terceros prioricen su contratación en las diferentes actividades requeridas, sin discriminar la cantidad de puestos de trabajo destinados para la zona y el género de los potenciales empleados.

Para asegurar la credibilidad y el cumplimiento de lo anterior para los trabajadores contratados, la UEP verificará a las empresas, por medio de las siguientes medidas:

- a. La información obtenida como parte del proceso realizado para contratar a los terceros, ayudará a determinar su legitimidad y confiabilidad, entre la cual se identifica la escritura de constitución, permisos, licencias, documentos relacionados con la gestión de la mano de obra, identificación del personal, capacitación de los trabajadores para realizar el trabajo requerido, registros de infracciones a las normas de salud y seguridad, registros de accidentes y muertes y notificación a las autoridades. Por su parte, la UEP podrá consultar archivos públicos sobre infracciones a la legislación laboral aplicable.
- b. Incluirá dentro de los términos de referencia y/o documentos de licitación, la presentación de Planes de Gestión Ambiental y Social del contratista (PGAS-C) que incluye la gestión laboral, Códigos de Conducta y un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO; contenido en Anexo 2), y demás procedimientos que se consideren necesarios en cumplimiento de los Estándares Ambientales y Sociales que aplicarán al Proyecto, los cuales serán revisados por la UEP para validar el cumplimiento de las leyes nacionales y los requerimientos del EAS, una vez adjudicado el contrato, se realizarán inspecciones de campo para validar su cumplimiento.
- c. Para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, evitar el trabajo infantil, promover la inclusión y evitar la discriminación, se incluirá en los documentos al oferente que las propuestas que presenten incluyan:
 - i Cobertura de los seguros adecuados que proteja su personal.
 - ii Un compromiso que desde el inicio de las actividades se implementarán charlas sobre la importancia de toda forma de inclusión de la mujer en los trabajos que se generen durante la ejecución de las actividades con la finalidad de sensibilizar al personal gerencial, administrativo y técnico a cargo de las obras en estos temas.
 - iii Compromiso de adoptar medidas prácticas contra todo tipo de discriminación por razones de raza, origen, religión o sexo; en razón de lo cual deberán considerar la contratación de mano de obra disponible en las comunidades indígenas de las zonas de influencia de las actividades, así como, de discapacitados.
 - iv Propuesta del Código de Conducta que se requerirá que los trabajadores firmen, detallando las expectativas de su comportamiento frente a miembros de la comunidad y frente a otros trabajadores.
 - v Inclusión en su planilla de mano de obra local conforme a su disponibilidad en las zonas de las actividades.
 - vi Compromiso de cumplir con la normativa laboral vigente sobre contratación de trabajadores migrantes.

- d. Para velar por la inclusión de mano de obra local en la planilla del personal de campo de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras del Proyecto:
- i Se incluirá en los documentos de contratación, la consideración para la inclusión de potencial mano de obra disponible en las comunidades beneficiadas con la actividad, y exigirá que, en su oferta de ejecución, el proveedor de servicios u otra firma consultora defina la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles en sus empresas, los cuales podrán ser ocupados por personal local.
 - ii La UEP coordinará con líderes comunitarios en las reuniones de socialización previas al inicio de las actividades y subproyectos, y se establecerá en los documentos de contratación de sus proveedores de servicios, que, en los demás procesos de socialización y consulta, también se identifique la mano de obra disponible en sus zonas de influencia.
 - iii Se verificará a través del Especialista social de la UEP que los proveedores de servicios y otras firmas consultoras formalizan las relaciones laborales mediante la suscripción del contrato de trabajo.
 - iv La UEP a través del Especialista social establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación con el cumplimiento de los PGAS-C (con su PSSO) acordados durante la negociación del contrato.
 - v Requerirá a todos los terceros establecer y mantener su propio Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, basándose en el mecanismo establecido en los documentos marco del proyecto y se les solicitará detallar su procedimiento dentro del informe mensual, en relación a las inquietudes planteadas por los trabajadores contratados y la manera en que han sido resueltas.
 - vi Aparte de los mecanismos de atención de quejas y reclamos que deben ser proporcionados por los terceros, la UEP pondrá a disposición el mecanismo de atención de quejas y reclamos para trabajadores del Proyecto, informándole al tercero sobre cualquier inquietud que se reciba a través de dicho mecanismo para que proceda a resolverlo.

La contratación de consultores, contratistas de obra y empresas se lleva a cabo por la UEP a través de procesos competitivos regulados, mediante la solicitud de ofertas/propuestas, dentro del marco regulatorio de adquisiciones del Banco Mundial se realizarían de la siguiente manera:

- i) Contratos de obra civil, serán procesos competitivos mediante solicitud de ofertas (dependiendo del análisis de mercado podrán ser publicados a nivel internacional y/o nacional);
- ii) Contratos de supervisión de obra, mediante una convocatoria a presentar una expresión de interés que determinará la Lista Corta de firmas a ser invitadas a participar en el proceso de contratación enviando los términos de referencia acordados previamente con el Banco, se seleccionará una lista corta de firmas consultoras que serán invitadas a participar, seleccionando la propuesta con base en Calidad y Costo;
- iii) Firmas consultoras para hacer distintos estudios (por ejemplo, diseños geométricos, estudios de suelos y geotecnia, hidrología, hidráulica, ambientales, etc.) el procedimiento

- será el mismo que el antes expuesto (lo que puede variar es el método de selección en base al análisis de mercado que se efectúe);
- iv) Consultorías individuales, entre ellas se deben contemplar todos aquellos consultores que apoyarán a la UEP (por ejemplo, especialista(s) de adquisiciones, especialistas de salvaguardas, especialistas financieros, etc.) que actualmente NO laboran para el MOPT y que durante la preparación sean identificados como equipo mínimo requerido para ejecutar esta operación.

En suma, todos los trabajadores contratados, serían contratados bajo procesos competitivos (expresión de interés) y con Términos de Referencia acordados previamente con el Banco Mundial, para asegurar, entre otras cosas, que se utilizan las cláusulas de fraude y corrupción aplicables al Préstamo en sus contratos, que el proceso de selección es competitivo/público y que no hay inelegibilidad por temas de conflicto de interés. Los detalles de los procesos de adquisiciones se establecerán en el Manual operativo del Proyecto (MOP).

5.3. Características de trabajadores comunitarios.

Un “trabajador comunitario” es aquel miembro de la comunidad que participe en el Proyecto, aportando su mano de obra, como contribución voluntaria o remunerada en beneficio del desarrollo de la comunidad, mientras el Proyecto brinda asistencia específica para apoyar a la ejecución de las actividades que generarán beneficios sobre el área de ejecución para los mismos trabajadores comunitarios y sus comunidades.

Los párrafos 9 a 15 (“Condiciones laborales”) y los párrafos 24 a 30 (“Salud y seguridad ocupacional”) de la EAS 2 aplican a la mano de obra comunitaria. De tal manera que también para los trabajadores comunitarios, el MOPT a través de la UEP, verificará que los contratistas se basen en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral.

Cuando la comunidad aporte su mano de obra, la UEP/MOPT asegurará que el contratista verifique la seguridad del ambiente de trabajo, la edad de los trabajadores comunitarios y las condiciones en las que se moviliza la mano de obra. En este sentido, el contratista debe documentar el acuerdo que se celebre con los trabajadores comunitarios y registrar los términos en los que se proporcionará la mano de obra e informar a la UEP sobre tales acuerdos.

Aplican las medidas relacionadas con la SSO puesto que están dirigidas a proteger a los trabajadores de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo mientras desempeñan sus tareas. Tales medidas tendrán en cuenta los requisitos establecidos en el EAS 2 y en las leyes nacionales relativas a la SSO y a las condiciones del lugar de trabajo de los trabajadores comunitarios. El MOPT, a través del contratista y en acompañamiento con la UEP evaluarán los riesgos para la salud y la seguridad a los que pueden estar expuestos los trabajadores comunitarios, así como la capacidad de contratistas y las medidas que se tomarán para prevenir o eliminar tales riesgos. El MOPT, a través del contratista, brindará medidas adecuadas de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores comunitarios, incluidos los grupos específicos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidades, trabajadores migrantes y niños en edad de trabajar, contando con la orientación y verificación de la UEP. El MOPT, a través de la UEP, implementará medidas para verificar que la mano de obra comunitaria se provea de forma voluntaria como resultado del acuerdo de un individuo o de la comunidad.

La UEP asegurará que el contratista mantiene una comunicación con los trabajadores comunitarios, en un idioma y formato que comprendan, a fin de que sepan qué esperar del proyecto y entiendan los términos y condiciones del trabajo y cuáles son sus propias responsabilidades en el proyecto. El contratista asegurará que los términos de su participación queden claros, con términos de referencia específicos que permitan conocer los aportes esperados, que haya una comunicación clara sobre su participación, las normas de conducta que deberán mantener (incluyendo la prevención del acoso, abuso, y/o explotación sexual), que se les informe de los mecanismos de quejas existentes en el Proyecto, y sobre los riesgos que podrían sufrir como resultado de su participación (por ejemplo, instalar la práctica que cada trabajador/a firma una hoja que tiene conocimiento de los potenciales riesgos y que acepta el trabajo bajo su propio riesgo y voluntad), la compensación a recibirse, las medidas de protección que recibirán (por ejemplo, si van a tener un seguro en caso de accidentes, con cuál equipo de protección personal van a poder contar, si se va a proporcionar alimentos, bebidas y transporte) y lo que se espera como resultado de su participación. Un tema muy importante es que se clarificará que pasa si las personas trabajando como comunitarios sufren accidentes.

El contratista dará una explicación de las condiciones laborales y los términos de empleo cuando los trabajadores no saben leer o tienen dificultades para comprender la documentación. Esto es de especial importancia en caso de comunidades y mujeres.

5.4. Trabajadores/as de Proveedor Primario

Un “trabajador del proveedor primario” es el empleado o contratado por un proveedor primario que proporciona bienes y materiales al Proyecto para sus funciones centrales en forma continua; en este caso, el proveedor primario ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador.

En caso de que se dé la participación de trabajadores de proveedores primarios, la UEP identificará posibles riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado y problemas graves de seguridad que puedan surgir en relación con los proveedores primarios, y dictará las medidas de prevención, minimización, mitigaciones correspondientes, así como las funciones y responsabilidades para supervisar a los proveedores primarios de conformidad con lo dispuesto en el EAS 2.

La UEP se asegurará de que los proveedores primarios que proveen materiales y bienes para la implementación de las actividades del Proyecto, como, por ejemplo, el combustible para maquinaria, la emulsión asfáltica, cemento, o agregados pétreos (para algunos subproyectos puede ser necesario comprar los agregados (arena, piedra bola y piedrín) para la fabricación del concreto asfáltico y concreto hidráulico), se apeguen al marco jurídico nacional aplicable y que operen conforme a los requerimientos de la EAS 2. Esto significa que los proveedores primarios deberán cumplirse con: (i) que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal, la cual se establece en 18 años para este proyecto; (ii) que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o trabajador de un proveedor primario bajo amenaza de fuerza o penalidad; y que (iii) el proveedor primario implemente las medidas de salud y seguridad ocupacional (SSO) apegadas a lo que establece la legislación nacional y a la EAS 2 en caso de que no estén cubiertas por la legislación nacional.

Conforme avance la implementación, se prevé que esta categoría pueda ser ampliada, con base a las necesidades que demande la evolución del Proyecto.

6. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS Y MEDIDAS DE MITIGACION CLAVES PARA TRABAJADORES DEL PROYECTO.

A continuación, se presentan riesgos comunes que sean identificados en los diferentes del proyecto y sus respectivas medidas de mitigación

Tabla 9: Identificación de riesgos laborales y medidas de mitigación laborales identificados como parte del proyecto.

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
Riesgo físico para los tres tipos de trabajadores	Componente 1		Medidas de prevención y mitigación en los campamentos.
	Mejora de la conectividad de la zona norte de San Salvador.	En los campamentos del proyecto y en el lugar de la obra hay factores que ponen en riesgo que afectan la salud y seguridad ocupacional durante la ejecución de los proyectos, para que estos riesgos se vuelvan hechos hay factores que incluyen, entre otros: caídas, falta de orden y limpieza, proyección de partículas (desprendimientos de fragmentos o partículas de material, maquinaria o herramientas), riesgo eléctrico, golpes contra objetos o herramientas, atrapamientos, sobreesfuerzos, entre otros, relacionados a la instalaciones no adecuadas y falta de medidas de protección a la salud de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Creación e implementación de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional por parte del Contratista, contando con el visto bueno de la supervisión y la opinión favorable del especialista en Higiene y Seguridad Ocupacional de la UEP del MOPT • Garantizar, mediante el contrato con entre la(as) empresa(as) y los empleados, que se cumpla con un régimen laboral basado en el respeto a lo establecido en los marcos regulatorios nacionales e internacionales; lo que deberá como mínimo contemplar lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> 4. Que los trabajadores tengan horarios de trabajo y descanso. 5. Que no exista ningún tipo de discriminación, sobre todo no dejar por fuera a los grupos vulnerables identificados en las áreas de impacto del proyecto. 6. Que se incluya en la fuerza de trabajo a las comunidades de las áreas de impacto directo e indirecto del proyecto. • Diseñar e implementar procesos de sensibilización dirigida a todo el personal contratado incluyendo al personal directivo de las empresas contratistas, sobre los temas siguientes:

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>En campamentos y lugar de obra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos de propagación enfermedades contagiosas. • Riesgos de violencia de género • Riesgos de accidentes <p>En los procesos de contratación de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de exclusión de grupos vulnerables • Exclusión de mano de obra local y discriminación <p>En la ejecución de las obras previstas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accidentes y caídas de distintos niveles de objetos. • Accidentes viales (circulación de camiones y maquinarias) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Violencia basada en género y cómo prevenirla; para medir el comportamiento se diseñará e implementará un Marcador de Género para determinar los avances en este ámbito. 2. Sobre prevención de la discriminación y/o violencia a personas con alguna discapacidad, prevención de la explotación infantil, trabajo forzoso, hacia personas de comunidades originarias o cualquier otro grupo vulnerable identificado en las áreas de influencia del proyecto. 7. Charlas de concientización y capacitación sobre la Implementación de normas y condiciones de higiene, seguridad y laboral (de acuerdo con la legislación nacional, EIAS y lineamientos del PGAS de Apopa). 8. Charlas de sensibilización, concientización y capacitación sobre la identificación y manejo de explotación y el abuso sexual (EyAS), y el acoso sexual (ASx) ("EyAS/ASx"). 9. Socializar y enseñar la aplicabilidad del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, a fin de que los/as trabajadoras sepan que cuentan con un mecanismo que les permitirá visibilizar cualquier situación que vulnere sus derechos laborales y de otra índole. Esta acción aplica de manera transversal a todo lo referido en este PGMO <p>Elaboración, implementación y cumplimiento de un Plan de Gestión y Prevención de Riesgos previamente socializado con todos los grupos e interés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provisión de elementos para protección personal (EPP), herramientas y maquinarias en perfecto estado de funcionamiento, lo que se establecerá en el PSSO

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<ul style="list-style-type: none"> • Perdida temporaria de audición por operación de equipos y maquinarias. Riesgos vinculados a accidentes por en la zona de obra. • Inhalación de polvo • Malas prácticas en el uso de herramientas. • Riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional durante las Obras Civiles de Construcción. <p>Riesgos a la salud y seguridad ocupacional durante las obras incluyen, entre otros: caídas, falta de orden y limpieza, proyección de partículas (desprendimientos de fragmentos o partículas de material, maquinaria o herramientas), riesgo eléctrico, golpes contra objetos o herramientas, atrapamientos, sobreesfuerzos, entre otros, relacionados a la instalaciones no adecuadas y falta de medidas de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de prevención y mitigación en la ejecución de las obras civiles. • Evaluar el estado de las instalaciones de gas, electricidad y agua cercanas a la zona de intervención. • Examinar la distribución de los espacios de trabajo verificando que no existan elementos que puedan interferir en una rápida evacuación. • Identificar las zonas seguras. Determinar la accesibilidad a equipos de protección contra incendios, luces de emergencia, equipos de primeros auxilios, etc. Siempre deben estar a la mano. • Definir los recursos con los que se cuenta para evitar y atender una situación de emergencia • Realizar un inventario de aquellos elementos de seguridad con los que cuenta la organización (extintores, botiquín de primeros auxilios, etc.) • Realizar actualización del legajo técnico del personal con las capacitaciones realizadas y los elementos de seguridad y protección personal entregados. • Señalización y delimitación de los lugares de trabajo. • Definir protocolos de bioseguridad. • Programas de capacitación y asesoramiento a las personas empleadas por la contratista sobre los riesgos inherentes de sus tareas y las medidas de mitigación, acciones y buenas prácticas a implementar para asegurar la salud, seguridad e higiene de los empleados, la población, y la protección del ambiente.

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		protección a la salud de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Adicionalmente, el personal mantendrá medidas de seguridad mínimas como: <ol style="list-style-type: none"> Portar uniforme o distintivo oficial institucional. Solicitud de transporte oficial Comunicar viaje, salida, visita a territorio, con referentes en territorio, Validar previamente el estado de todo tipo de transporte, Viajar con personal motorista asignado, no separarse del equipo o grupo, las actividades se deben desarrollar en al menos parejas, Mantener la vigilancia a cualquier situación de alerta. <p>Estas medidas serán abordadas por cada área de trabajo en MOPT y las medidas adoptadas se reportarán en los informes intermedios al BM.</p>
Riesgos sociales para los tres tipos de trabajadores		<ul style="list-style-type: none"> Discriminación en los procesos de contratación de personal por motivos de raza, étnica, lingüística u otros como los siguientes: Riesgo de exclusión de grupos vulnerables en razón de su 	<ol style="list-style-type: none"> Los especialistas de la UEP-MOPT llevarán a cabo inspecciones periódicas (al menos una vez por mes) para verificar el cumplimiento de las medidas expuestas en este PGMO; la revisión se basará en los datos recolectados por el especialista social del contratista y supervisión quienes atienden la OIAC²; y <ul style="list-style-type: none"> De las visitas aleatorias a las áreas de influencia del proyecto. La ejecución de este proyecto requerirá de una coordinación

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>orientación sexual y/o de su género, edad, condición física, entre otros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exclusión de mano de obra local y discriminación. <p>Por ello, el proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo forzado, - En razón de la necesitada del ingreso forzado a trabajar en tiempo fuera de horario, sin ninguna retribución, ya sea económica o con tiempo compasado. - Asignar tareas con cierto grado de riesgo sin consentimiento del trabajador. - Acoso laboral por asuntos personales. - Abuso de autoridad al penalizar al trabajador sin 	<p>interinstitucional de manera articulada, para atender cualquier afectación socioambiental, es por eso que podrán llevar a cabo en caso de ser necesarias acciones combinadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> (5) Policía Nacional Civil (PNC) a través de la presencia disuasiva, a fin de garantizar el orden, la seguridad y las buenas relaciones entre las comunidades y la(s) empresa(s). (6) Viceministerio de Transporte, (VMT). Para facilitar el tráfico que siempre se ve afectado por este tipo de proyectos; (7) Con las oficinas distritales de Ciudad Delgado, Apopa y Tonacatepeque, para coordinar el manejo de los desechos que se puedan generar, aunque su manejo, traslado tratamiento es responsabilidad de la empresa, siempre es importante contar con el apoyo de la municipalidad; además de otras acciones que son pertinentes a las competencias de los gobiernos locales. (8) Además, se coordinará con las expresiones organizativas de las áreas de impacto del proyecto y otros actores que tengan interés en el este, a fin de permitir la participación e incidencia en las acciones del proyecto. <ul style="list-style-type: none"> • Activación de los canales de comunicación de la estrategia enmarcada en el PPPI, para vincular la UEP, la(s) empresa(s) y el mapa de partes interesadas, entre otras cosas, para: <ul style="list-style-type: none"> (3) Brindar información oportuna y precisa de la ocurrencia de algún evento;

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>razón y sin seguir el debido proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otros - Trabajo infantil, debe entenderse como cualquier labor o actividad física, mental, social o moral que perjudica a los niños y las niñas, pues interfiere con su educación, les impide realizar actividades propias de su edad y limita su desarrollo pleno. • Que se contraten menores de edad para realizar trabajos de adultos, en contravención de la legislación nacional e internacional • Que se contraten menores de edad para realizar trabajo con alto riesgo físico y psicológico en contravención de la legislación nacional y el EAS2 • El acoso, abuso y explotación sexual son recurrente en 	<p>(4) Para fortalecer la organización con actores locales y sus liderazgos; con el propósito de generar una red de apoyo a los componentes del proyecto y especialmente a los procesos de construcción de obra, puesto estos actores son una fuente de información esencial en el marco de las consultas significativas que permitan la participación ciudadana; esto para dar continuidad a la participación ciudadana que han tenido desde la presentación del proyecto hasta que finalice el proyecto.</p>

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>ambientes laborales socialmente designados al ámbito masculino, como el proyecto en cuestión; este es un riesgo potencial que corren, no sólo las mujeres que podrían trabajar en el proyecto, sino, además, las habitantes de las comunidades. Este tipo de conducta en perjuicio de las mujeres puede darse de manera horizontal (entre trabajadores pares), también ocurre de manera vertical (entre jefes y subalternos) y se expresa en forma de chantaje, lenguaje discriminatorio, bromas inapropiadas, conductas violentas, entre otras. Por lo tanto, es necesario prevenir las causas y, de ocurrir, gestionar los impactos de manera contundente, a fin de garantizar un ambiente libre de este tipo de violencia en razón de género.</p>	

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<ul style="list-style-type: none"> • Es importante señalar que, aunque los niveles de violencia social has disminuido sensiblemente en el país, el riesgo de violencia por pandillas u otros factores similares persiste, pues la percepción de los límites territoriales determinados por estas estructuras aún se mantiene en el imaginario de la población, sobre todo en aquellos lugares donde este problema fue más grave, tal es el caso de las comunidades que se ubican en las áreas de influencia directa e indirecta del proyecto. Los riesgos podrían ser: <p>(6) Extorción a la empresa mediante la amenaza al personal de seguridad.</p>	

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>(7) Amenazas a los/as trabajadores/as que no son de la zona.</p> <p>(8) Rotación del personal por temor a la violencia.</p> <p>(9) Amenazas por parte de estas estructuras a las comunidades que son anuentes al proyecto.</p> <p>(10) Entre otras</p> <p>Es necesario gestionar este riesgo potencial persiste en el país, particularmente en las tres zonas en mención.</p>	
Riesgos Físicos de los tres tipos de trabajadores	Componente 2: Desarrollo de capacidades institucionales para infraestructura de carreteras resilientes al clima segura e inclusiva.	Discriminación por raza, sexo, orientación sexual y género, entre otros: Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, entre otros. Por ello, el proyecto no permitirá	<p>Medidas de prevención y mitigación en los procesos de contratación del personal:</p> <p>Todas las contrataciones del proyecto deberán abordar su proceso de contratación con perspectiva de género, procurando hacer efectiva la igualdad de oportunidad a través de la promoción de mujeres en puestos dentro del proyecto.</p> <p>No se contratará personal con antecedentes penales vinculados con delitos sexuales, acoso sexual, prostitución y trata de personas con el fin de proteger la integridad de la población vinculada a la obra.</p>

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados</p> <p>Riesgos ergonómicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Postura forzada; • Movimiento repetitivo • Manipulación de cargas • Aplicación de fuerzas: Sobreesfuerzo • El contraste y el brillo de la pantalla inadecuadamente ajustados. <p>3. Iluminación del puesto de trabajo insuficiente o excesiva que obligue al usuario a forzar la vista.</p> <p>4. Reflejos que, originados por las ventanas, la iluminación y los muebles, inciden sobre la pantalla</p>	<p>El contratista/ MOPT deberá priorizar la mano de obra local calificada y no calificada local.</p> <p>La no discriminación requiere que el contratista, supervisión y MOPT no tome decisiones relacionadas con el empleo basadas en características personales, tales como género, raza, origen étnico, social e indígena, religión, opinión política, nacionalidad, discapacidad y orientación sexual que no estén relacionadas con los requisitos labores. Las mismas no pueden afectar la igualdad de oportunidades o tratamiento en el empleo.</p> <p>El contratista deberá elaborar e implementar el Código de Conducta y brindar las capacitaciones para su conocimiento y comprensión. Este Código está orientado a asegurar vínculos respetuosos y armónicos en el ámbito laboral en el que se desarrolla el Proyecto de manera tal asegurar un ambiente de trabajo libre de discriminación y/o violencia por razones de género, identidad de género, orientación sexual, identidad cultural, religión, origen étnico o nacional, afiliación sindical, discapacidad o cualquier otra discriminación tipificada en la legislación vigente.</p> <p>Manejar una adecuada Gestión y Organización de la Seguridad y Salud Ocupacional, para ello desarrollará las siguientes acciones:</p> <p>-Con base a la legislación nacional vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, las normativas y convenios internacionales que apliquen; el contratista deberá crear un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, siendo su responsabilidad la revisión y validación en todo lo concerniente a la Seguridad y Salud Ocupacional, en acompañamiento de la supervisión.</p>

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>El trabajador puede tener problemas debidos a:</p> <p>Falta de dominio de la tecnología. No todo el mundo sabe utilizar un ordenador y no todos son capaces de aprender a la misma velocidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento del potencial real del equipo. A la mayoría se les enseña a utilizar un programa o las partes necesarias para el desarrollo de su tarea, pero no conocen cuáles son las posibilidades reales del equipo que están utilizando. Desconocimiento de la totalidad del proceso en el que se está trabajando. Esto puede provocar en el trabajador desmotivación, debido a que sólo conoce la parte del proceso en la que interviene y desconoce el resultado final de su trabajo. <p>Falta de autonomía suficiente para tomar decisiones, rectificar errores, marcar el propio ritmo de trabajo. En ocasiones, la organización del trabajo no permite que el propio</p>	<p>Se deberá informe a todos los trabajadores especialmente sobre los riesgos ergonómicos a los que se encuentran expuestos en la realización de sus tareas.</p> <p>Realizar actividades psicosociales para disminuir el estrés laboral.</p> <p>Brindar capacitaciones periódicas en materia de salud y seguridad ocupacional a todos los trabajadores y demás personal involucrado en la la obra.</p> <p>Además, cuando sea necesario, para las actividades especializadas deberá realizar las capacitaciones adecuadas a las funciones que cada uno de los trabajadores desempeña</p> <p>– Formar a los trabajadores en materia preventiva, de forma teórica y práctica, suficiente y adecuada, y debe darse tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.</p> <p>Capacitar al personal sobre el uso de las tecnologías a implementar para un correcto desempeño.</p>

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>trabajador pueda organizarse su ritmo de trabajo por lo que la información le entra muy rápido y no da abasto, o muy despacio por lo que el operador puede llegar a aburrirse, lo cual puede producir falta de atención en la tarea. Todos estos factores, y algunos más, provocan un exceso de carga de trabajo que puede traducirse en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación, aburrimiento, sentimiento de ansiedad o estrés en el trabajo. • Dolor y tensión muscular. • Mayor número de errores debido a la monotonía o al exceso de presión de tiempo. • Mayor absentismo relacionado con el estrés 	
	Componente 3: Gestión del Proyecto.	Ausencia de la implementación de los Instrumentos Ambientales y Sociales en el proyecto, por falta de asidero legal a los contratistas tanto de supervisión como de construcción	<p>Detallar el cumplimiento de los Instrumentos Ambientales y Sociales en los términos contractuales (bases de licitación y contratos) del contratista y la supervisión.</p> <p>Entre las obligaciones de la UEP MOPT, se encuentra la Prevención de Riesgos Laborales, la que incluye la vigilancia de la salud de los trabajadores. Ésta debe realizarse siempre con consentimiento del trabajador, con excepción de casos puntuales como aquéllos en los que la realización de revisiones de salud, sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la</p>

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>Las personas que trabajan en oficinas no tienen como tarea habitual la manipulación de cargas, sin embargo, en algunas ocasiones deben manejar pesos como: cajas con papel para impresoras y fotocopadoras, carpetas o archivadores llenos de papel, mobiliario de oficina (mesas, armarios), etc.</p> <p>La mayor parte de las tareas que se realizan en oficinas y despachos se basan en la lectura y redacción de documentos. Éstas requieren una exigencia visual elevada, y por tanto un riesgo de fatiga visual.</p> <p>El trabajador puede tener problemas debidos a: • Falta de dominio de la tecnología. • Desconocimiento del potencial real del equipo. • Desconocimiento de la totalidad del proceso en el que se está trabajando. •</p>	<p>salud de los trabajadores, para verificar que el estado de salud del trabajador no representa un peligro ni para él ni para sus compañeros u otras personas relacionadas con la empresa.</p> <p>Todos los trabajadores deben recibir, previamente a su incorporación al puesto y cuando se introduzcan nuevos programas informáticos, toda la formación que pueda necesitar para realizar su trabajo.</p> <p>Un buen mantenimiento de los sistemas de ventilación y climatización que permitan que todas las zonas del edificio se ventilen adecuadamente y evitar que a través de los conductos de la ventilación se distribuyan posibles focos de infección.</p> <p>La forma de evitar que se produzca fatiga visual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para evitar los reflejos se ajustará el brillo y el contraste mediante los botones situados en la propia pantalla. • Se deberá tener en cuenta las necesidades de visión que requiera la tarea. Para trabajos en oficinas y despachos se recomienda que el nivel de iluminación se encuentre alrededor de los 500 lux.

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
		<p>Desmotivación, aburrimiento, sentimiento de ansiedad o estrés en el trabajo. • Dolor y tensión muscular. • Mayor número de errores debido a la monotonía o al exceso de presión de tiempo. • Mayor absentismo relacionado con el estrés</p> <p>En cualquier oficina existen fuentes de discomfort térmico que pueden afectar a la concentración intelectual de los trabajadores.</p> <p>El contraste y el brillo de la pantalla inadecuadamente ajustados. • Iluminación del puesto de trabajo insuficiente o excesiva que obligue al usuario a forzar la vista. • Reflejos que, originados por las ventanas, la iluminación y los muebles, inciden sobre la pantalla</p>	

Riesgo	Componente	Descripción del Riesgo	Medidas de Mitigación
	Componente 4: Componente de Respuesta a emergencia contingente (CERC)	Debido a los diferentes enfoques que este componente puede tener, se tomarán las medidas correspondientes a los riesgos específicos que puedan generarse por las obras que seleccione, en su momento.	No se cuenta con medidas de mitigación hasta no contar con las obras a desarrollar dentro de este componente.

7. MECANISMO DE QUEJAS PARA TRABAJADORES DEL PROYECTO

7.1 Mecanismo de atención de quejas y reclamos (MAQR) para los trabajadores

Todos los tipos de trabajadores tendrán acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos que garantice que el proceso sea transparente, oportuno y permita a los trabajadores plantear inquietudes, incluso de forma anónima a una persona que no sea su supervisor inmediato.

La UEP, implementará un mecanismo o sistema de recepción y abordaje de sugerencias, quejas y reclamos para los trabajadores. Este se orientará al abordaje de situaciones de malestar e inconformidad relacionada con el ámbito laboral. Para su funcionalidad, aunque el Sistema sea manejado centralmente por la UEP, se exigirá en los contratos de adjudicación que los contratistas tengan personal responsable para recibir quejas y reclamos de los trabajadores contratados e incluso procesarlas, para elevar aquellas que no pueden ser atendidas o resueltas localmente por los contratistas y sus equipos de trabajo. La UEP supervisará, y evaluará periódicamente y de forma directa con los empleados de los contratistas la probidad de la información que se hace llegar a la UEP en materia de queja o reclamo.

La UEP promoverá y dará a conocer a cada consultor individual, contratistas, sub contratistas, trabajadores comunitarios del Proyecto, con el apoyo de cada una de las Direcciones de MOPT, el sistema y atención de quejas y reclamos promoviendo su utilización.

7.1.2 – Procedimiento operativo de atención a: solicitud, sugerencia, petición, queja o reclamo.

7.1.2.1 – MAQR para Trabajadores Directos:

Las partes afectadas que quieran emitir una queja, reclamo, petición o sugerencia podrá abocarse a las Oficinas de la UEP-MOPT, para mantenerse anónimo podrá dejar un escrito en sobre sellado directamente en la Coordinación de Estándares Ambientales y Sociales de la UEP para diligenciar el proceso, según sea el caso, y si el requerimiento implica al área, de igual forma, podrán ser atendidos por la Coordinación de la UEP-MOPT.

Se podrá, además:

- Escribir un correo electrónico a: xxxx
- Llamar al teléfono celular: xxxxxx

7.1.2.2 – MAQR para Trabajadores Contratados y Trabajadores Comunitarios:

MOPT solicitará dentro de los requerimientos contractuales con el contratista, elaborar un mecanismo de quejas para sus trabajadores. Además, le solicitará que, dé a conocer de forma verbal o por escrito el mecanismo de quejas a todo el personal contratado del proyecto, destacando la protección del trabajador contra represalias cuando lo use.

Las partes afectadas que quieran emitir una queja, reclamo, petición o sugerencia, para mantenerse anónimo podrá dejar un escrito en sobre sellado directamente en la Coordinación de Estándares Ambientales y Sociales de la UEP quien es responsable de diligenciar el proceso, según sea el caso. Se podrá, además:

- Escribir un correo electrónico a: xxxxxx
- Llamar al teléfono celular: +503 xxxxx

- Avocarse al referente territorial de la Empresa Contratada para la Supervisión de Obra.

7.2 Principios del sistema de gestión de atención de reclamos y resolución de conflictos de la gestión laboral del proyecto

El Proyecto contará con un sistema de gestión de retroalimentación/reclamos que comprende su entrada/recepción, análisis, monitoreo, resolución y retorno a las personas que estén trabajando vinculadas al Proyecto.

7.2.1 – Lineamientos.

De manera general, el mecanismo seguirá los siguientes lineamientos:

- **Proporcional:** El Mecanismo tendrá en cuenta de manera proporcional el nivel de riesgo y los posibles impactos negativos en las zonas afectadas.
- **Culturalmente apropiado:** El Mecanismo estará diseñado para tener en cuenta las costumbres locales de la zona.
- **Accesible:** El Mecanismo estará diseñado de una manera clara y sencilla para que sea comprensible para todas las personas. No habrá ningún costo relacionado con el mismo.
- **Anónimo:** La persona demandante podrá permanecer en el anonimato, siempre y cuando no interfiera con la posible solución a la queja o problema. El anonimato se distingue de la confidencialidad en que es una denuncia anónima, no se registran los datos personales (nombre, dirección) del demandante.
- **Confidencial:** El Proyecto respetará la confidencialidad de la denuncia. La información y los detalles sobre una denuncia confidencial sólo se compartirán de manera interna, y tan sólo cuando sea necesario informar o coordinar con las autoridades.
- **Transparente:** El proceso y funcionamiento del Mecanismo será transparente, previsible, y fácilmente disponible para su uso por la población.

7.2.2 – Para la regulación del cumplimiento desde MOPT

- I. UEP-MOPT solicitará dentro de los requisitos al contratista elaborar un mecanismo de quejas para sus trabajadores.
- II. Supervisión contractual para las actividades enmarcadas en el proyecto (Unidad Ejecutora del Proyecto).
- III. Solicitará al contratista que dé a conocer de forma verbal o por escrito el mecanismo de quejas a todo el personal contratado del proyecto en el marco del proyecto en el primer trimestre del contrato, donde deberá destacar la protección del trabajador contra represalias cuando lo usase.

7.3 Gestión específico para la gestión laboral del proyecto

El procedimiento se inicia con la presentación de la consulta, reclamo, queja y/o sugerencias (de manera oral o escrita) por parte de cualquier persona trabajadora vinculada a las acciones del Proyecto. El proceso termina con el cierre y la conformidad en la resolución de ambas partes (la persona reclamante, la contratista y/o MOPT). El proceso se documentará mediante un registro (en un archivo físico y/o digitalizado). Los reclamos recibidos por UEP por todos los medios de recepción habilitados durante la implementación del Proyecto serán atendidos y clasificados. Los reclamos que

se reciban vía las empresas contratistas de cada obra, u organismos de la jurisdicción municipal (si corresponde) y deberán redirigirse a MOPT para su gestión.

7.3.1 – Recepción y registro de reclamos para la gestión laboral del proyecto.

- Oficina de la contratista (modalidad específica para operarios y empleados)
- Buzón de sugerencia/libro de quejas disponible en campamento (específico para operarios y empleados)
- Oficinas de MOPT (Vía telefónica, mail, u otra vía habilitada para efectuar el reclamo, específicamente para empleados directos, contratados y trabajadores de la cadena de valor de suministro principal)
- Otras (a definir durante el ciclo de vida del Proyecto)

7.3.2 – Evaluación de reclamos.

Todos los reclamos que ingresen por las diversas vías deberán ser registrados y gestionados teniendo en cuenta el criterio de proporcionalidad (nivel de riesgo y posibles impactos negativos).

En caso de que se trate de un reclamo relacionado con empleados de la contratista, el mismo será considerado y respondido por la empresa Contratista con supervisión de MOPT.

MOPT también deberá resolver todas las quejas y consultas que se produzcan en el ámbito laboral de sus oficinas y dependencias.

Después de recibir un reclamo, éste debe ser evaluado por MOPT en términos de severidad, implicaciones de seguridad, complejidad e impacto, entre otros, para tomar acciones inmediatas que correspondan. Los reclamos deben ser respondidos en forma oportuna de acuerdo con la urgencia del pedido.

En caso de que el reclamo o la queja sean rechazadas, la persona trabajadora será informada de la decisión y de los motivos de la misma. Para ello, se brindará información pertinente, relevante y entendible de acuerdo a las características socioculturales de los trabajadores y trabajadoras.

Cuando sea posible, si se requiere información adicional para la correcta evaluación de la queja, el equipo de MOPT se pondrá en contacto con la persona trabajadora para obtener la información necesaria. El expediente deberá incluir, junto a la queja, un resumen de los procedimientos y gestiones realizadas. La información de registro se actualizará periódicamente para reflejar el estado actual del caso hasta que la queja se haya resuelto definitivamente.

7.3.2.1 – *Solución de conflictos*

En todos los casos UEP-MOPT debe asegurarse que la atención de reclamos y la resolución de conflictos se lleven a cabo de una manera adecuada y oportuna y que todas las personas trabajadoras vinculadas al Proyecto cuenten con una gestión satisfactoria de su reclamo.

7.3.2.2 – *Respuesta a reclamos*

Los reclamos de importancia baja serán atendidos en un plazo máximo de 30 días calendario, los reclamos de importancia media serán atendidos en un plazo de 15 días calendario y los reclamos de importancia alta serán atendidos en un plazo máximo de 7 días calendario. Los plazos establecidos pueden ser ajustados por MOPT.

7.3.2.3 – Seguimiento y documentación

La UEP-MOPT será el responsable de mantener una base de datos actualizada con toda la documentación e información relacionada con las quejas que se presenten como parte de la gestión laboral. Este equipo también es responsable de dar seguimiento al proceso de tramitación de las quejas, en coordinación con las áreas involucradas, y de facilitar la participación de la persona trabajadora en el proceso.

El registro de quejas deberá demostrar que todas estas acciones y los procesos se llevaron a cabo siguiendo lo establecido en el presente documento.

En él se recogerán:

- Fecha en que la queja fue registrada;
- Persona responsable de la queja;
- Información sobre las medidas correctivas propuestas/comunicadas por la persona demandante (si procede);
- Fecha en que la queja se cerró; y
- Fecha de la respuesta fue enviada a la persona denunciante.

7.3.2.4 – Plazos

Todas las quejas deben ser registradas y su propuesta de solución debe ser comunicada a la parte interesada dentro de un plazo estipulado (se sugiere 30 días).

7.4 Monitoreo del MAQR.

Todo reclamo cerrado con conformidad por parte de la persona reclamante deberá ser monitoreado durante un plazo razonable de tiempo a fin de comprobar que los motivos de la queja o reclamo fueron efectivamente solucionados. El plazo estimado para tal fin es de 6 (seis) meses contados a partir de la respuesta y/o solución al reclamo.

Como se indicó inicialmente, este documento es de carácter dinámico por lo tanto los procedimientos específicos para la puesta en marcha del Mecanismo de Reclamos para la Gestión Laboral se irá robusteciendo durante la implementación del Proyecto.

7.5 Socialización del MAQR.

Como parte de la integración a nuevos trabajadores, el MOPT asegurará que quien corresponde, por ejemplo, la UEP, contratista o firma supervisora los capacitará en uso del Mecanismo de Quejas.

8. MONITOREO E INFORMES DE SEGUIMIENTO y RESPONSABILIDADES

La Unidad Ejecutora del Proyecto, elaborará y presentará al Banco Mundial informes sobre la implementación del PGMO como parte de los informes periódicos del proyecto. Los informes deberán contener fecha y nombre de quien elabora el informe, introducción y contexto, principales hallazgos en el cumplimiento del Plan, desviaciones y ajustes cuando sea necesario. Así como, accidentes e incidentes, de la aplicación de mecanismos de quejas, avisos y reclamos, para identificar si se han presentado quejas de trabajadores y cómo se han gestionado, dificultades enfrentadas, lecciones aprendidas, potenciales recomendaciones de aspectos de mejora, entre otros aspectos.

El monitoreo al desempeño y cumplimiento del resto Estándares Ambientales y Sociales, será a través de los contratistas, la firma consultora de supervisión hará monitoreo continuo, y enviará a la UEP mensualmente un informe resumiendo el estado del avance de obras y el cumplimiento del PGAS, del PGMO correspondiente, de igual manera de aquello que le atañe al PPPI. Además, la UEP desde las coordinaciones acompañará y verificará el cumplimiento territorial de todos los componentes.

Anexo 1: MODELO CÓDIGO DE CONDUCTA

“El Contratista, Dirección General de Caminos. 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 sobre el nuevo coronavirus COVID-19.
- 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 que haga uso del Mecanismo Quejas y Sugerencias (MQS).

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.

Para el personal del contratista:

He recibido una copia de este Código de Conducta escrita en un idioma que comprendo. Entiendo que, si tengo alguna pregunta sobre este Código de Conducta, puedo comunicarme con [nombre de la persona de contacto del Contratista con experiencia relevante en el manejo de la violencia basada en género] solicitando una explicación.

Nombre del personal del contratista: *[insertar nombre]*

Firma*: _____

Fecha: (día mes año): _____

Firma del representante autorizado del Contratista:

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

* Cuando por razones de emergencia no permitan la firma del personal requerido, dicha firma podrá posponerse hasta que las condiciones lo permitan, pero el contenido del código de conducta deberá darse a conocer a los trabajadores.”

Anexo 2: PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Para abordar los riesgos de salud y seguridad ocupacional, se establecerán medidas de mitigación específicas, mediante el **Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO)**, que **presentarán los contratistas ante la UEP como parte de los Planes de Gestión Ambiental y Social de los contratistas (PGAS-C)**, el cual tiene como objetivo establecer las acciones que permitan que las actividades del proyecto planteadas se realicen de forma tal que garanticen la salud y protección ocupacional e implique la menor cantidad de riesgos para los trabajadores. Adicionalmente, se considerarán medidas de protección de salud y seguridad para las comunidades aledañas a las zonas de intervención, que pudiesen ser impactadas por alguna actividad del proyecto.

- El PSSO debe cumplir con la legislación laboral nacional y los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial.
- El PSSO deberá incluir medidas específicas a implementar para mitigar los impactos del proyecto sobre la salud y la seguridad ocupacional de los trabajadores y de las comunidades aledañas, cuando menos en los temas que se listan a continuación. Se hace la salvedad que estas medidas no son limitativas, sino enunciativas y dan idea para la implementación de otras adicionales, según corresponda.

Contenido mínimo del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional del contratista

- Objetivos**
- Políticas o lineamientos a seguir.**
- Condiciones laborales, código de conducta y mecanismo de quejas y reclamos. (Horarios de trabajo y descanso),**
- Procedimientos de ejecución de los trabajos de construcción.**
- Seguridad del personal**
 - El contratista debe dotar a todo su personal de campo con los implementos mínimos de protección personal (EPP)
 - Equipo contraincendios croquis de ubicación.
 - Condiciones de alojamiento (energía eléctrica, agua potable, facilidades, camas individuales, área específica para ingerir alimentos, provisión de alimentos).
 - Campamentos operados de acuerdo con los códigos de salud y de trabajo, (incluye primeros auxilios y manual de indicaciones, orden y limpieza, manejo de residuos líquidos y sólidos)
 - Medidas para evitar o minimizar la diseminación de enfermedades transmisibles (respiratorias, digestivas, transmitidas por insectos, animales, virus, entre otras), difusión de los mecanismos de control y monitoreo del impacto de las medidas de prevención y control.
- Seguridad en Talleres y Almacenes** (particular atención en almacenamiento de combustibles y lubricantes)

vii. Medidas de seguridad durante el movimiento de tierras

Especial énfasis en procedimientos de seguridad durante la operación de maquinaria, equipo de seguridad industrial para el personal y la maquinaria, medidas para evitar contaminación por ruido y polvo, disposición de residuos de construcción.

viii. Accidentalidad y Seguros

Previsión de seguros para proteger a los trabajadores o seguros de responsabilidad civil o seguros de los subcontratistas. Mecanismo de atención de emergencias y para el registro y reporte de los accidentes e incidentes.

ix. Señalización y control de tránsito

Medidas de seguridad vial y señalización dentro y fuera de las zonas de trabajo, mecanismos de difusión de desviaciones y cierres, velocidad permitida, circulación, zonas de peligro, caminos alternos, iluminación nocturna, personal de seguridad, convenios con municipio y autoridades.

x. Capacitación

El proyecto deberá implementar un programa de adiestramiento para capacitar al personal acerca de los efectos sobre la salud de los factores ambientales descritos en el impacto relacionado con la afectación a la salud y seguridad de los trabajadores, así como sobre las medidas de seguridad laboral y el uso de equipo de protección personal. Se recomiendan las pláticas diarias de 5 minutos antes del inicio de los trabajos.

xi. Instalaciones y servicios

Áreas de descanso, alimentación, instalaciones sanitarias, suministro de agua potable, sistemas de tratamiento de aguas residuales, manejo de los desechos sólidos, durante todas las etapas de desarrollo del proyecto; instalaciones propias para mujeres,

xii. Seguimiento y Evaluación

El especialista ambiental y el especialista social de la UCP implementarán una planilla o matriz de seguimiento en la cual registrarán las acciones ejecutadas, así como otros aspectos relevantes de cada actividad. Para el seguimiento y evaluación de este Procedimiento se sugiere supervisar:

- Lo relacionado a SSO en los PGAS-C para los subproyectos;
- Verificar que los contratistas cumplan con la normativa y capacitaciones referente a SSO en los frentes de obra y subcontratistas, en el marco del proyecto;
- Vigilar el adecuado suministro de los equipos de seguridad ocupacional a los trabajadores;
- Verificar la disponibilidad de equipos y materiales de primeros auxilios en las instalaciones referidas;
- Verificar la adecuada disposición de los desechos sólidos, efluentes líquidos y residuos peligrosos;
- Verificar los reportes y estadísticas de accidentes laborales, incapacidad laboral y sus causas;
- Verificar los reportes y estadísticas de enfermedades ocupacionales;

- Verificar el Mecanismo de Quejas y Reclamos (MQR) con especial atención a casos de discriminación, trabajo de menores, abuso y acoso sexual, o quejas relacionadas con la presencia de trabajadores externos a las comunidades.

Se realizará la supervisión continua de las actividades indicadas en este Procedimiento y se elaborará un reporte mensual. Los resultados formarán parte de los reportes semestrales de cumplimiento oficiales con la frecuencia requerida para los Informes de Cumplimiento Ambiental y Social para la UCP del proyecto.

Los reportes de monitoreos y el registro de todas las actividades realizadas deben estar disponibles para verificación por las entidades oficiales correspondientes.

xiii. Registros

Se diseñarán planillas de registro que permita verificar el cumplimiento del Procedimiento. Serán registros de este Procedimiento los siguientes documentos:

- Lista de asistencia a las reuniones informativas y de capacitación
- Los instructivos operativos
- Registro fotográfico de actividades
- Los informes generados por el especialista ambiental y social
- Registro de trabajadores que firman el Código de Conducta

Estos documentos formarán parte de los reportes de cumplimiento oficiales del proyecto y deben estar disponibles para verificación por las entidades oficiales correspondientes.