



PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

Proyecto de Mejoramiento de Agua Potable y
Aguas Residuales en los Municipios de Moca y
Gaspar Hernández, Provincia Espaillat

INAPA

Preparado por el equipo social. Junio 2020

Lista de contenidos

| | |
|---|-----------|
| Lista de Acrónimos | 3 |
| 1. INTRODUCCION..... | 4 |
| 2. DESCRIPCION DEL PROYECTO..... | 6 |
| 2.2 Objetivo | 6 |
| 2.2. Enfoque | 6 |
| 2.3. Componentes | 6 |
| 3. OBJETIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA | 11 |
| 3.1 Objetivo general..... | 11 |
| 3.2 Objetivos específicos..... | 11 |
| 4. MARCO JURIDICO NACIONAL APLICABLE..... | 12 |
| 4.1 Leyes laborales-términos y condiciones | 12 |
| 4.2 Leyes laborales de salud y seguridad ocupacional..... | 20 |
| 4.2 Tipos de contratación..... | 22 |
| 5. TIPIFICACION DE LA MANO DE OBRA DEL PROYECTO | 25 |
| 6. MEDIDAS DE MITIGACION DE LOS RIESGOS LABORALES | 31 |
| 6.1 Trabajadores del Proyecto | 31 |
| 6.2 Trabajadores directos..... | 31 |
| 6.3 Trabajadores contratados | 34 |
| 6.4 Comunidades afectadas por el Proyecto | 37 |
| 6.5 Normas éticas..... | 38 |
| 6.6 Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)..... | 38 |
| 7. ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO | 39 |
| 8. MECANISMO DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS..... | 40 |
| 8.1 Mecanismo para los “trabajadores contratados” del Proyecto..... | 41 |
| ANEXO I. Edad para trabajar en el proyecto..... | 43 |
| ANEXO II. Salarios y jornadas de trabajo que aplican al proyecto | 44 |
| Referencias | 45 |

Lista de Acrónimos

| | |
|----------------------|---|
| Banco Mundial | BM |
| CERC | Componente de respuesta de emergencia para contingencias |
| CORAAMOCA | Corporación Acueducto y Alcantarillado de Moca |
| EAS | Estándares Ambientales y Sociales |
| GMASS | Guías Sectoriales de Agua y Saneamiento sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad |
| INAPA | Instituto Nacional de Aguas Potables de Alcantarillados |
| MEPyD | Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo |
| MAS | Marco Ambiental y Social |
| MAQR | Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos |
| ONGs | Organizaciones no Gubernamentales |
| ODP | Objetivo de Desarrollo del Proyecto |
| PAP | Personas Afectadas por el Proyecto |
| PPPI | Plan de Partes Interesadas |
| PGMO | Procedimientos de Gestión de Mano de Obra |
| PSSO | Plan de Seguridad y Salud Ocupacional |
| SSO | Seguridad y Salud Ocupacional |
| UEP | Unidad Ejecutora del Proyecto |

1. INTRODUCCION

El “Proyecto de Mejora de Aguas Residuales y Reducción de Pérdidas de Agua en la Republica Dominicana” (El Proyecto), se inscribe bajo un conjunto de acciones que ha venido realizando el Gobierno de la Republica Dominicana, para proporcionar acceso a los servicios de agua apta para el consumo humano y saneamiento, y mejorar así, la calidad, cantidad de cobertura y continuidad de estos servicios en la Espaillat.

El Objetivo del Proyecto es aumentar la eficiencia, el acceso, y la calidad de los servicios de abastecimiento y saneamiento en áreas específicas de la Republica Dominicana.

El proyecto tiene (5) componentes: 1) Infraestructura del suministro de agua y eficiencia; 2) Infraestructura de recolección y tratamiento de aguas residuales; 3) Fortalecimiento de la capacidad institucional; 4) Gestión y seguimiento del proyecto; 5) Componente de respuesta de emergencia para contingencias, CERC.

El Proyecto se ejecutará en los municipios de Moca, San Víctor, Gaspar Hernández y Jamao al Norte, el cual colinda al norte con los municipios Lacey al Medio, Juan López, al sur con los municipios Rio Verde de la Vega, al oeste con Puñal y Guayabal, al este con San Luis y Cayetano Germosén, en la provincia Espaillat.

El Proyecto será de beneficio para los habitantes de los municipios señalados. Un estimado preliminar indica que 118,000 personas obtendrán acceso a un tratamiento mejorado de las aguas residuales en el agregado de los dos municipios y un subconjunto importante obtendrá acceso al alcantarillado sanitario rehabilitado, expandido o nuevo en Moca y Gaspar Hernández. Se estima que aproximadamente 95,000 personas obtendrán acceso a los servicios mejorados de suministro de agua en varios municipios de Espaillat.

INAPA ha sido designado por su experiencia en gestión de proyectos del Banco Mundial, por la MEPyD y Hacienda como la UEP, para que pueda administrar y asegurar el cumplimiento de las normativas y reglas fiduciarias y ambientales/sociales del Banco Mundial, junto con los procesos de monitoreo y evaluación. INAPA tendrá una UEP en Santo Domingo y una oficina en Moca para supervisar la implementación del Proyecto. La oficina en Moca involucrará 4 empleados de CORAAMOCA, Michael Hiciano (Mantenimiento y Operaciones), Luis Emilio Cruz (Aguas Residuales), Carlos José Ramírez (Agua Potable y Fredy Rodríguez (Planificación y Desarrollo) para asistir en la supervisión.

Como todo proyecto de esta naturaleza, su implementación y puesta marcha conlleva impactos y riesgos sociales y ambientales, que deben ser evaluados con la finalidad de proponer medidas para evitarlos, reducirlos, mitigarlos y compensarlos si es el caso, lo cual incluye aquellos riesgos e

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

impactos relacionados con los trabajadores del Proyecto, sus relaciones con el patrono y sus condiciones laborales.

Al respecto, las relaciones laborales en la República Dominicana están regidas por el Código de Trabajo (Ley 16-92)¹, su reglamento de aplicación y leyes afines. Los empleados no pueden renunciar ni limitar por convenio con el empleador los derechos que la legislación laboral reconoce a su favor. Asimismo, la constitución dominicana establece en su artículo 62² el derecho al trabajo como un derecho un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado.

Por su parte, el BM 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, donde los gobiernos promuevan relaciones adecuadas entre los trabajadores y sus patronos, mejorando con ello los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables. Para ello, solicita que los prestatarios que solicitan recursos para financiar programas y proyectos de desarrollo den cumplimiento a los requerimientos establecidos mediante el EAS 2 sobre “Trabajo y Condiciones Laborales”. El presente documento “Procedimientos de Gestión de la Mano de Obra” del Proyecto, da cumplimiento al EAS 2 “Trabajo y Condiciones Laborales” del MAS del BM. Para ello, identifica los distintos tipos de trabajos que se prevé para el Proyecto, además de los riesgos e impactos que podrían enfrentar en relación con las actividades y las condiciones en que serán empleados, proponiendo procedimientos de gestión, en concordancia con la legislación nacional aplicable y las EAS 2.

¹ Ministerio de Trabajo (1992). Código de Trabajo de la Republica Dominicana
https://mt.gob.do/images/docs/biblioteca/codigo_de_trabajo.pdf

² Constitución de la Republica Dominicana (2015)
<https://www.one.gob.do/Multimedia/Download?ObjId=7082>

2. DESCRIPCION DEL PROYECTO

2.2 Objetivo

El ODP es aumentar la eficiencia, el acceso, y la calidad de servicios de agua potable y saneamiento en áreas específicas de la República Dominicana.

2.2. Enfoque

El enfoque del proyecto estará localizado, con un énfasis en CORAAMOCA, que se encarga de la distribución de agua potable para la Provincia de La Espaillat. El proyecto también identificará oportunidades de reforma de mayor tamaño para operaciones sectoriales futuras. Además, el Proyecto tendrá en cuenta la crisis de COVID-19 al incluir un CERC para apoyar al gobierno a abordar las necesidades identificadas en todo el país durante la respuesta, como medidas de emergencia, promoción de la higiene, equipos y productos químicos para tratamiento de aguas y aguas residuales.

2.3. Componentes

Componente 1: Infraestructura del suministro de agua y eficiencia (US \$ 7,000,000 a ser financiado por el Banco Internacional para la Reconstrucción y Fomento [BIRF]). El objetivo de este componente es mejorar la calidad de los servicios de suministro de agua, facturación y recolección, así como la resiliencia a los riesgos relacionados con el clima en el área de servicio de CORAAMOCA mediante la reducción de pérdidas técnicas y comerciales y la mejora de la disponibilidad de agua. El área urbana de Moca, incluidos sus distritos municipales y el municipio de San Víctor, es servida por la planta de tratamiento de agua "La Dura" y un sistema de distribución común. Mientras tanto, Gaspar Hernández y Jamao al Norte son servidos por pozos profundos. El Proyecto financiará los estudios de viabilidad, diseño y construcción necesarios para los siguientes subcomponentes. Los estudios tendrán en cuenta los riesgos de inundación, que podrían abordarse con infraestructura de emergencia (por ejemplo, generadores de respaldo) y servicios de agua que pueden estar operativos después de eventos extremos.

Subcomponente 1.1. Rehabilitación de la Planta de tratamiento de agua "La Dura".

El proyecto financiará mejoras menores de la Planta, incluyendo el control de válvulas en floculadores, decantadores, filtros, tratamiento de aire para los filtros de lavado a contracorriente, la sustitución de floculadores y tanques de sedimentación, placas, compra de equipos de laboratorio, equipos para el movimiento de productos químicos, sistema de dosificación de coagulantes, sistema de cloración, equipos de seguridad, entre otras mejoras.

Subcomponente 1.2 Producción de agua en Gaspar Hernández y Jamao al Norte.

Este subcomponente consistirá en la rehabilitación de un pozo profundo en cada localidad (sistemas eléctricos, bombas y tuberías) y mejoras a Gaspar Hernández. Embalse (válvulas y sistema de cloración). El nuevo pozo en Gaspar Hernández contribuirá a evitar el deterioro de las fuentes existentes, mientras que en Jamao al Norte alimentará las áreas de alta elevación del sistema.

Subcomponente 1.3 Mejoras en el sistema de distribución y expansión de redes en Moca y Gaspar Hernández

El Proyecto financiará la instalación de aproximadamente 35 micromedidores y aproximadamente 10,000 micromedidores y válvulas adicionales para la implementación de áreas de medición de distrito (ADM), instalación de válvulas de reducción de presión y rehabilitación de aproximadamente 50 kilómetros (km) de redes de distribución de agua en los municipios de Moca, San Víctor y Gaspar Hernández. Este subcomponente también financiará la expansión de las redes de distribución de agua que incluirán aproximadamente 3,400 nuevas conexiones de servicios en vecindarios de bajos ingresos en los municipios de Moca y Gaspar Hernández.

Componente 2. Infraestructura de recolección y tratamiento de aguas residuales. El objetivo de este componente es mejorar la recolección y el tratamiento de aguas residuales en las ciudades de Moca y Gaspar Hernández³ El proyecto financiará los estudios de factibilidad y diseño de toda la infraestructura de obras relacionadas con recolección de aguas residuales y su tratamiento, así como la compra de terrenos necesarios para la ubicación final del sitio de la PTAR. Los estudios se basarán en evaluaciones exhaustivas de riesgos e incorporarán medidas de seguridad. Mejores instalaciones de tratamiento contribuirán a reducir los problemas de calidad del agua exacerbados por las altas temperaturas y, por lo tanto, la capacidad reducida de los recursos hídricos para absorber y diluir la contaminación debido a flujos más bajos durante las sequías y las temporadas secas prolongadas.

Subcomponente 2.1. Recolección de aguas residuales en Moca y en Gaspar Hernández.

El Proyecto financiará el reemplazo de los principales colectores norte y sur de Moca y la rehabilitación de su colector central y colectores terciarios, junto con la expansión de nuevas redes. Esto proporcionará nuevo acceso a los servicios de recolección de aguas residuales a aproximadamente 4,700 hogares adicionales. Este componente también financiará conexiones dentro del hogar con instalaciones sanitarias básicas para aproximadamente 2,000 hogares de bajos ingresos. En Gaspar Hernández, el Proyecto financiará un nuevo sistema de recolección de aguas residuales que brindará acceso a servicios de alcantarillado a aproximadamente 2,300 hogares. Este componente también financiará las conexiones dentro del hogar con baños básicos para aproximadamente 1,500 hogares de bajos ingresos.

³ La expansión y rehabilitación de las redes de alcantarillado se limitará a la ciudad de Moca. En Gaspar Hernández, donde no existe un sistema de recolección y tratamiento de aguas residuales, el Proyecto instalará nuevos sistemas.

Subcomponente 2.2: Tratamiento de aguas residuales en Moca y Gaspar Hernández.

Las actividades de este subcomponente están destinadas a garantizar el tratamiento adecuado de las aguas residuales domésticas recogidas en de Moca norte, centro, y los sectores sur. El Proyecto financiará la construcción de una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales para reemplazar la planta de Las Colinas que no funciona. El subcomponente de actividades está también destinadas a garantizar el tratamiento adecuado de las aguas residuales domésticas en la ciudad de Gaspar Hernández con la opción potencial de soluciones basadas en la naturaleza, como un humedal construido.

Componente 3: Fortalecimiento de la capacidad institucional (US \$ 4, 941,250 para ser financiado por el BIRF). Este componente se centrará en el desarrollo de capacidades de CORAAMOCA, el fortalecimiento del Pacto Social entre CORAAMOCA y sus usuarios, la participación de la comunidad en la reducción de la violencia de género en conjunto con el establecimiento de saneamiento en el sitio e identificación de posibles reformas nacionales.

Subcomponente 3.1: Fortalecimiento de la capacidad técnica, operativa y comercial de CORAAMOCA y resiliencia a los riesgos relacionados con el clima (US \$ 3,550,000). Para fortalecer la capacidad de CORAAMOCA para mejorar la gestión y prestación de servicios, el proyecto financiará las intervenciones a través de consultorías que incluyen pero no se limitan a: auditorías de agua y energéticas, modelos hidráulicos, estrategia de agua no comercializada y los planes de inversión, catastros de usuarios y redes actualizados, sistemas comerciales, registro de activos, plan maestro de inversión para áreas de servicio, capacitación en la operación y mantenimiento de agua y PTAR, planes de gestión de emergencias, tecnología y equipo de lectura de medidores mejorados, capacitación en facturación y cobranza , y capacitación en salud y seguridad de trabajadores 4. La mejora en agua no comercializada (NRW) y la mejora de las redes de suministro de agua llevaran a reducciones en las emisiones de gases de efecto invernadero GEI, debido al aumento de la eficiencia. el Proyecto financiará consultorías para apoyar la evaluación de funciones operativas y comerciales de CORAAMOCA, e identificar áreas para mejorar el rendimiento, así como las intervenciones de gestión del cambio que pueden mejorar la resolución de problemas y la capacidad de gestión. El Proyecto pondrá a prueba un piloto de enfoque de evaluación de la Gestión del Desempeño para ayudar a CORAAMOCA a establecer y monitorear objetivos operativos y comerciales.^{5,6} Este subcomponente también considerará la retención de mujeres en CORAAMOCA con base en evaluaciones y necesidades que serán consideradas durante la implementación del proyecto al realizar la Encuesta de Mujeres en Servicios Públicos.

⁴ La capacitación puede abarcar, entre otros, la gestión, evaluación y planificación del riesgo climático, así como los métodos y herramientas para la evaluación integrada del riesgo climático. La capacitación en O&M se centrará en aumentar el mantenimiento de tanques y tuberías y aumentar la frecuencia de inspección para garantizar que las estructuras soporten las presiones del cambio climático.

⁵ Específicamente, las intervenciones de gestión del cambio incluyen resultados rápidos, pensamiento de diseño y Kaizen.

⁶ Gerhardus Soppe, Nils Janson, and Scarlett Piantini, *Water Utility Turnaround Framework: A Guide for Improving Performance* (Washington, DC: World Bank, 2018).

Subcomponente 3.2: Fortalecimiento del Pacto Social y mitigación de la violencia de género (US \$ 1.191.250). Este componente implementará una Estrategia de Gestión Social (EGS) dirigida a: (i) generar confianza entre los usuarios y CORAAMOCA; (ii) mejorar los niveles de cobranza, (iii) asegurar el uso eficiente del agua; y (iv) mejorar las conexiones a los colectores de aguas residuales. A través de la implementación de la EGS, los líderes y las comunidades serán informados sobre la modernización de las redes APS y serán invitados a asociarse a través de un diálogo bidireccional continuo para identificar las necesidades y problemas de la comunidad, fomentar el compromiso y la apropiación entre los miembros y líderes de la comunidad en el cambio a pagos regulares a cambio de mejoras en el servicio. En base a estas actividades, se firmarán pactos sociales entre CORAAMOCA y las comunidades de sectores específicos que conforman las redes de distribución para reflejar los acuerdos alcanzados sobre el número de horas de agua que se entregarán por día, la legalización de los usuarios clandestinos, el pago de las facturas de agua por parte de los clientes y compromisos para conectarse a los recolectores de aguas residuales.

La pandemia mundial de COVID-19 también ha aumentado la importancia y la demanda del lavado de manos con jabón. Este subcomponente promoverá el lavado de manos a través de diferentes medios de comunicación, tales como impresos, divulgación social y en asociación con los comités comunitarios formados bajo el Social Compact, y medios electrónicos (tales como, radio). Es importante destacar que este subcomponente también considerará la violencia de género, particularmente en los vecindarios más pobres donde los baños comunitarios son comunes.

El Proyecto contratará a ONG (s) locales para que realicen un estudio de línea de base sobre la violencia de género en las áreas objetivo y desarrollen intervenciones que se implementarán en conjunto con la construcción de nuevas instalaciones de suministro de agua, saneamiento e higiene (WASH). Estas incluirán actividades de divulgación y educación adicionales dirigidas a abordar conductas que contribuyen a la violencia física y sexual contra las mujeres, como el sesgo de género, la justificación social de la violencia contra las mujeres y las masculinidades tóxicas. Las actividades estarán especialmente dirigidas a los jóvenes, incluidos los niños y niñas adolescentes, y los miembros de la comunidad de los barrios de bajos ingresos que se beneficiarán del proyecto.⁷ La ONG hará un seguimiento con una evaluación de los cambios en los incidentes auto informados de violencia de género en el sexto año del proyecto, y medirá el cambio en las percepciones sobre la justificación de la violencia contra las mujeres entre los adolescentes, niños y niñas participantes.

Subcomponente 3.3: Asistencia técnica para reformas a nivel nacional (US \$ 200,000). El Proyecto también puede apoyar consultorías para trabajos preparatorios relacionados con las reformas previstas del marco legal (por ejemplo, aspectos regulatorios), revisión de roles funcionales dentro

⁷ Los prejuicios y los estereotipos de género, incluso entre las generaciones más jóvenes, a menudo conducen a la justificación social de la violencia. Un estudio entre escuelas de la República Dominicana reveló que el 74 por ciento de las mujeres y el 80 por ciento de los estudiantes varones coincidieron en que la violencia contra las mujeres era justificable en ocasiones (UNFPA, 2015).

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

de las empresas de servicios públicos y pautas nacionales para auditorías de energía y agua que podrían usarse para informar un futuro programa nacional de reforma de APS.

Componente 4: Gestión y seguimiento del proyecto (US \$ 2,75 millones a ser financiado por el BIRF). Este componente proporcionará apoyo para gestión de proyecto, monitoreo, y la evaluación. Dados los desafíos institucionales de CORAAMOCA y la falta de experiencia trabajando con el Banco Mundial u otras organizaciones financieras, el Proyecto financiará una Unidad de Implementación del Proyecto (UIP) administrada por INAPA. Este componente financiará los costos recurrentes para garantizar el cumplimiento las normas fiduciarias y ambientales/sociales, del Banco Mundial, junto con el monitoreo y la evaluación. INAPA tiene una UIP permanente para proyectos relacionados con el Banco Mundial y la Agencia Francesa Internacional para el Desarrollo (Agence Française de Développement, AFD) con sede en Santo Domingo. Esta UGP será reforzada con personal ubicado en la Provincia de Espaillat para supervisar la implementación del proyecto.

Componente 5: Componente de respuesta de emergencia para contingencias, CERC (US \$ 0 millones). El objetivo de este componente es apoyar la respuesta de emergencia del gobierno a COVID-19 y cualquier reconstrucción futura en caso de una emergencia elegible. Una emergencia elegible es un evento que ha causado, o es probable que cause inminentemente, un importante impacto económico y / o social adverso asociado con crisis o desastres naturales o provocados por el hombre. A petición del gobierno, el Banco Mundial reasignará los fondos no comprometidos de otros componentes en este componente. El mecanismo para la declaración de emergencia sería de acuerdo con la legislación local vigente de la República Dominicana. Ejemplos de posibles actividades en respuesta a COVID-19 incluyen la implementación de rápidas de soluciones WASH (agua, saneamiento e higiene), soluciones WASH fuera de la red, y pequeñas obras en las redes existentes para garantizar la adecuada prestación de los servicios de agua y saneamiento en centros de atención de salud y áreas periurbanas vulnerables y escuelas, junto con equipos, productos químicos para el tratamiento de aguas y aguas residuales durante el período de emergencia.

3. OBJETIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA

3.1 Objetivo general

El objetivo general de los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), es contar con una herramienta que defina los procesos laborales o contractuales que se aplicarán en la gestión de los distintos tipos de trabajadores del Proyecto, con el fin de asegurar un adecuado manejo de los riesgos e impactos que pudieran presentarse durante su implementación.

3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos de los PGMO son:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo;
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto;
- Proteger a los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, según corresponda;
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil (menores de 16 años);
- Respetar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

4. MARCO JURIDICO NACIONAL APLICABLE

4.1 Leyes laborales-términos y condiciones

En la siguiente tabla se presenta un resumen sobre la normativa nacional aplicable al Proyecto y el análisis comparativo entre esta y el EAS2 del Banco Mundial. Durante el análisis se llegó a la conclusión de que no existen brechas significativas entre ambos marcos; sin embargo, en caso de que se encontrarán discrepancias entre la normativa nacional o discrepancia entre éstas últimas y el EAS 2, prevalecerán las normativas del BM, lo cual también aplica para las guías generales y del sector agua y saneamiento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del BM.

Tabla 1. Análisis de brechas y medidas para salvaguardar diferencias entre la normativa nacional aplicable al Proyecto y el EAS2 del BM.

| Tema | Nombre del instrumento jurídico | Responsable de velar por su cumplimiento | Ámbito de actuación, objetivo de su implementación | EAS2, BM | Brechas |
|---|--|---|---|---|-----------------------------------|
| Derecho al trabajo y protección de la dignidad humana | Constitución de la Republica Dominicana. Gaceta Oficial No. 10805 (10 julio, 2015) | Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial | La Constitución establece el trabajo y la protección del bienestar y dignidad de los trabajadores como un derecho, y como deber del Estado. | 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. | No existen brechas significativas |
| Seguridad y salud en el trabajo, no discriminación, | Código de Trabajo. Ley núm. 16-92 (29 mayo 1992) y | Ministerio de Trabajo. | Código de trabajo: | El EAS2, en el párrafo 2, establece como objetivos: | No existen brechas significativas |

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| <p>igualdad de oportunidades, prohibición de trabajo forzado incluyendo trabajo infantil, derecho de asociación de los trabajadores.</p> | <p>Constitución Política.</p> | | <p>Art. 43 y 44 hablan de la seguridad y salud en el trabajo. Principio VII, establece los principios de no discriminación por raza, sexo, ascendencia nacional, color, entre otros. Art. 142 y 315 habla de la igualdad de oportunidades. Art. 245 Prohíbe el trabajo infantil. Constitución Política. Art. 62 establece los derechos de los trabajadores a la igualdad de oportunidades, los derechos sindicales, la seguridad social, y la no discriminación.</p> | <p>Promover la seguridad y la salud en el trabajo, trato justo, igualdad de oportunidades, y no discriminación; proteger a los trabajadores del proyecto como mujeres y personas con discapacidades, y migrantes; impedir el uso de trabajo infantil; apoyar los principios de libertad de asociación; brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales.</p> | |
| <p>Migrantes</p> | <p>Ley de Migración. Ley núm. 285-04. Código de Trabajo. Libro Tercero: De la Regulación Oficial</p> | <p>Dirección General de Migración y El Cuerpo Especializado</p> | <p>Regula los contratos de tiempos determinados, así como una serie de limitaciones de inserción de</p> | <p>El Prestatario brindará medidas adecuadas de protección y asistencia para</p> | <p>No hay brechas significativas (ver p. 31 de este documento para mayor detalle).</p> |

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|---|--|--|
| | de las Condiciones Ordinarias del Contrato de Trabajo. Artículo 135. | en Seguridad Fronteriza (CESFRONT) Salvaguarda fronterizo. | los trabajadores migrantes en la actividad productiva. El Código de trabajo exige a los patronos emplear por lo menos un 80 por ciento de trabajadores dominicanos. | abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto, incluidos los grupos específicos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidades, trabajadores migrantes y niños (en edad de trabajar de conformidad con este EAS) | |
| Seguridad social y Salud Ocupacional | Sistema Dominicano de Seguridad Social. Ley núm. 87-01 Código de trabajo. Convenio 167. | Consejo Nacional de Seguridad Social. | Ley núm. 87-01 Art. 9. Seguro de Riesgos Laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Art. 186 Política y Normas de Prevención. Código de Trabajo. Convenio 167 Sobre seguridad y salud en la construcción; Convenio 170 sobre la utilización de productos químicos. | El párrafo 24 establece que en el proyecto se aplicarán medidas relativas a la SSO. Las medidas de SSO tienen q ser realizadas en seguimiento las guías de EHS del grupo BM y GIIP. | Al momento no se han identificado brechas significativas (ver sección 4.2 de este documento para mayor detalle). En caso de que se identifiquen brechas significativas, se aplicarán las medidas de SSO contenidas en los instrumentos de gestión ambiental y |

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | | | |
|-------------------|--|--|---|---|--|
| | | | | | social desarrollados para el proyecto los cuales incluirían acciones y medidas descritas en el MAS, las Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo Banco Mundial y Buenas prácticas de la industria internacional (GIIP, por sus siglas en ingles). |
| Salud Ocupacional | Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ley núm. 385 (11/11/1932) | Ministerio de Trabajo | Regula la política Nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tomando en consideración la seguridad del trabajador, las posibilidades económicas de las empresas y los factores educativos y culturales predominantes. | El párrafo 24 al 30 establece las medidas que deberán establecerse para garantizar la seguridad ocupacional de los trabajadores del proyecto. | No existen brechas significativas (ver sección 4.2 de este documento para mayor detalle). |
| Salud Ocupacional | Decreto no. 522-06, del 17 de octubre de 2006. | Ministerio de Trabajo. Ministerio de Salud. | Es la principal norma jurídica que regula la protección en el trabajo (ver detalle de sus componentes en el punto 4.2 de este documento). | El párrafo 25 del EAS 2 establece que Las medidas de SSO se diseñarán e implementarán para abordar: a) la | No existen brechas significativas. Sin embargo, la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de |

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | <p>Resolución no. 04/2007 del 30 de enero de 2007</p> | | | <p>identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida; b) la implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; c) la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación; d) la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes; e) la prevención de emergencias y la preparación y</p> | <p>emergencia, aunque es una medida que se establece en la resolución, no incluye los requerimientos y procesos que se deben tomar en cuenta para hacer frente a emergencias.</p> |
|--|---|--|--|--|---|

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|---------------------|---|---|--|
| | | | | respuesta ante situaciones de emergencia, y f) la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad | |
| Salud y Seguridad de las comunidades | Constitución de la Republica Dominicana, Art. 61 del Derecho a la salud. Decreto 522-06-Reglamento de Seguridad y Salud en el Trajo | Ministerio de Salud | El Estado debe velar por la protección de la salud de todas las personas, el acceso al agua potable, el mejoramiento de la alimentación, de los servicios sanitarios, las condiciones higiénicas, el saneamiento ambiental, así como procurar los medios para la prevención y tratamiento de todas las enfermedades, asegurando el acceso a medicamentos de calidad y dando asistencia médica y hospitalaria gratuita a quienes la requieran. El Decreto 522-06 establece que se deben implementar las medidas necesarias para controlar el tráfico en condiciones de seguridad. También observa la necesidad de | EAS4 Anticipar y evitar los impactos adversos en la salud y la seguridad de las comunidades afectadas por el proyecto durante todo el ciclo, tanto en circunstancias rutinarias como no rutinarias. Promover la calidad, la seguridad y la atención a consideraciones relacionadas con el cambio climático en el diseño y la construcción de obras de infraestructura. Evitar o minimizar la exposición de la comunidad a los riesgos que se deriven | La Constitución de la Republica Dominicana, reconoce el derecho a la salud; sin embargo, no existe una ley que se implemente para anticipar y evitar impactos adversos en la salud y seguridad de las comunidades afectadas por proyectos públicos. Aunque existe un Plan Nacional de Adaptación para el Cambio Climático en la Republica Dominicana (2015-2030), actualmente no existe en la República Dominicana una ley que promueva la calidad, la seguridad y la |

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | <p>implementar planes de emergencia.</p> | <p>del proyecto en relación con el tráfico y la seguridad vial, enfermedades y materiales peligrosos.</p> <p>Contar con medidas efectivas para abordar las emergencias.</p> <p>Garantizar que se proteja al personal y los bienes de manera tal de evitar o minimizar los riesgos para las comunidades afectadas por el proyecto.</p> | <p>atención a consideraciones relacionadas con el cambio climático en el diseño y la construcción de obras de infraestructura.</p> <p>Aunque el Decreto 522-06 establece la necesidad de controlar el tráfico de manera segura, no se contempla la protección de la comunidad en relación con el tráfico y la seguridad vial, y materiales peligrosos. Asimismo, no se observan medidas necesarias para contar con medidas efectivas para abordar emergencias relativas al proyecto y que impacten a las comunidades.</p> <p>La legislación dominicana, aunque reconoce el derecho a la salud, la protección de los bienes de las personas, y su dignidad, no cuenta con</p> |
|--|--|--|--|---|--|

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | una legislación específica que se aplique a la seguridad y salud de las comunidades expuestas a los impactos de proyectos. |
|--|--|--|--|--|--|

4.2 Leyes laborales de salud y seguridad ocupacional

La Constitución de la Republica Dominicana, en el artículo 8 establece que “el Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social, de manera que toda persona llegue a gozar de adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez”. A la vez, el artículo 62, inciso 8, reconoce que,

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

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

Por otro lado, la Republica Dominicana cuenta con la Ley No. 87-01⁸ la cual crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. Esta ley define los derechos y obligaciones de los afiliados. El libro IV, Seguro de riesgos laborales, define los derechos básicos de los trabajadores en caso de accidentes. El artículo 185 establece que el propósito del Seguro de Riesgos Laborales es “prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo”.

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

⁸ Dirección General de Impuestos Internos. Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social <https://dgii.gov.do/legislacion/leyesTributarias/Documents/Leyes%20de%20Instituciones%20y%20Fondos%20de%20Terminos/87-01.pdf>

⁹ La SISALRI es una entidad estatal, autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio, dotada de un personal técnico y administrativo altamente calificado; la cual, a nombre y representación del Estado Dominicano ejerce las siguientes funciones: (i) velar por el estricto cumplimiento de la ley 87-01 y sus normas complementarias; (ii) proteger los intereses de los afiliados; (iii) vigilar la solvencia financiera del Seguro Nacional de Salud, las Administradoras de Riesgos de Salud y la Administradora de Riesgos Laborales; (iv) Supervisar el pago puntual a las Administradoras y de estas a las Prestadoras de Servicios de Salud, (v) contribuir a fortalecer el Sistema Nacional de Salud. Fuente: Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, <http://www.sisalril.gov.do/SobrelaSisalril.aspx>

Hasta el año 2006, la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su trabajo venía principalmente regida por el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, norma que fue promulgada el 30 de diciembre de 1966. Debido al desarrollo tecnológico experimentado en las últimas décadas en el país y a los cambios asociados en los procesos de trabajo, esta norma acabó quedando obsoleta. La consecuencia de ello fue que la mayoría de las empresas que implementaban programas de prevención en la República Dominicana utilizaban como referencias normativas internacionales, en especial la legislación estadounidense en materia de seguridad y salud laboral.¹⁰

La principal norma jurídica del país por la que se regula la protección en el trabajo es el Decreto no. 522-06, del 17 de octubre de 2006. Asimismo, en la resolución no. 04/2007 del 30 de enero de 2007, se establecen las Condiciones Generales y Particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta norma nacional es la que más disposiciones establece en materia de SSO. Entre otros aspectos, esta norma regula los requisitos aplicables a:

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

¹⁰ Prevención de Riesgos Laborales. Republica Dominicana. Consultado en: <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/republica-dominicana/>

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

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

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

4.2 Tipos de contratación

Dentro de la legislación laboral existen amplias opciones para formar la estructura de contratación de un proyecto, por lo que se debe de tomar en cuenta las funciones de cada puesto, jornada, salarios y demás variables para seleccionar la estructura de contratación adecuada para cada dependencia que se dedicará al Proyecto. A continuación, se definen algunos tipos de contrataciones que estipula el Título III, del Código de Trabajo, Ley núm. 16-92 (29 mayo 1992).

- **Contrato por tiempo indefinido.** - El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto, tiempo, o para una obra o servicio determinados. Cuando los trabajos son de naturaleza permanente el contrato que se forma es por tiempo indefinido. Sin embargo, nada se opone a que el empleador garantice al trabajador que utilizará sus servicios durante cierto tiempo determinado.
- **Contratos permanentes.** - Se consideran trabajos permanentes los que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa. Para que los trabajos permanentes den origen a un contrato por tiempo indefinido, es necesario que sean ininterrumpidos, esto es, que el trabajador deba prestar sus servicios todos los días laborables, sin otras suspensiones y descansos que los autorizados por este Código o los convenidos entre las partes, y que la continuidad se extienda indefinidamente.
- **Contratos temporales.** - Los contratos relativos a trabajos que, por su naturaleza, sólo duren una parte del año, son contratos que expiran sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada. Sin embargo, si los trabajos se extienden por encima de cuatro meses, el trabajador tendrá derecho a la asistencia económica establecida en el artículo 82.

El Código de Trabajo también señala las siguientes modalidades de trabajo:

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

Art. 29.- Los contratos relativos a trabajos que, por su naturaleza, sólo duren una parte del año, son contratos que expiran sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada. Sin embargo, si los trabajos se extienden por encima de cuatro meses, el trabajador tendrá derecho a la asistencia económica establecida en el artículo 82.

Art. 30.- Los contratos estacionales de la industria azucarera, se reputan contratos de trabajo por tiempo indefinido sujetos a las reglas establecidas para éstos en caso de desahucio, salvo disposición contraria de la ley o del convenio colectivo. Los períodos de prestación del servicio, correspondientes a varias zafras o temporadas consecutivas, se acumularán para la determinación de los derechos del trabajador.

Art. 31.- El contrato de trabajo sólo puede celebrarse para una obra o servicio determinados cuando lo exija la naturaleza del trabajo. Cuando un trabajador labore sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada, se reputa que existe entre ellos un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Se considera labor sucesiva cuando un trabajador comienza a laborar, en otra obra del mismo empleador, iniciada en un período no mayor de dos meses después de concluida la anterior. Se reputa también contrato de trabajo por tiempo indefinido, el de los trabajadores pertenecientes a cuadrillas que son intercaladas entre varias obras a cargo del mismo empleador.

Art. 32.- Cuando el trabajo tiene por objeto intensificar temporalmente la producción o responde a circunstancias accidentales de la empresa, o su necesidad cesa en cierto tiempo, el contrato termina sin responsabilidad para las partes con la conclusión de ese servicio, si esto ocurre antes de los tres meses contados desde el inicio del contrato. En caso contrario, el empleador pagará al trabajador el auxilio de cesantía de conformidad a lo dispuesto por el artículo 80.

Art. 33.- Los contratos de trabajo sólo pueden celebrarse por cierto tiempo en uno de estos casos:
1. Si es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar; 2. Si tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal; 3. Si conviene a los intereses del trabajador.

Art. 34.- Todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido. Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados, deben redactarse por escrito.

Art. 35.- Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados fuera de los casos enunciados en los artículos que preceden, o para burlar las disposiciones de este Código, se consideran hechos por tiempo indefinido.

La contratación de los consultores del Proyecto corresponde a la Unidad Coordinadora de Proyecto INAPA-BM-AFD a través de procesos competitivos que se implementan en base a términos de

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

referencia previamente aprobados; la administración de este recurso humano está a cargo del Director de Proyecto, bajo la Dirección Ejecutiva de INAPA.

La contratación y administración de los contratistas y consultores de los subproyectos del Proyecto, corresponden a la Unidad de Contratación Pública INAPA-BM-AFD a través de procesos competitivos según corresponda en la normativa del Banco Mundial que se implementan en base a documentos previamente aprobados; la administración de este recurso técnico está a cargo del Director de Proyecto, bajo la Dirección Ejecutiva de INAPA; ésta y toda operación que implemente INAPA implica la participación de su Personal Transversal, cuya contratación se realizó en su momento mediante un proceso competitivo; sin embargo, por considerarse sus labores permanentes su contratación permanece vigente hasta la fecha. La contratación de los subcontratistas es responsabilidad de cada contratista; sin embargo, la aceptación o autorización de su contratación es responsabilidad de la UMP del Proyecto.

5. TIPIFICACION DE LA MANO DE OBRA DEL PROYECTO

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

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

Conforme a lo anterior, en relación con trabajadores de contratistas y empresas de supervisión, una estimación aproximada podría ser de entre 60 a 100 personas para el contratista, y de 20 a 30 personas para la empresa de supervisión en cada localidad.

Se estima que la demanda de mano de obra no cualificada será cubierta localmente (Moca y Gaspar Hernandez). Probablemente, la demanda de mano de obra calificada provenga de Santo Domingo o Santiago (80% aprox.), y el resto se cubrirá localmente. Estos datos serán actualizados y confirmados durante la implementación del proyecto.

No se anticipa que haya campamentos de trabajadores en las áreas de construcción. En el caso de que no haya acomodación disponible para los trabajadores que no sean locales, el proyecto buscará arreglos de vivienda en las municipalidades adyacentes.

Los trabajos que se esperan del Proyecto serán:

- a) **Trabajos directos:** aquellas prestaciones de servicios que realizan personas con los que INAPA, como organización ejecutora del Proyecto en representación de la Republica Dominicana (prestatario), tendrá una relación contractual directa, en la que ejercerá un control específico sobre la prestación del servicio brindada, las condiciones y el tratamiento de la persona que brinda el servicio en el Proyecto. En esta categoría se incluyen las personas a ser contratadas por INAPA para conformar la UEP que supervisará todos los actos técnicos, administrativos y fiduciarios, además de garantizar el cumplimiento de las políticas ambientales y sociales del BM, siendo responsable del monitoreo del avance del mismo. Se incluye también, el personal transversal que actualmente está contratado por esa

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

institución, y que será asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Proyecto.

- b) **Trabajadores contratados:** aquellos trabajadores empleados o contratados por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Proyecto, entendiéndose como “funciones centrales” las que constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad específica del Proyecto, sin la cual no puede continuar. En este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Proyecto. Los terceros pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios. Corresponderá a los terceros contratados, determinar, según sus necesidades, el tipo de relación jurídica que los vinculará a su personal. En estos casos, el personal permanente con una relación laboral nueva o preexistente, gozará de los derechos que establece el Código de Trabajo y de la Ley No. 87-01 sobre la Seguridad Social.

En el caso de su personal temporal, no existirá un vínculo laboral entre ellos; su relación consiste en la prestación de un servicio y el pago de una remuneración según la Ley No. 105-13 sobre Regulación Salarial del Estado dominicano¹¹, también se podrá contratar mano de obra no calificada (peones) en forma temporal. Este tipo de trabajadores está protegido por el Código de Trabajo y otras normativas vigentes en el país.

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

La tabla siguiente identifica los cargos, puestos o posiciones de trabajadores que se prevé sean empleados o contratados en el Proyecto conforme a las actividades principales a ser llevadas a cabo, aclarándose que no se emplearán trabajadores comunitarios en ninguna de las actividades del Proyecto.

¹¹ Ministerio de Administración Pública. Ley No. 105-13 sobre Regulación Salarial del Estado dominicano. G.O. No. 10722 del 8 de agosto de 2013. <https://map.gob.do/download/1594/leyes/5734/ley-105-13.pdf>

Tabla 2. Tipo de trabajadores a emplear o contratar en el Proyecto

| No. | Tipo de trabajador | Contratante | Cargo, posición, puesto de trabajo |
|-----|--------------------|--|---|
| 1 | Directos | INAPA para la conformación de la UEP | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de Proyecto • Especialista en gestión de empresas de agua potable • Especialista en adquisiciones • Especialista ambiental • Especialista social • Personal técnico, administrativo y de apoyo según la demanda del Proyecto |
| 2 | Contratados | Firma consultora contratada por INAPA para el diseño de las obras de ingeniería de los subproyectos de inversión y fiscalización de la construcción. | <ul style="list-style-type: none"> • Especialistas en gerencia, administración, operación y mantenimiento de servicios de agua potable. • Especialistas en el diseño e implementación de estrategias y planes de control de fugas y agua. • Especialistas en diseño de infraestructura de agua potable y aguas residuales. • Especialistas ambientales. • Especialistas sociales. • Especialista en salud y seguridad laboral y ocupacional • Especialista en comunicaciones • Especialistas de comercialización de servicios de AP. • Especialistas en catastro de usuarios • Especialistas en catastro de redes. • Especialista en revisión y ajuste de regímenes tarifarios. • Técnicos en manejo de sistemas informáticos para elaboración de planos. • Calculistas. • Cuadrillas topográficas. • Encuestadores. • Conductores. |

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>Empresas constructoras contratadas por INAPA para la construcción de obras de ingeniería de los subproyectos</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Superintendentes • Administradores • Ingenieros residentes • Calculistas • Técnicos en manejo de sistemas informáticos • Bodegueros • Inspectores • Operadores de equipo pesado • Laboratoristas • Fontaneros • Técnicos de bombas • Carpinteros • Soldadores • Albañiles • Ayudantes • Armadores de hierro • Maestros de obra • Pintores • Capataces • Electricistas • Cuadrillas topográficas • Guardias de seguridad • Oficiales de medio ambiente, relaciones sociales y salud y seguridad laboral y ocupacional |
|--|--|---|--|

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

| | | | |
|---|------------------------|--|--|
| | | Empresas contratadas por INAPA para prestar servicios a la UEP | Personal de las empresas responsables de proveer los servicios requeridos, tales como; servicios de mensajería, de seguridad, de limpieza. |
| 3 | Del proveedor primario | Empresas comerciales contratadas por INAPA para el suministro de bienes para el funcionamiento de la UEP y de partes afectadas del Proyecto. | Personal de las empresas responsable de la entrega de insumos suministrados al Proyecto en respuesta a órdenes de compra emitidas por la UEP, tales como: mobiliario y equipo de oficina para la UEP, prestadores de servicios, municipalidades. |
| | | Proveedores contratados por contratistas y subcontratistas del Proyecto, para el suministro de insumos destinados a la construcción de los subproyectos. | Personal de las proveedoras responsables de la entrega de insumos suministrados a los subproyectos, en respuesta a órdenes de compra emitidas por terceros contratados, tales como: materiales de construcción y equipo para ser instalado en los sistemas de agua potable intervenidos. |

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

Todos los empleados involucrados en actividades del Proyecto (trabajadores permanentes o por contrato o cualquier modalidad laboral prevista en los EAS 2), estarán sujetos al cumplimiento de los EAS 2, y sus empleadores (empresas contratistas, subcontratistas y empresas consultoras) estarán contractualmente obligados en hacer cumplir las mismas. Serán la UEP del Proyecto y las empresas supervisoras las encargadas en verificar su cumplimiento, a través de un sistema de verificación compuesto de mecanismos de supervisión, vigilancia y aplicación de instrumentos, tales como encuestas, formularios, jornadas de capacitación, evaluaciones, que serán detallados al inicio de la implementación del Proyecto y el Mecanismo de Quejas, Reclamos y Sugerencias (MQRS).

6. MEDIDAS DE MITIGACION DE LOS RIESGOS LABORALES

6.1 Trabajadores del Proyecto

En esta sección se describen las medidas a implementar para dar cumplimiento a los requisitos para el empleo y contratación de los trabajadores del Proyecto. Tales medidas están conforme a lo establecido en el EAS 2, y en función del tipo de trabajador de que se trate.

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

6.2 Trabajadores directos

En esta categoría se incluyen los servicios prestados por las personas a ser contratados por INAPA para conformar la UEP que supervisará todos los actos técnicos, administrativos y fiduciarios, además de garantizar el cumplimiento de las políticas ambientales y sociales del BM, siendo responsable del monitoreo del avance de este. Se incluye también, el personal que actualmente labora en esta institución, y que será asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Proyecto.

INAPA se asegurará del cumplimiento de los requerimientos de la EAS 2 con relación a este tipo de trabajos; entre los cuales se incluyen los siguientes:

- a) Que reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de su contrato, incluyendo sus derechos laborales si los hay.
- b) Que reciban un pago de forma regular según las leyes nacionales y las condiciones en que se pacte en sus respectivos contratos.
- c) Que disfruten de períodos apropiados de descanso semanal, vacaciones anuales y licencias por enfermedad, maternidad y familia, cuando corresponda.
- d) Que se aplique el debido proceso en caso de notificación del cese del empleo y cálculos de pagos de cesantía, cuando corresponda.

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

- e) Que su contratación se base en principios de igualdad de oportunidades, trato justo y sin discriminaciones de ningún tipo y en ningún aspecto de su contratación y desempeño laboral.
- f) Que se brinde protección y asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados, migrantes, niños en edad de trabajar.
- g) Que se respete el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones de su elección y negociar en forma colectiva sus intereses, según lo permitido bajo la normativa nacional.
- h) Que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal en el Proyecto, la cual se establece en 18 años.¹²
- i) Que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o contratista individual bajo amenaza de fuerza o penalidad.
- j) Que establezca un mecanismo de atención a quejas y reclamos para todos los trabajadores empleados o contratados, para que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar y condiciones de trabajo.
- k) Que, con participación de los trabajadores, se identifiquen los riesgos y peligros relativos a la SSO, y que además se identifiquen y apliquen medidas y métodos eficaces para responder a los peligros y riesgos identificados, con la finalidad de protegerlos de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo mientras desempeñan sus tareas. Para ello, se deberá colaborar con los trabajadores en la implementación de medidas de SSO apegadas a lo que establece el Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, y el Convenio 170, sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, del Código de Trabajo¹³. Asimismo, se tomará en cuenta lo establecido en la Ley No. 87-01 del Sistema Dominicano de Seguridad Social, y en el EAS2 en caso de que no estén cubiertas por la legislación nacional. Además, se tendrán también en cuenta las Guías Generales y las Guías Sectoriales de Agua y Saneamiento sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GMAS) del Banco Mundial.

Se colaborará activamente con los trabajadores del Proyecto y se les consultará para promover la comprensión de los requisitos de SSO y formular métodos para su implementación. Asimismo, el personal social de la UEP y de las Supervisiones contratadas les proporcionarán información, capacitación en seguridad y salud ocupacional y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.

¹² En República Dominicana, el Código del Trabajo Dominicano y subsecuentes regulaciones del Ministerio de Trabajo prohíben el empleo de menores de 14 años, imponen restricciones al empleo de menores de 16 y protegen de las peores prácticas de trabajo infantil a los menores de 18 (UNICEF, 2013). A pesar de que la legislación dominicana establece como edad mínima para trabajar 14 años, el proyecto empleará únicamente mayores de 18 años.

¹³ Ministerio de Trabajo, https://mt.gob.do/images/docs/biblioteca/codigo_de_trabajo.pdf

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

- l) Que los trabajadores desempeñen sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo acceso a comedores, lugares de higiene y áreas disponibles para descansar de ser el caso.

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

- a) La búsqueda, contratación y promoción de los Consultores de la UEP se realizará sobre la capacidad de las personas para realizar el servicio, sin consideración de características personales no relacionadas con los requisitos del puesto, con la finalidad de practicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los posibles candidatos. Ello implicará la realización de procesos de concurso conforme a las políticas de contratación del BM, complementadas con lo establecido en la Ley de Contratación del Estado y demás leyes aplicables de la República Dominicana.
- b) Los trabajadores del tipo “contratados” serán contratados por INAPA mediante procesos competitivos conforme a las políticas de adquisición del BM complementados con la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, de la Republica Dominicana¹⁴ y demás legislación aplicable.
- c) Mediante los términos de referencia y/o los contratos de trabajo, se brindará información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de contratación de los trabajadores o Consultores.
- d) Las condiciones de contratación incluirán una retribución mensual a los trabajadores, además de períodos de descanso, vacaciones y licencias apegadas a lo establecido en el Convenio 106, y Capitulo II del Código de Trabajo del país, en el caso que así corresponda.
- e) El cese de los trabajadores seguirá el procedimiento establecido en el Libro I, del Código de Trabajo.
- f) La aplicación de medidas de protección y asistencia a mujeres embarazadas conforme lo establece el Libro IV, Título I, del Código de Trabajo, y a personas discapacitadas mediante la adaptación física de su lugar de trabajo. En caso de otros individuos con casos específicos de vulnerabilidad, se procederá conforme a ley, y de no existir un marco legal se aplicarán las medidas que aseguren un trato justo y trabajo confortable del empleado. Se respetará el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones sindicales, conforme se establece en el Libro V, del Código de Trabajo.
- g) No se emplearán o contratarán trabajadores menores de 18 años en el Proyecto.
- h) Si se descubre un trabajador laborando en condición de “trabajado forzado” se actuará rápidamente para atender la práctica que ha coaccionado al trabajador y no recrear condiciones de coacción. Estos casos se remitirán a las autoridades gubernamentales como la Dirección de Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo; el Consejo Nacional para la Niñez

¹⁴ Organización de Estados Americanos. Ley sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones. https://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_RepDo_RespuestaC_Ane6.pdf

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

y la Adolescencia (CONANI), Tribunales Especializados, Fiscalías de Niños, Niñas y Adolescentes, o con el Abogado del Estado ante la Jurisdicción¹⁵, para ser abordados conforme a las leyes nacionales.

- i) Se establecerá un mecanismo de atención de quejas, para todos los trabajadores del Proyecto, para que puedan plantear inquietudes sobre su lugar y condiciones de trabajo.
- j) Se dará cumplimiento a las medidas de SSO establecidas en el Código de Trabajo (Convenio 167, y 170), en la Ley No. 87-01, en el Decreto 522-06, y la Resolución No. 04/2007 las cuales cumplen con los requerimientos de las EAS 2 con relación a las actividades a ser desarrolladas por la UEP.
- k) Tal y como ocurre actualmente, los trabajadores del Proyecto desempeñarán sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo acceso a comedor, lugares de higiene en condiciones apropiadas y áreas disponibles para descansar.

6.3 Trabajadores contratados

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

- a) Deberán cumplirse todos los requerimientos correspondientes a los trabajadores contratados indicados en la Sección 6.2 de este documento.
- b) Que, previo a la orden de inicio del contrato, se acredite que todo trabajador contratado cuente con la cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal en contra de accidentes, enfermedad laboral o muerte; así como, otro tipo de coberturas que garanticen la adecuada prestación de los servicios por parte del trabajador; se exigirá que los trabajadores en campo conozcan esas prebendas y se verificará que hagan uso de estos.
- c) Que, en la medida de la disponibilidad de mano de obra local, todo trabajador contratado priorice 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 el cumplimiento de lo anterior por los trabajadores contratados, INAPA aplicará las siguientes medidas:

¹⁵ Ministerio Publico. <file:///C:/Users/WB541973/Downloads/Ministerio-Pu%CC%81blico-%E2%80%93-Procuraduri%CC%81a-General-de-la-Repu%CC%81blica.pdf>

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

- 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 que incluya el tema de la SSO, identificación del personal que gestiona la mano de obra, 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, entre otros. Por su parte, INAPA podrá consultar archivos públicos sobre infracciones a la legislación laboral aplicable.
- b) Incluirá dentro de los términos de referencia y/o documentos de licitación de cualquier contratación, la presentación de los PGMO que aplicarán al Proyecto en caso de resultar adjudicado, la cual será revisada por INAPA para validar el cumplimiento de las leyes nacionales y los requerimientos del EAS 2, y una vez adjudicado el contrato, se realizarán inspecciones de campo para validar su cumplimiento. De cada visita, se levantará un informe de validación de los hallazgos.
- c) Para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, evitar el trabajo infantil, promover la inclusión y evitar la discriminación, las propuestas que presenten los oferentes deberán incluir:
- Cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal y que implementará desde el inicio de los subproyectos con la finalidad de sensibilizar al personal gerencial, administrativo y técnico a cargo de las obras, sobre la importancia de toda forma de inclusión de la mujer en los trabajos que se generen durante la ejecución del subproyecto.
 - 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 potencial de mano de obra disponible de migrantes y personas con discapacidades en los trabajos que se generen durante su ejecución.
 - Propuesta del Código de Conducta que se requerirá a todos los trabajadores contratados de firmar, detallando las expectativas de su comportamiento frente a miembros de la comunidad y frente a otros trabajadores. Este Código deberá incluir medidas para evitar violencia de género, incluyendo comportamientos de acoso sexual hacia colegas o gente de la comunidad.
 - Inclusión en su planilla de mano de obra local conforme a su disponibilidad en las zonas de los subproyectos.
 - La obligación de que en sus ofertas se contemple la definición de la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles tanto en sus empresas como en el listado de trabajos que puede ser cubierto por personal local, a fin de que puedan ser ocupados por mujeres o personas con discapacidades; y verificar que formalicen

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

las relaciones laborales que incluyan mujeres y personas con discapacidad mediante la suscripción del Contrato de Trabajo correspondiente.

- Compromiso de cumplir con la normativa laboral vigente sobre contratación de trabajadores migrantes, mediante la cual se exige a los patronos emplear por lo menos un 80 por ciento de trabajadores dominicanos¹⁶. Mientras los migrantes nacionales aprueben los procesos de evaluación y capacitación se recomendaría su contratación por ser una mano de obra importante en el desarrollo del país. Los trabajadores migrantes internacionales pueden ser contratados en tanto y en cuanto se verifique su estado migratorio, documentos de identificación y demás, para asegurar que estén en orden para poder desempeñar una labor en el país, y mientras la contratación de los mismos no exceda del 20 por ciento especificado por la ley.
- d) Para velar por la inclusión de mano de obra local en la planilla del personal de campo de los contratistas y subcontratistas del Proyecto:
- (i) Se incluirá en los documentos de contratación, la consideración para la inclusión de potencial mano de obra disponible en los barrios y colonias beneficiadas con el subproyecto, y exigirá que, en su oferta de ejecución, el contratista o consultor defina la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles en sus empresas, los cuales podrán ser ocupados por personal local.
 - (ii) La UEP estará obligada a coordinar con líderes comunitarios en las reuniones de socialización previas al inicio de todos los subproyectos, y se establecerá en los documentos de contratación de sus contratistas y consultores, que en los demás procesos de socialización de los subproyectos, también se identifique la mano de obra disponible en sus zonas de influencia; además, se deberá preparar los listados de las personas susceptibles a ser contratadas por parte de los contratistas, subcontratistas y consultores de los subproyectos.
 - (iii) Verificar a través del especialista social de la UEP que los contratistas y subcontratistas formalizan las relaciones laborales mediante la suscripción del contrato de trabajo.
 - (iv) Dar seguimiento a través del especialista social de la UEP a la continuidad de las relaciones de trabajo, de manera directa o a través de la empresa supervisora.
 - (v) Estas obligaciones serán transferibles a los subcontratistas del Proyecto a través de la incorporación de la misma cláusula en sus contratos como requisito previo a su autorización.

¹⁶ Código de Trabajo. Libro Tercero: De la Regulación Oficial de las Condiciones Ordinarias del Contrato de Trabajo. Artículo 135.

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

- e) 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 PGMO acordados durante la negociación del contrato.
- f) Requerirá a todos los terceros de establecer y mantener su propio Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, y se solicitará a los terceros un informe mensual sobre las inquietudes planteadas por los trabajadores contratados y la manera en que han sido resueltas las quejas y reclamos atendidos a través del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos del tercero.
- g) Aparte de los mecanismos de atención de quejas y reclamos que deben ser proporcionados por los terceros, la UEP pondrá a disposición de todos los trabajadores el mecanismo de atención de quejas y reclamos del Proyecto, informándole al tercero sobre cualquier inquietud que se reciba a través de dicho mecanismo para que proceda a resolverlo.

6.4 Comunidades afectadas por el Proyecto

Además de los riesgos correspondientes a los distintos tipos de trabajadores del Proyecto, los PGMO deberán considerar los riesgos a los que posiblemente estarán expuestas las comunidades beneficiarias de los subproyectos, y las que de una u otra forma, se vean afectadas por su ejecución. En este Proyecto se prevén los siguientes riesgos comunitarios:

- a) Los que se deriven de la interacción de los habitantes con la ejecución de las obras, cuando éstas últimas incidan en la salud, seguridad de las personas o de sus bienes;
- b) Los que se deriven del traslado de personas no locales como trabajadores migrantes, que incidan directa o indirectamente en la seguridad de las comunidades;
- c) Los que afecten el medio ambiente de las comunidades o la cultura de éstas y,
- d) La violencia de género; para lo cual se determinarán como medidas de salvaguarda las aplicables del Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Banco Mundial, como ser crear conciencia de tales riesgos, comunicar las expectativas respecto a la conducta apropiada, las medidas disciplinarias correspondientes y otras medidas aplicables a riesgos que pueda implicar la llegada de mano de obra al Proyecto (EAS2 párrafo 9.4).

También, todos los contratistas y Consultores del Proyecto deben contar con cobertura de los seguros adecuados para proteger terceros (miembros de las comunidades vecinas, usuarios viales, etc.) en contra de accidentes, enfermedad o muerte causados por actividades de los contratistas o del Consultor.

6.5 Normas éticas

INAPA requiere de sus contratistas, subcontratistas y consultores, que como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética (Ley No. 120-01) del 2001¹⁷; por lo cual deben realizar sus labores con honradez, cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad; poniendo en práctica las normas éticas más estrictas a fin de mantener la certidumbre y la confianza de la población a la que rinden servicio. Para ello, se les requiere tomar el tiempo para leer y comprender el Código de Ética referido y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

Se requerirá a los contratistas de INAPA instruir y dar capacitación periódica a sus empleados en el cumplimiento de las normas éticas y de conducta de su gremio, absteniéndose de solicitar o aceptar cualquier regalo o artículo de valor monetario, a menos que el Código de Ética o alguna disposición, ley o reglamento prevean una excepción; debiendo observar todas las disposiciones éticas de su gremio o de la empresa, cuidándose de no divulgar ni utilizar la información confidencial conocida durante el ejercicio de sus puestos de trabajo en beneficio propio o de otros, cumpliendo de buena fe sus obligaciones como ciudadano.

6.6 Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)

Los riesgos de SSO son considerados moderado a substancial y dependerá y dependerán del tipo de cada actividad que se realice como parte de los subproyectos a ser implementados. Todos los trabajadores del proyecto deberán seguir las medidas de SSO como ha sido previsto en el PSSO contenido en los instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto para evitar la ocurrencia de incidentes y accidentes en el área del trabajo. El PSSO debe cumplir con la legislación laboral, los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial, Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo Banco Mundial y Buenas prácticas de la industria internacional (GIIP, por sus siglas en inglés).

Todos los contratistas requeridos por el proyecto deberán desarrollar e implementar sus procedimientos escritos en temas de gestión laboral, código de conducta y PSSOs que serán preparados tomando en consideración las medidas previstas para estos temas y contenido en este Procedimiento de Gestión de Mano de Obra y en los instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto.

¹⁷ DGII. Código de Ética del Servidor Público.
<https://dgii.gov.do/legislacion/leyesTributarias/Documents/Otras%20Leyes%20de%20Inter%C3%A9s/120-01.pdf>

7. ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO

Será responsabilidad de INAPA, contratistas, subcontratistas y firmas supervisoras de los subproyectos, establecer y mantener una estructura organizativa con personal calificado y recursos para apoyar la gestión de los riesgos ambientales y sociales, en la que se incluya por lo menos un especialista ambiental y un especialista social.

Los especialistas sociales o los especialistas ambientales de INAPA que formarán parte de la UEP del proyecto o en su caso los de la supervisión de los subproyectos, se asegurarán de que:

- a) Cada contratista y subcontratista del Proyecto implemente el presente PGMO en todas las actividades del proyecto. Además, serán responsables de la capacitación de los trabajadores en materia de género y no discriminación, temas sobre salud sexual y reproductiva, ambiente y otros que sean necesarios para el sano funcionamiento de los subproyectos.
- b) Cada subproyecto cuente con un mecanismo para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores, y que esta responsabilidad esté a cargo del personal adecuado para poder determinar las medidas a adoptar en cada caso, con la discreción y respeto que se requiere.

Específicamente en materia de SSO, la UEP delegará contractualmente en las empresas supervisoras la verificación en campo del cumplimiento de las medidas que promuevan SSO y será a través de informes periódicos que la supervisión consignará el avance del cumplimiento de dichas medidas. La UEP, a través de los Especialistas Ambientales y Sociales será responsable de lo siguiente:

- a) Asegurarse de que los contratistas dedicados a obras civiles cumplan con las provisiones del PGMO, y que también cuenten con un PSSO específico para sus actividades antes del inicio de obras;
- b) Asegurarse que los contratos con los contratistas se desarrollen de acuerdo con las disposiciones de este PGMO y de los instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto, como se detalla en el Manual Operativo del Proyecto;
- c) Monitorear que los contratistas cumplan con las obligaciones laborales y de SSO para trabajadores contratados y subcontratados;
- d) Monitorear la implementación de procedimientos de gestión laboral por parte de contratistas y subcontratistas;
- e) Monitorear el cumplimiento de las normas de SSO en todos los lugares de trabajo;
- f) Reportar a la UEP mensualmente los resultados de la implementación del plan de SSO en el trabajo y un cuadro de accidentes y enfermedades sucedidas en el período.

El detalle de las medidas que se deberán seguir para gestionar los riesgos de seguridad y salud ocupacional del proyecto, están contenidas en Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) de cada instrumento de gestión ambiental y social del proyecto.

INAPA
PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)

Las medidas de SSO que se apliquen se estipularán en los documentos de licitación y contratos con contratistas y firmas consultoras, como sea requerido y siguiendo los requerimientos de este PGMO.

Las capacitaciones de los trabajadores será responsabilidad contractual de los contratistas, a través de un programa consistente y vinculado a los propósitos del Proyecto, esa formación incluirá a los empleados de los subcontratistas. Por otra parte, la UEP, con el apoyo de las empresas supervisoras podrá eventualmente realizar jornadas de capacitación en temas de interés para el BM, la UEP o como respuesta a una estrategia definida para el cumplimiento de objetivos propios del Proyecto.

8. MECANISMO DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS

El estándar EAS2 del BM, establece que se debe implementar un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, para todos los trabajadores directos y contratados del Proyecto, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar de trabajo, relacionadas con situaciones laborales que consideren poco seguras o no saludables.

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

- a) Que los trabajadores sean informados acerca del MAQR en el momento de su contratación y durante toda la vigencia del Proyecto.
- b) Que se tomarán medidas para protegerlos contra represalias por su uso.
- c) Que se adoptarán medidas para que todos los trabajadores puedan acceder fácilmente a su uso.
- d) Que las inquietudes serán abordadas rápidamente mediante un proceso claro y transparente que brinde respuestas a tiempo y en un idioma que comprendan.
- e) Que funcionará de manera independiente y objetiva.

Además de dar cumplimiento a los criterios señalados, el procedimiento a implementar mediante el MAQR debe incluir:

- f) La persona, oficina o institución responsable de la tramitación de las quejas y reclamos recibidos;
- g) Los lugares y vías específicas para la recepción de las quejas y reclamos; h) Los medios para su presentación;
- h) Los plazos establecidos para resolver la queja o reclamo interpuesto;
- i) El proceso que seguir para su registro;
- j) El proceso para monitorear su resolución; y
- k) Procedimiento para notificar su resolución por el contratista.

El diseño del MAQR del Proyecto, considera la existencia de dos tipos de trabajadores: a) directos, y b) contratados; requiriendo por lo tanto una diferenciación del mecanismo a aplicar para cada tipo, asegurando en ambos el cumplimiento de las condiciones anteriormente descritas.

8.1 Mecanismo para los “trabajadores contratados” del Proyecto

El Sistema aplica para todos los trabajadores del Proyecto y estará orientado al abordaje de situaciones de malestar e inconformidad en materia que atañe el ámbito laboral.

Al personal existente se le comunicará por escrito a todos los trabajadores directos del proyecto antes de iniciar la ejecución de los trabajos, y para los nuevos empleados se incluirá información por escrito como parte de su proceso de incorporación. La existencia de dichos mecanismos también deberá mencionarse de manera periódica en las capacitaciones sobre temas laborales a los trabajadores.

Con el objetivo de promover un mecanismo de amplio uso, este recogerá de igual manera las quejas y reclamos realizados de manera anónima a través de los buzones o bien utilizando un mecanismo electrónico que permitirá que el registro del denunciante sea opcional. El mecanismo electrónico de denuncia anónima estará conformado de una dirección de correo electrónico de acceso abierto y libre, a través del cual el denunciante podrá remitir sus reclamos o quejas a la dirección de correo electrónico del sistema. De igual forma, la empresa supervisora estará facultada para recibir denuncias anónimas verbales, así como la UEP, las cuales serán formalizadas a través de su ingreso al sistema, únicamente consignado el carácter anónimo de la denuncia.

De igual forma se habilitarán otros medios de denuncia con tal de promover y facilitar el uso de la herramienta, para todos los trabajadores del proyecto. Por ejemplo:

a. Llamada telefónica o mensaje de texto

La UEP dispondrá de una línea de teléfono celular destinada exclusivamente para la recepción de llamadas y mensajes de texto como canal de recepción de quejas o reclamo de los trabajadores. Adicionalmente, se aplicará un protocolo de confidencialidad y custodia de la información suministrada por el empleado, la que quedará registrada en un cuadro de control, en el que se consignará la hora y fecha, el lugar y subcomponente del proyecto donde se presenta la posible queja o reclamo, nombre de la persona que presenta la queja, la descripción de la queja o reclamo y el nombre de la persona que recibió la comunicación.

b. Buzón

En relación al Buzón, se considera un instrumento complementario, se colocará en un lugar seguro, visible, con llave, acompañado de un afiche en el que se describe su uso, el buzón será abierto cada semana para ingresar el contenido al sistema. La custodia de la llave del buzo y la responsabilidad de su apertura, recolección de información y su traslado estará a cargo exclusivamente del Oficial Especialista en Asuntos Laborales y Salud Ocupacional en apoyo a la UEP.

c. Correo Electrónico

Otra entrada al sistema de quejas es por medio de una cuenta de correo electrónico, la cual será administrada por el Oficial Especialista en Asuntos Laborales y Salud Ocupacional o la UEP. La queja o reclamos recibidos a través de esta cuenta serán ingresadas al sistema.

d. Atención presencial

Con la finalidad de ampliar el contexto de la queja o reclamo, la UEP podrá recibir o solicitar la presencia de las personas involucradas o peticionarios, con el único objetivo de ampliar en detalles la comprensión de la problemática. Para efectos de este Proyecto y del cumplimiento del presente Plan, se entiende que la UEP se apoyará del Oficial Especialista en Asuntos Laborales y Salud Ocupacional quien estará contratado con fondos municipales o fondos del mismo crédito del Proyecto

El objetivo principal del mecanismo de quejas y reclamos, busca incentivar la denuncia de actos o acciones contrarias a la ley, y por ello se estipula que pueda realizarse incluso de forma anónima, para lo cual bastara que así se exprese al formular la denuncia, incluso cuando esta se realizase de forma presencial; por lo que el personal responsable se encuentra en el deber de preguntar si se desea hacerse uso del anonimato y de actuar de acuerdo a la respuesta recibida.

Bajo ningún concepto se podrá revelar la identidad del denunciante. En caso la denuncia revista gravedad, el personal responsable podrá preguntarle al denunciante si autoriza que se proceda a la identificación, lo cual deberá constar por escrito. El mecanismo también permitirá decepcionar quejas sobre potencial acoso, hostigamiento, explotación y/o agresión sexual, las cuales una vez decepcionadas podrán ser derivadas a la instancia correspondiente, tomando las previsiones necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los sobrevivientes o afectados.

La UEP, deberá crear un procedimiento para la análisis y resolución de quejas y reclamos, con el cual se pueda evidenciar las estadísticas de los ingresos, los detalles de las resoluciones tomadas y el seguimiento a la implementación de dichas resoluciones.

ANEXO I. Edad para trabajar en el proyecto

En esta sección se brindan detalles sobre las consideraciones de la edad mínima establecida en el marco legal nacional, y la política del Proyecto para la gestión de la mano de obra; entre las cuales se abordan:

a) La edad mínima para trabajar.

El Código de Trabajo de la República Dominicana, en el título II, artículo 245, establece que se prohíbe el trabajo de menores de catorce años. El artículo 246 del mismo código, establece que “los menores de dieciséis años no pueden ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas, el cual será fijado por el Secretario de Estado de Trabajo y que, necesariamente, no podrá comenzar después de las ocho de la noche, ni terminar antes de las seis de la mañana”. Asimismo, el artículo 251 prohíbe el empleo de menores de dieciséis años en trabajos peligrosos o insalubres.

Para efectos del proyecto y en concordancia con el EAS2 del BM, La edad mínima para trabajar en el proyecto será 18 años.

b) El proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del Proyecto;

Para la verificación de la edad de los trabajadores se solicitará el documento de identificación que corresponda para cada trabajador y demás documentos que pongan de manifiesto la edad de cada trabajador.

c) El procedimiento que se seguirá si se descubre que en el Proyecto trabajan menores de edad;

En el caso de incumplimiento de estas regulaciones, se consignará el antecedente a la empresa y se instruirá la asignación correcta de actividades según corresponda a cada menor o su retiro del plantel o de las actividades hasta que tenga la autorización respectiva y si está no procediere no se permitirá su retorno a las actividades; lo anterior, previa indemnización de los derechos que corresponderían normalmente por el tiempo trabajado; en el caso de reincidencia o incumplimiento de lo instruido el contratista o consultor deberá ser denunciado a las autoridades competentes, y se le dará el seguimiento en la Secretaría de Estado de Trabajo para la aplicación de los correctivos y sanciones a que haya lugar, como ser multas, reparaciones o indemnizaciones, y hasta acciones punitivas.

ANEXO II. Salarios y jornadas de trabajo que aplican al proyecto

Salario mínimo¹⁸ 2019

(a ser revisado y ajustado anualmente durante la implementación del proyecto)

| Tipo de empresa | Salario mínimo 2020 Por mes | Salario mínimo 2020 Por hora |
|-----------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Grande | RD\$ 17,610.00 | RD\$ 755.79 |
| Medianas | RD\$ 12,107.00 | RD\$ 519.61 |
| Pequeñas | RD 10,730.00 | RD\$ 460.52 |

Jornadas laborales

Código de Trabajo, Art. 149

| Jornada | Tiempo |
|----------|--|
| Diurna | Comprendida entre las siete de la mañana y las nueve de la noche |
| Nocturna | Comprendida entre las nueve de la noche y las siete de la mañana. |
| Mixta | Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas; en caso contrario se reputa jornada nocturna. |

¹⁸ Las tarifas de salarios mínimos se revisan cada dos años, y excepcionalmente un (1) año después de haber entrado en vigencia la resolución revisada.

<http://www.omlad.gob.do/LinkClick.aspx?fileticket=my7nQU4wEgo%3D&tabid=97&download=true>

Referencias

- Banco Mundial (2018). Marco Ambiental y Social, Estándar 2 y 4. Consultado en:
<http://pubdocs.worldbank.org/en/345101522946582343/Environmental-Social-Framework-Spanish.pdf>
- Dirección General de Impuestos Internos (2001). Ley No. 120-01 Que instituye el Código de Ética del Servidor Público. Consultado en:
<https://dgii.gov.do/legislacion/leyesTributarias/Documents/Otras%20Leyes%20de%20Inter%C3%A9s/120-01.pdf>
- Dirección General de Impuestos Internos. Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. Consultado en:
<https://dgii.gov.do/legislacion/leyesTributarias/Documents/Leyes%20de%20Instituciones%20y%20Fondos%20de%20Terceros/87-01.pdf>
- International Finance Corporation. Environmental, Health, and Safety General Guidelines. Consultado en: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/29f5137d-6e17-4660-b1f9-02bf561935e5/Final%2B-%2BGeneral%2BEHS%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jOWim3p>
- Ministerio de Administración Pública (2013). Ley No. 105-13 sobre Regulación Salarial del Estado. Consultado en: <https://map.gob.do/download/1594/leyes/5734/ley-105-13.pdf>
- Ministerio de Trabajo (1992). Código de Trabajo. Consultado en:
https://mt.gob.do/images/docs/biblioteca/codigo_de_trabajo.pdf
- Ministerio de Trabajo. Conozca el Comité Nacional de Salarios. Consultado en:
<http://www.omlad.gob.do/LinkClick.aspx?fileticket=my7nQU4wEgo%3D&tabid=97&download=true>
- Organización de Estados Americanos. Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones. Consultado en:
https://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_RepDo_RespuestaC_Ane6.pdf
- Organización de los Estados Americanos (2015). Constitución de la Republica Dominicana. Consultado en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_reptom_constitucion.pdf
- Resolución No. 22/2019 Sobre salario Mínimo Nacional para los trabajadores del Privado no Sectorizado. Consultado en:
<https://hahnceara.do/es/boletines-es/aviso-resolucion-22-2019-salario-minimo-nacional-trabajadores-del-privado-no-sectorizado/>