

Proyecto de Mejoramiento de Agua Potable y
Aguas Residuales en los Municipios de Moca y
Gaspar Hernández, Provincia Espaillat (P171778)

PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE MANO DE
OBRA (PGMO)

Lista de contenidos

Lista de Acrónimos	3
1. INTRODUCCION.....	4
2. DESCRIPCION DEL PROYECTO.....	6
2.1 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.....	43
4.3 Tipos de contratación	45
5. TIPIFICACION DE LA MANO DE OBRA DEL PROYECTO.....	47
6. POTENCIALES RIESGOS LABORALES.....	53
7. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES	71
8. MEDIDAS PARA PREVENIR TRABAJO INFANTIL Y TRABAJOS FORZADOS.....	79
9. PROVISIONES DE SALARIO MÍNIMO Y LÍMITES DE HORARIOS LABORALES.....	80
10. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO).....	83
11. MECANISMO DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS.....	84
11.1 Canales para recepción de quejas, reclamos y sugerencias de los trabajadores del proyecto.	85
11.2. Pasos del Mecanismo de atención a quejas y reclamos para los trabajadores del proyecto.	87
11.3 Responsable de la supervisión e implementación del MAQR.....	93
11.4 Estrategia para la recepción de quejas, comentarios y sugerencias.....	94
11.5 Quejas relacionadas con violencia de género (Abuso, explotación y acoso sexual).	95
11.6 Anonimato	96
12. Presupuesto.....	96
ANEXO I. Salarios y jornadas de trabajo que aplican al proyecto	99
ANEXO II- Declaración de aceptación y compromiso del trabajador del Proyecto, con el código de conducta.....	100
Anexo III. Cuaderno de registro de quejas de trabajadores del proyecto.....	101

Anexo IV. Lista de Proveedores de servicios relacionados a la Violencia de Genero, con incidencia en Moca.....	103
Referencias	105

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 República Dominicana” (El Proyecto), se inscribe bajo un conjunto de acciones que ha venido realizando el Gobierno de la República Dominicana, para proporcionar acceso a los servicios de agua apta para el consumo humano y saneamiento, y mejorar así, la calidad, cobertura y continuidad de estos servicios en la Espaillat. Este proyecto será posible gracias a un préstamo del Banco Mundial a la República 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 y Gaspar Hernández, el cual colinda al norte con los municipios Licey al Medio, Juan López, al sur con el distrito municipal Río Verde Arriba, 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 las comunidades señaladas. 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.

Como todo proyecto de esta naturaleza, su implementación y puesta en 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 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

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

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

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 requiere que los prestatarios que solicitan recursos para financiar programas y proyectos de desarrollo den cumplimiento a los estándares sociales y ambientales del Marco Ambiental y Social (MAS). El MAS les permite al Banco Mundial y a los Prestatarios gestionar mejor los riesgos ambientales y sociales de los proyectos y obtener mejores resultados en términos de desarrollo. El Marco se lanzó el 1 de octubre de 2018.

El MAS ofrece una cobertura amplia y sistemática de los riesgos ambientales y sociales. Presenta asimismo importantes avances en áreas tales como la transparencia, la no discriminación, la participación pública y la rendición de cuentas, e incluye funciones más amplias para los mecanismos de atención de quejas y reclamos. De este modo, alinea más estrechamente las medidas de protección ambiental y social del Banco Mundial con las que brindan otras instituciones de desarrollo.

El presente documento “Procedimientos de Gestión de la Mano de Obra” (PGMO) del Proyecto, da cumplimiento al EAS 2 “Trabajo y Condiciones Laborales”. El EAS2 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. Los Prestatarios pueden promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

Para dar cumplimiento con el EAS 2 del MAS, en este PGMO se 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 el EAS 2.

2. DESCRIPCION DEL PROYECTO

2.1 Objetivo

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

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 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 Componente de Respuesta a Emergencias Contingentes (CERC por sus siglas en inglés), 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.

INAPA ha sido designado por su experiencia en gestión de proyectos del Banco Mundial, por la MEPyD y el Ministerio de Hacienda como la sede de la Unidad de Gestión del Proyecto (GP), 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 UGP en Santo Domingo y una oficina en Moca para supervisar la implementación del Proyecto. La oficina en Moca involucrará 4 empleados de CORAAMOCA, pertenecientes a las áreas de Planificación y Desarrollo, Aguas Residuales, Agua Potable y Mantenimiento y Operaciones, para asistir en la supervisión.

La implementación del Plan de gestión de Mano de Obra (PGMO), estará a cargo de los especialistas social y ambiental de INAPA, quienes velarán por la buena implementación de los procedimientos establecidos en este plan y del correcto manejo de los planes de Salud y Seguridad Ocupacional, del Mecanismo de Atención de Quejas y Sugerencias, además de dar seguimiento a los procesos de contratación de los trabajadores.

Estos especialistas tendrán asiento fijo en las oficinas de la Unidad Gestora de Proyectos (UGP) en INAPA, y se apoyarán en sus gestiones de los especialistas ambientales y sociales de CORAAMOCA, quienes estarán supervisando permanentemente las acciones ambientales y sociales del Proyecto.

2.3. Componentes

Componente 1: Infraestructura del suministro de agua y eficiencia (US \$ 6,015,000 a ser financiado por el Banco Internacional para la Reconstrucción y Fomento [BIRF]). El objetivo de este componente es mejorar la calidad y eficiencia de los sistemas de suministro de agua, aumentar la

facturación y la tasa de cobranza de la empresa de servicios públicos y mejorar la capacidad de recuperación ante los riesgos relacionados con el clima. El área metropolitana de Moca, que incluye San Víctor, El Higüerito, Monte de la Jagua y Juan López, entre otras comunidades, cuenta con la planta de tratamiento de agua "La Dura" y un sistema de distribución común, mientras que Gaspar Hernández es atendido 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. Mejoras en planta "La Dura" y rehabilitación de infraestructura de producción de agua en Gaspar Hernández (USD 445,000).

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. El proyecto propone la instalación de un nuevo transformador con los equipos y accesorios necesarios, para el equipamiento del tercer pozo en Gaspar Hernández.

Subcomponente 1.2 Mejoras en el sistema de distribución y expansión de redes en Moca y Gaspar Hernández (USD 5.57 millones).

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 (USD 30.0 millones financiados por el BIRF).

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

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.

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 (USD 17.14 millones).

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.

Subcomponente 2.2: Tratamiento de aguas residuales en Moca y Gaspar Hernández (USD 12.9 millones).

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 \$ 3.24 millones 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 \$ 2.76 millones). 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 llevarán 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, 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. Este componente tiene como objetivo garantizar el acceso a baños y a servicios higiénicos de manera segura tanto para mujeres, adolescentes, niñas y niños, con ello, responder a las necesidades básicas de acceso de estos servicios a toda la población. Priorizando las conexiones dentro del hogar al saneamiento para los hogares de bajos ingresos con la esperanza de llegar a grupos particularmente vulnerables, como las mujeres que utilizan servicios de saneamiento compartidos.

Subcomponente 3.2: Fortalecimiento del Pacto Social y uso inclusivo de baños compartidos (US \$ 480,000). 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 Pacto Social (Social Compact), y medios electrónicos (tales como, radio). Es importante destacar que este subcomponente también considerará la violencia de

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).

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, niñas y 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 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 Monitoreo del proyecto (US \$ 4.12 millones a ser financiado por el BIRF). Este componente proporcionará apoyo para gestión de proyecto, monitoreo y 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 Gestión del Proyecto (UGP) 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 Unidad Coordinadora de Proyectos (UCP) permanente para proyectos relacionados con el Banco Mundial y la Agencia Francesa de 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

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).

el hombre. A petición del gobierno, el Banco Mundial reasignará los fondos no comprometidos de a este componente en caso de emergencia. 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 18 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, EAS4, Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad.	Brechas identificadas	Medidas para salvar la brecha
Términos y condiciones de empleo.	Código de Trabajo Constitución de la República Dominicana Ministerio de Administración Pública y Ministerio de Trabajo.	El Código de trabajo de la República Dominicana establece el derecho de los trabajadores a tener un contrato laboral con los términos y condiciones que implican la prestación de su servicio. El artículo 37 indica que en todo contrato de trabajo deben tenerse como incluidas las disposiciones supletorias dictadas en el Código para regir las relaciones entre trabajadores y empleadores; pero las	El párrafo 10 del EAS2 establece que Los trabajadores del proyecto recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo. En dicha información y documentación se establecerán sus derechos según las leyes laborales nacionales, los derechos relacionados con las horas de trabajo, los salarios, las horas extra, la remuneración y los beneficios. Esta información y documentación se brindará al inicio de la relación laboral y cuando se produzcan cambios	No existen brechas a destacar entre la legislación dominicana y el EAS2 del Banco Mundial. El Código de trabajo de la República Dominicana reconoce el derecho de los trabajadores a tener un contrato laboral que indique las condiciones por las cuales se estará prestando su servicio, incluyendo salario, vacaciones, condiciones para suspensión de trabajo, remuneraciones, salud y seguridad ocupacional, entre otras.	No existen brechas a destacar entre la legislación dominicana y el AES2 del Banco Mundial. Cuando se contrate al trabajador, se firmará una constancia de que los trabajadores recibieron y están de acuerdo con los términos y condiciones de su trabajo. El especialista social de INAPA garantizará por medio de revisiones semestrales sobre si se están llevando a cabo todo lo que se plasmó en esos términos y condiciones. Eso será un indicador de que ambas partes están

		<p>partes pueden modificarlas siempre que sea con objeto de favorecer al trabajador y mejorar su condición.</p> <p>El artículo 62 de la Constitución de la Republica Dominicana, inciso 7 establece que “La ley dispondrá, según lo requiera el interés general, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios mínimos y sus formas de pago, la participación de los nacionales en todo trabajo, la participación de las y los trabajadores en los beneficios de la empresa y, en general, todas las medidas mínimas que se consideren necesarias a favor de los trabajadores, incluyendo regulaciones especiales para el trabajo informal, a domicilio, y cualquier otra modalidad del trabajo humano. El</p>	<p>significativos en los términos y condiciones del empleo.”</p>		<p>cumpliendo con los compromisos establecidos.</p>
--	--	---	--	--	---

		Estado facilitara los medios a su alcance para que las y los trabajadores puedan adquirir los útiles e instrumentos indispensables a su labor.			
Capacitación para el trabajo.	<p>Ley 16-92, Código de Trabajo, Artículo 255.</p> <p>La Ley 247- 12 de Administración Pública.</p> <p>Artículo 256</p> <p>Ministerio de Administración Pública y Ministerio de Trabajo.</p> <p>Reglamento 522-06, Salud y</p>	<p>Ley 16-92 Código de Trabajo, Artículo 255- Establece que el contrato para la formación es aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo.</p> <p>La Ley 247- 12 de Administración Pública establece que las instituciones gubernamentales deben elaborar sus manuales de procedimientos, donde – entre otras cosas- indican</p>	<p>El párrafo 25 del EAS2 indica que “Las medidas de Salud y Seguridad Ocupacional se diseñarán e implementarán para abordar: a) la identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida; b) la implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; c) la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación.</p>	<p>No existe brechas significativas entre el EAS2 y la legislación dominicana. La legislación dominicana reconoce el derecho de los trabajadores a recibir capacitación para realizar sus actividades laborales. Reconoce la capacitación para la formación profesional. Al igual que en el EAS2 del Banco Mundial, la legislación dominicana reconoce la capacitación de los trabajadores del proyecto, por lo tanto, no hay brechas significativas que destacar. La capacitación para el trabajo será incluida como medida de mitigación para cualquier</p>	<p>No hay brechas significativas. El Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) y el PGM del proyecto indica las provisiones para realizar capacitaciones para los trabajadores del proyecto. El PCAS establece que:</p>

	Seguridad en el Trabajo.	<p>cómo debe realizarse la inducción de los nuevos empleados, los exámenes que deben realizar y a quienes aprueban se les entrega la descripción de sus funciones por escrito.</p> <p>Artículo 256.- Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le proporcione capacitación en su trabajo que le permitan elevar su nivel de vida y su productividad, conforme a la naturaleza de sus servicios y a los requerimientos de la empresa.</p> <p>La formación profesional será obligatoria y gratuita para el trabajador cuando sea requerida por la empresa para mejorar su desempeño laboral.</p> <p>Ley 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo, regula las condiciones de las actividades productivas que deben desarrollarse, para</p>		riesgo o impacto contra los trabajadores.	<p>“Desarrollar un plan de capacitación ambiental y social del Proyecto para el personal de la UEP, según detallado en el MGAS y de forma aceptable al Banco. Una vez aprobado, implementar el plan, e actualizar de forma anual según las necesidades emergentes del proyecto. El plan incluirá un cronograma, presupuesto, metas e indicadores. La capacitación se enfocará en trabajadores del proyecto, contratistas y organizaciones comunitarias.”</p>
--	--------------------------	--	--	---	--

		<p>prevenir los accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo.</p> <p>Artículo 9 párrafo 3 - 7, En cumplimiento del deber de protección, el empleador deberá garantizar que cada trabajador reciba información y capacitación sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y sobre las medidas correctivas que se tienen que aplicar para eliminarlos o controlarlos.</p> <p>Párrafo 5, La capacitación a los trabajadores deberá estar acorde con el puesto de trabajo y con las medidas preventivas generales.</p> <p>El empleador capacitará en materia preventiva a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que opere en su empresa.</p> <p>Los empleadores deben mantener registros de las</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo recibido por cada uno de sus trabajadores.</p> <p>El empleador deberá tomar las medidas para informar a los trabajadores acerca de la legislación nacional relativa a la protección de la maquinaria y deberá indicarles, de manera apropiada, los peligros que entraña la utilización de la maquinaria y las precauciones que deben adoptar.</p>			
Derecho al trabajo y protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto.	<p>Constitución de la República dominicana.</p> <p>Gaceta Oficial No. 10805 (10 julio, 2015).</p>	<p>La Constitución dominicana en su artículo 62, reconoce que "el trabajo es 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</p>	<p>El párrafo 14 del EAS2 indica que "el prestatario brindará medidas adecuadas de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto, incluidos los grupos específicos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidades, trabajadores migrantes, y niños (en edad de</p>	<p>No existen brechas significativas. La Constitución dominicana establece el derecho a la igualdad de oportunidades incluyendo las oportunidades laborales. La Constitución indica que todos los individuos son iguales ante la ley, e indica el compromiso del</p>	<p>No existen brechas significativas. El Código de Conducta de este PGMO indica que protección a las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto.</p>

<p>Trato justo, no discriminación y equidad de oportunidades en el trabajo.</p>	<p>Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial</p> <p>Constitución Política de la República Dominicana. Ley 16-92 Código de Trabajo. Ley 05-13 Sobre Discapacidad. Código de Ética de CORAAMOCA.</p> <p>Poder Ejecutivo, Ministerio de Trabajo, Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) como una institución autónoma del Estado, CORAAMOCA</p>	<p>entre trabajadores, empleadores y el Estado. En consecuencia:</p> <p>1) El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio de derecho al trabajo;</p> <p>2) Nadie puede impedir el trabajo de los demás ni obligarles a trabajar contra su voluntad;</p> <p>3) Se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de proteger al trabajador o trabajadora.</p> <p>El artículo 39 de la Constitución Dominicana reconoce que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás</p>	<p>trabajar de conformidad con este EAS).”</p> <p>El párrafo 13 del EAS2 sobre “No discriminación e igualdad de oportunidades” indica que:</p> <p>Las decisiones relacionadas con el empleo o el tratamiento de los trabajadores del proyecto no se tomarán en función de características personales no relacionadas con los requisitos inherentes del empleo. La contratación de los trabajadores del proyecto se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y los beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del empleo”, el acceso a capacitación, la asignación de</p>	<p>Estado para garantizar la igualdad de oportunidades para los individuos sin ejercer discriminación por condiciones de género, religión, discapacidad, etc.</p>	
---	--	---	---	---	--

		<p>personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión pública o filosófica, condición social o personal. En consecuencia:</p> <p>1) La Republica condena todo privilegio y situación que tienda a quebrantar la igualdad de las dominicanas y dominicanos, entre quienes no deben existir otras diferencias que las que resulten de sus talentos o de sus virtudes;</p> <p>2) Ninguna entidad de la Republica puede conceder títulos de nobleza ni distinciones hereditarias;</p> <p>3) El Estado debe promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas para prevenir y combatir la</p>	<p>empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las practicas disciplinarias.</p> <p>En los procedimientos de gestión de la mano de obra se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación en conexión con el proyecto, que será 14 años a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior. Un niño que supere la edad mínima y tenga menos de 18 años podrá ser empleado o contratado en conexión con el proyecto solo en las siguientes condiciones específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el trabajo no se enmarca en lo estipulado en el siguiente párrafo 19; • se realiza una evaluación de riesgos adecuada antes de comenzar los trabajos; • el Prestatario lleva a cabo un seguimiento regular de la salud, las condiciones de trabajo, la cantidad de horas de trabajo y los demás requisitos de este EAS. <p>En los casos en que las leyes nacionales no se correspondan</p>		
--	--	---	--	--	--

		<p>discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad, y la exclusión;</p> <p>4) La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género.,</p> <p>5) El Estado debe promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular para las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia y en los organismos de control del Estado.</p>	<p>con este párrafo, se buscara realizar las actividades del proyecto de una manera que sea coherente con lo dispuesto en este párrafo en la medida de lo posible.</p>		
--	--	--	--	--	--

		<p>Constitución de la República año 2015, Artículo 39, Capítulo I sobre los derechos fundamentales, Sección I- Sobre los Derechos Civiles y políticos, enuncia que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y que gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal.</p> <p>Código de Trabajo, Principio VII, establece los principios de no discriminación por raza, sexo, ascendencia nacional, color, entre otros.</p> <p>Art. 142 y 315 habla de la igualdad de oportunidades.</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>Resolución 274-64 del Código de Trabajo, establece los criterios concernientes a la no discriminación en asuntos de empleo t ocupación, planteando en su principio de equidad, que a cada persona trabajadora se le proveerá de protecciones especiales asociadas a su condición, (embarazadas, menores de edad, trabajadores discapacitados, con VIH o con cualquier condición que no podrá ser eliminada al transcurrir el tiempo).</p> <p>Ley 05-13 sobre Discapacidad, ampara y garantiza la igualdad de derechos y equiparación de oportunidades a todas las personas con discapacidad. En el artículo 14, trata sobre las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad. Resolución No. 458-08, que aprueba la convención sobre los</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>Derechos de las Personas con Discapacidad, con el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.</p> <p>Resolución no. 458-08, que aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, con el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.</p> <p>Código de Ética de CORAAMOCA, en el artículo 21 relativo al</p>			
--	--	--	--	--	--

		comportamiento en el lugar de trabajo enuncia que no son aceptables las acciones discriminatorias contra personas o familias.			
Prevención y prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso.	<p><u>Ley 16 -92, Código de Trabajo y Normas Complementarias.</u></p> <p><u>Resolución 4926-58, del Código de Trabajo.</u></p> <p>Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Resolución 4926-58, del Código de Trabajo, trata sobre la abolición de los trabajos forzosos.</p> <p>Convenio sobre trabajo forzoso (No. 29), 1930, ratificado por República Dominicana en 1956, enuncia en su artículo 2 la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el individuo no se ofrece voluntariamente.</p> <p>En el artículo 4 enuncia que las autoridades</p>	El párrafo 20 del EAS2 indica que “Para el proyecto no se usará trabajo forzado, el cual consiste en todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad. Esta prohibición abarca todo trabajo involuntario u obligatorio, como trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado, trabajo servil o arreglos similares de contratación de mano de obra. En el proyecto no se emplearán personas víctimas del tráfico de personas.”	No existen brechas significativas entre el EAS2 y la legislación dominicana. La legislación dominicana al igual que el EAS2 prohíbe el uso de trabajo forzado u obligatorio para lo cual un individuo no se ofrece voluntariamente; por lo tanto, no hay discrepancias que destacar.	No hay brechas que destacar. Durante las capacitaciones que se les dará para firmar su contrato, darles información sobre sus derechos como trabajadores, el especialista social de INAPA por medio de consultas periódicas, informará a los trabajadores sobre las medidas del proyecto para evitar cualquier tipo de trabajo forzado, con el objetivo de fomentar la confianza entre los trabajadores y que puedan

		<p>competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la</p>			<p>reportar casos de trabajo forzado en todo tiempo.</p> <p>. El especialista social de INAPA hará revisiones periódicas durante las consultas, y monitoreo del mecanismo de atención a quejas y sugerencias, donde los trabajadores podrán reportar casos de trabajo forzado.</p>
--	--	--	--	--	--

		<p>fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio.</p>			
<p>Prevenir cualquier forma de trabajo infantil.</p>	<p><u>Constitución de la República Dominicana (2015), Ley 16-92 Código de Trabajo. Ley 136-06 Código para la Protección de niños, niñas y adolescentes. Organización Internacional del Trabajo (OIT).</u></p> <p>Poder Ejecutivo, Ministerio de</p>	<p>Constitución de la República Dominicana, en su artículo 56, numeral 1 declara la importancia de erradicar el trabajo infantil y todo tipo de maltrato o violencia contra las personas menores de edad.</p> <p>Código del Trabajo, Título II. Del trabajo en Menores (artículos 245-254) artículo 245, establece que se prohíbe el trabajo de menores de catorce años. El artículo 246 del mismo código, establece que “los</p>	<p>El EAS 2 indica que “Un niño que no tenga la edad mínima establecida, no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto. La edad mínima para el empleo o la contratación en relación con el proyecto es 18 años.</p> <p>El párrafo 18 indica que</p> <p>Un niño que supere la edad mínima y tenga menos de 18 años podrá ser empleado o contratado en conexión con el</p>	<p>No hay brechas que destacar. Tanto la legislación dominicana como el EAS 2 del BM establecen la edad mínima de contratación de un menor de edad. En cuanto a esto, no existe discrepancia. La legislación dominicana establece que los menores de 18 años pueden realizar, ciertos trabajos, siempre que cuenten con la autorización de sus</p>	<p>La edad mínima de los trabajadores que se emplearán el Proyecto será de 18 años y se emplearán medidas para prevenir el empleo o la contratación de niños menores de 18 años. Como la presentación de un documento de identidad, que avale la edad; en caso de creer que exista alguna irregularidad con el documento de identidad, se solicitará algún otro documento disponible para verificar la edad, como: acta</p>

	<p>Trabajo y Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI).</p>	<p>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. Y en Resolución 4700-00, establece la acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.</p> <p><u>Código para la Protección de niños, niñas y adolescentes</u>, en su Capítulo IV, trata sobre el derecho a la protección laboral de niños, niñas y adolescentes; Artículos 34-</p>	<p>proyecto solo en las siguientes condiciones específicas:</p> <p>a) El trabajo no se enmarca en lo estipulado en el siguiente párrafo 19;</p> <p>b) Se realiza una evaluación de riesgos adecuada antes de comenzar los trabajos;</p> <p>c) El Prestatario lleva a cabo un seguimiento regular de la salud, las condiciones de trabajo, la cantidad de hora de trabajo, y los demás requisitos de este EAS.</p> <p>El párrafo 19 del EAS2 indica que “Los niños que superan la edad mínima y sean menores de 18 años no podrán ser empleados ni contratados en conexión con el proyecto de una manera que pueda resultar peligrosa o que pueda interferir con la educación del niño, o que pueda ser nociva para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.</p>	<p>padres o tutores y que cumplan con horarios y obligaciones, que no afecten sus labores estudiantiles, ni que pongan en riesgo su bienestar.</p> <p>En este proyecto no se contempla la contratación de Menores de edad (<18 años).</p>	<p>de nacimiento certificada, Cédula de Identidad y Electoral, expediente escolar y/o cualquier otro documento que avale su edad).</p> <p>Si se verifica, la existencia de algún trabajador menor de edad (<18 años), se tomarán las medidas necesarias para terminar su contratación de la mejor forma posible, teniendo en cuenta sus intereses.</p> <p>-Lo primero que se debe considerar es, cuáles han sido las causas que lo hay llevado a emplearse. Si se verifica que la causa principal es para la manutención de su familia (por ejemplo), se evaluará la posibilidad de sustituir al menor de edad, por otro miembro de la familia que sea mayor de edad y que pueda realizar alguna función dentro del proyecto.</p>
--	---	---	---	--	--

		<p>36, derecho a la protección contra la explotación económica Y las políticas, planes, medidas y programas que el Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar para erradicar el trabajo de los niños y niñas, especialmente los definidos como peores formas de trabajo infantil. La protección de los niños, niñas y adolescentes es responsabilidad del Estado, ejercida a través del Ministerio de Trabajo en Coordinación con el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (CONANI). El Ministerio de Trabajo debe encargarse de crear los mecanismos alternos de apoyo a la familia de las personas adolescentes trabajadoras, evitar la inserción temprana al trabajo de las personas adolescentes y sobre todo estimular el aprendizaje de oficios que garanticen la capacitación de las</p>			<p>Para evitar la contratación de menores de edad en el proyecto, se llevará un registro detallado de los trabajadores, en donde se haga constar la edad de cada uno de ellos. Los supervisores de la Unidad de Gestión del Proyecto realizarán supervisiones regulares (Cada 1-2 meses), para verificar o descartar la contratación de menores de edad. En caso de que se verifique que esta acción es recurrente entre los contratistas, se pondrá en conocimiento del Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia, para que se adopten las medidas adecuadas.</p>
--	--	--	--	--	--

		<p>personas adolescentes para incorporarse en el mercado de trabajo. En caso de la contratación de adolescentes entre 16-18 años, los contratistas deberán reglamentar todo lo relativo a su contratación, en especial el tipo de labores permitidas y las condiciones necesarias de trabajo. Artículo 40, prohíbe el trabajo de las personas menores de 14 años, si se comprueba la violación de esta prohibición, se pondrá en conocimiento del Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Niñez y la adolescencia, para que se adopten las medidas adecuadas. Artículo 44, las violaciones por acción u omisión, de las disposiciones contenidas en este capítulo, en las que incurra el empleador, constituirán falta grave y serán sancionadas conforme a los artículos 720</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>y siguientes del Código de Trabajo.</p> <p><u>Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1973,</u> sobre el establecimiento de la edad mínima de admisión al empleo ratificado por República Dominicana en 1999.</p> <p><u>Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1999,</u> de la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, ratificado por República Dominicana en 1999.</p>			
<p>Libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores.</p>	<p><u>Ley 16-92- Código del Trabajo. Ley 41-08 de Función Pública.</u></p> <p>Ministerio de Trabajo, Ministerio</p>	<p>La constitución de la Republica Dominicana en su artículo 62 establece que: “Son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, entre otros: la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el</p>	<p>El párrafo 16 del EAS2 indica que “En los países en los que las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores a formar organizaciones, unirse a las organizaciones de su elección y a negociar en forma colectiva sin interferencias, el proyecto</p>	<p>No hay brecha entre el EAS2 y la legislación dominicana. Al igual que en el EAS2, la legislación dominicana reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse.</p>	<p>No hay brechas que destacar. Durante las capacitaciones, y consultas a trabajadores, el especialista social de INAPA les informará a los trabajadores del proyecto sobre su derecho de asociación colectiva, el cual</p>

	<p>de Administración Pública.</p>	<p>respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal”.</p> <p>El mismo artículo 62 de la Constitución dominicana indica que:</p> <p>“la organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los principios consagrados en esta Constitución y las leyes.</p> <p><u>El Código de Trabajo,</u> establece a partir del artículo 317, el derecho a la asociación colectiva de trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.</p> <p><u>Ley 41-08 de Función Pública,</u> establece en sus artículos 67-69 el derecho de los servidores públicos a</p>	<p>se ejecutará de conformidad con dichas leyes nacionales. En tales circunstancias, se respetará la función de las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y de los representantes legítimos de los trabajadores, y estos recibirán en forma oportuna la información necesaria para llevar a cabo una negociación significativa. En los casos en que las leyes nacionales restrinjan las organizaciones de trabajadores, no se prohibirá a los trabajadores del proyecto desarrollar mecanismos alternativos para expresar sus reclamos y proteger sus derechos respecto de las condiciones laborales y los términos de empleo. El Prestatario no buscare influir en estos mecanismos alternativos ni controlarlos. Tampoco discriminará a los trabajadores del proyecto que participen o busquen participar en tales asociaciones de trabajadores y negociaciones colectivas o en los mecanismos</p>		<p>podrán ejercer libremente, sin represalias.</p>
--	-----------------------------------	--	---	--	--

		<p>organizarse y regula las modalidades para su constitución y organización; su registro en el Ministerio de Administración Pública (MAP) y sus funciones.</p> <p>El derecho de libertad de asociación y libertad sindical, ha sido proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) <i>es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y el estado de derecho.</i></p>	<p>alternativos, ni tomará represalias en su contra.</p>		
<p>Brindar a los trabajadores, medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.</p>	<p>Código de Trabajo (Ley 16-92).</p> <p>Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Código de Trabajo (Ley 16-92), a partir del artículo 317 trata sobre el derecho que tienen los trabajadores para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y en artículo 424, establece el derecho de los trabajadores a hacer</p>	<p>El EAS 2, párrafo 21 indica que “se establecerá un mecanismo de atención a quejas y reclamos para todos los trabajadores directos y contratados (y, cuando sea pertinente, para sus organizaciones), a fin de que puedan plantear inquietudes sobre el lugar de trabajo. Los trabajadores serán informados acerca del mecanismo de</p>	<p>No hay brechas significativas. El EAS2 y la legislación dominicana reconocen el derecho de los trabajadores a expresar sus inquietudes, y denuncias, en relación a las labores que realizan.</p>	<p>No hay brechas significativas. El PGMO cuenta con un Mecanismo de Atención a Quejas y Sugerencias para los trabajadores, para que puedan ejercer su derecho de interponer quejas, denuncias, o inquietudes y</p>

		<p>denuncias y el proceso de investigación de las mismas.</p> <p>Reglamento 522-06 de seguridad e higiene en el trabajo, establece que el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo debe participar en la planificación de todas las propuestas relacionadas con condiciones laborales que influyan en la seguridad y salud de los trabajadores.</p>	<p>atención de quejas y reclamos en el momento de la contratación y se tomarán medidas para protegerlos contra represalias por su uso. Asimismo, se adoptarán medidas para que todos los trabajadores del proyecto puedan acceder fácilmente a dicho mecanismo.”</p>		<p>que estas sean investigadas y resueltas.</p>
Trabajadores Migrantes	<p>Ley de Migración. Ley núm. 285-04.</p> <p>Código de Trabajo. Libro Tercero: De la Regulación Oficial de las Condiciones Ordinarias del Contrato de Trabajo. Artículo 135.</p> <p>Dirección General de Migración y El</p>	<p>Regula los contratos de tiempos determinados, así como una serie de limitaciones de inserción de los trabajadores migrantes en la actividad productiva.</p> <p>El Código de trabajo y la Constitución Dominicana exige a los patronos emplear por lo menos un 80 por ciento de trabajadores dominicanos.</p>	<p>El EAS2 párrafo 15 indica que “el Prestatario brindará medidas adecuadas de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto, incluidos los grupos específicos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidades, trabajadores migrantes y niños (en edad de trabajar de conformidad con este EAS)”.</p>	<p>No hay brechas significativas. Tanto la legislación dominicana como el EAS2 reconocen el derecho de las personas migrantes a ser empleadas.</p>	<p>No hay brechas significativas. Para el proyecto, se harán traducciones al haitiano criollo de las oportunidades laborales del proyecto (indicando los requisitos necesarios para ser contratados de manera equitativa) para garantizar que las personas migrantes tengan acceso a la información del proyecto y puedan acceder a los beneficios laborales ofrecidos por el mismo.</p>

	Cuerpo Especializado en Seguridad Fronteriza (CESFRONT) Salvaguarda fronterizo.				
Seguridad y Salud en el Trabajo	Código de Trabajo. Ley núm. 16-92 (29 mayo 1992) y Constitución Política. <u>Ley General de Salud 42-01, Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo.</u> Ministerio de Trabajo.	Código de trabajo: Art. 43 y 44 hablan de la seguridad y salud en el trabajo. Ley General de Salud 42-01. Capítulo V, trata los aspectos enfocados a la promoción de salud integral de los trabajadores, así como detectar factores de riesgo en centros de trabajo. Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social; el Ministerio de Trabajo se encargará de definir la política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	El EAS2, en el párrafo 2, establece como objetivos: 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.	No existen brechas significativas. La legislación dominicana establece los mecanismos necesarios para garantizar la protección y seguridad contra riesgos hacia los trabajadores relacionados con sus labores.	No existen brechas significativas.

		<p>Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los criterios necesarios para garantizar un ambiente que preserve la seguridad y la salud de los trabajadores, regulando las condiciones en que deben desarrollarse las actividades productivas en el ámbito nacional, con la finalidad de prevenir accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo.</p>			
Seguridad social y Salud Ocupacional	Sistema Dominicano de Seguridad Social. Ley núm. 87-01	<p>Ley núm. 87-01</p> <p>Art. 9. Seguro de Riesgos Laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>	<p>El párrafo 24 establece que en el proyecto se aplicarán medidas relativas a la SSO.</p> <p>Las medidas de SSO tienen que ser realizadas en seguimiento</p>	Al momento no se han identificado brechas significativas (ver sección 4.2 de este documento para mayor detalle).	No existen brechas significativas.

	<p>Código de trabajo. Convenio 167.</p> <p><u>Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo.</u></p> <p>Consejo Nacional de Seguridad Social.</p> <p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>Art. 186 Política y Normas de Prevención.</p> <p>Código de Trabajo. Convenio 167 Sobre seguridad y salud en la construcción; Convenio 170 sobre la utilización de productos químicos.</p> <p>Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los criterios necesarios para garantizar un ambiente que preserve la seguridad y la salud de los trabajadores, regulando las condiciones en que deben desarrollarse las actividades productivas en el ámbito nacional, con la finalidad de prevenir accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la</p>	<p>las guías de EHS del grupo BM y GIIP.</p>		
--	---	---	--	--	--

		actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo.			
Salud Ocupacional – Accidentes de trabajos y enfermedades.	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).	No existen brechas significativas.
Salud Ocupacional- Manejo de sustancias peligrosas, capacitaciones sobre SSO.	<u>Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo.</u> Resolución no. 04/2007 del 30 de enero de 2007	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 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	No existen brechas significativas. Sin embargo, la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, aunque es una medida que se establece en la resolución, no incluye los requerimientos y procesos que se deben	Se implementarán procedimientos de Seguridad y Salud Ocupacional, con lo cual se busca evitar o minimizar los posibles riesgos que puedan enfrentar los trabajadores en sus funciones.

	<p>Ministerio de Trabajo.</p> <p>Ministerio de Salud.</p>		<p>protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; c) la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación; d) la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes; e) la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, y f) la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.</p>	<p>tomar en cuenta para hacer frente a emergencias.</p>	
<p>Salud y Seguridad de las comunidades</p>	<p>Constitución de la República Dominicana, Art. 61 del Derecho a la salud.</p> <p>Decreto 522-06-Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>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</p>	<p>EAS4</p> <p>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.</p>	<p>La Constitución de la República 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</p>	

	<p>Ley 63-17 Sobre Tránsito y Seguridad Vial.</p> <p>Ley General Sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales (Ley 64-00)</p> <p>Ley 147 -02 sobre Gestión de Riesgos.</p> <p>Poder Ejecutivo, Ministerio de Salud Instituto Nacional de Tránsito y Transporte Terrestre (INTRANT), Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales</p>	<p>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.</p> <p>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 implementar planes de emergencia.</p> <p>Ley 63-17 sobre tránsito, transporte y seguridad vial, establece que el Estado orientará sus acciones para garantizar la seguridad vial de todas las personas que se desplacen en los medios de transporte terrestre disponibles.</p> <p>La Ley 64-00 establece los lineamientos para la</p>	<p>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.</p> <p>Evitar o minimizar la exposición de la comunidad a los riesgos que se deriven del proyecto en relación con el tráfico y la seguridad vial, enfermedades y 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>comunidades afectadas por proyectos públicos.</p> <p>Aunque existe un Plan Nacional de Adaptación para el Cambio Climático en la República Dominicana (2015-2030), actualmente no existe en la República Dominicana una ley que promueva la calidad, la seguridad y la atención a consideraciones relacionadas con el cambio climático en el diseño y la construcción de obras de infraestructura. El Sistema de Autorizaciones Ambientales del Ministerio Ambiente, en los términos de referencia para la realización de evaluaciones ambientales que emite, exige que a</p>	
--	--	---	---	--	--

		<p>reducción de la contaminación, a través de normas tales como:</p> <p>Reglamento gestión integral de aceites usados.</p> <p>Reglamento de gestión de sustancias y desechos químicos peligrosos en RD.</p> <p>Norma de gestión integral de desechos infecciosos.</p> <p>Ley 147 -02 sobre gestión de riesgos, establece lineamientos para establecer medidas de protección y contingencia en obras de infraestructura del sector público y privado que garanticen su seguridad y funcionamiento inmediato en caso de emergencia.</p> <p>Los términos de referencia para la realización de evaluaciones ambientales emitidos por el Ministerio Ambiente, en función de la naturaleza y categoría de los proyectos, pueden solicitar la realización de programas para el manejo</p>		<p>todos los proyectos se les incluyan consideraciones para adaptación al cambio climático.</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>	
--	--	--	--	---	--

		de emergencias y contingencias.		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 República 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 República 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 (SISALRIL)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%20Terceros/87-01.pdf>

⁹ La SISALRIL 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

El principal instrumento jurídico del país por la que se regula la protección en el trabajo es el Decreto no. 522-06, del 17 de octubre de 2006, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. 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 que actualizan el Reglamento. Entre otros aspectos, 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.

El Código de Trabajo de la República Dominicana, también observa los temas de SSO en el trabajo. El Convenio 167, relativo a seguridad y salud en la construcción, aprobado y promulgado en 1997, establece que se deben adoptar: a) las precauciones adecuadas para garantizar que todos los

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

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

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

4.3 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:

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 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 UGP 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 executor (incluidos los organismos que propusieron el Proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajos directos);
- b) Labores que son realizadas por personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);
- c) Labores que son realizadas por personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del prestatario u organismo executor (trabajadores del proveedor primario);
- 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 calificada será cubierta localmente (Moca y Gaspar Hernández), mientras que la calificada provendrá de Santo Domingo o Santiago (80% aprox.); el resto también 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 República 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 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 UGP	<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.

		<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
--	--	---	--

		Empresas contratadas por INAPA para prestar servicios a la UGP	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 UGP 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 UGP, tales como: mobiliario y equipo de oficina para la UGP, 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 instalados 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 UGP 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. POTENCIALES RIESGOS LABORALES

A continuación, se presenta un análisis de los potenciales riesgos laborales identificados de acuerdo con las actividades que se prevén realicen los trabajadores en el proyecto. Estos aspectos han sido también incluidos en el Programa de Seguridad y Salud del MGAS del Proyecto.

Actividades a realizar por los trabajadores	Potenciales riesgos asociados con esas actividades	Medidas de Mitigación
Manejo de materiales y equipos de construcción	Exposición a sustancias tóxicas (químicos - lubricantes, aditivos, combustibles-asbesto, etc.).	Se implementará de forma obligatoria el uso de guantes, anteojos, ropa protectora, botas de goma, mascarás respiratoria y ropa impermeable. Se dispondrán de lugares de limpieza para el lavado de manos, ojos, piel y para la limpieza de la ropa y botas después de terminar con las funciones.
	Exposición a material particulado.	Uso de mascara respiratoria y gafas de protección.
	Caídas	Señalización en zonas de excavación, carteles con medidas cautelares y charlas preventivas. Poner vallas y barreras físicas. Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.
	Accidentes de tránsito (atropellamiento)	Se capacitará a los conductores, de maquinaria pesada sobre las medidas de prevención para evitar accidentes. Se comprobarán sus licencias de manejo. se establecerán límites de velocidad y se usarán letreros en las zonas de influencia de la obra.

		<p>Se les dará mantenimiento a los vehículos de acuerdo a las necesidades y se realizará de forma sistemática:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diaria: se verificará el agua, aceite, combustible, luces, aire de los neumáticos y frenos. ▪ Semanal: esta revisión estará a cargo de un mecánico. ▪ Servicio periódico: según las especificaciones del fabricante. ▪ Se llevará un registro de los mantenimientos de los vehículos y las reparaciones del mismo. <p>Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.</p>
<p>Movimiento de tierra (perforación de pozos, excavación de zanjas y remoción de material excavado, estabilización de taludes).</p>	<p>Exposición a material particulado</p>	<p>Uso de mascara respiratoria y gafas de protección.</p>
	<p>Caídas dentro de las excavaciones</p>	<p>Señalización en zonas de excavación, carteles con medidas cautelares y charlas preventivas.</p> <p>Para evitar las caídas del personal en las mismas, se colocarán barrenas, vigilancias y topes fijos.</p> <p>Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.</p>

Accidentes	<p>Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.</p> <p>Se capacitará a los conductores, de maquinaria pesada sobre las medidas de prevención para evitar accidentes. Se comprobarán sus licencias de manejo. se establecerán límites de velocidad y se usarán letreros en las zonas de influencia de la obra.</p> <p>Se les dará mantenimiento a los vehículos de acuerdo a las necesidades y se realizará de forma sistemática:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diaria: se verificará el agua, aceite, combustible, luces, aire de los neumáticos y frenos. ▪ Semanal: esta revisión estará a cargo de un mecánico. ▪ Servicio periódico: según las especificaciones del fabricante.
Deslizamiento de tierras	<p>Apuntalamiento (marcos de acero o madera con entablado entre ellos) para prevenir el derrumbe de los costados de una excavación.</p> <p>Colocación de barreras y creación de procedimientos para el rescate del personal.</p> <p>Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.</p>
Atropellamiento	<p>Se colocarán señalizaciones en las zonas de circulación vehicular. Se crearan rutas y protocolos para la circulación, carga y desmonte de materiales.</p>
Deslizamiento de vehículos dentro de las excavaciones.	<p>Colocarse bloques de tope adecuados y bien anclados en la superficie para impedir que los vehículos volquetes se deslicen dentro de las excavaciones, riesgo que corren en especial cuando dan marcha atrás para descargar.</p>

		Para evitar los vuelcos de los vehículos en zanjas se colocarán barrenas, vigilancias y topes fijos y se establecerán topes de velocidad.
Construcción de obras de captación (pozos)	Caídas de personas dentro de la excavación	Señalización en zonas de excavación, carteles con medidas cautelares y charlas preventivas. Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.
	Exposición a material particulado	Uso de mascara respiratoria y gafas de protección.
	Deslizamiento de tierras	Apuntalamiento (marcos de acero o madera con entablado entre ellos) para prevenir el derrumbe de los costados de una excavación. Colocación de barreras y creación de procedimientos para el rescate del personal.
	Exposición a gases (Dióxido de carbono).	Se implementará de forma obligatoria el uso de guantes, anteojos, ropa protectora, botas de goma, mascara respiratoria y ropa impermeable. Se dispondrán de lugares de limpieza para el lavado de manos, ojos, piel y para la limpieza de la ropa y botas después de terminar con las funciones.
	Vibraciones	Las vibraciones pueden causar lesiones en los músculos y articulaciones y afectar la articulación de la sangre principalmente en os dedos de las manos, para eso se usarán guantes para amortiguar las vibraciones.
	Manipuleo de material	Se realizarán evaluaciones sistemáticas de los trabajadores para determinar si pueden realizar trabajos de manipuleo de materiales, para evitar lesiones en las manos, piernas y pies.
Disposición de material excavado	Atropellamiento	Se colocarán señalizaciones en las zonas de circulación vehicular. Se crearan rutas y protocolos para la circulación, carga y desmonte de materiales.

	Manipuleo de material	Se realizarán evaluaciones sistemáticas de los trabajadores para determinar si pueden realizar trabajos de manipuleo de materiales, para evitar lesiones en las manos, piernas y pies.
	Exposición a material particulado	Uso de mascara respiratoria y gafas de protección.
	Accidentes por sobrecarga	La carga y la descarga deben ser parte integral del entrenamiento de un conductor. Se crearan protocolos donde se fijaran los límites de carga en los vehículos, donde se establezcan la capacidad del vehículo, la distribución de la carga y como sujetarla para evitar accidentes.
Almacenamiento de material de relleno	Manipuleo de material	Se realizarán evaluaciones sistemáticas de los trabajadores para determinar si pueden realizar trabajos de manipuleo de materiales, para evitar lesiones en las manos, piernas y pies.
	Exposición a material particulado.	Uso de mascara respiratoria y gafas de protección.
	Caída por derrumbamiento	Señalización en zonas de excavación, carteles con medidas cautelares y charlas preventivas. Apuntalamiento (marcos de acero o madera con entablado entre ellos) para prevenir el derrumbe de los costados de una excavación. Colocación de barreras y creación de procedimientos para el rescate del personal. Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.

	Manipuleo de materiales	Se realizarán evaluaciones sistemáticas de los trabajadores para determinar si pueden realizar trabajos de manipuleo de materiales, para evitar lesiones en las manos, piernas y pies.
Corte de carpeta asfáltica	Caída de objetos por manipulación	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, Visera o escudos. Capacitación sobre el uso de maquinaria e instrumentos corto punzantes. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.
	Golpes por objetos o herramientas	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, visera o escudo y ropa de seguridad. Capacitación sobre el uso de maquinaria e instrumentos corto punzantes. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.
	Proyección de fragmentos o partículas	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, visera o escudo y ropa de seguridad. Capacitación sobre el uso de maquinaria e instrumentos corto punzantes. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.
	Sobreesfuerzos	Se impartirán capacitaciones sobre técnicas apropiadas de carga. Se usarán maquinaria para los fines y se harán revisiones sobre las cargadas para verificar si pueden ser levantadas o manipuladas por los obreros sin necesidad de maquinaria. Al igual que evaluaciones para determinar la capacidad física de los obreros.
	Contactos térmicos y eléctricos	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, ropa de seguridad. Capacitación sobre el uso de maquinaria e instrumentos corto punzantes. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.

	Riesgos de daños por la exposición a agentes químicos y físicos como el polvo.	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, ropa de seguridad y máscaras de protección. Capacitación sobre el uso de maquinaria e instrumentos corto punzantes. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.
	Cortaduras	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, ropa de seguridad y máscaras de protección. Capacitación sobre el uso de maquinaria e instrumentos corto punzantes. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.
	Manipuleo de materiales	Se realizarán evaluaciones sistemáticas de los trabajadores para determinar si pueden realizar trabajos de manipuleo de materiales, para evitar lesiones en las manos, piernas y pies.
Construcción de infraestructuras (casetas, registros)	Riesgos químicos: Inhalación de pesticidas y algunos disolventes orgánicos, Cemento seco, dermatitis por contacto.	Usar equipo de protección personal (EPP), antes de manipular sustancias químicas, verifique que esté usando el EPP que corresponde (la hoja de datos de seguridad del producto deberá indicarle si necesita guantes, anteojos, ropa protectora, botas de goma o máscara respiradora), y que el equipo esté en condiciones. Etiquetar los recipientes con sustancias químicas. Incluir instrucciones sobre la manipulación de sustancias. No aspirar los vapores de los productos químicos. Ventile bien el ambiente, o trabaje al aire libre. Salir de inmediato del área de trabajo si se siente mareado o indispuesto. Usar ropa impermeable. Quítese cualquier prenda que se haya mojado con alguna sustancia química y póngala a secar en un lugar bien ventilado.

		Capacitación a los trabajadores sobre qué hacer cuando se salpique la piel con alguna sustancia, si les alcanza los ojos, si se siente indispuesto durante o después del manipuleo y si se produce algún derrame.
	Riesgos físicos: ruido, calor, radiaciones, vibraciones, presiones barométricas.	<p>Para reducir los niveles de ruido, se medirán los niveles de ruido para monitorear los valores que alcanzan (el ruido puede causar pérdida parcial del oído durante un tiempo (15 min – a días). Se proveerán orejeras o tapones, para ser usados todo el tiempo cuando estén en áreas ruidosas de la obra.</p> <p>Las vibraciones pueden causar lesiones en los músculos y articulaciones y afectar la articulación de la sangre principalmente en los dedos de las manos, para eso se usarán guantes para amortiguar las vibraciones.</p> <p>En los climas calurosos, los buenos servicios de bienestar son esenciales en las obras, como: En las tareas moderadas o pesadas el tiempo de descanso debe ser proporcional al tipo de trabajo realizado; zonas de descanso frescas y alejadas de los puestos de trabajo; un adecuado suministro de agua limpia y fresca para beber: beba a menudo y en pequeñas cantidades.</p>
	Manipuleo de materiales	Se realizarán evaluaciones sistemáticas de los trabajadores para determinar si pueden realizar trabajos de manipuleo de materiales, para evitar lesiones en las manos, piernas y pies.
	Exposición a material particulado	Uso de máscara respiratoria y gafas de protección.
	Caídas	Señalización, carteles con medidas cautelares y charlas preventivas. Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.

Colocación de líneas y acometidas	Inhalación de polvo	Uso de mascara respiratoria y gafas de protección.
	Exposición a materiales participados	Uso de mascara respiratoria y gafas de protección.
	Manipuleo de materiales	Se realizarán evaluaciones sistemáticas de los trabajadores para determinar si pueden realizar trabajos de manipuleo de materiales, para evitar lesiones en las manos, piernas y pies.
	Vibraciones	Las vibraciones pueden causar lesiones en los músculos y articulaciones y afectar la articulación de la sangre principalmente en os dedos de las manos, para eso se usarán guantes para amortiguar las vibraciones.
	Caídas	Señalización, carteles con medidas cautelares y charlas preventivas. Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.
Transporte de materiales	Accidentes de transito	<p>Capacitación de los choferes. Su capacitación debe incluir la subida y bajada por cuestas empinadas, para que sepan, por ejemplo, que dentro de lo posible hay que llevar el vehículo en línea recta y no transversalmente.</p> <p>Hay que nivelar, marcar y planificar los recorridos, flechar los recorridos. Es preciso establecer límites de velocidad e indicarlos claramente con carteles; serán más bajos donde las condiciones en la obra sean adversas y cerca de los sitios donde se está trabajando.</p>
	Derrame de materiales	Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.

	Congestionamiento vial	Creación de planes y rutas para la circulación de vehículos con materiales.
	Caidas	Señalización, carteles con medidas cautelares y charlas preventivas. Capacitación de los trabajadores y supervisores sobre primeros auxilios. Existencia de botiquín de primeros auxilios.
	Lesiones	Los conductores y sus ayudantes sufren con frecuencia lesiones en los pies en las operaciones de carga y descarga, por lo cual deben usar botas o zapatos protectores.
Instalación de equipos de bombeo	Electrocuciones	Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín. Verificación de las conexiones y maquinaria de uso eléctrico.
Instalación de medidores	Agresiones físicas	Se usarán brigadas de protección para los trabajos encargados de colocar los medidores.
	Oposición a la instalación del medidor	Se realizarán operativos de concientización y de información sobre proyecto, para que los beneficiarios emprendan sus responsabilidades ante la ejecución de la obra. Se usarán brigadas de protección para los trabajos encargados de colocar los medidores.
	Interrupción del servicio	Se realizaran jornadas de divulgación sobre la interrupción del servicio por la instalación de los medidores, por zona y el tiempo que tardara.
Reposición carpeta asfáltica	Humos de asfalto (exposición Irritación de ojos por contacto, dolores de cabeza, mareo, náuseas y vómitos)	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, ropa de seguridad y máscaras de protección. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.

	Humos de asfalto (respirarlos causa irritación en la nariz, la garganta y los pulmones causando tos, respiración con silbido o falta de aire)	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, ropa de seguridad y máscaras de protección. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.
	Irritación en la piel, quemaduras graves, dermatitis y lesiones similares al acné.	Uso de equipo protector: Botas, guantes, gafas de seguridad, ropa de seguridad y máscaras de protección. Capacitación a los trabajadores sobre primeros auxilios y uso del botiquín.
	Ruido y vibraciones	Las vibraciones pueden causar lesiones en los músculos y articulaciones y afectar la articulación de la sangre principalmente en os dedos de las manos, para eso se usarán guantes para amortiguar las vibraciones. Para reducir los niveles de ruido, se medirán los niveles de ruido para monitorear los valores que alcanzan
Contratación temporal de mano de obra para las actividades del proyecto	Mayor número de accidentes laborales.	Se realizaran capacitaciones periódicos a las trabajadores de la obra de contratación temporal, sobre los procedimientos de SSO, Equipos de protección personales, sobre el código de conducta, del mecanismo de atención de quejas y sugerencias de los trabajadores y demás mecanismos y programas.
	Contratación de personal foráneo.	Se realizarán reuniones periódicas con los trabajadores que permitan identificar posibles conflictos causados por las diferencias entre costumbres e idiomas. Se realizarán las contrataciones que sean necesarios, siempre respetando las normas de contratación vigentes en el país.

	Problemas Psicosociales (mano de obra extranjera).	<p>Se pondrá a la disposición de los trabajadores un mecanismo de atención quejas y sugerencia, exclusivo para los trabajadores, para que puedan expresar sus inquietudes y plasmar sus necesidades sin temor a sufrir represalias por parte de sus contratantes.</p> <p>Se realizarán reuniones periódicas con los trabajadores que permitan identificar posibles conflictos causados por las diferencias entre costumbres e idiomas.</p>
Operación del sistema /suministro de agua	Conexiones ilegales	Se usarán brigadas de protección para los trabajos encargados de colocar los medidores y de realizar los cortes por conexiones ilegales.
	Oposición al pago del agua	Se realizarán operativos de concientización y de información sobre proyecto, para que los beneficiarios emprendan sus responsabilidades ante la ejecución de la obra.
	Agresiones al personal	Se usarán brigadas de protección para los trabajos encargados de colocar los medidores y de realizar los cortes por conexiones ilegales.
Actividades de índole social (consultas públicas, análisis de interesados, etc.)	Oposición al proyecto.	Se realizarán operativos de concientización y de información sobre proyecto, para que los beneficiarios emprendan sus responsabilidades ante la ejecución de la obra.
	Sabotaje a las actividades	
	Oposición a brindar información	

a) 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.

b) 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.
- 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 UGP 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.

- 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 UGP se realizará sobre la capacidad de las personas para realizar el servicio, sin consideración de características

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

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 República Dominicana¹⁴ y demás legislación aplicable.
- c) Mediante los términos de referencia y/o los contratos de trabajo, se brindará información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de contratación de los trabajadores o Consultores.
- d) Las condiciones de contratación incluirán una retribución mensual a los trabajadores, además de períodos de descanso, vacaciones y licencias apegadas a lo establecido en el Convenio 106, y Capítulo II del Código de Trabajo del país, en el caso que así corresponda.
- e) El cese de los trabajadores seguirá el procedimiento establecido en el Libro I, del Código de Trabajo.
- f) La aplicación de medidas de protección y asistencia a mujeres embarazadas conforme lo establece el Libro IV, Título I, del Código de Trabajo, y a personas discapacitadas mediante la adaptación física de su lugar de trabajo. En caso de otros individuos con casos específicos de vulnerabilidad, se procederá conforme a ley, y de no existir un marco legal se aplicarán las medidas que aseguren un trato justo y trabajo confortable del empleado. Se respetará el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones sindicales, conforme se establece en el Libro V, del Código de Trabajo.
- g) Se establecerá un mecanismo de atención de quejas, para todos los trabajadores del Proyecto, para que puedan plantear inquietudes sobre su lugar y condiciones de trabajo.
- h) Se dará cumplimiento a las medidas de SSO establecidas en el Código de Trabajo (Convenio 167, y 170), en la Ley No. 87-01, en el Decreto 522-06, y la Resolución No. 04/2007 las cuales cumplen con los requerimientos de las EAS 2 con relación a las actividades a ser desarrolladas por la UEP.
- i) Tal y como ocurre actualmente, los trabajadores del Proyecto desempeñarán sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo acceso a comedor, lugares de higiene en condiciones apropiadas y áreas disponibles para descansar.

c) **Trabajadores contratados**

INAPA se asegurará de que los terceros que se empleen o contraten para la ejecución de las actividades y subproyectos del Proyecto, tales como contratistas, subcontratistas e implementadores, correspondan a firmas y empresas legítimamente constituidas y con un historial

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

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:

- 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 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 dominicanos¹⁵. 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.

¹⁵ Código de Trabajo. Libro Tercero: De la Regulación Oficial de las Condiciones Ordinarias del Contrato de Trabajo. Artículo 135.

- (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.
- 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.

d) Potenciales riesgos a las comunidades

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. MONITOREO Y SUPERVISIÓN

Como parte de las actividades de monitoreo y supervisión, durante la implementación del proyecto, específicamente, cuando las obras den comienzo, el especialista social de la Unidad Ejecutora del Proyecto, realizará visitas de campo cada 30 días Y en caso de que sea necesario, cada vez que sea requerido.

Estas visitas de campo serán muy importantes para el monitoreo de temas de Salud y Seguridad Ocupacional y Salud y Seguridad de la Comunidad. Por ejemplo, será muy importante supervisar que los contratistas estén cumpliendo con el código de conducta, respeten a las comunidades, que no haya situaciones en las que haya materiales peligrosos, o estructuras peligrosas para las comunidades, etc.

7. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES

El Código de Conducta de los trabajadores del Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Agua Potable y Aguas Residuales en los Municipios de Moca Y Gaspar Hernández, Provincia Espaillat, contiene las normas de conducta y la forma de interrelacionarse; igualmente, la seguridad, la salud, los deberes y prohibiciones de cada quien, uso de los recursos del Proyecto, manejo de la información y medio ambiente. Además, de fundamentar los principios y valores inherentes a la colectividad. Este Código está basado en las disposiciones establecidas en la Constitución de la Republica Dominicana, los tratados internacionales y las Leyes, el gobierno dominicano ha desarrollado una ardua lucha a favor de la ética, la integridad y la institucionalidad, la transparencia y la efectividad de los organismos públicos.

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

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 2001¹⁶; 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.

Base Jurídica

Este código de conducta tiene como base jurídica, la Constitución de la Republica Dominicana, articulo 138 y 100 de la Ley Núm. 200-04 sobre libre acceso a la Información Pública, del 28 de Julio del 2004.

Ley 340-06, de compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, del 18 de agosto de 2006.

Ley 107-13, sobre derechos y deberes de las personas en sus relaciones con la Administración Pública y de Procedimiento Administrativo, del 6 de agosto del 2012.

Ley Núm. 247-12, Orgánica de Organización de la Administración Pública, del 9 de agosto del 2012.

Cumplimiento del marco normativo vigente

Todos los empleados del Proyecto deben cumplir el marco normativo vigente, y las disposiciones de este Código.

Objetivos

1. El presente código tiene por objetivo normar la conducta de los trabajadores del Proyecto, con respecto a los principios éticos que han de regir su accionar en el ejercicio de sus funciones.
2. Afianzar los principios, valores, fundamentos morales y éticos que establezcan pautas de conducta y compromisos.
3. Contribuir a la convivencia pacífica, a través del fortalecimiento de los valores personales y colectivos

¹⁶ DGII. Código de Ética del Servidor Público.

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

4. Crear un ambiente de cooperación, donde prevalezca el crecimiento personal, la justicia y la transparencia.
5. Servir de instrumento de disuasión a las conductas indebidas y los intentos de afectar los intereses colectivos, y al mismo tiempo facilitar la solución a los conflictos de intereses presentados.
6. Participar de manera activa en la solución de las problemáticas comunes.
7. Promover las conductas éticas en las comunidades en las que se desarrollara El Proyecto y comunidades aledañas que puedan verse afectadas de alguna forma.

Compromiso

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

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

Declaración de aceptación y compromiso del servidor publico

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

- Deberá tomar una declaración de aceptación u compromiso de las disposiciones establecidas en el este Código, ver Anexo I.
- De ser considerado necesario, periódicamente, los trabajadores deberán firmar una declaración en la que ratifican que conocen, entienden y cumplen con las disposiciones contenidas en este Código; con dicha firma se enfatiza el carácter personal de las responsabilidades que exige el código y alienta su cumplimiento.

Conducta

La conducta de los trabajadores del Proyecto, debe regirse por un conjunto de valores básicos y comunes que deben ser aplicados a todo el personal.

- **Integridad**, elemento esencial, como la honestidad, probidad, sinceridad, responsabilidad y ausencia de influencias corruptivas.
- **Lealtad**, es una manifestación permanente de fidelidad y solidaridad para con el Proyecto, superiores jerárquicos, compañeros y subordinados.

- **Equidad**, todos los trabajadores del proyecto deberán aplicar de forma permanente esta normativa con el fin de garantizar un ambiente laboral libre de decisiones arbitrarias y de favoritismos.
- **Tolerancia**, el trabajador debe mostrar, frente a las críticas del público o de los medios de comunicación, un grado de tolerancia superior al que razonablemente, pudiera esperarse de otro ciudadano.
- **Transparencia**, Exige claridad absoluta en la actuación de los actos del servicio.
- **Responsabilidad**, disposición y constante diligencia en el cumplimiento de las competencias, funciones y tareas encomendadas.
- **Probidad** los trabajadores deberán realizar sus funciones con independencia de sus intereses y de presiones externas, desechando toda finalidad de provecho o ventajas indebidas, para sí o para otros.
- **Calidad de servicio**, todo trabajador debe proporcionar un servicio eficiente en el trabajo que desempeña.
- **Protección de los recursos hídricos**, los trabajadores del Proyecto, en el ejercicio de sus funciones, están obligados a proteger los recursos hídricos.
- **Respeto al medio ambiente**, los trabajadores del Proyecto, en el ejercicio de sus funciones, están obligados a respetar al medio ambiente y a proteger los recursos naturales.

Para la formulación del código de conducta de los trabajadores del proyecto. El código de conducta deberá consensuar con las comunidades los diferentes aspectos tales como:

Comportamiento y Conducta de los trabajadores del Proyecto.

Con este código se busca velar y promover un ambiente de trabajo en el que todos los trabajadores sean tratados y se traten con recíproco respeto, mediante un entorno laboral seguro, positivo y constructivo, orientado a las acciones que apoyen la diversidad en las personas y sus talentos, pensamientos y perspectivas.

- Se velará por la igualdad de oportunidades de empleo, las cuales estarán disponibles sin importar el género, el color, la edad, la discapacidad, la religión, la opinión política o filosófica, la condición social o personal u otros estatus protegidos por la Constitución y otras normas jurídicas.
- Esta política se aplica en todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo: el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la asignación del trabajo, el ascenso y el salario.

Los trabajadores deberán evitar retardar sus tareas relativas a sus funciones, además, se prohíbe ejercer cualquier tipo de influencia ante otro empleado, a fin de que este agilice, retarde o deje de ejecutar sus labores.

Protección en el lugar de trabajo.

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

Acoso sexual

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

<ul style="list-style-type: none"> • Conductas Sexuales 	
<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento verbal 	<ul style="list-style-type: none"> • chistes alusivos a actos sexuales • comentarios • conversaciones de tipo sexual • silbidos o piropos ofensivos
<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento no verbal sin contacto físico 	<ul style="list-style-type: none"> • gestos alusivos a actos sexuales • miradas lascivas • gestos obscenos • guiños de ojos • exhibición de partes íntimas • exhibición de material pornográfico
<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento verbal grave 	<ul style="list-style-type: none"> • llamadas, correo electrónico, cartas no deseadas • invitaciones constantes a salir a tomar copas o cenar, a pesar de la manifestación del rechazo, entre otros, con intenciones eróticas o comportamientos similares.
<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento verbal con contacto físico no deseado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coqueteos • Pellizcos • Palmadas en los glúteos • Sujetar por la cintura • Roces malintencionados • Acorralamiento • Hostigamiento físico que pueda forzar la consumación del acto sexual.

Otras formas de acoso

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

Sobre el comportamiento de los trabajadores hacia las comunidades.

1. Normas sociales:

- Respetar a todos los pobladores, autoridades y organizaciones, independientemente de su procedencia, edad, sexo, género, color, etnia, religión, idioma, etc.
- Respetar y tratar apropiadamente a todas las comunidades, sus autoridades o representantes, su identidad cultural, su cosmovisión, sus normas y reglamentos internos y todas sus expresiones culturales.
- No participar en actos de intimidación, acoso, hostigamiento, persecución, discriminación, abuso, explotación, maltrato físico o cualquier otra forma de infringir los derechos de los demás, sobre todo si afecta a grupos vulnerables (menores de edad, adultos mayores, personas con alguna discapacidad, madres gestantes).
- No participar de actos sexuales con personas menores de 18 años, ni en transacciones sexuales comerciales.
- No acosar verbal o físicamente a mujeres de las localidades beneficiarias del proyecto, o a las mujeres (colegas) que trabajen en el proyecto.
- No participar en actividades delictivas y/o ilegales según la normativa nacional.
- No realizar compromisos escritos o verbales a nombre de la consultora, la contratista (subcontratista), la supervisión, la municipalidad, Módulos, sin previa autorización.
- No afectar el derecho de propiedad y/o posesión de las y los pobladores y las comunidades.
- No tomar frutos o cultivos de las comunidades o viviendas aledañas a la vía, sin previo consentimiento de la propietaria o el propietario.
- No contraer ningún tipo de deudas personales en los establecimientos comerciales locales (tiendas, restaurantes, etc.), o con pobladores locales por más de una semana. De presentarse quejas al respecto, se descontará de la remuneración del trabajador y se amonestará de manera escrita.
- No sacar provecho de la hospitalidad que brinde la población, ni de la posición de ventaja que pueda tener como trabajador del proyecto.
- Evitar todo tipo de comportamiento que pueda afectar negativamente a la comunidad y que pueda generar conflicto.

- No ocasionar daños a zonas arqueológicas, de patrimonio cultural o de importancia espiritual para la población local.
- No otorgar beneficios o favores personales aprovechando su posición como trabajador del proyecto, ni tomar ninguna acción que interfiera con los mecanismos establecidos de acceso a beneficios del proyecto, tales como el empleo y otros. I
- Los supervisores no podrán abusar de poder. Queda prohibido que los supervisores condicionen a los trabajadores a mantener su trabajo a cambio de favores sexuales, actividades ilegales o cualquier otra actividad que vaya en contra de la dignidad humana del trabajador.
- Se requerirá a los contratistas instruir y dar capacitación periódica a sus empleados en el cumplimiento de las normas éticas y de conducta de su gremio, absteniéndose de solicitar o aceptar cualquier regalo o artículo de valor monetario, a menos que el Código de Ética y Conducta o alguna disposición, ley o reglamento prevean una excepción; debiendo observar todas las disposiciones éticas de su gremio o de la empresa, cuidándose de no divulgar ni utilizar la información confidencial conocida durante el ejercicio de sus puestos de trabajo en beneficio propio o de otros, cumpliendo de buena fe sus obligaciones como ciudadano.

3. Normas de seguridad y salud ocupacional:

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

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

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

4. Otras Normas aplicables

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

Sanciones

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

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

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

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

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

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

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

- **Infracciones con sanción de despido:**

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

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

8. MEDIDAS PARA PREVENIR TRABAJO INFANTIL Y TRABAJOS FORZADOS

En el proyecto no se emplearán o contratarán trabajadores menores de 18 años.

a) 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.

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

Si se descubre un trabajador laborando en condición de “trabajo infantil” se actuará rápidamente. Estos casos se remitirán a las autoridades gubernamentales como la Dirección de Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo; el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI), Tribunales Especializados, Fiscalías de Niños, Niñas y Adolescentes, o con el Abogado del Estado ante la Jurisdicción¹⁷, para ser abordados conforme a las leyes nacionales.

Si se comprueba la existencia de trabajadores menores de edad, se tomarán las medidas necesarias para terminar su contratación de la mejor forma posible; teniendo en cuenta sus intereses. No se aceptará bajo ninguna circunstancia que el menor continúe trabajando en el proyecto; es por esto que se contactará a los familiares, para establecer cuáles son las razones por las cuales este se encuentra trabajando, Si se verifica que la causa principal es para la manutención de su familia (por ejemplo), se evaluará la posibilidad de sustituir al menor de edad, por otro miembro de la familia que sea mayor de edad y que pueda realizar alguna función dentro del proyecto, como una forma

¹⁷ Ministerio Publico. <file:///C:/Users/WB541973/Downloads/Ministerio-Pu%CC%81blico-%E2%80%93-Procuraduri%CC%81a-General-de-la-Repu%CC%81blica.pdf>

de asegurarnos de no aumentar o contribuir a su situación de vulnerabilidad, desprotección social y pobreza.

En el caso de incumplimiento de estas regulaciones por parte del contratista, se consignará el antecedente a la empresa. El contratista o firma deberá indemnizar por los derechos que corresponderían normalmente por el tiempo trabajado al menor. En el caso de reincidencia o incumplimiento de lo instruido el contratista o firma deberá ser denunciado a las autoridades competentes, y se le dará el seguimiento en Ministerio de Trabajo para la aplicación de los correctivos y sanciones conforme a los artículos 720 y subsiguientes del Código de Trabajo; que correspondan, como: multas, reparaciones o indemnizaciones, y hasta acciones punitivas.

Para evitar la contratación de menores de edad en el proyecto, se llevará un registro detallado de los trabajadores, en donde se haga constar la edad de cada uno de ellos. Los supervisores de la Unidad Ejecutora (gestora) del Proyecto- especialista ambiental y social-, realizarán supervisiones regulares (Cada 1-2 meses), para verificar o descartar la contratación de menores de edad.

9. PROVISIONES DE SALARIO MÍNIMO Y LÍMITES DE HORARIOS LABORALES

El salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. Para fines de este proyecto y de acuerdo al Código de Trabajo, Ley 16-92, el monto del salario será el que se haya convenido en el contrato de trabajo. No puede ser bajo ningún caso, inferior al tipo de salario mínimo legalmente establecido.

A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario. El pago del salario debe efectuarse personalmente al trabajador en día de trabajo y a más tardar dentro de la hora subsiguiente a la terminación de la jornada del día en que corresponda hacer dicho pago. Salvo lo contrario, se hace en el lugar donde presta servicios el trabajador. El pago del salario será completo, salvo los descuentos autorizados por la ley

En casos de enfermedad o ausencia debidamente justificada, el pago podrá ser hecho a un representante del trabajador, debidamente autorizado. El salario no puede ser pagado por periodos mayores de un mes. A los trabajadores que devengan salarios por hora o por día deber ser pagados semanalmente, salvo acuerdo contrario de las partes.

En los trabajos por obra determinada, salvo lo contrario, el empleador deber pagar al trabajador semanalmente, el valor proporcional a la labor realizada, pero puede retener como garantía una cantidad no mayor a la tercera parte de ese valor.

Los créditos provenientes de los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores son inembargables salvo en la tercera parte por pensiones alimentarias. El embargo en exceso de la tercera parte es admisible por pensiones alimentarias dispuesta sen virtud de la ley sobre asistencia obligatoria de los hijos menores de edad.

Los salarios correspondientes a horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores de la siguiente forma:

- Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la hora normal.
- Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de sesenta y ocho horas por semana, con un aumento o menor de ciento por ciento sobre el valor de la hora normal.

Los salarios correspondientes a las horas de la jornada nocturna deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del 15% sobre el valor de la hora normal. Cuando por convención de las partes, el trabajador preste servicios en un día declarado no laborable, recibirá como retribución el salario a que tiene derecho aumentado en un ciento por ciento.

Cuando se trate de ajustes o contratos que deban ejecutarse en un periodo mayor a catorce días, los empleadores sean obligados a hacer al ajustero o al contratista, cada dos semanas sean obligados a hacer al ajustero o al contratista, cada dos semanas, pagos en proporción del trabajo realizado.

Las sumas de dinero que se adeuden al contratista de obras no podrán ser cedidas ni embargadas en perjuicio de los trabajadores, es decir, que estos embargos y cesiones se aplicaran a los balances que resulten a favor de los contratistas al recibirse las obras y después de cubiertos los salarios a los trabajadores. Para estos fines, los contratistas ni embargadas en perjuicio de los trabajadores, es decir, que estos embargos y cesiones se aplican a los balances que resulten a favor de los contratistas al recibirse las obras y después de cubiertos los salarios a los trabajadores deberán presentar previamente al beneficiario de la obra una certificación expedida por el Departamento de Trabajo, en el cual conste que no existe ninguna reclamación por concepto de salarios adeudados a los trabajadores que hubiesen participado en la realización de las obras.

Se castigará con las penas establecidas en el artículo 401 del Código Penal, según la cuantía, a todas las personas que contraten trabajadores y no les paguen la remuneración que les corresponda en la fecha estipulada o a la terminación de la obra o servicio convenidos.

En caso de fallecimiento del trabajador, la asistencia económica a la persona que el trabajador hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante Notario. A falta de esta declaración, el derecho permanecerá por partes iguales y con derecho a acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador de ambos, y a falta de ambos, a los ascendentes mayores de sesenta años o inválidos, y a falta de estos últimos, a los herederos legales del trabajador.

La duración del horario y de la jornada de trabajo es la determinada en el contrato. La misma no podrá exceder de ocho horas por día, ni de cuarenta y cuatro horas por semana. La jornada semanal de trabajo terminara a las doce horas del meridiano del sábado.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas peligrosas o insalubres no podrán exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales. Esto no implica reducción del salario correspondiente a la jornada normal. el Ministerio de trabajo, determinara cuales actividades son consideradas como peligrosas.

La jornada de trabajo puede ser excepcionalmente elevada, pero solamente en lo imprescindible para evitar una grave perturbación al funcionamiento normal de la empresa, en cuanto: a) accidentes ocurridos o inminentes b) trabajos imprescindibles que deban realizarse en las maquinarias y en las herramientas, cuya paralización pueda causar serios retrasos y perjuicios al trabajo; c) trabajos cuya interrupción pueda alterar la materia prima; d) en caso fortuito o de fuerza mayor.

Por acuerdo entre partes no se pueden establecer jornadas de trabajo corridas, de más de nueve o diez horas diarias, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder las cuarenta y cuatro horas semanales.

Las jornadas de trabajo deben incluir un periodo intermedio de descanso, el cual no puede ser menor a una hora, luego de cuatro horas de trabajo y no menor a hora y media, luego de cinco horas consecutivas. El periodo será fijado de acuerdo a la naturaleza del trabajo y a las costumbres de la localidad.

Las horas de trabajo rendidas en exceso de la "jornada normal" y en los días declarados legalmente no laborables, deben ser pagadas, sin excepción alguna extraordinariamente al trabajador, de acuerdo a lo establecido en el código de trabajo.

Los horarios de trabajo dependerán de los tipos de trabajadores, del contratante y de sus funciones; estos horarios se apegarán estrictamente a lo establecido por el código de trabajo.

- Los trabajadores directos, contratados por INAPA para la conformación de la UGP, cumplirán un horario de 8: 00 am a 5: 00 pm, de lunes a viernes y sábados de 8: 00 am a 12: 00 pm, siempre que se amerite.
- Trabajadores contratados, referente a las firmas consultoras contratadas por INAPA para los diseños y fiscalización de la construcción, cumplirán horario de 8: 00 am a 5: 00 pm y en caso de ser necesario cumplirán horarios extras con tal de que se cumplan los requerimientos y los plazos de entrega y finalización de actividades.
- Proveedores primarios, empresas comerciales contratadas por INAPA para el suministro de bienes para el funcionamiento de la UGP y de partes afectadas del Proyecto y proveedores contratados por contratistas y subcontratistas para el suministro de insumos destinados a la construcción de subproyectos, estos laboraran en horarios establecidos en sus contratos dependiendo de los bienes y servicios a brindar.

Debido a la magnitud del proyecto y a la diversidad de las actividades a realizar, se contempla la segmentación de las tandas laborales en tres horarios. Entendiéndose que hay algunas actividades del proyecto que deben realizarse en horas de la noche y de la madrugada; para minimizar los riesgos e impactos ambientales que estas actividades puedan generar.

Algunas de estas actividades que se contemplan en el proyecto sería: extracción y disposición de materias, excavación de zanjas, transporte de tuberías, entre otras.

En caso de ser necesario y debidamente justificado, los trabajadores estarían sujetos a cambios de horarios y/o extensión de los mismos; siempre ajustándose a lo establecido por el código de trabajo, en cuanto a las horas máximas de trabajo admitidas.

10. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO)

Los riesgos de SSO son considerados moderado a substancial 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 ingles).

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.

10.1 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 para de la UGP 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 UGP 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 supervisión consignará el avance del cumplimiento de dichas medidas. La UGP, 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 UGP 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.

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 UGP, con el apoyo de las empresas supervisoras podrá eventualmente realizar jornadas de capacitación en temas de interés para el BM, la UGP o como respuesta a una estrategia definida para el cumplimiento de objetivos propios del Proyecto.

11. MECANISMO DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS

El estándar EAS 2 del BM, establece que se debe implementar un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, por sus siglas MAQR, 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:

- Para dar a conocer la existencia del MAQR para trabajadores, se va a adjuntar la información al código Ético y de conducta entregado a cada trabajador al ser contratado. Colocar la información en los murales de los campamentos si existiere y/o afiche. Reuniones de inducción a los trabajadores. Enviar información por el medio de comunicación que el trabajador utilice, WhatsApp, correo electrónico mensaje de texto, (contar con mensajes en creole para los nacionales haitianos contratados).
- Se contempla que la puesta en funcionamiento e implementación del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para los trabajadores del Proyecto, se implemente tan pronto empiece la contratación de los trabajadores el proyecto y su ejecución al 100% simultáneamente inicie la ejecución del proyecto.

Para la divulgación del mecanismo y teniendo en cuenta que este es exclusivo de los trabajadores; este empezara su difusión con las contrataciones de los trabajadores, se colocaran afiches en las zonas de implementación del proyecto (áreas de trabajo, descanso, comedores, etc.)

Se difundirá por medios locales como televisión, radio, panfletos, afiches, murales, mensajes de texto, correos electrónicos, etc., la existencia de este mecanismo, los contactos y las formas de interponer las quejas, reclamos y sugerencias, para conocimiento de los habitantes de la zona y/o partes interesadas y para reafirmar el conocimiento de los trabajadores.

Cuando se divulgue la información sobre el MAQR, se informará:

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

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

Existen diferentes canales para que los trabajadores puedan interponer quejas y/o sugerencias (de manera anónima si así lo solicitan, y confidencial) relacionadas al proyecto:

Teléfono: 809-909-6843

Correo electrónico: AguapotableRD@gmail.com

WhatsApp: 809-909-68439

Buzones: En buzones colocados en lugares de fácil acceso, como: campamentos para trabajadores, comedores y áreas de descanso para los mismo, en Moca y Gaspar Hernández.

Presencial: Personalmente en la oficina de la Unidad Ejecutora del Proyecto y cuando el caso lo amerite por su nivel de complejidad en reuniones a través del personal identificado para recibir las quejas, reclamos y/o sugerencias, como la Especialista Social del Proyecto (en caso de que esté presente en las reuniones o consultas), el Especialista Social de CORAAMOCA, y el auxiliar administrativo de CORAAMOCA.

*****El teléfono, correo electrónico, WhatsApp, son provisionales. Estos serán actualizados una vez que la Unidad Gestora del Proyecto tenga establecida su oficina, y designado/o contratado a la especialista social de CORAAMOCA y a su auxiliar administrativo.**

11.2. Pasos del Mecanismo de atención a quejas y reclamos para los trabajadores del proyecto.

Pasos a seguir	Descripción	Tiempo	Responsable
<p>Recepción de quejas o sugerencias</p>	<p>Las quejas y sugerencias pueden ser puestas por medio de correo electrónico, en persona, llamada telefónica, WhatsApp, buzones etc.</p> <p>Las quejas y sugerencias pueden ser interpuestas de forma anónima.</p> <p>El especialista social de CORAAMOCA será el encargado de recibir las quejas por todos los medios descritos. El especialista social de CORAAMOCA se apoyará de un auxiliar administrativo que dará soporte al especialista social de CORAAMOCA. El auxiliar administrativo será el responsable de recoger las quejas y sugerencias de los buzones comunitarios al igual que de los otros medios de recepción cuando el especialista social no esté disponible.</p>	<p>Se prevé que la implementación y puesta en funcionamiento del MAQS comenzará con la contratación de los trabajadores requeridos para el proyecto. Se contempla la implementación del mecanismo a un 100% en enero 2023 con la puesta en marcha de las obras del proyecto.</p> <p>Se había contemplado la implementación del Mecanismo de atención de quejas para trabajadores en enero 2022, esto no ha sido posible porque los procesos de adquisición y conformación de la Unidad ejecutora están ralentizados, aún no se cuenta con trabajadores contratados.</p> <p>Para dar cumplimiento a los objetivos antes propuestos, Este Mecanismo está ya en funcionamiento con los trabajadores que han sido</p>	<p>El responsable de la implementación de este mecanismo es el especialista social del Proyecto, por parte de INAPA, quien se apoyará en la recepción de los reclamos, quejas y sugerencias, en el especialista de CORAAMOCA, por encontrarse de forma permanente en la zona. El especialista social de CORAAMOCA se apoyará en un auxiliar administrativo. El especialista social de CORAAMOCA rendirá informes sobre la implementación del mecanismo al especialista social de INAPA, el cual realizará visitas a campo cada 15 o 30 días para verificar el buen funcionamiento de este.</p> <p>Sera puesto en funcionamiento por las especialistas ambiental y</p>

		designados por parte de INAPA y CORAAMOCA para los trabajos previos a la implementación del Proyecto.	social del Proyecto (designadas por INAPA)
La queja se clasifica y se registra	La queja se clasifica y se registra en el cuaderno de registro de quejas para los trabajadores (anexo 3).	Las quejas serán registradas diariamente, por el auxiliar administrativo quien da soporte al especialista social de CORAAMOCA con los procesos del mecanismo.	La queja ser a registrada por el auxiliar administrativo de la mano con el especialista social de CORAAMOCA.
Se notifica al quejante que la queja fue recibida y que se le dará seguimiento para su resolución.	La persona encargada de recibir y registrar la queja (especialista social de CORAAMOCA, y auxiliar administrativo de CORAAMOCA) se comunica directamente con el quejante para informarle que su queja fue recibida, en un plazo no mayor a 2 días laborales, que se está en proceso de investigación y se le proporcionará un tiempo estimado para que su queja sea resuelta. Se le proporcionará un contacto para que el quejante se pueda comunicar y dar seguimiento a su queja en caso de ser necesario.	En un plazo no mayor a 2 días laborales.	El especialista social de CORAAMOCA y el Auxiliar administrativo, será el responsable de recibir y registrar las quejas y de notificar que su queja ha sido registrada y que será tramitada.

Investigación	Una vez que las quejas son clasificadas, se asigna a un funcionario o departamento para la resolución de la queja (en el caso de que se trate de trabajadores contratados tales como contratistas, subcontratistas y proveedores primarios, el contratista tendrá que notificar oficialmente al Proyecto, la designación de la persona u oficina de su organización, que tendrá la responsabilidad de la resolución de las quejas y reclamos interpuestos por los trabajadores). Una vez que las investigaciones son finalizadas, se generará un plan de acción para solucionar la queja.	El proceso de investigación inicia desde el momento que la queja es asignada al funcionario, contratista, o departamento correspondiente y puede durar hasta 5 días laborables.	Los especialistas sociales de INAPA y CORAAMOCA serán los responsables de dar seguimiento de la resolución de las quejas asignadas a los funcionarios, contratista, y/o departamentos correspondientes.
Resolución/retroalimentación	Una vez que una solución se ha proporcionado, la resolución será comunicada a la persona encargada de mantener contacto con el quejante (el especialista social de CORAAMOCA y/o el auxiliar administrativo) que a su vez le comunicará la solución a su queja.	La resolución del caso, una vez haya terminado la investigación, debe ser emitido en un plazo no mayor a 2 días laborables.	El especialista social de CORAAMOCA quien junto al especialista social de INAPA, se encargarán de especificar las directrices a seguir.

<p>Proceso de apelación</p>	<p>En caso de que él o la quejante no estén de acuerdo con la resolución proporcionada, se les indicará que existe un proceso de apelación. El quejante puede presentar una apelación a la resolución del caso, por no considerar que se haya resuelto o que no lo haya hecho de la mejor forma posible. Debe especificar la naturaleza de la apelación lo más detallada posible, para proporcionar cualquier evidencia objetiva que respalde cada elemento o aspecto de la apelación, si corresponde.</p>	<p>Durante el proceso apelación el caso volverá a ser revisado por las partes involucradas y se examinarán los nuevos datos que puedan ser suministrados por el quejante, se verificará si el responsable de dar solución a la queja lo hizo de la forma correcta y si esta fue tramitada en buenos términos.</p> <p>Este proceso no debe exceder un máximo de 10 días laborables, incluyendo el informar al quejante la solución de la apelación.</p> <p>Si luego de la apelación el quejante no se encuentra satisfecho con lo determinado y/o ejecutado se le instará a que accedan a sistemas nacionales indicándoles cuales son los idóneas para cada caso.</p>	<p>Los responsables de este proceso son los especialistas sociales de INAPA y CORAAMOCA.</p>
------------------------------------	--	--	--

Para asegurar que los trabajadores sean informados acerca de la existencia y funcionamiento del Mecanismo de Atención a Quejas y Sugerencias, se aplicarán las siguientes medidas:

- a) Se incluirá una cláusula del contrato de servicios, que informe sobre su existencia, sus objetivos, forma de uso y derecho a su uso.
- b) Los trabajadores serán informados acerca del mecanismo en el momento de su contratación.
- c) Durante la ejecución de los subproyectos, se realizarán charlas grupales de retroalimentación sobre el mecanismo, bajo veeduría del supervisor de las obras. Estas charlas podrán ocurrir en los siguientes momentos:
 - Al inicio de las actividades de cada subproyecto.
 - Al inicio de cada evento de capacitación.
 - En reuniones de seguimiento con los trabajadores.

Quejas anónimas.

Las quejas anónimas también serán recibidas y atendidas. Los trabajadores tienen la posibilidad de emitir una queja y no proporcionar su nombre; sin embargo, se les recomendará proporcionar algún tipo de contacto para que se les pueda notificar del estatus de su queja. La persona encargada de recibir las quejas anónimas será: el o la Especialista Social de INAPA o en su defecto en caso de ser necesario el o la Especialista social de CORAAMOCA. Las quejas anónimas serán de igual forma registradas en el cuaderno de registro. En el apartado de nombre, se le otorgará a la persona un número o código para evitar reflejar cualquier información que de evidencia de su identidad.

Mecanismo de monitoreo y reporte.

La persona encargada de que el mecanismo de quejas y sugerencias para trabajadores sea implementado correctamente será: El o la Especialista Social de INAPA. Esta persona se encargará de que las quejas sean resueltas de forma oportuna, en el tiempo establecido. A su vez, esta persona se encargará de elaborar informes periódicos que den evidencia de la implementación del mecanismo de quejas para trabajadores, para compartir con el Banco Mundial.

Personal

Un (1) auxiliar administrativo, quien dará soporte al especialista social de CORAAMOCA en la recepción de las quejas, sistematización y clasificación de las mismas, además, de dar soporte en el seguimiento de los procesos del mecanismo, de recoger las quejas escritas en los buzones para los trabajadores y de dar las respuestas a los quejante sobre las resoluciones de sus quejas.

Teniendo en cuenta que el especialista social de CORAAMOCA, tendrá otras responsabilidades, diferentes a la implementación del Mecanismo de Atención de Quejas y Sugerencias, necesita un soporte (auxiliar administrativo), que lo asista en las labores de implementación y monitoreo del mecanismo. Este auxiliar trabajaraasistente social de la mano con el especialista de CORAAMOCA en todo lo referente al mecanismo,

desde la recepción, sistematización, clasificación, seguimiento y resolución del caso. El Especialista dará seguimiento permanente a la implementación del sistema, además será el responsable directo de la buena ejecución del mismo.

Oficina y Mobiliario

La implementación de este mecanismo se hará desde las oficinas de la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) en Moca. Tanto el Auxiliar Asistente como el especialista social de CORAAMOCA podrán realizar sus actividades desde esas oficinas.

Para las operaciones se requerirá de una (1) computadora con servicio de internet e impresora, además de materiales gastables, programas informáticos para la ejecución de sus labores. Un (1) escritorio y un archivo para archivar las quejas y los informes resultantes en el proceso.

Teléfono fijo, uno (1), para la recepción de las quejas, por vía telefónica. Y un celular con plan de datos para que el especialista social de CORAAMOCA pueda recibir las quejas, aun cuando se encuentre fuera de la oficina.

Difusión

La difusión del mecanismo para los trabajadores empieza, al momento de la contratación. Se les entregara información escrita sobre el Mecanismo, los métodos para la interposición de las quejas, los canales y proceso de recepción, la sistematización, clasificación y resolución estas. Además de que otros canales institucionales puede usar para interponer quejas, siempre que considere que este mecanismo no es suficiente.

Se colocarán carteles en las áreas comunes para trabajadores, con información del mecanismo y en puntos estratégicos en las áreas de influencia del proyecto, además de la difusión por medios convencionales como la radio y la televisión y en las redes sociales de INAPA y CORAAMOCA, también se brindará información en las oficinas de cada institución.

La difusión en medios convencionales (radio y televisión) se realizará al menos cada tres (3) meses y en casos especiales, cuando se requiera, por razones que impacten de forma negativa al proyecto.

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
Procedimiento para notificar su resolución por el contratista.

11.3 Responsable de la supervisión e implementación del MAQR

Para la correcta implementación y supervisión del MAQR se requerirán dos (2) especialistas sociales. El Especialista Social de CORAAMOCA, con asiento fijo en la Unidad ejecutora del Proyecto en Moca, quien será el encargado directo de la implementación del MAQR y de rendir informes al especialista Social de INAPA sobre la ejecución del mismo.

Para evitar confusión entre este mecanismo -El de los trabajadores- y el Mecanismo general del Proyecto descrito en el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI), el encargado de la supervisión y monitoreo de ambos mecanismos debe ser el mismo, el especialista social de CORAAMOCA.

Especialista 1. Rol: Coordinación-supervisión.

Institución: INAPA, como Unidad Implementadora del Proyecto.

Especialista: Especialista social.

Responsabilidades:

- Supervisar la implementación del MAQR
- Solicitar reportes a CORAAMOCA sobre la implementación del MAQR
- Enviar reportes de monitoreo al Banco Mundial

Especialista 2. Rol: Implementación. Se necesita de una persona que implemente el MAQR.

Especialista social de CORAAMOCA y auxiliar administrativo.

Responsabilidades:

- Recolectar, clasificar y registrar las quejas.
- Remitir al funcionario o dirección correspondiente, según la clasificación de la queja.

- Dar seguimiento al proceso de investigación y resolución de queja
- Informar al quejante sobre el resultado de su queja.
- Liderar el proceso de apelación.
- Realizar informes mensuales al Especialista Social de INAPA sobre el mecanismo e informar al mismo sobre casos excepcionales que no puedan ser resueltos.

Para apoyar las labores, del especialista del Social de CORAAMOCA, en cuanto a la implementación de este sistema, es necesaria la contratación de un que ayude al especialista a recolectar, clasificar y registrar las quejas, además de dar soporte en el seguimiento de los procesos de resolución de las quejas. Puesto que este especialista tendrá otras obligaciones y no se debe exclusivamente a la implementación de este mecanismo.

11.4 Estrategia para la recepción de quejas, comentarios y sugerencias.

El especialista Social de CORAAMOCA y/o el Auxiliar administrativo, será el encargado de recolectar, sistematizar, clasificar y notificar sobre la recepción de las quejas; por todos los medios de interposición de las mismas (Teléfono, mensaje de texto, WhatsApp y buzones). Además, de verificar la existencia de material gastable en los buzones.

Una vez sistematizadas las quejas, el especialista social de CORAAMOCA, se encargará de clasificarlas y de remitirlas a los departamentos, funcionarios (contratistas) o cualquier otro responsable de la interposición de la queja. Será el responsable principal de dar el seguimiento a la resolución y de emitir el resultado al quejante.

El proceso de recepción, recolección, sistematización y clasificación se hará diariamente, de lunes a viernes de 8 a 5 pm y sábado de 9 a 12 am. Las quejas serán sistematizadas y clasificadas, tan pronto sean recibidas. El quejante será notificado sobre la recepción de su queja en un plazo no mayor a 2 días laborables.

Una vez clasificada la queja será remitida al departamento o funcionario correspondiente, el proceso de investigación no durará más de cinco (5) días laborables. La resolución y retroalimentación de la queja, luego de su investigación se hará en los dos (2) días consiguientes a los cinco de la investigación. Luego de esto se procederá a sistematizar la solución y a informar al quejante sobre la solución de que la queja. Si el quejante está conforme con la queja, se procederá a cerrar el caso. En caso de que no esté conforme, podrá interponer una apelación del caso.

Durante el proceso apelación el caso volverá a ser revisado por las partes involucradas y se examinarán los nuevos datos que puedan ser suministrados por el quejante, se verificará si el responsable de dar solución a la queja lo hizo de la forma correcta y si esta fue tramitada en buenos términos.

Este proceso de apelación, conlleva la apertura del caso junto a los procesos y los tiempos antes establecidos, por lo que no debe exceder un máximo de 10 días laborables, incluyendo el informar al quejante la solución de la apelación.

Si luego de la apelación el quejante no se encuentra satisfecho con lo determinado y/o ejecutado se le instará a que accedan a sistemas nacionales indicándoles cuales son los idóneas para cada caso.

11.5 Quejas relacionadas con violencia de género (Abuso, explotación y acoso sexual).

El MAQR estará disponible para recibir quejas, comentarios o sugerencias de sobrevivientes de casos de violencia de género que se relacionen a la implementación del proyecto.

Cuando existan casos de Violencia de Género (VG), se le proporcionará al usuario la opción de que esta queja se haga de forma anónima. Para esto se proporcionará un número exclusivo para presentar quejas relacionadas a acoso/abuso sexual o cualquier otro tema de violencia de género, para tener la certeza de que este tipo de quejas es tramitado de la mejor forma posible y sin violentar los derechos del quejante. Esta línea será atendida por la especialista social de INAPA o CORAAMOCA (en caso de ser mujer) y se tramitará dependiendo del caso, la contratación de una especialista en género, que se encargue dar seguimiento a la queja y dar soporte a la víctima hasta que se cierre el caso.

Todos los medios para recepción de quejas estarán disponibles para las sobrevivientes (buzón comunitario, llamadas telefónicas, correo electrónico, WhatsApp, y mensajes de texto). Sin embargo, se les alentará de la manera más atenta a que las sobrevivientes se comuniquen directamente por llamada telefónica, al número 809-909-68439. Este número de teléfono será respondido únicamente por la especialista social de INAPA o CORAAMOCA, en caso de que de que esta figura, resulte ser hombre y con el objetivo de que las mujeres que interpongan este tipo de quejas se sientan cómodas y en confianza, solo se interpondrán quejas sobre VG ante la especialista social de INAPA (designada).

El Mecanismo no debe guardar información que revele la identidad de la persona sobreviviente. Solo se deberá solicitar o registrar información sobre los siguientes tres aspectos relacionados con el caso de VG: o la naturaleza de la queja (lo que el reclamante dice en sus propias palabras, sin preguntas directas), si, según su leal saber y entender, la persona que cometió el acto de violencia estaba relacionada con el proyecto y de ser posible, la edad y el sexo del sobreviviente. Estas quejas serán registradas bajo un código de identificación que asigna la especialista que reciba la queja. En caso de considerarse necesario se contará con un registro independiente para este tipo de quejas, que será manejado únicamente por el especialista social de INAPA y la especialista en género, según corresponda.

El mecanismo de atención de quejas y sugerencias debe brindar asistencia a los sobrevivientes de VG derivándolos, inmediatamente después de recibir una queja directa, a los proveedores de servicios relacionados con la VG, para que reciban apoyo. Esto será posible gracias a que se dispondrá de una lista de proveedores de servicios, antes de que comiencen las obras del proyecto, como parte del ejercicio de relevamiento (ver Anexo II para un listado de proveedores de servicios).

La información que ingresa al mecanismo es confidencial, en especial cuando está relacionada con la identidad del reclamante. En cuanto a la VG, el mecanismo de atención de quejas y reclamos debe servir principalmente para, i) derivar a los reclamantes al proveedor de servicios relacionados con la VG y ii) registrar la resolución de la queja. La especialista designada o la especialista en VG contratada para asistir estos casos, será la única persona que podrá tener acceso a estas quejas para asegurar la confidencialidad de las mismas.

Ejemplos de quejas relacionadas a violencia de género:

- Acoso, explotación o abuso sexual perpetuado por supervisores, o colegas.
- Amenazas emitidas por supervisores o colegas de índole de abuso, explotación, o acoso sexual que impidan a la víctima desarrollarse plenamente en su lugar de trabajo.

11.6 Anonimato

Para someter una queja, comentario o sugerencia, no será obligatorio que la persona que interpone la queja proporcione su nombre, o cédula de identificación. Sin embargo, para poder dar seguimiento a las quejas, será importante que la persona que interpone la queja proporcione algún medio de contacto (número telefónico, correo electrónico, etc.)

Todos los mecanismos disponibles, y solo se pide un teléfono, o correo electrónico o el medio que quieran para que nos podamos comunicar. No se le va a exigir a nadie dar su nombre, o cedula. Llamada telefónica, WhatsApp, etc. Se le pregunta a la persona su nombre, pero si no quiere dar su nombre no hay problema, solo es opcional. Y que solamente un contacto para contactarlo de vuelta.

12. Presupuesto

Visitas de campo

Las visitas a campo por parte de los especialistas, especialmente el especialista social de CORAAMOCA se realizarán de forma recurrente, debido a los seguimientos e inspecciones que se deben realizar en campo. Se contempla que el especialista social de CORAAMOCA resida en la zona, específicamente en Moca, para que pueda cumplir con las funciones del puesto.

En caso de que por las razones que fueran, el especialista social de CORAAMOCA resida fuera de la provincia Espaillat y no pueda trasladarse diariamente al proyecto, se le proveerá alojamiento.

también, requerirá de un vehículo (asignado al proyecto), para poder trasladarse a los distintos puntos de ejecución de las obras, a recolectar las quejas en los buzones y a realizar inspecciones y supervisiones de acuerdo a los requerimientos del proyecto.

Se le asignara un teléfono móvil y viáticos en caso de que tenga que trasladarse fuera de las zonas de incidencia del Proyecto y en caso que deba quedarse a dormir en alguna zona específica del proyecto (por ejemplo, Gaspar Hernández) o si tiene que movilizarse a Santo Domingo a la UGP.

En cuanto al especialista social de INAPA, el cual tiene cede en Santo Domingo y que supervisara la implementación del Mecanismo de Atención de Quejas y Sugerencias, demás, aspectos relevantes con el buen funcionamiento del Plan de Gestión de Mano de Obra. Para esto contara con viáticos (gastos de hospedaje y comidas), asignación de teléfono, transporte y cualquier otro gasto que se pueda justificar.

Presupuesto para la implementación del Mecanismo de Atención de Quejas y Sugerencias.

DESCRIPCION	Cantidad	Costo/Mes	Costo/Anual	Años de Vigencia del Proyecto					
				Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6
Contratación de 1 auxiliar de administración en CORAAMOCA	1,00	20.000,00	240.000,00	240.000,00	240.000,00	240.000,00	240.000,00	240.000,00	240.000,00
Instalación de buzones	5,00		30.000,00	30.000,00					
Costo de impresión de formatos para someter quejas	P.A.		10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Costo de divulgación del Mecanismo	P.A.		200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Celular (Incluye servicio de internet)	1,00		10.000,00	10.000,00					
Material impreso sobre el Mecanismo (panfletos, folletos, bajantes, carteles, etc.)	P.A.		50.000,00	50.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Computadora	1,00		50.000,00	50.000,00					
Paquetes informáticos para la sistematización de las quejas.	1,00		7.000,00	7.000,00					
Material gastable (papelería de oficina)	P.A.		50.000,00	50.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Mobiliario (escritorio, silla, archivo, etc.)	1,00		150.000,00	150.000,00					
Colocación de carteles con información para trabajadores incluye material escrito sobre información para los trabajadores.	P.A.		50.000,00	50.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	50.000,00

Costo de equipo de protección para salud y seguridad ocupacional (incluyendo material para prevenir COVID-19)	P.A		500.000,0 0	500.000,0 0	100.000,0 0	100.000,0 0	100.000,0 0	100.000,0 0	100.000,0 0
Costos de logística para monitorear la implementación del PGMO y de su Mecanismo de Atención a Quejas y Sugerencias (Incluye transporte del especialista, hospedaje, viáticos, costos de telefonía y transporte)	P.A	100.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
Traducción de materiales escritos para Inmigrantes	P.A		20.000,00	20.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Contratación de traductores para inmigrantes	P.A	50.000,00	600.000,00	600.000,00	600.000,00	600.000,00	600.000,00	600.000,00	600.000,00
Contratación de espacios televisivos y radiales	P.A	75.000,00	900.000,00	900.000,00	900.000,00	900.000,00	900.000,00	900.000,00	900.000,00
Totales:			4.067.000	4.067.000	3.290.000	3.290.000	3.290.000	3.290.000	3.335.000

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

Salario mínimo¹⁸ 2021

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

Tipo de empresa	Salario mínimo 2021 Por mes	Salario mínimo 2021 Por hora
Grande	RD\$ 21,000.00	RD\$ 901.28
Medianas	RD\$ 19,250.00	RD\$ 826.18
Pequeñas	RD 12,900.00	RD\$ 553.65

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>

ANEXO II- Declaración de aceptación y compromiso del trabajador del Proyecto, con el código de conducta.

Yo,- _____, titular de la cedula de identidad y electoral No. _____, en mi condición de trabajador del Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Agua Potable y Aguas Residuales en los Municipios de Moca Y Gaspar Hernández, Provincia Espaillat, doy constancia de que en fecha _____ he recibido y leído el “Código de Conducta de los Trabajadores”, por lo tanto, me comprometo a darles fiel cumplimiento a las disposiciones establecidas en los mismos, en todos sus términos, asimismo a los principios y valores éticos que lo rigen, con los que contribuiré a crear un ambiente laboral en el cual se garantice la calidad y efectividad de los trabajos a realizar.

Dado en la ciudad de Moca, Provincia Espaillat, a los _____ días del mes _____

Del año _____.

Firma

Anexo III. Cuaderno de registro de quejas de trabajadores del proyecto

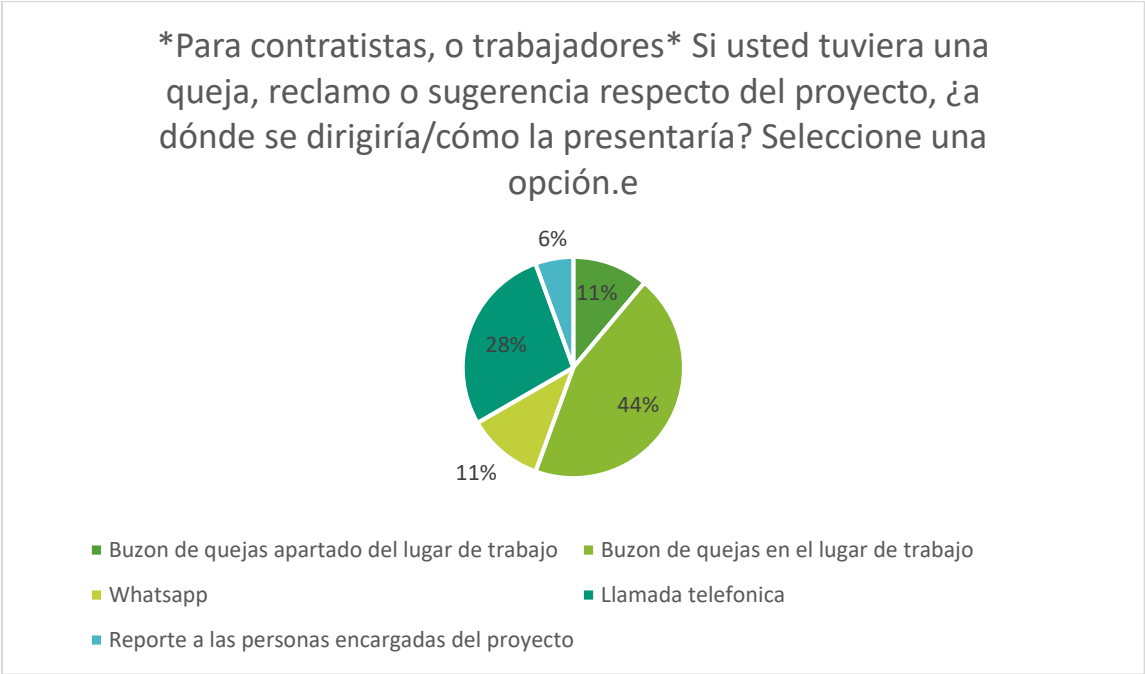
Folio	Dia en que se recibió la queja	Nombre del quejante (en caso de que lo haya proporcionado)	Contacto del quejante (en caso de que lo haya proporcionado)	Información general del incidente o queja.	Fecha en que se notificó recepción de la queja.	Como se resolvió la queja.	Estatus de la queja.	Dia en que la queja fue resuelta	Documentos, o evidencias presentadas para verificar la queja.
1			Dirección: Correo electrónico: Teléfono: Otro:	Dia del incidente: Ubicación del incidente: Hechos que ocurrieron:					
2			Dirección: Correo electrónico: Teléfono: Otro:	Dia del incidente: Ubicación del incidente: Hechos que ocurrieron:					

Anexo IV. Retroalimentación recibida durante consultas para la elaboración del PGM y de su Mecanismo de Atención a Quejas y Sugerencias.

Del 15 al 17 de junio 2020, se realizaron consultas públicas virtuales a las partes interesadas para conocer sus opiniones sobre los impactos y riesgos, sociales y ambientales del MGAS, y PGAS. Asimismo, se socializó el Marco de Reasentamiento Involuntario. Durante las consultas, una de las preguntas fue: *Para contratistas, o trabajadores* Si usted tuviera una queja, reclamo o sugerencia respecto del proyecto, ¿a dónde se dirigiría/cómo la presentaría?

Las respuestas a esta pregunta fueron:

- El 44% de los encuestados (8 de 18 respuestas totales recibidas), prefieren que el buzón de quejas para trabajadores se instale en el lugar de trabajo, o en el lugar donde se realicen las obras civiles.
- El 28% de los encuestados (5 de 18 respuestas totales recibidas), mencionaron tener una preferencia por poner quejas vía llamada telefónica.
- El 11% de los encuestados (2 de 18 respuestas recibidas) prefiere interponer quejas vía whatsapp, o en buzones apartados del lugar de trabajo.
- Solo una persona (1 de 18 respuestas recibidas) informó que el mejor medio para someter una queja es personalmente con un reporte directo a los supervisores de los trabajos.



Anexo IV. Lista de Proveedores de servicios relacionados a la Violencia de Genero, con incidencia en Moca.

INSTITUCION	CONTACTO	DIRECCION	TELEFONO	LUGAR	TIPO DE INSTITUCION	COBERTURA	SERVICIOS	AREAS DE ESPECIALIZACION
Centro de Ayuda a la Mujer	Carmen Andrea Valdez	C/Rosario #39 Altos, Moca	809-577-7467	Moca	ONG	Local	Servicios comunitarios	Prevención al maltrato
Oficina provincial de la secretaria de Estado de la Mujer	Isabel María Ogando	C/Palo Hincado #32, esq. 27 de febrero. Oficina de la Gobernación	809-578-3354/809-578-5767	Moca	ONG	Local	Servicios Psicológicos y legales	Violencia contra la mujer
Procuraduría Fiscal de N.N.A de Moca	Carlos García	C/Mercedes López Sosa #29 Res. Cola I	809-577-7111	Moca	O. G	Local	Servicios Legales	Violencia en general
Procuraduría de Corte N.N.A Moca	Dalma Paulino de Martínez	C/ Comandante Jiménez Moya #11	809-578-1077	Moca	O. G	Local	Servicios Legales	Violencia en General
Procuraduría Fiscal del Distrito Judicial de Moca	Práxedes Marchena Acevedo	C/Duarte #62	809-533-3522 ext. 604-603/809-578-3001		O. G	Local	Servicios Legales	Violencia en General

Unidad de Atención a las Víctimas de violencia de Genero, Intrafamiliar y Abuso Sexual (Moca)	Deyanira Altagracia Cruceta Almánzar	C/ Ángel Morales 330, Centro de la Ciudad Moca	809-577-7318/809-577-6949	Moca	O. G	Local	Servicios Legales	Violencia de Genero, Intrafamiliar y Abuso Sexual
---	--------------------------------------	--	---------------------------	------	------	-------	-------------------	---

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%20Inte%20r%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 República 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/>