

PGMO
Mayo 2024



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
HIDROCARBUROS Y ENERGÍAS

Proyecto de Mejora del Acceso Sostenible a la Electricidad en Bolivia

PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA



Fotos: DGSSA (2023)

La Paz – Bolivia

mayo 2024

ÍNDICE

1.	INTRODUCCION	5	
2.	OBJETIVOS		6
2.1.	Objetivo General		6
2.2.	Objetivos Específicos		6
3.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y SUBPROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA		7
3.1.	OBJETIVOS DEL PROYECTO		7
3.1.1.	OBJETIVO GENERAL		7
3.2.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO		7
4.	MARCO NORMATIVO APLICABLE A LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA		11
4.1.	Obligatoriedad de los PGMO		11
4.2.	Normas Aplicables		11
4.2.1.	Aplicación de Normativa Laboral de Carácter Nacional		12
4.2.2.	Normas del Banco Mundial: Estándar Ambiental y Social EAS2		14
4.3.	Alcance del Marco Normativo		18
4.4.	Análisis de Brechas Normativas		18
5.	CLASIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA APLICABLE AL PROYECTO		21
5.1.	Trabajadores Directos		21
5.1.1.	Trabajadores Directos de PEVD		22
5.1.2.	Trabajadores Directos de ENDE		25
5.2.	Trabajadores Contratados		27
5.3.	Trabajadores del Proveedor Primario		28
5.4.	Trabajadores Comunitarios		29
6.	EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE		31
6.1.	Discriminación		32
6.2.	Trabajo forzado		32
6.3.	Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral		33
6.4.	Acoso sexual		33
6.5.	Violencia de género		34
6.6.	Incumplimiento de los contratos		35
6.7.	Incumplimientos en las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional		35
6.8.	Desigualdad de oportunidades		36
6.9.	Procedimientos para el manejo de los riesgos identificados		36
7.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS LABORALES		41
7.1.	Procedimiento para el tratamiento laboral		41
7.1.1.	Procedimientos de contratación laboral		41
7.1.2.	Procedimiento de terminación de la relación laboral		43
7.1.3.	Código de Conducta en el Trabajo		44
8.	EDAD PARA TRABAJAR		45
9.	TÉRMINOS Y CONDICIONES		45
9.1.	Jornada de trabajo		46
9.2.	Seguridad y Salud en el Trabajo		46
9.3.	Trato inclusivo, respetuoso e igualitario		49

9.4.	Remuneración de trabajadores	50
9.5.	Contratos de los trabajadores	50
9.6.	Beneficios de los contratos:	51
10.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES	51
10.1.	Gestión del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales.	52
10.2.	Procedimiento	55

Siglas y Acrónimos

ANMI	Área Natural de Manejo Integrado
AOP	Actividad, obra o proyecto
AP	Área Protegida
APB	Agenda Patriótica del Bicentenario
BM	Banco Mundial
BT	Baja Tensión
CPE	Constitución Política del Estado
EAS	Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial
ENDE	Empresa Nacional de Electricidad
EPB	Estado Plurinacional de Bolivia
DGMAYCC	Dirección General de Medio Ambiente y Cambio Climático
DGTHYSO	Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional
DS D.S.	Decreto Supremo
GAD	Gobierno Autónomo Departamental
GAM	Gobierno Autónomo Municipal
IDRT	Infraestructura Descentralizada para la Transformación Rural
INE	Instituto Nacional de Estadística
LA	Licencia Ambiental
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MHE	Ministerio de Hidrocarburos y Energías
MMAyA	Ministerio de Medio Ambiente y Agua
MTEPS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
MT	Media Tensión
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSC	Organismo Sectorial Competente
PDES	Plan de Desarrollo Económico y Social
PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
PGAS-Co	Plan de Gestión Ambiental y Social de la Contratista
PGSST	Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
PEVD	Programa de Electricidad Para Vivir con Dignidad
PN	Parque Nacional
PPM-PASA	Programa de Prevención y del Plan de Aplicación y Seguimiento Ambiental
PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
PSST	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
SA	Sistemas Aislados
SERNAP	Servicio Nacional de Áreas Protegidas
SFV	Sistemas fotovoltaicos
SGAS	Sistema de Gestión Ambiental y Social
SIN	Sistema Interconectado Nacional
SISO	Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
SNAP	Sistema Nacional de Áreas Protegidas
STI	Sistema Troncal de Interconexión
TCO	Tierra Comunitaria de Origen
TGE	Tesoro General del Estado
UEP	Unidad Ejecutora del Proyecto
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación
USD	<i>United States dollar</i> , dólar americano
VMABCCGyDF	Viceministerio de Medio Ambiente, Biodiversidad, Cambio Climático y de Gestión y Desarrollo Forestal

VMEER Viceministerio de Electricidad y Energías Renovables
VMPDE Viceministerio de Planificación y Desarrollo Energético
VMTPS Viceministerio de Trabajo y Previsión Social

1. INTRODUCCION

El Estado Plurinacional de Bolivia, por intermedio del Viceministerio de Electricidad y Energías Renovables (VMEER) dependiente del Ministerio de Hidrocarburos y Energías (MHE), tiene como sus principales prioridades la implementación del Proyecto Mejora del Acceso Sostenible a la Electricidad en Bolivia, que prevé incrementar la cobertura de acceso a la energía eléctrica, a través de la expansión de la red eléctrica pública existente y la aplicación de energías alternativas, principalmente energía solar fotovoltaica, la construcción de sistemas de generación híbridos fotovoltaica – diésel y apoyar a estrategias de acceso a la electricidad y el desarrollo de la normativa en el Estado Plurinacional de Bolivia en cumplimiento de la Agenda Patriótica 2025 y los lineamientos del sector energético.

Para lograr este cometido, el Estado Plurinacional de Bolivia, por intermedio del VMEER, solicitó al Banco Mundial (BM) financiamiento para la ejecución del Proyecto de Infraestructura Descentralizada para la Transformación Rural, Tercera Versión (IDTR III), como parte del Proyecto de Mejora del Acceso Sostenible a la Electricidad en Bolivia, a fin de continuar con la ejecución de obras de expansión y mejoramiento en el acceso a la energía de los bolivianos.

El presente documento describe los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), elaborados para el Proyecto IDTR III, en materia de gestión y administración. Los PGMO tiene como objetivo facilitar la planificación y ejecución del Proyecto en materia laboral, determinando los recursos a partir de la identificación de las principales necesidades de la mano de obra y riesgos laborales y de salud y seguridad ocupacional asociados con el Programa.

Este instrumento permitirá evidenciar la aplicación del Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) denominado “Trabajo y Condiciones Laborales” y forma parte del Marco Ambiental y Social (MAS) del BM. En los documentos PGMO se subraya la importancia de la creación del empleo decente, inclusivo e igualitario, que equipare oportunidades para todo tipo de grupos y población en general, buscando el incremento de la productividad desde la inversión para estimular la economía, sin dañar el medio ambiente, generando ingresos y promoviendo relaciones laborales en el marco de la ley que protege los derechos de la niñez, la mujer y armoniza las relaciones entre empleadores y empleados.

De conformidad con el EAS 2, se pretende el relacionamiento adecuado entre empleados y empleadores, y brindar condiciones laborales seguras y saludables, para ello, se ha desarrollado estos Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) permitiendo que las Unidades Ejecutoras del Proyecto, las empresas implementadoras que participarán de las actividades de construcción u otros contratistas de cualquier actividad o subproyecto, cumplan con el estándar requerido. Así también, los PGMO consideran los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando como punto de partida la Ley General del Trabajo (1939), la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (1979) y el Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo - PGSST (2023). En particular, la Ley General del Trabajo define los lineamientos generales en el relacionamiento entre empleados y empleadores; y el PGSST actualiza las normas y procedimientos sobre higiene, seguridad ocupacional y

bienestar definidos en la correspondiente ley de 1979. Específicamente, el PGSST aborda los aspectos de higiene, seguridad ocupacional, también, comunicación y capacitaciones, equipos de protección personal, accidentes de trabajo, situaciones de emergencia, seguimiento y autoevaluación.

El documento de los PGMOS podrá ser revisado y actualizado durante la ejecución del proyecto, para ser adecuado a las condiciones reales dadas tanto por la misma implementación, como por el entorno en el cual se está ejecutando el Proyecto.

El presente documento está organizado en 10 secciones. Luego de la presente Introducción (Sección 1), se presentan los objetivos (Sección 2) y luego una descripción del proyecto: Mejora del Acceso Sostenible a la Electricidad en Bolivia (Sección 3).

En la Sección 4 se expone el Marco Normativo aplicable a la Gestión de la Mano de Obra. En consecuencia, la Sección 5 aborda la Clasificación de la Mano de Obra y en la Sección 6 la evaluación de los posibles riesgos laborales. Luego, en la Sección 7 se aborda las políticas y procedimientos laborales. En la sección 8 se define la Edad para Trabajar, y en la 9 se proponen los lineamientos para definir los Términos y Condiciones que deben seguir los contratistas con los trabajadores directos y contratados. Por último, la sección 10 expone el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales. Luego se presentan los Anexos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

El EAS 2 “Trabajo y Condiciones Laborales” busca promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia del subproyecto, mejorando los beneficios de desarrollo que se generan al tratar a los trabajadores del subproyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

De esta manera, los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) tienen como objetivo establecer 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, en concordancia con los requerimientos del presente EAS 2 y la regulación laboral nacional.

2.2. Objetivos Específicos

Los objetivos específicos de los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra, son los siguientes:

- a) Promover la seguridad y la salud en el trabajo;
- b) Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto.

- c) Proteger a los trabajadores de cada subproyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- d) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil (menores de 18 años);
- e) Respetar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con las leyes nacionales.
- f) Brindar a los trabajadores de cada subproyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.
- g) Garantizar el cumplimiento de las normas laborales para todos los participantes del Proyecto, sean estos trabajadores directos o no, generando las condiciones adecuadas de trabajo en cumplimiento de la normativa nacional aplicable.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y SUBPROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA

3.1. Objetivos del Proyecto

3.1.1. Objetivo General

El objetivo general del proyecto es ampliar y mejorar el acceso a servicios de electricidad sostenibles en las zonas rurales de Bolivia, facilitando la integración de la población a servicios públicos y sociales, contribuyendo a la reducción de los niveles de pobreza del país y la mejora de los indicadores de desarrollo humano de la población.

3.2. Descripción del Proyecto

El Proyecto consta de 3 Componentes:

- Componente 1. Ampliación y mejora del acceso a servicios de electricidad sostenibles en zonas rurales
- Componente 2. Fortalecimiento del sector eléctrico
- Componente 3. Apoyo a la ejecución del Proyecto

A continuación, se describen de manera general, cada uno de los componentes y subcomponentes principales.

COMPONENTE 1: "AMPLIACIÓN Y MEJORA DEL ACCESO A SERVICIOS DE ELECTRICIDAD SOSTENIBLES EN LAS ZONAS RURALES".

Este componente está destinado a incrementar los Servicios de Electricidad en áreas rurales sin acceso a la electricidad a través de la extensión y densificación de redes, la implementación de sistemas solares fotovoltaicos y mini redes. La inversión estimada de

fuerza de financiamiento BIRF en este componente es de USD 110 millones, inicialmente en los departamentos de Pando, Beni, Santa Cruz, Tarija y Potosí. Asimismo, el proyecto prevé que podrán incorporarse otros departamentos y municipios, siempre que existan recursos y se cumplan los criterios de selección.

El componente desplegará alternativas tecnológicas diferentes y más limpias en Bolivia para garantizar el acceso a la electricidad de los hogares en comunidades aisladas o dispersas en áreas rurales.

Este componente, que será ejecutado conjuntamente por las Unidades Ejecutoras del Proyecto del Programa de Electrificación para Vivir con Dignidad (UPE-PEVD) y de la Empresa Nacional de Electricidad (UEP-ENDE), está orientado a implementar las diferentes alternativas tecnológicas de electrificación y acceso a electricidad de los beneficiarios de zonas rurales.

El componente 1 está integrado por 4 subcomponentes:

- Ampliación de la red para uso doméstico (hogares)
- Ampliación de la red para usos productivos
- Sistemas fotovoltaicos autónomos
- Sistemas híbridos/ minirredes

En cada subcomponente existen dos fases a nivel del desarrollo e implementación de los proyectos específicos de electrificación (subproyectos) y que es independiente de la solución tecnológica que será aplicada. Estas fases son la pre inversión y la inversión.

Las actividades correspondientes a la pre inversión recaen en la UEP-PEVD y la fase de inversión recae en la UEP-ENDE.

La UEP-PEVD es responsable de toda la fase de pre inversión de los proyectos de electrificación (para todas las tecnologías aplicables) lo que implica la validación del cumplimiento de los criterios de elegibilidad para los proyectos presentados, la determinación y definición de la tecnología de electrificación para los proyectos. Esta ingeniería de proyectos en fase de pre inversión se pasa posteriormente a ENDE para su ejecución en su fase de inversión.

COMPONENTE 2: "Fortalecimiento del Sector Eléctrico".

Este componente busca efectuar un análisis, para determinar la viabilidad técnica y económica de la utilización de nuevas tecnologías de electrificación, apoyar las políticas energéticas del Estado Plurinacional de Bolivia, fortalecer el rol del planificador sectorial y fortalecer el sector distribución. La inversión estimada de fuerza de financiamiento BIRF (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, miembro del Grupo Banco Mundial) en este componente es de USD 10 millones.

El componente también beneficiará a los actores privados que actúan como contratistas o proveedores de servicios clave, así como fomentar evaluaciones sectoriales que pueden impulsar la transición hacia la energía limpia y los esfuerzos de descarbonización. El componente incluirá dos subcomponentes:

- Apoyo en el área de políticas para una transición energética justa. Apoyará el desarrollo de conocimientos y evidencia para la formulación de políticas para fortalecer la mitigación y resiliencia climática de Bolivia, la descarbonización del sector eléctrico y la transición energética justa. Las actividades de este subcomponente del Proyecto están destinadas a (i) políticas y regulaciones para promover el acceso sostenible a la electricidad en Bolivia; (ii) Programas de concientización y capacitación; (iii) un Programa de etiquetado y estándares que apoye las acciones de eficiencia energética.
- Fortalecimiento del Sector Distribución. Orientado a fortalecer las capacidades de las empresas distribuidoras para incorporar nuevos activos de electrificación. Apoyará los productos de conocimiento para asegurar la sostenibilidad financiera de la actividad de distribución, generar conciencia a nivel interno de la empresa y de usuarios, así como mejorar la confiabilidad, la resiliencia y adaptación al cambio climático del servicio público.

COMPONENTE 3: "Apoyo a la Ejecución del Proyecto".

Los recursos que se asignen en este componente se encuentran destinados a la administración del proyecto por parte de las (Unidad Ejecutora del Proyecto) UEP (PEVD y ENDE). La inversión estimada para el componente es de USD 4.69 millones. Este componente incluye dos subcomponentes.

- Gestión y coordinación del proyecto. Este subcomponente brindará apoyo y capacidades para la gestión general del Proyecto, incluida la coordinación, implementación, diseño técnico, adquisiciones, gestión financiera, cumplimiento de todas las obligaciones fiduciarias; gestión ambiental y social (según el plan de compromiso ambiental y social del proyecto así como sus instrumentos relacionados), seguimiento, evaluación; compromiso con las poblaciones objetivo y los beneficiarios para fomentar el cambio de comportamiento (incluida la implementación del plan de participación de las partes interesadas del proyecto y sus mecanismos de reparación de quejas). El subcomponente podría dedicar recursos tanto para las Unidades Ejecutoras de Proyectos (UEP) que se ubicarán en el Programa de Electricidad para Vivir con Dignidad (PEVD) como en la Empresa Nacional de Electricidad (ENDE).

Así también podría incluir acciones para mejorar la mitigación de la adaptación al cambio climático, como brindar asistencia técnica para aumentar la capacidad del sector de servicios públicos para reducir el cambio climático y riesgos de desastres para la infraestructura energética, así como para desarrollar capacidades generales para implementar acciones planificadas de reducción de emisiones de gases de invernadero.

- Maximizar el impacto del proyecto. Este subcomponente creará conciencia entre las poblaciones objetivo sobre los beneficios de obtener un mayor acceso a la energía y sobre las posibles medidas de eficiencia energética que se implementarán junto con las intervenciones de acceso, incluidas mediante el desarrollo de campañas de comunicación para aumentar la conciencia sobre el consumo de energía, su impacto en las finanzas de los hogares, las instituciones comerciales o públicas, la salud y el medio ambiente, los programas, cursos de educación itinerante en las escuelas y otras actividades relacionadas con el cambio de comportamiento.

Beneficiarios

El Proyecto estará dirigido a hogares, instituciones públicas y usuarios productivos sin acceso a servicios eléctricos en las zonas rurales de Bolivia. Estos beneficiarios directos obtendrán un servicio eléctrico moderno y confiable que mejorará sus medios de vida, facilitará el acceso a otros servicios y dará lugar a beneficios económicos, ambientales y sanitarios, en particular para las mujeres. Los beneficiarios también recibirán capacitación sobre el uso de la tecnología instalada, durante la cual los instructores pondrán de relieve los beneficios económicos de adoptar medidas de consumo energético adecuado.

Presupuesto General del Proyecto

La operación de financiamiento del proyecto de inversión, que se implementará a lo largo de 6 años, se concentra en el diseño, la preparación y la ejecución de intervenciones dirigidas a brindar acceso a energía sostenible en hogares y comunidades rurales de Bolivia. El financiamiento total será de USD 148 millones, que incluyen USD 125 millones de un préstamo del BIRF, USD 22,75 millones de los beneficiarios, USD 15,25 millones de otras fuentes (como entidades subnacionales o empresas distribuidoras), y USD 1 millón del Gobierno nacional (mayormente en especie). En la siguiente tabla se detallan los costos y las fuentes de financiamiento del Proyecto, por componente

Tabla 4: Costos del Proyecto y fuentes de financiamiento (en millones de USD)

Componentes del Proyecto	Total	BIRF	Gobierno de Bolivia ¹	Otros ²	Beneficiarios ³
1. Ampliación y mejora del acceso a servicios de electricidad sostenibles en las zonas rurales	132,00	110,00	-	16,00	6,00
1.a. Ampliación de la red para uso doméstico	97,00	89,00	-	5,25	2,75
1.b. Ampliación de la red para usos productivos	3,75	3,00	-	0,50	0,25
1.c. Sistemas fotovoltaicos autónomos	15,25	8,00	-	4,75	2,50
1.d. Sistemas de minirredes	16,00	10,00	-	5,50	0,50

¹ Se incluyen las contribuciones en especie del Gobierno, que se evaluaron estimando el tiempo y el esfuerzo del personal no financiado con el préstamo del BIRF.

² Se incluyen las estimaciones de los costos de operación, mantenimiento y reemplazo que generalmente cubren las empresas de distribución dentro de sus zonas de concesión de conformidad con los contratos pertinentes, así como las contribuciones en especie de los departamentos y municipios (el tiempo y el esfuerzo dedicados a la operación).

³ Se incluye el tiempo y el esfuerzo (contribuciones en especie) de los beneficiarios.

Componentes del Proyecto	Total	BIRF	Gobierno de Bolivia ¹	Otros ²	Beneficiarios ³
2. Fortalecimiento del sector eléctrico	10,00	10,00	-	-	-
2.a. Apoyo en el área de políticas para una transición energética justa	8,00	8,00	-	-	-
2.b. Fortalecimiento del sector de distribución	2,00	2,00	-	-	-
3. Apoyo a la ejecución del Proyecto	5,69	4,69	1,00	-	-
3.a. Gestión y coordinación del Proyecto	3,50	3,00	0,50	-	-
3.b. Maximización del impacto del Proyecto	2,19	1,69	0,50	-	-

Fuente: MOP IDR III, enero de 2024.

4. MARCO NORMATIVO APLICABLE A LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA

4.1. Obligatoriedad de los PGMO

Los documentos PGMO se elaboran en base a las leyes laborales existentes en el Estado Plurinacional de Bolivia y sus convenios internacionales suscritos, así como en concordancia con los lineamientos socio ambientales y laborales del EAS2 del Banco Mundial, como organismo internacional financiador del Proyecto.

Los alcances y procedimientos de los PGMO constituyen un marco laboral especial, cuyo cumplimiento no es exclusivo a las Unidades Ejecutoras del Proyecto IDTR III y a los trabajadores que sean contratados, sino que es también extensivo a las empresas contratistas (ejecutoras de obra), subcontratistas, proveedores primarios, y todo personal vinculado con la ejecución del proyecto; y, por tanto, su uso y conocimiento es obligatorio.

4.2. Normas Aplicables

Son aplicables las normas vigentes en el ámbito nacional, que se adoptan para cumplir con las políticas y lineamientos del Banco Mundial, a través de las disposiciones establecidas en el presente documento. En particular, las normas nacionales se complementan con la normativa de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) así como con las normas de la Organización Mundial de la Salud.

La jerarquía de las normas nacionales define el alcance y objetivo de cada una de ellas. En Bolivia la normativa se puede dividir en 5 etapas (de mayor a menor jerarquía).

- I. Constitución Política del Estado
- II. Leyes Nacionales
- III. Decretos Supremos
- IV. Resoluciones Supremas
- V. Resoluciones Ministeriales
- VI. Resoluciones Administrativas

VII. Resoluciones Judiciales y Sentencias.

En casos de identificarse discrepancias entre las leyes nacionales y las provisiones del EAS 2, prevalecerán las provisiones del EAS 2, complementando las medidas establecidas en la normativa nacional con acciones adicionales requeridas por el EAS 2, según se requiera.

4.2.1. Aplicación de Normativa Laboral de Carácter Nacional

En primer lugar, la Constitución Política del Estado define los lineamientos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo (SST). Los artículos 46 y 50 abordan los aspectos referidos a derechos laborales, seguridad industrial, higiene y salud ocupacional y trabajo forzoso entre otros.

Artículo 46.- *Toda persona tiene derecho: I. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.*

Artículo 50.- *El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.*

La Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939, y sus modificaciones, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo. En particular, define los tipos de contratos laborales, el alcance, los procedimientos en la contratación, y/o la finalización de los contratos (por cumplimiento, cese, despido o fuerza mayor).

Así también, la Ley General del Trabajo y la normativa reglamentaria, define la jornada laboral de 8 horas, los días hábiles y los descansos anuales. También, se aplica sobre las remuneraciones y la edad mínima para trabajar (18 años). En lo que respecta a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, determina que la empresa contratante debe adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. Además, establece que los contratantes deben adoptar medidas para disminuir los riesgos laborales o evitar los accidentes y enfermedades profesionales. En este sentido, la Ley define que cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

En particular, la Ley General del Trabajo, permite abordar todos los objetivos del EAS2, promoviendo la seguridad y la salud en el trabajo, promoviendo el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto. Además, permite proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los menores de 18 años no podrán ser contratados. De manera general, la Ley impide el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil, apoya los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores.

A partir de la Ley General del Trabajo, la reglamentación laboral exige a las instituciones, empresas, contratantes, deben brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

En lo que respecta a la seguridad laboral, la Ley General del Trabajo se complementa con el Decreto Ley N° 16998 "Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar" de 2 de agosto de 1979, que es la principal norma legal de aplicación obligatoria de las condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo.

Los lineamientos que conforman la normativa boliviana en materia de seguridad y salud ocupacional toman en cuenta las obligaciones del empleador como del trabajador y el gobierno en una conformación tripartita. De esta manera, dicha normativa define medidas que abordan la identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida. También, desarrollan medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones peligrosas; contemplan la capacitación de los trabajadores del proyecto; la respuesta ante situaciones de emergencia, y la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.

En particular, el DL 16998 en su artículo 4 define la Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar como el conjunto de procedimientos y normas de naturaleza técnica, legal y administrativa, orientado a la protección del trabajador, de los riesgos contra su integridad física y sus consecuencias, así como mantener la continuidad del proceso productivo y la intangibilidad patrimonial del centro de trabajo.

Así también, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Resolución Ministerial MTEPS N°992/23 de 9 de junio de 2023, aprobó la "Norma Técnica de Seguridad NTS-009/23 – Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo", que actualiza y complementa la normativa nacional correspondiente.

En particular, aborda los siguientes aspectos de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a. Comprensión de la actividad laboral y de su contexto,
- b. Liderazgo y compromiso de SST,
- c. Comité Mixto y/o Coordinador de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar,
- d. Planificación,
- e. Estudios/Monitoreos de Higiene,
- f. Actividades de Alto Riesgo,
- g. Inducción, capacitación, concientización y comunicación,
- h. Dotación de Ropa de Trabajo y Equipo de Protección Personal,
- i. Inspecciones Internas de SST,
- j. Plan de Emergencias,
- k. Investigación y gestión de Accidentes de Trabajo y Acciones Correctivas.
- l. Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional,
- m. Reportes de Seguimiento Interno y Autoevaluación.

Adicionalmente, en Bolivia se encuentra en vigencia la Norma NB/ISO 45001 que aplica los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La ISO 45001 se centra en el contexto de una organización, considerando la expectativa de los trabajadores sobre la organización, en términos de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. El objetivo de la ISO 45001 es proporcionar a una organización información de alto nivel sobre las cuestiones importantes que pueden afectar, tanto de forma positiva como de forma negativa, y cómo gestiona sus responsabilidades de salud y seguridad en el trabajo hacia sus trabajadores.

En relación con la normativa orientada a proteger a los trabajadores ante situaciones de discriminación, racismo, violencia por condición de género, o bien, ante casos de personas en situación de vulnerabilidad, personas con discapacidad, es necesario mencionar las siguientes:

- Código Civil aprobado por D.L. 12760 de 6 de agosto de 1975 modificado por la Ley 018 de 16 de junio de 2010. Aborda los derechos civiles de las personas naturales, identidad, domicilio, ausencia y fallecimiento entre otros.
- Decreto Supremo No. 27477 de 6 de mayo de 2004. Tiene por objeto promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral, en la prestación de servicios en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas.
- Ley No. 045 de 8 de octubre de 2010. Tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Así también, tiene por objetivos eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.
- Ley No. 348 de 9 de marzo de 2013. Tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien.
- Ley No. 548 de 23 de julio de 2014, modificada por la Ley No. 1168 de 12 de abril de 2019. Ambas Leyes tienen por objeto reconocer, desarrollar y regular el ejercicio de los derechos de la niña, niño y adolescente, implementando un Sistema Plurinacional Integral de la Niña, Niño y Adolescente, para la garantía de esos derechos mediante la corresponsabilidad del Estado, la familia y la sociedad. As también, buscan garantizar a la niña, niño y adolescente, el ejercicio pleno y efectivo de sus derechos, para su desarrollo integral y exigir el cumplimiento de sus deberes.

4.2.2. Normas del Banco Mundial: Estándar Ambiental y Social EAS2

El Marco Ambiental y Social del Banco Mundial establece los requisitos que se exigen a los prestatarios para respaldar el financiamiento de proyectos sostenibles. Con este fin, el Banco Mundial ha definido los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) específicos, diseñados para evitar, minimizar, reducir o mitigar los riesgos e impactos ambientales y sociales adversos que se podrían suscitar durante la implementación y/o ejecución de los proyectos que financia. Los EAS desarrollados por el Banco Mundial fueron aprobados el 1 de octubre del

2018, y a partir de esa fecha aplican a todas sus nuevas operaciones de financiamiento de los proyectos de inversión a nivel global.

El EAS2 sobre Trabajo y Condiciones Laborales, reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos para fomentar el crecimiento económico inclusivo. El documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra – PGM O, establece las provisiones para cumplir con los lineamientos y estándares que promuevan relaciones laborales de integración y dinámicas de interacción de manera justa, segura y saludable.

La aplicabilidad del EAS 2 se establece durante la evaluación ambiental y social descrita en el EAS 1. El ámbito de aplicación del EAS 2 depende del tipo de relación laboral que se establezca entre el Prestatario y los trabajadores del proyecto. El término trabajador del proyecto se refiere a:

- a. Trabajadores Directos: personas empleadas o contratadas de manera directa por el Prestatario (incluidos los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el proyecto.
- b. Trabajadores Contratados: personas que trabajan o son contratadas a través de Terceros, para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (Los “terceros” pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios).
- c. Trabajadores de Proveedor Primario: personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del Prestatario (los proveedores primarios son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto).
- d. Trabajadores de la Comunidad: personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias. En el caso que el proyecto involucre el uso de trabajadores comunitarios, podrá realizarse según el aporte de la comunidad a través de mano de obra, o bien, como contribución al proyecto, así como en situaciones en las que se busca fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad para brindar protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos (la denominación al documento original en idioma inglés corresponde a *community workers*).

Así también, el EAS 2 clasifica a los trabajadores del proyecto por: tiempo completo, parcial, temporarios, estacionales y migrantes. En particular, se consideran trabajadores migrantes a aquellos que han migrado de un país a otro o de una parte del país a otra para trabajar.

Los procedimientos abordarán la manera en que se aplicará este EAS a las distintas categorías de trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores directos, y la manera en que el Prestatario exigirá a los contratistas, subcontratistas y/o terceros que traten a sus trabajadores.

El EAS2 se divide en 7 áreas, que se detallan a continuación. Es oportuno señalar que Trabajadores Directos siguen los requisitos de los incisos A – D, los Trabajadores Contratados los requisitos de los incisos A – E, los Trabajadores de la comunidad los requisitos del inciso F y los Trabajadores de Proveedor Primario el inciso G.

- A. Condiciones laborales y manejo de las relaciones con los trabajadores.** En este punto, los trabajadores del proyecto se registrarán bajo las leyes laborales nacionales, recibirán información clara, documentación apropiada, cumplirán con las horas de trabajo, los salarios, horas extra, remuneraciones y beneficios. Así también se cumplirán las modalidades de pago, las horas de descanso, vacaciones, licencias particulares, por maternidad o familia. Además, regirá la normativa nacional sobre cesantía y cese de empleo. También, se considera el pago obligatorio a los trabajadores del proyecto, las indemnizaciones previstas por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo, así como en situaciones de fallecimiento del trabajador.

En lo que respecta a la no discriminación e igualdad de oportunidades, se prioriza la contratación bajo principios de igualdad y trato justo, con decisiones laborales objetivas y alejadas de características personales. Estos conceptos se aplican en las distintas fases de búsqueda de personal, contratación, remuneración, condiciones y términos de empleo. Así también, se orienta al acceso a capacitación, promoción, finalización de empleo o jubilación, como al planteamiento de medidas adecuadas de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto. En general se abordan medidas especiales de protección y asistencia dirigidas a remediar discriminaciones.

También, se respetará el derecho a la organización laboral a través de instituciones legalmente establecidas y de los representantes legítimos de los trabajadores.

- B. Protección de la fuerza de trabajo.** En particular se hace énfasis a evitar el trabajo infantil respetando la edad mínima establecida en la norma del Banco Mundial o bien la del país, eligiendo la edad superior. Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos peligrosos o que conlleven riesgos físicos, morales u otros. Tampoco debe ponerse en riesgo la educación del niño/a y se realiza un seguimiento a las horas de trabajo por día.

Además, el EAS 2 protege con relación a cualquier categoría de trabajo forzado, entendido como todo trabajo no desarrollado de forma voluntaria, bajo amenazas, fuerza o penalidad. Tampoco se deben emplear personas que hayan sido víctimas de tráfico de personas.

- C. Mecanismo de atención de quejas y reclamos.** Este mecanismo debe estar disponible 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. El mecanismo guardará proporción con la naturaleza, la escala y los posibles riesgos e impactos del proyecto.

Es importante precisar, que este mecanismo no impedirá el acceso a otros recursos judiciales o administrativos que pudieran estar disponibles en virtud de las leyes o de los procedimientos de arbitraje existentes, ni sustituirá los mecanismos de atención de reclamos que se brinden a través de acuerdos colectivos.

- D. Salud y seguridad ocupacional.** Tiene por objetivo identificar posibles riesgos para los trabajadores del proyecto que pongan en peligro la vida. De esta manera, se proponen

medidas preventivas y de protección en situaciones peligrosas en el transcurso del trabajo o en el manejo de sustancias peligrosas.

De esta manera, el estándar recomienda la capacitación de los trabajadores del proyecto, la ejecución de entrenamientos y simulacros ante distintas situaciones, la elaboración de registros de capacitación, accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, así como la presentación de informes.

También, se ocupa de la prevención de emergencias, la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.

Por lo tanto, todas las partes que empleen o contraten trabajadores del proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro. Los trabajadores del proyecto tendrán la posibilidad de informar sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o no saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.

Los trabajadores del proyecto contarán con instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar.

Por último, se implementará un sistema de revisión periódica de la seguridad y salud ocupacional y el ambiente de trabajo. Todas las directrices sobre seguridad y salud ocupacional se aplicarán a todos los trabajadores del proyecto, así como a todos los empleadores.

- E. Trabajadores contratados. El Prestatario debe asegurar de manera razonable que los terceros que contraten trabajadores sean entidades legítimas y confiables. Además, establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación con los requisitos de este EAS. Por su lado, los trabajadores contratados tendrán acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos.
- F. Trabajadores Comunitarios (*Community Workers*). Los proyectos pueden involucrar mano de obra local en diversas circunstancias, ya sea cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al proyecto, o bien, los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos. Es imprescindible que la mano de obra de la comunidad sea provista de manera libre y voluntaria. Todas las directrices del presente EAS deben aplicarse a la mano de obra de la comunidad .
- G. En el caso de proveedores (primarios), el prestatario debe identificar posibles riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado y problemas graves de seguridad. En dichos casos, el proveedor primario debe cumplir con las directrices del EAS2.

El EAS2 hace referencia a las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Banco Mundial⁴, por lo cual la implementación de estas guías es parte integrante de este estándar. Asimismo, las operaciones financiadas por el Banco Mundial también tienen que cumplir con las Normas de Adquisiciones del Banco Mundial, las cuales incluyen requerimientos aplicables a aspectos laborales, como por ejemplo el cumplimiento de criterios para prevenir la discriminación laboral en las contrataciones.

4.3. Alcance del Marco Normativo

El marco legal es aplicable para todos los trabajadores por nivel de jerarquía, desde el más bajo hasta el más alto, independientemente de su modalidad de contratación y el régimen laboral al que pertenezca. Entre las distintas categorías de trabajadores, podemos señalar las siguientes:

- a. Personal de apoyo en oficina, almacenes u otros, colaboradores de limpieza y otros.
- b. Personal operativo (obreros, capataces, choferes, supervisores y otros), personal técnico (plomeros, electricistas, etc.).
- c. Personal administrativo, , profesionales o especialistas,
- d. Prestadores de servicios, consultores, personal de confianza,
- e. Servidores o funcionarios públicos, directores ejecutivos, directores de área, gerentes, subgerentes y jefes de departamento entre otros.
- f. Cualquier otro personal empleado por el Proyecto.

El marco normativo en materia laboral es importante para la aplicación de medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo y también, promocionar la salud entre los trabajadores.

4.4. Análisis de Brechas Normativas

Se presenta a continuación, el análisis que refleja la compatibilidad entre los requisitos del EAS2 y las leyes nacionales, señalando las brechas en esa compatibilidad y las propuestas para reducirlas.

⁴ Mayor detalle sobre las Guías Generales sobre Salud y Seguridad Ocupacional puede encontrarse en: <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/b44dae8048855a5585cc-d76a6515bb18/General%2BEHS%2B-%2BSpanish%2B-%2BFinal%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES>

Así también, las pautas específicas de cada industria que abordan las cuestiones de SSO que son pertinentes para esa industria en particular, pueden encontrarse en:

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/our+approach/risk+management/ehsguidelines

Tabla 6: Análisis de Brechas

Estándar Ambiental y Social	Síntesis de los Requisitos	Aspectos Positivos Identificados	Debilidades y Brechas	Instrumentos para cierre de brechas
EAS 2: Trabajo y condiciones laborales	El Prestatario elaborará e implementará procedimientos escritos de gestión de la mano de obra aplicables al proyecto. Estos procedimientos establecerán la manera en la que se tratará a los trabajadores del proyecto, de conformidad con los requisitos de las leyes nacionales y este EAS. Los procedimientos abordarán la manera en que se aplicará este EAS a las distintas categorías de trabajadores del proyecto, incluidos los	Existe un cuerpo normativo laboral y una estructura institucional que regula las actividades laborales de modo que la implementación del tipo de proyectos incluidos en los subcomponentes del proyecto está regulada en materia laboral. Todas las empresas contratistas deben contar con el Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (PGSST), aprobado por la autoridad competente correspondiente	La normativa laboral boliviana ⁵ está alineada con los requerimientos del EAS 2, pero el enfoque está más dirigido solo a temas de salud y seguridad en el trabajo (SST). Disposiciones legales sobre horas extraordinarias, compensación y beneficios, evaluación de las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes y la disponibilidad de un mecanismo de quejas para los trabajadores, deben ser fortalecidos/complementados de acuerdo con los requisitos del EAS 2.	Los PGAS que se elaborarán como parte del MGAS incluyen para las diferentes etapas de cada subproyecto, lineamientos para que toda contratación se realice bajo las normativas laborales bolivianas y se supervise su cumplimiento. Los PGMO determina que los compromisos laborales plasmados sean incorporados en todos los contratos para su cumplimiento obligatorio, incluyendo códigos de conducta. También establecen las bases para que, en la práctica, el trabajador tenga un mecanismo para la atención de sus quejas o reclamos,

⁵ La normativa laboral Bolivia se fundamenta en la Constitución política del Estado Plurinacional de Bolivia y se complementa por la Ley No 1178, de 20 de julio de 1990, de administración y control Gubernamental, el Decreto Supremo N°29644 de 16 de julio de 2008, el Decreto Supremo N° 0181, de 28 de junio de 2009, que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios- NB-SABS y sus modificaciones.

Así también, ENDE se sustenta en los Estatutos aprobados mediante Decreto Supremo N°0267 de 26 de agosto de 2009, modificado por el Decreto Supremo 1691 de 14 de agosto de 2013. y el Reglamento Especifico RE-SABS-EPNE de ENDE.

Estándar Ambiental y Social	Síntesis de los Requisitos	Aspectos Positivos Identificados	Debilidades y Brechas	Instrumentos para cierre de brechas
	trabajadores directos, y la manera en que el Prestatario exigirá a los terceros que traten a sus trabajadores.			<p>incluyendo 'cajas fuertes' donde el personal pueda depositar su queja escrita y esta sea administrada por supervisión, así también, se elaboran instructivos en campamentos con los números de referencia de personal de supervisión o fiscalización, donde pueda hacerse llegar las quejas pertinentes.</p> <p>En todas las etapas del proyecto el ejecutor establecerá un MAQRL que incluirá específicamente temas relacionados a los reclamos de los trabajadores del Proyecto.</p>
			<p>Así también, se consideran las Normas Técnicas de Seguridad, que incluyen límites permisibles para iluminación, vibración y ruido, trabajos en altura, EPPs, entre otros, que son importantes para las obras a ejecutar en el proyecto (NB/ISO 45001 Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo).</p>	<p>El PGAS incluirá para los factores laborales relevantes para las obras a ejecutar y que no cuentan con estándares en la normativa vigente, requisitos de las Guías del BM para su uso complementario.</p> <p>Se contarán con los PGAS-Co que preparan las contratistas y que</p>

Estándar Ambiental y Social	Síntesis de los Requisitos	Aspectos Positivos Identificados	Debilidades y Brechas	Instrumentos para cierre de brechas
				incluirán las medidas necesarias para que se cumplan los EAS.

Fuente: Elaboración propia

Cabe señalar que la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar incluye disposiciones mínimas para locales de los establecimientos de trabajo, edificios, estructuras, locales de trabajo y patios en lo que relación a iluminación, iluminación artificial, trabajo subterráneo, ventilación general, trabajo al aire libre, sostenimiento-maderado y entibiado, vías de acceso y comunicaciones. En aquellas situaciones que requieran trabajar sobre una debilidad normativa, se deberá considerar dicha Ley.

5. CLASIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA APLICABLE AL PROYECTO

Esta sección identifica y describe los tipos de trabajadores que participarán en el proyecto, de acuerdo con la clasificación de trabajadores señalada en el presente Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) del Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial (BM).

En estas definiciones es importante tener en cuenta que existen dos unidades ejecutoras del Proyecto (UEP). En la etapa de pre inversión se encuentra el Programa de Electricidad para Vivir con Dignidad (PEVD) que depende del Viceministerio de Electricidad y Energías Renovables del Ministerio de Hidrocarburos y Energías; y en la etapa de inversión se encuentra la Empresa Nacional de Electricidad (ENDE) y las Empresas Distribuidoras de Electricidad.

A continuación, se describen los trabajadores directos, trabajadores contratados, trabajadores de proveedor primario y trabajadores comunitarios del Proyecto.

5.1. Trabajadores Directos

Según lo establecido en el EAS2, los *Trabajadores Directos* corresponden a aquellas *personas empleadas o contratadas de manera directa por los organismos que propusieron el proyecto y también, quienes lo ejecutan para trabajar específicamente en relación con el proyecto.*

El tiempo previsto en el cual se contará con trabajadores directos es por todo el tiempo del Proyecto. Los trabajadores directos van a estar sujetos a evaluación de desempeño cada cierto periodo.

5.1.1. Trabajadores Directos de PEVD

El PEVD dependiente del VMEER del MHE será una de las UEP y administrador de los fondos correspondientes al préstamo en los componentes bajo su ejecución en representación del Estado Plurinacional de Bolivia.

El PEVD implementará parcialmente el primer componente del Proyecto en sus etapas de evaluación, preinversión y priorización de los subproyectos de electrificación en coordinación con el VMEER, asimismo desarrollará el componente referente al fortalecimiento institucional y ejecutará parcialmente el componente referente a la Gestión del Proyecto.

La UEP / PEVD será responsable de todo lo referido a la evaluación del diseño técnico de los subproyectos en toda la etapa de preinversión del Proyecto.

Con respecto al PEVD, se contempla la contratación de profesionales para la gestión del Proyecto. El régimen laboral de los trabajadores del PEVD es el previsto para los servidores públicos como personal con ítem (tiempo indefinido) o bien, por tiempo definido (consultor en línea) según la normativa actual. De esta manera, se garantiza el cumplimiento a todas las normas aplicables a este régimen laboral en lo que respecta a las condiciones laborales y manejo de las relaciones con los trabajadores, protección de la fuerza de trabajo, mecanismo de atención de quejas y reclamos, salud y seguridad ocupacional.

En este sentido, la normativa nacional contempla la contratación de trabajadores a tiempo completo, pero con diferencias según las características laborales del contrato. En línea con las debilidades y brechas expuestas en la sección anterior, la siguiente tabla expone las diferencias entre trabajadores de planta y consultores en línea.

Tabla 7: Diferencia entre trabajadores de planta y consultores en línea

	Personal de Planta	Consultor en Línea
Horas de trabajo	8 horas	8 horas
Horas extra	No corresponde	No corresponde
Remuneración	Si corresponde	Si corresponde
Beneficios sociales	Si corresponde	No corresponde
Deducciones	Si corresponde (Seguridad Social de Largo Plazo, Seguro)	Si corresponde (por faltas al contrato de servicios)
Salarios	Si corresponde	Si corresponde
Modalidades de pago	Transferencia bancaria	Transferencia bancaria
Horas de descanso por jornada laboral	2 horas	2 horas
Vacaciones	Si corresponde	No corresponde

	Personal de Planta	Consultor en Línea
Licencias	Si corresponde	No corresponde
Maternidad o familia	Si corresponde	Si corresponde
Cese de empleo, pago por cesantía	Si corresponde	No corresponde
Jubilación	Si corresponde	No corresponde

Elaboración: Propia

Los consultores individuales en línea no se rigen por la Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939 (texto ordenado) o el Estatuto del Funcionario Público aprobado mediante Ley No. 2027 de 27 de octubre de 1999 (texto ordenado), sino por la Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios (NB- SABS) aprobadas mediante Decreto Supremo No. 181 de 28 de junio de 2009 (texto ordenado).

Los Servicios de Consultoría Individual de Línea se definen como aquellos servicios prestados por un consultor individual para realizar actividades o trabajos recurrentes, que deben ser desarrollados con dedicación exclusiva en la entidad contratante, de acuerdo con los términos de referencia y las condiciones establecidas en el contrato. Los servicios de consultoría podrán ser de carácter intelectual, tales como diseño de proyectos, asesoramiento, auditoría, desarrollo de sistemas, estudios e investigaciones, supervisión técnica y otros servicios profesionales.

La situación laboral y contractual del Consultor Individual en Línea se define por sus términos de referencia y por sus cláusulas contractuales (de naturaleza eventual). La NB-SABS no tiene previsto el pago de aportes a la Seguridad Social de Largo Plazo (para pensiones de jubilación) por parte del empleador, por lo tanto, los consultores en línea deben realizar dichos aportes por cuenta propia. Así también, la NB-SABS no considera la cobertura de la Seguridad Social de Corto Plazo, en particular, los seguros de salud. Por último, según la Sentencia Constitucional No. 338 de 2016, otorga a los consultores individuales en línea la situación de inamovilidad laboral por embarazo, por el tiempo de duración del contrato. Así también, la misma sentencia constitucional determina el pago de prestaciones familiares y la licencia para el periodo pre y post natal. Como el contrato tiene naturaleza eventual, tampoco gozan de aguinaldo. Con relación al pago de horas extraordinarias, vacaciones, licencias particulares o pagos por cese de empleo, los consultores en línea no gozan de estos beneficios laborales.

Para fines del proyecto, se considera los siguientes trabajadores que se encargaran de las tareas específicas. La siguiente estructura es propuesta para la operación del proyecto en la UEP -PEVD:

- Coordinador UEP
- Especialista (Administrativo/Financiero)
- Especialista (Adquisiciones)
- Especialista (Abogado UEP)
- Especialista (Contable)
- Chofer 1

- Chofer 2
- Asistente (Secretaria)
- Asistente (Administración)
- Técnico (TI)
- Asistente (Archivo)
- Especialista (Planificación, Monitoreo y Seguimiento)
- Especialista en Gestión Social

El personal técnico contratado para las tareas de pre inversión reporta funcionalmente a la UEP - PEVD. La estructura funcional total estimada para preinversión incluye especialistas a nivel de las distintas tecnologías, ambientales, etc., cuyo presupuesto proviene del componente 1 de las actividades de pre inversión.

Adicionalmente, para la implementación de todos los procesos e instrumentos requeridos para el cumplimiento de la normativa ambiental boliviana y los requerimientos de los EAS del MAS del BM, el personal del proyecto en la UEP - PEVD deberá fortalecerse con lo siguiente:

Consultores área Socio Ambiental

- Dos (2) Analistas Ambientales
- Un (1) Analista Geográfico
- Un (1) Analista Forestal
- Un (1) profesional en Gestión Social

Consultores área Redes Eléctricas MT/BT

- Dos (2) Especialistas en Redes Eléctricas
- Tres (3) Analistas en Redes Eléctricas
- Dos (2) Supervisores de Campo

Consultores área Sistemas Fotovoltaicos

- Dos (2) Especialistas en Energías Renovables
- Dos (2) Analistas en Energías Renovables
- Dos (2) Supervisores de Campo

Consultores área Sistemas Híbridos

- Dos (2) Especialistas en Energías Renovables
- Un (1) Analista en Energías Renovables

Consultores área Incremento de la Demanda de Electricidad – Usos Productivos

- Dos (2) Analistas Redes UP

Estos profesionales deberán centrarse en la preparación, ejecución, coordinación y apoyo en la preparación de los instrumentos para garantizar la gestión adecuada de los aspectos sociales y ambientales de los subproyectos que se financiarán. Su gestión se coordinará con especialistas ambientales y sociales de VMEER. En el Anexo 7 del MGAS se detallan los perfiles y responsabilidades de los especialistas sociales y ambientales, información que será utilizada para definir los Términos de Referencia para la contratación de dicho personal.

De igual manera, para todos los casos en que haya funcionarios públicos que trabajan en el proyecto, ya sea a tiempo completo o parcial, estos seguirán sujetos a los términos y condiciones de empleo del sector público que esté vigente en ese momento. En los casos que exista una transferencia legal efectiva de un funcionario público hacia el proyecto (el contratado pasa a formar parte directa del proyecto), se aplicará el procedimiento descrito en este documento.

5.1.2. Trabajadores Directos de ENDE

ENDE implementará el primer componente del Proyecto como brazo operativo y ejecutor de los distintos subproyectos de electrificación y ejecutará juntamente con el PEVD el componente referente a la Gestión del Proyecto. La Empresa Nacional de Electricidad ENDE será la encargada de forma directa o a través de sus filiales de la ejecución física de los subproyectos de inversión destinados a la electrificación rural y gestionará de forma directa las acciones de coordinación con las empresas distribuidoras que operan en las distintas zonas geográficas a ser intervenidas.

El personal de la Unidad Ejecutora del Proyecto de ENDE será contratado dentro del régimen laboral que corresponde a la empresa pública en el marco de la Ley General de Trabajo.

Además, ENDE y las Empresas Distribuidoras de Electricidad, contemplan la contratación de profesionales en calidad de personal por tiempo definido (consultor de línea) según Decreto Supremo No 0181, de 28 de junio de 2009, que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios- NB-SABS y sus modificaciones. De esta manera, se garantiza el cumplimiento a todas las normas aplicables a este régimen laboral en lo que respecta a las condiciones laborales y manejo de las relaciones con los trabajadores, protección de la fuerza de trabajo, mecanismo de atención de quejas y reclamos, salud y seguridad ocupacional. Cabe señalar que los consultores de línea no cuentan con beneficios sociales, vacaciones y tampoco con seguros de salud. Los contratos de los consultores de línea podrán incluir una cláusula para cubrir el seguro de salud de forma privada e individual. Para fines del proyecto, se considera los siguientes trabajadores (funcionarios) que se encargaran de las tareas específicas. La siguiente estructura es propuesta para la operación del proyecto en la UEP - ENDE:

- Coordinador UEP-ENDE
- Especialista (Seguimiento y Monitoreo)
- Especialista (Administrativo)
- Especialista (Adquisiciones)
- Especialista (Financiero)
- Técnico 1 (Adquisiciones)

- Técnico 2 (Adquisiciones)
- Técnico 2 (Contable)
- Técnico 1 (Contable)
- Especialista (Abogado)
- Asistente (Seguimiento y Monitoreo)
- Asistente (Archivo)
- Chofer 1
- Chofer 2
- Chofer 3
- Chofer 4
- Asistente (Administrativo)

El personal técnico contratado para las tareas de inversión reporta funcionalmente a la UEP / ENDE. La estructura funcional total estimada para la inversión será de 21 técnicos cuyo presupuesto proviene del componente 1 de las actividades de inversión.

Debido al tipo de operación del Proyecto que requiere un elevado nivel de especialización en tareas de ejecución y monitoreo en múltiples áreas temáticas y geográficas, debe aprovecharse la amplia experiencia de ENDE en el sector eléctrico.

Dentro de los 21 técnicos, se encuentra personal especializado en la parte social y ambiental, con el fin de cumplir la normativa ambiental boliviana y los requerimientos de los EAS del MAS del BM, para de esta manera realizar el seguimiento, verificación y control de los distintos indicadores y de otras normativas y así lograr la implementación de todos los procesos e instrumentos requeridos para el cumplimiento del proyecto. La estructura de la UEP-ENDE se fortalecerá con el siguiente personal:

- Un (1) Especialista en medio ambiente
- Tres (3) profesionales ambientales para cubrir las áreas de medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, y actividades relacionadas a la restauración del ecosistema o restauración forestal
- (1) especialista en gestión social
- Tres (3) profesionales de gestión social

Estos especialistas deberán centrarse en la preparación, implementación, coordinación y apoyo de la preparación de los instrumentos destinados a garantizar la gestión adecuada de los aspectos sociales y ambientales de los subproyectos que se financiarán, abordando las áreas de socialización, gestión de quejas y reclamos, así como el cumplimiento del Plan de Participación de las Partes Interesadas (PPPI), el Plan de Género y otros que se presenten durante toda la ejecución del Proyecto. Su gestión se coordinará con especialistas ambientales y sociales del VMEER y la UEP del PEVD. En el Anexo 7 del MGAS se detalla en los perfiles y responsabilidades de estos especialistas, información que será utilizada para definir los Términos de Referencia para la contratación de dicho personal.

De igual manera, para todos los casos en que haya funcionarios públicos que trabajan en el proyecto, ya sea a tiempo completo o parcial, estos seguirán sujetos a los términos y condiciones de empleo del sector público que esté vigente en ese momento. En los casos que exista una transferencia legal efectiva de un funcionario público hacia el proyecto (el contratado pasa a formar parte directa del proyecto), se aplicará el procedimiento descrito en este documento.

5.2. Trabajadores Contratados

De acuerdo con el presente EAS 2, los trabajadores contratados son personas empleadas o contratadas a través de terceros (que pueden incluir contratistas, subcontratistas u otros) para realizar trabajos relacionados con el proyecto.

El Prestatario debe asegurar de manera razonable que los terceros que contraten trabajadores sean entidades legítimas y confiables. Así también, los terceros deben demostrar la aplicación de procedimientos de gestión de la mano de obra según los requisitos del EAS2.

Por lo tanto, es necesario que el prestatario establezca procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de las empresas contratadas (terceros), que permitan asegurar el cumplimiento de los requisitos del EAS2, a través de compromisos contractuales que incorporen dichos lineamientos.

En todos los casos, las empresas contratistas (terceros) requieren profesionales especializados (personal clave), no especializados (personal de apoyo) y con conocimientos técnicos (personal técnico).

Así también, el personal profesional contratado por la supervisión por parte de UEP - ENDE y las empresas constructoras, deben contar con profesionales ambientales y sociales responsables de la implementación del PGAS, PGMO, MGAS y todos los documentos socio ambientales, quienes verificarán su cumplimiento. Estos profesionales elaborarán los informes periódicos ambientales y sociales que se elevarán al VMEER para su aprobación. Cabe señalar que la UEP - PEVD en la etapa de pre inversión realizará el diseño de los instrumentos sociales y ambientales que correspondan. Los informes periódicos ambientales y sociales serán elaborados en la etapa de ejecución por los contratistas de la UEP-ENDE y Supervisión (registrado en el Sistema de Monitoreo, Reporte y Verificación).

Antes de que algún subproyecto sea entregado por la UEP-PEVD, se señalara una fecha de entrega y revisión conjunta con la UEP-ENDE, para realizar una revisión previa de los documentos que serán entregados para la etapa de ejecución, donde se contará con una Lista de Control y verificación de los documentos que deben estar conforme a lo establecido en el MGAS donde se incluyen los IRAP, PGAS y otros derivados de los requerimientos del MPR, MPPI, PPPI, PGMO, Plan de Género y Plan de Acción EyAS/ASx. En caso de que exista alguna documentación faltante, o aún por corregirla, para su complementación se reagendará una nueva fecha de entrega no mayor a 5 días hábiles para coordinar la reunión de verificación de los documentos ya complementados para su entrega hacia la UEP-ENDE.

Durante la ejecución, se implementará el sistema de monitoreo y seguimiento, que también deberá recolectar, compilar y confeccionar informes sobre el cumplimiento del MGAS y PCAS y de los instrumentos ambientales y sociales a fin de ser presentado al Banco. Estos informes de cumplimiento contendrán: (i) el estado de implementación del PCAS; (ii) condiciones, si las hubiere, que interfieren o amenazan con interferir con la implementación del PCAS; y (iii) las medidas correctivas y preventivas tomadas o requeridas para ser tomadas para

abordar dichas condiciones. Así también, se deberá incluir y asegurar el cumplimiento de todos los aspectos del Sistema de Monitoreo, Reporte y Verificación del MGAS.

Para ello, todas las partes involucradas de la etapa de ejecución deberán hacer seguimiento y notificar a la UEP-ENDE y al Banco sobre cualquier incidente o accidente relacionado o que tenga un impacto en el Proyecto o que pueda tener un efecto adverso significativo en el medio ambiente, las comunidades afectadas, el público o los trabajadores, de conformidad con el PCAS, los instrumentos ambientales y sociales (a los que se hace referencia en el PCAS) y las Normas Ambientales y Sociales.

Por último, en lo que corresponde a los PGMO, los informes del Sistema Monitoreo, Evaluación y Seguimiento deben incluir el cumplimiento de las políticas e impactos laborales del proyecto a lo largo del tiempo. Esto puede incluir la realización de auditorías laborales regulares, encuestas de clima laboral, seguimiento de indicadores de desempeño laboral, presentación de reportes e informes de seguimiento entre otros. Los lineamientos serán definidos por los especialistas en gestión social de las partes involucradas intervinientes y responsables que corresponda.

La UEP - ENDE verificará que:

- Los empleadores de los trabajadores contratados cumplan con la legislación laboral aplicable al que estén acogidos los terceros (que pueden incluir contratistas, subcontratistas o firmas de supervisión, por ejemplo). En particular, el cumplimiento de la seguridad social de los trabajadores.
- Durante la etapa de inversión, el pago de remuneraciones y obligaciones laborales en general a los trabajadores contratados se debe controlar que se realice de manera correcta y oportuna.
- Durante la fase de inversión, las empresas contratistas (terceros) deben remitir los documentos de respaldo⁶ que acrediten el cumplimiento de dichas obligaciones laborales de manera previa al pago o desembolso de los recursos financieros.

5.3. Trabajadores del Proveedor Primario

Los *Proveedores Primarios* son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto, como por ejemplo proveedores de cemento, arena, materiales de construcción, ferretería, etc.

Un *Trabajador del Proveedor Primario* es el empleado o contratado por un proveedor primario que proporciona bienes y materiales al subproyecto; en este caso, el proveedor primario ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador.

⁶ Entre los documentos de respaldo se pueden considerar (según corresponda): remuneraciones mensuales, beneficios laborales (vacaciones, gratificaciones legales, compensaciones por tiempo de servicios, etc.), pagos de seguridad social, seguro médico y asignaciones familiares entre otros, según Ley del Trabajo.

De acuerdo con el EAS2, es necesario que el Prestatario identifique los posibles riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado y problemas graves de seguridad que puedan surgir en relación con los proveedores primarios. Por esta razón, se solicitará al proveedor primario la identificación de dichos riesgos siguiendo los lineamientos del EAS2.

El involucramiento de este tipo de trabajadores se definirá durante la etapa de implementación de cada subproyecto, por lo que la información respecto a estos trabajadores deberá ser confirmada por la empresa contratista en cada caso (esto principalmente porque la definición de materiales o insumos requeridos podría variar y por consiguiente la definición de los proveedores necesarios).

5.4. Trabajadores Comunitarios

Según lo establecido en el EAS2, esta categoría se refiere a personas de la comunidad empleadas o contratadas para diferentes tareas en el marco del subproyecto, por ejemplo, en los casos cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al subproyecto o cuando los subproyectos se diseñan y se llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado para la comunidad, y brindar una red de protección social (en el caso de obras públicas como programas de protección social) o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos.

La modalidad de contratación de la mano de obra será provista por la UEP - ENDE, las empresas filiales de ENDE y distribuidoras de electricidad o bien por las empresas contratistas. Por lo tanto, las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo son abiertas al público en general, de acuerdo con el perfil de cada puesto que se convoque. En general, la modalidad de contratación, así como las cláusulas que establecen el cumplimiento obligatorio de la normativa y estándares del banco con respecto a este EAS estarán plasmados en los contratos con las empresas contratistas, las cuales deberán cumplir con las condiciones laborales para con sus trabajadores.

Los pliegos de licitación para los contratistas incluirán la contratación remunerada de trabajadores locales de la zona de influencia del proyecto e incluyen actividades de capacitación para los nuevos empleados, así como el empleo y la capacitación de mujeres, según la naturaleza de los trabajos a realizarse. Al respecto, siguiendo los lineamientos del Plan de Género para el Proyecto IDTR III, se tiene como objetivo la transversalización del enfoque de género en la política energética. De esta manera, la participación de las mujeres en los comités de diseño de los subproyectos es importante, así como su participación en los equipos de construcción/infraestructura. Además, el Plan de Acción para la Prevención y Respuesta a la Explotación y Abuso Sexual y Acoso Sexual, tiene como objetivo lograr el equilibrio de género en las nuevas contrataciones del Proyecto bajo el componente 3. En particular, el Plan de Acción EyAS/ASx promueve el fortalecimiento de: i) la capacidad institucional en el manejo de riesgo de EyAs/ASx; ii) capacidad de manejo de riesgo y supervisión y cumplimiento de sus obligaciones contractuales; iii) la mejora del mecanismo de atención de quejas y reclamos; iv) los sistemas de atención a sobrevivientes y las iniciativas para apoyar medios de vida y empoderamiento de mujeres y adolescentes.

En el Componente 1, los subcomponentes pueden involucrar el uso de trabajadores de la comunidad en diversas circunstancias. En todas las etapas de los proyectos y en particular la ejecución de los subproyectos, se aplica la igualdad de oportunidades en la contratación de trabajadores, donde no existe discriminación. En cada subproyecto se puede considerar un porcentaje de personal comunitario, sin embargo, no existe diferencia en la contratación del resto de los trabajadores, accediendo a las mismas condiciones laborales, derechos y obligaciones.

Así también, existe la posibilidad de contar con trabajadores comunitarios que representan a la contraparte local (por ejemplo, municipal o comunal), realizando trabajos comunales de apoyo a los subproyectos que muchas veces no son contratados o remunerados en el marco de los proyectos o subproyectos y se consideran voluntarios, como, por ejemplo, aynis, mingas u otras. Para viabilizar la contratación de estos trabajadores de la comunidad, el Plan de Gestión Ambiental y Social de los subproyectos en cada subcomponente, deberán incluir información para trabajadores comunitarios, de acuerdo con lo siguiente:

- a. Las actividades específicas del subproyecto en las que participan los trabajadores comunarios;
- b. La naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los trabajadores comunitarios;
- c. Las medidas específicas de manejo de trabajadores comunitarios para el subproyecto, conforme este PGMO.

De esta manera, los trabajadores comunitarios podrán participar en las obras de infraestructura, así como en la comunicación del subproyecto, la facilitación de las consultas significativas, el entendimiento de los procesos locales de gestión de la seguridad y prevención de violencia, y cualquier otra acción que apoye a prevenir situaciones que limiten el alcance de los resultados.

Se prevé que algunos sean *Trabajadores Comunitarios Voluntarios*, aquellos que sean delegados de manera escrita con delegación de compromiso de sus comunidades. Así también, se prevé que algunos trabajadores voluntarios de la comunidad actuarán como: enlaces comunitarios, miembros de los comités de vigilancia local, referentes de directivas comunales, voluntarios para gestión de la comunicación local y otros que cuenten con respaldo de colectivos locales para el desarrollo de la comunidad.

De forma específica, los acuerdos con los trabajadores comunitarios en el subproyecto serán documentados por la empresa contratista y expondrán los términos en los que sean contratados o bien, sean integrados como apoyo en las actividades del proyecto.

Para hacer efectiva esta distinción, se incluirán los detalles de los términos acordados, la manera como se llegó a dichos acuerdos y cómo estarán representados los trabajadores comunitarios (según EAS 10); adicionalmente, los responsables de cada subcomponente y subproyecto en ejecución elaborarán las actas correspondientes y difundirán su contenido entre la comunidad, los trabajadores comunitarios y sus representantes.

Para la incorporación de los trabajadores comunitarios la empresa contratista deberá desarrollar el siguiente procedimiento:

- Informar del trabajo a desarrollar donde recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del trabajo que van a realizar. Esta información y documentación se brindará al inicio del trabajo y cuando se produzcan cambios significativos en los términos y condiciones del trabajo que están haciendo.
- Capacitar respecto a la normativa de higiene y seguridad ocupacional, en particular, sobre las medidas preventivas de seguridad, el acceso y uso de equipo de protección personal (EPP), según las actividades a realizar.
- Informar del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas cuando se sientan discriminados, acosados, hostigados, etc.
- Proporcionar medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO) durante los trabajos a realizarse.
- Capacitaciones previstas y como medidas preventivas.
- Sistema de revisión periódica de la seguridad y salud ocupacional y el ambiente de trabajo.
- Compromiso por el trato digno y justo sin discriminación alguna y con respeto a las diferencias culturales, étnicas, religiosas, políticas de cada territorio.
- En la etapa de ejecución y construcción no existe discriminación laboral, es decir, se establece que cada subproyecto debe contemplar un porcentaje de personal de la comunidad, sin embargo, luego de ser contratados, no deben existir diferencias con los demás trabajadores, todos tienen las mismas condiciones de trabajo, derechos y obligaciones.
- Prohibición de conductas inapropiadas, insinuaciones, situaciones en las que una persona en calidad de Trabajador del subproyecto busque obtener beneficios personales, económicos o favores sexuales de las personas que se encuentran en la comunidad de influencia del subproyecto, especialmente de aquellas que son vulnerables y de especial protección como las mujeres y los niños, niñas, jóvenes.
- Explicación del Código de conducta.
- El procedimiento establecido en el PGAS de cada subproyecto para trabajadores comunitarios, ante situaciones de accidentes o fallecimiento durante el desarrollo de sus funciones.

6. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE

El Proyecto IDTR III contribuirá al desarrollo sostenible de las comunidades a través del acceso a energía eléctrica en zonas rurales del país.

Como resultado de la evaluación de riesgos laborales del Proyecto IDTR III, se determina que la ejecución y operación de sus actividades deben cumplir plenamente con la normativa del país y el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial.

El análisis de los riesgos laborales categoriza los riesgos en: físicos, de inseguridad, de exclusión y aquellos derivados de las actividades a realizar en cada una de las líneas establecidas (Ver Anexo 3).

Los riesgos mencionados serán gestionados por las Unidades Ejecutoras a través de los Especialistas designados, que estarán encargados de la implementación de medidas de prevención y mitigación, así también, serán considerados por la Supervisión y la Empresa Contratista. En particular, se consideran las situaciones de discriminación, trabajo forzado, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral, acoso sexual, violencia de género, incumplimiento de contratos, incumplimiento en las normas de higiene y seguridad ocupacional, y desigualdad de oportunidades.

6.1. Discriminación

Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, el color de piel, el sexo, el idioma, la religión, política, identidad cultural, contexto social y/o cultural, orientación sexual, identidad de género, entre otros. En el Proyecto no se permitirán las posibles situaciones de discriminación en el personal técnico, contratistas de obra, contratistas de supervisión, y/u otro personal que sea contratado para el Proyecto.

Para ello, durante el proceso de convocatoria del personal y la vigencia de la relación contractual, el Proyecto y las empresas contratistas y subcontratistas del Proyecto deberán utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo, de modo que no se excluya la postulación de personas por su género (hombre/mujer), origen (raza, etnia), procedencia (nacionalidad), edad, condición física (discapacidad), y demás similares.

De existir actos de discriminación, el proyecto contará con un mecanismo de atención de quejas y reclamos laborales (MAQRL), al cual las personas que consideren ser sujetos de discriminación (entre otros motivos) podrán formular sus reclamos.

6.2. Trabajo forzado

Respecto al trabajo forzado, la Constitución Política del Estado en el artículo 46 establece que "...Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución..."; asimismo, el EAS2 del MAS señala que el trabajo forzado consiste en todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad, como trabajo servil o empleo de víctimas del tráfico de personas.

En cumplimiento con la normativa nacional y los Estándares Ambientales y Sociales del Marco Ambiental y Social del BM, se impedirá el uso de todas las formas de trabajo forzado; el cual consiste en todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual, dicho individuo no se ofreciere voluntariamente. 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.

Siguiendo la exposición realizada en el apartado 5.3, es necesario que el Prestatario identifique los posibles riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado y problemas graves de seguridad que puedan surgir en relación con los proveedores primarios. En este sentido, el prestatario debe asegurar que el proveedor primario identifique los riesgos señalados, presentando toda la información en forma oportuna.

En el contexto específico durante la ejecución del Proyecto, no se tiene previsto acciones de trabajo forzado; por lo que, el riesgo de ocurrencia es bajo; asimismo, el Proyecto contratará los servicios de contratistas legalmente establecidos, y establecerá en los términos de referencia y especificaciones técnicas la prohibición de trabajo forzado; además, las unidades ejecutoras realizarán el seguimiento en la contratación de los trabajadores, a fin de garantizar los derechos humanos. Para atender este tipo de probabilidad de trabajo forzado, el Proyecto divulgará entre los trabajadores el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos de manera oportuna.

Además, se entregará a los trabajadores los instrumentos normativos y de gestión (Reglamentos Internos cuando corresponda) y a través del Especialista/Profesional en Gestión Ambiental de la UEP-PEVD / UEP-ENDE, se realiza una capacitación de la Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos, a partir de la cual, la empresa contratista elaborará el plan de emergencias y planes específicos dependiendo el nivel de riesgo detectado en el trabajo a realizar, por ejemplo, planes de trabajo en altura. Una vez recibida la capacitación, el personal de la empresa contratista firmará una constancia de recepción de los documentos señalados y también, firmarán la planilla de asistencia de la capacitación.

6.3. Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral

Se considera hostigamiento laboral y/o sexual laboral a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en contra de cualquier trabajador, que tenga como resultado el maltrato o humillación, o amenaza de su situación laboral. Para ello, los trabajadores deberán seguir los lineamientos establecidos en el Código de Conducta (Anexo 4), y el Plan de Acción de Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual. En particular, las posibles situaciones de hostigamiento laboral se podrían presentar ante el VMEER, UEP-PEVD, UEP-ENDE. Por ejemplo, se podrían dar posibles situaciones de hostigamiento laboral hacia mujeres tanto en el trabajo en oficina o campo como en las obras, dadas la mayoritaria presencia de personal masculino en ambos lugares, también por la diferencia de opinión respecto a la aplicación de las medidas ambientales y sociales entre los jefes/gerentes y los especialistas.

6.4. Acoso sexual

El Proyecto considerará como falta grave y causal de despido el acoso sexual, sin importar la jerarquía o la modalidad de contratación. Es preciso señalar que el acoso sexual configura un delito de acuerdo a lo estipulado en el artículo 312 del Código Penal Boliviano, que indica: *La persona que valiéndose de una posición jerárquica o poder de cualquier índole hostigue, persiga, exija, apremie, amenace con producirle un daño o perjuicio cualquiera, condicione la obtención de un beneficio u obligue por cualquier medio a otra persona a mantener una relación o realizar actos o tener comportamientos de contenido sexual que*

de otra forma no serían consentidos, para su beneficio o de una tercera persona, será sancionada con privación de libertad de cuatro (4) a ocho (8) años.

Las posibles situaciones de acoso sexual se podrían presentar en las oficinas del proyecto (UEP - PEVD, UEP - ENDE), los contratistas de obra y contratistas de supervisión. Por ejemplo, cuando un coordinador o encargado o especialista intente solicitar la presencia física del personal femenino de manera constante o reiterada con insinuaciones que comprometen la integridad física de la trabajadora; o realizar tocamientos o acercamientos de connotación sexual no deseado, comentarios sobre la apariencia de otro trabajador (ya sea positivo o negativo) y sus deseos sexuales, ofrecimientos de obtener aumento de sueldo o ascenso, si un(a) trabajador(a) le envía fotografías desnudas, otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual.

Durante el desarrollo del Proyecto, se divulgará el Código de Conducta de los PGMOS entre todos los trabajadores y el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos.

Así también, indicar que, en el referido Código de Conducta se establecerá de manera explícita como parte de sus lineamientos de conducta *“No participar en ninguna forma de acoso sexual, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual con otro Contratista o Personal empleado”*.

6.5. Violencia de género

En el Proyecto no se tolerará ningún acto de violencia física o psicológica ejercida contra alguna persona sobre la base de su orientación sexual o identidad de género que impacte de manera negativa en su bienestar emocional, físico, social o económico.

En el contexto específico del Proyecto, las posibles situaciones de violencia de género se podrían presentar en las oficinas del Proyecto (UEP-PEVD, UEP-ENDE), contratistas de obra, contratistas de supervisión y otros consultores. Por ejemplo, a través de comentarios denigrantes repetidos, mofándose de algunas características de la persona en base a estereotipos que rebajan su dignidad.

Por otra parte, los trabajadores tendrán prohibido participar en situaciones de abuso o violación sexual, así como también de explotación sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de posición vulnerable, abuso de poder de confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro, o si un trabajador le dice a un miembro de la comunidad que puede conseguir trabajos en el lugar de las Obras (por ejemplo, cocinar y limpiar) a cambio de sexo, entre otras situaciones relacionadas. Los trabajadores también tendrán prohibido participar en cualquier forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonios preexistentes.

Para atender este tipo de hostigamiento laboral y abuso o acoso sexual laboral, el Programa divulgará entre los trabajadores el Código de Conducta y el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos.

Sin embargo, de persistir esta situación la UEP-ENDE con toda la documentación recopilada presentará una denuncia ante la instancia competente como ser: Policía Boliviana, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM).

6.6. Incumplimiento de los contratos

El Proyecto garantizará la correcta relación entre las actividades y contrato laboral de los actores involucrados durante la implementación del Proyecto; y hará visitas inesperadas para verificar el cumplimiento de las condiciones y beneficios de los trabajadores. Si se observa algún caso de maltrato, medidas laborales inadecuadas, se comunicará y otorgará un plazo para que subsane dichas situaciones y garantice los derechos correspondientes al trabajador. Asimismo, el Programa garantizará que los pagos a los trabajadores, independientemente de la modalidad contractual, se realicen sin demoras.

6.7. Incumplimientos en las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional

El Proyecto cumplirá la normativa nacional referente a la Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar en el trabajo de acuerdo a la Ley N° 16998. Entre los riesgos más comunes sobre el incumplimiento de esta normativa se encuentran los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, entre otros posibles riesgos mencionados en el Anexo 3.

Respecto al Proyecto y los subproyectos, las posibles situaciones de incumplimientos en normas de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar en el trabajo se podrían presentar en las empresas contratistas, contratistas de supervisión, y/o personal técnico. Por ejemplo, no cumplir con el uso adecuado de los Equipos de Protección Personal (EPP) durante las obras, no cumplir con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo de oficina, no realizar la vigilancia para la prevención de enfermedades ocupacionales u otras.

Adicionalmente, el incumplimiento al PGSST puede generarse en, la no elaboración de dicho procedimiento por parte de la empresa o establecimiento laboral. Este procedimiento debe elaborarse antes del inicio de los trabajos en el proyecto y en cada subproyecto.

El monitoreo y supervisión por parte de la empresa a las condiciones mínimas de higiene y seguridad ocupacional en relación a: infraestructura, maquinaria, instalaciones eléctricas, equipos eléctricos, herramientas anuales y herramientas portátiles acondicionados por fuerza motriz, prevención y protección contra incendios entre otros, pueden generar incumplimientos. Así también, se deben verificar las condiciones de Bienestar (alimentación, transporte vivienda, entre otros), Protección a la Salud (abastecimiento de agua, orden y limpieza, disposición de residuos, servicios higiénicos), Señalización y Bioseguridad.

Por el lado de los trabajadores, también se generan riesgos de incumplimiento por la no aplicación de los procedimientos señalados anteriormente.

Periódicamente debe presentarse al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el Registro de Seguimiento Interno y Autoevaluación del Cumplimiento del PGSST. Esta presentación mínimamente debe realizarse cada año.

6.8. Desigualdad de oportunidades

El Proyecto no permitirá un trato diferenciado que tenga por motivo el género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros. Por ello, se verificará en particular las escalas salariales, las cuales no deben tener como motivo diferenciador el género o alguno de los otros factores, de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Supremo 4401 del 26 de noviembre de 2020, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Con respecto al Proyecto, las posibles situaciones de desigualdad de oportunidades se podrían presentar en oficinas de la UEP-PEVD y/o UEP-ENDE, contratistas de obra, contratistas de supervisión. Por ejemplo, cuando las contrataciones de los servicios de terceros o locaciones de servicio se prefieran al personal masculino o por situaciones de amistad o cercanía⁷.

Así también, podría darse la situación donde podría existir diferenciación en cuanto a la escala salarial para mujeres u otros grupos vulnerables y/o menor oportunidad de capacitación, pasando a ser un caso de discriminación.

6.9. Procedimientos para el manejo de los riesgos identificados

Las medidas preventivas y de mitigación para tratar los riesgos identificados en el proyecto estarán bajo la responsabilidad de seguimiento del Equipo de Gestión del Proyecto de Inversión de UEP-ENDE, en coordinación con las áreas responsables de la aplicación de los procedimientos laborales y contractuales.

A continuación, se detallan las medidas previstas ante los riesgos laborales:

TABLA 6. MEDIDAS PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
Conflictos entre consultores en línea y servidores públicos	<ul style="list-style-type: none"> - Definición del liderazgo en cada instancia del Proyecto. - Definición de actividades relativas al proyecto, en oficina y en campo. - Definición de actividades y responsabilidades en el equipo del proyecto y los diferentes colaboradores. - No interferir en las competencias de los servidores públicos. - Mantener ambientes de trabajo saludables, comunicación fluida, compartir información adecuada. - Desarrollar capacitaciones conjuntas. 	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las UEP-PEVD (en la fase de pre-inversión) y/o UEP-ENDE (en la fase de inversión) con seguimiento continuo de parte de los especialistas sociales.	Memoria de talleres/ Informes de inspección/ entrevistas personales/ revisión de MAQRL/ Fotografías

⁷ A modo de ejemplo, es importante considerar que algunas actividades del proyecto requieren que el personal de campo, demuestren destrezas y fuerza física. Estos aspectos también deben ser considerados en el cumplimiento de los requisitos básicos e igualdad de oportunidades.

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización y motivación adecuada para el trabajo colaborativo. - Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución. 			
Accidentes, fatalidades o situaciones de emergencia en actividades de oficina o campo	<ul style="list-style-type: none"> - Adoptar las normas de seguridad y procedimientos de emergencia. (Este tipo de medidas deben ser realizadas mediante la evaluación del estado de salud, condiciones de los trabajadores, condiciones de los equipos y herramientas, entre otros, previo al inicio de obra, de manera diaria, por parte de los responsables que corresponde realizarlo inicialmente por parte de los ingenieros HSE y capataces). - Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución. 	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con seguimiento continuo de parte del especialista social en UEP-PEVD (en la fase de pre-inversión), UEP-ENDE (en la fase de inversión)	Memoria de talleres/informes de inspección/ Implementación de PGSST y Planes de Gestión Social que correspondan/ Fotografías
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> - El Proyecto contará con un mecanismo de quejas para toda persona que considere ser sujeto de discriminación y pueda formular sus reclamos. - Se realizarán inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Código de Conducta del Proyecto. - Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución. 	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con seguimiento continuo de parte del especialista social en UEP-ENDE	Memoria de talleres/ Informes de inspección/ Entrevistas personales/ Revisión de MAQRL/ Informes de cierre de la queja o reclamo / actas de conformidad / Fotografías
Trabajo forzado	<ul style="list-style-type: none"> - El Proyecto empleará contratistas legalmente establecidos durante todo el Proyecto, y establecerá en los términos de referencia la prohibición de trabajo forzado. - Se realizará el seguimiento en la contratación de los trabajadores, a fin de garantizar los derechos humanos. - Se difundirá entre los trabajadores el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos. - Difusión del Código de Conducta del proyecto. - Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución. 	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte del especialista social en UEP - ENDE (en la fase de inversión).	Memoria de talleres/ Informes de inspección/ Entrevistas personales/ Revisión MAQRL/ Fotografías

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Se difundirá entre los trabajadores el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos. - Difusión del Código de Conducta del proyecto para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral. - Se les hará conocer que pueden presentar quejas y/o denuncias en cualquier momento. - También, pueden realizar las quejas/denuncias de forma paralela ante otras instancias: Policía Boliviana, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM). (deberá registrarse el procedimiento y secuencia de la queja/denuncia, en todas sus instancias, desde la recepción de la denuncia/queja, los responsables en las empresas contratistas cuando sea necesario, los responsables de supervisión, hasta llegar al responsable de la UEP-ENDE). Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución. 	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas con estricto seguimiento de parte del especialista social en UEP-PEVD (pre-inversión) y/o UEP / ENDE (inversión).	Memoria de talleres/informes de inspección/Implementación del PGSSST, Plan de Genero y Plan de Acción en contra la Explotación y Abuso Sexual y Acoso Sexual que correspondan/ Fotografías
Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> - Se difundirá entre los trabajadores el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos. - Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Plan de Genero y el Plan de Acción para la Prevención y Respuesta a la Explotación y Abuso Sexual y Acoso Sexual, para prevenir y sancionar el acoso sexual. - Se les hará conocer que también pueden presentar su queja y/o denuncia en cualquier momento. - También, pueden realizar las quejas/denuncias de forma paralela ante otras instancias: Policía Boliviana, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), Ministerio de Justicia, 	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con seguimiento continuo de parte del especialista social en UEP-PEVD (en la fase de pre-inversión), UEP-ENDE (en la fase de inversión).	Memoria de talleres/ Informes de inspección/ Entrevistas personales/ Revisión MAQRL/ Fotografías

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
	<p>Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución. 			
<p>Violencia de género (relaciones hasta la violencia física, psicológica, económica y sexual)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se difundirá entre los trabajadores el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos. - Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Plan de Género y del Plan de Acción en contra de la Explotación y Abuso Sexual y Acoso Sexual para prevenir y sancionar la violencia de género. - Se les hará conocer que también pueden presentar su queja y/o reclamo en cualquier momento. - También, pueden realizar las denuncias de forma paralela ante otras instancias: Policía Boliviana, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM). - Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución. 	<p>Todos los trabajadores</p>	<p>Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con seguimiento continuo de parte del especialista social en UEP-PEVD (en la fase de pre-inversión), UEP-ENDE en la fase de inversión).</p>	<p>Memoria de talleres/ Informes de inspección/ Entrevistas personales/ Revisión MAQRL/ Fotografías.</p>
<p>Incumplimiento de los contratos, incluyendo retrasos en los pagos y despido injustificado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión de las previsiones de los PGMO - Difusión del Código de Conducta. - Mecanismo atención de quejas y reclamos. - Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución. 	<p>Todos los trabajadores</p>	<p>Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con seguimiento continuo del especialista social en UEP /PEVD (en la fase de pre-inversión), UEP / ENDE (en la fase de inversión).</p>	<p>Memoria de talleres/ Informes de inspección/ Revisión del MAQRL/ Fotografías</p>
<p>Incumplimientos en las normas de seguridad y salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se difundirá entre los trabajadores el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos. - Difusión del Código de Conducta del Proyecto. - Inducciones y capacitaciones en la materia. - Las empresas constructoras 	<p>Todos los trabajadores</p>	<p>Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con seguimiento continuo del especialista social en UEP /PEVD (en la fase de pre-</p>	<p>Memoria de talleres/ Informes de inspección/ Fotografías</p>

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
	<p>garantizarán la dotación de EPPs, así también, equipos en condiciones de trabajo, condiciones mínimas operativas (acceso a alojamiento, alimentación, comunicaciones y otros).</p> <p>- Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución.</p>		inversión), UEP / ENDE (en la fase de inversión).	
Desigualdad de oportunidades	<p>- Inducciones y capacitaciones en la materia.</p> <p>- Cláusula expresa en proceso de selección y contrato, Bases de fondos concursales y términos de referencia.</p> <p>- Difusión del Código de Conducta del Proyecto.</p> <p>- Mecanismo de atención de quejas y reclamos.</p> <p>- Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución.</p>	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con seguimiento continuo del especialista social en UEP-PEVD (en la fase de pre-inversión), UEP /ENDE (en la fase de inversión).	Memoria de talleres/ Informes de inspección/ Entrevistas personales/ Revisión MAQRL/ Fotografías
Trabajo informal (sin contratos)	<p>- Asegurar que todos los trabajadores (al margen de su tipo de contrato) cuenten con contratos firmados antes de iniciar sus funciones.</p> <p>- En el caso de demoras en la renovación de los contratos, suspender temporalmente la participación del personal hasta que cuenten con contratos vigentes.</p> <p>- Estas medidas se aplicarán en las etapas de pre inversión (diseño) y ejecución.</p>	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con seguimiento continuo del especialista social en UEP-PEVD (en la fase de pre-inversión), UEP/ENDE (en la fase de inversión).	Contratos firmados vigentes
Exposición al COVID-19	<p>- Vacunación contra la COVID-19</p> <p>- Usos adecuados de equipos de protección personal, bioseguridad y depósito adecuado de los desechos</p> <p>- Monitoreo continuo del distanciamiento físico y la no aglomeración de personas durante las actividades del proyecto.</p> <p>- Cumplir con los procedimientos de bioseguridad emitidos por las autoridades y los responsables de los sitios de trabajo.</p>	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Certificación e Vacunación extendida por la instancia correspondiente (Ministerio de Trabajo y Previsión Social)

7. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS LABORALES

Las Unidades Ejecutoras de Proyecto en las fases de pre-inversión e inversión - PEVD, ENDE - deben establecer las políticas y procedimientos laborales para el Proyecto. Al respecto, el empleador debe realizar lo siguiente.

- Conocer y cumplir con las disposiciones legales relativas al empleo, a las condiciones de trabajo y a las normas técnicas y reglamentarias vigentes.
- Documentar y proporcionar a cada trabajador, cuando sea contratado, de manera clara y comprensible, información sobre sus derechos previstos en la legislación laboral, incluidos los derechos a salarios y beneficios.
- Respetar las condiciones de los convenios colectivos y el derecho a la libre organización.
- Documentar, difundir (por medios escritos, audiovisuales, digitales u otros) y mantener visible en murales o lugares estratégicos el Código de Conducta para los trabajadores de cada subproyecto.
- De conformidad con el principio de igualdad de oportunidades, promoción de género y trato justo, no tolerar ni ejercer discriminación en ningún aspecto de la relación laboral (contratación, remuneración, condiciones de trabajo, formación, promoción, rescisión de contrato y régimen disciplinario).
- Proporcionar un mecanismo de fácil acceso para las quejas y reclamos de los trabajadores (ver Anexo 4), colaboradores, contratistas y sus organizaciones, independientemente de otros recursos legales, para que puedan expresar sus preocupaciones sobre las condiciones de trabajo, con garantía de retorno a los denunciantes, sin represalias.
- Inducción y capacitación al personal. Para el caso del personal contratado (contratista y subcontratistas) se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo de cada uno de los subproyectos a desarrollarse.

7.1. Procedimiento para el tratamiento laboral

A continuación, se explican los procedimientos de contratación y terminación laboral que se tomarán en consideración para el Proyecto.

7.1.1. Procedimientos de contratación laboral

Durante el proceso de selección del personal y la vigencia de la relación contractual, las Unidades Ejecutoras del Proyecto – PEVD y ENDE - y las empresas contratistas y subcontratistas de cada subproyecto deberán cumplir, como mínimo, los siguientes lineamientos:

- a. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo, de modo que no se excluya la postulación de personas por su género (hombre/mujer), origen (raza, etnia), procedencia (nacionalidad), edad, condición física (discapacidad) y demás similares.

- b. Fijar políticas remunerativas libres de componentes discriminatorios de toda índole. Determinar la oferta salarial por la ejecución de un mismo trabajo o una misma función bajo los principios de la igualdad, sin discriminar entre hombres, mujeres o cualquier otro criterio de discriminación.
- c. No limitar ni restringir las oportunidades laborales o la permanencia en el trabajo de las mujeres por motivos de maternidad, lactancia o responsabilidades familiares.
- d. No asociar los puestos de trabajo o las actividades laborales con estereotipos sociales relacionados al género, raza, origen, u otros similares.
- e. Establecer las 8 horas laborales a partir de la hora de inicio formal de la jornada laboral.

Durante el proceso de convocatoria, las empresas contratistas y subcontratistas elaborarán avisos acordes a la normativa vigente.

En el proceso de selección, los postulantes deberán presentar la siguiente documentación:

- Hoja de Vida Profesional / *Curriculum Vitae*.
- La documentación de respaldo correspondiente.
- Copia de Documento de Identidad.

Para el caso de los contratistas y subcontratistas, las Unidades Ejecutoras del Proyecto realizarán el seguimiento y la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los/las trabajadores/as, independientemente, y sin perjuicio, de las obligaciones individuales que a estos les corresponda de acuerdo con la Ley. Para ello, efectuarán la verificación sobre los siguientes aspectos:

- Los contratos de los trabajadores deberán ser registrados en formato digital e impreso en las unidades de recursos humanos correspondientes, quienes serán responsables de la verificación y seguimiento de las obligaciones laborales, previsionales, económicas y/o tributarias que deriven de este.
- El periodo de prueba regulado por la Ley General del Trabajo establece un período máximo en tres meses, pudiendo solicitar una ampliación de hasta un año, luego de lo cual los trabajadores alcanzan el derecho a la protección contra el despido arbitrario.
- Se entregará a los trabajadores los instrumentos normativos y de gestión tales como: el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Código de Conducta. Los trabajadores firmarán una constancia de recepción de estos documentos.
- La inducción y capacitación al personal se encargará de organizar y brindar la instrucción correspondiente al personal contratado al momento de su incorporación a la entidad, incluyendo temas como el Código de Conducta, Mecanismos de Quejas y Reclamos, PGMO.
- Para el caso del personal contratado (contratista y subcontratistas) se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada uno de los subproyectos.

7.1.2. Procedimiento de terminación de la relación laboral

Para este procedimiento, las empresas Contratistas, Supervisores de Obra, y/o Consultoras, deberán seguir las siguientes provisiones:

- a) Causas de extinción de los contratos laborales
- **Renuncia:** Es la decisión unilateral del trabajador, la cual comunica a su empleador por medio de un aviso escrito con 30 días de anticipación. Sin perjuicio de ello, el empleador puede exonerar del plazo mencionado por iniciativa propia o a pedido del trabajador. En este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día laboral (el trabajador y el empleador cumplirán los requisitos correspondientes a la terminación laboral correspondientes al reglamento interno de personal).
 - **Finalización de contrato:** Estos contratos tienen un término establecido y su vencimiento extingue el contrato, sin necesidad que las partes así lo declaren. En caso, el trabajador continúe laborando vencido el plazo, se considerará que dicho contrato se ha convertido en uno a tiempo indeterminado, en los mismos términos que el contrato original.
 - **Mutuo acuerdo:** Siendo el contrato de trabajo un acto jurídico nacido de la voluntad conjunta del trabajador y el empleador también es posible que la voluntad de las partes pueda extinguir, debiendo constar por escrito dicha decisión o en la liquidación de beneficios sociales (cuando corresponda).
 - **Despido:** Constituye una causal de terminación de la relación laboral atribuible a la voluntad unilateral del empleador, siempre y cuando esté debidamente justificada, ya que el despido injustificado no será aceptable en el contexto del Proyecto.
 - **Fuerza Mayor:** Las causas objetivas son aquellas situaciones extraordinarias vinculadas al funcionamiento de la empresa que justifican la extinción del contrato, por ejemplo: desastres naturales, reducción del presupuesto, coyuntura social o política adversas, así también, las causas atribuibles al trabajador como enfermedad u otros.
- b) Causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador
- **Falta Grave:** Es la infracción del trabajador de los deberes que emanan del contrato de trabajo, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Dichas faltas se encuentran tipificadas en la Ley General del Trabajo.
 - o El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, o incumplimiento con las normas del Código de Conducta.
 - o La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o calidad de la producción.
 - o La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.

- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos del proyecto; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y, la competencia desleal sobre otras empresas contratistas.
 - La concurrencia en estado de embriaguez o bajo influencia de sustancias ilícitas y cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.
 - Agravio verbal o físico al empleador, sus representantes u otros trabajadores.
 - El daño intencional a los bienes de la empresa o en posesión de ésta.
 - El abandono del trabajo por más de tres días consecutivos.
 - La inasistencia injustificada e impuntualidad reiterada.
 - El hostigamiento sexual, u hostigamiento de otra índole, cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador.
- **Despido por delito doloso:** Se produce al quedar firme la sentencia condenatoria y que conociendo de ello el empleador decida aplicar la causal de despido; el despido no se materializa cuando el empleador haya conocido del mismo antes de contratar al trabajador.
 - **Despido por inhabilitación:** Se produce al ser inhabilitado el trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de labores, si lo es por un período de tres meses o más.

7.1.3. Código de Conducta en el Trabajo

Se contará con el Plan de Género y el Plan de Acción contra la Explotación y Abuso Sexual y Acoso Sexual (EyAS/ASx) en el trabajo para los actores involucrados con el proyecto. En particular, el Plan de Acción EyAS/ASx incluye un código de conducta con aspectos laborales, salud, seguridad, acoso y violencia sexual. Las obligaciones del código deben aplicarse a todos los trabajadores del proyecto. Se trata de un documento corto, escrito en lenguaje claro y con los deberes y derechos de los trabajadores establecidos. El Plan de Género, Plan de Acción EyAS/ASx y el código de conducta deben estar disponibles en el idioma oficial del país.

Previa a la firma del Código de Conducta, se desarrollará una inducción a los trabajadores respecto del objeto del código y su alcance.

Este documento debe ser firmado por cada trabajador al inicio de la firma del contrato, y una copia debería ser conservada por ambas partes (trabajador y empleador) (Ver Anexo 4). Al firmar el mismo los trabajadores confirman que:

- Recibieron una copia del Código de Conducta en el trabajo.
- Recibieron una explicación sobre el Código de Conducta en el trabajo.
- Reconocen que la adhesión a este Código de Conducta en el trabajo es una condición de empleo; y

- Reconocen que las violaciones del acuerdo de conducta en el trabajo pueden tener consecuencias graves, incluyendo la desvinculación laboral o dependiendo de la infracción, ponerla en conocimiento de las autoridades competentes.

8. EDAD PARA TRABAJAR

En conformidad con las normativas nacionales y con el EAS2 *Trabajo y Condiciones Laborales* del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, donde se prohíben determinadas ocupaciones y tareas que puedan dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, la edad mínima propuesta en el EAS2 es 14 años, mientras que la edad mínima para trabajar en el país es 18 años.

El Proyecto no permitirá el trabajo de menores de edad en ninguna de sus etapas, extendiendo esta condición a los contratistas y subcontratistas. De esta manera, se asegurará que no se involucre niños en la realización de trabajos que puedan interferir con la educación del niño o que pueda ser nociva para su salud o su desarrollo físico mental, espiritual, moral o social.

Los contratistas deberán verificar e identificar la edad de todos los trabajadores. Esto requerirá que los trabajadores proporcionen documentación oficial, que podría incluir el Carnet de Identidad, Certificado de Nacimiento, Pasaporte, etc.

Si se identificara a un menor de edad trabajando en el Proyecto, se tomarán medidas para rescindir inmediatamente el empleo o compromiso del menor de manera responsable, teniendo en cuenta el mejor interés del menor.

En tal sentido, se tomarán las medidas necesarias para evitar la contratación de trabajadores menores a la edad permitida para el Proyecto y la normativa boliviana. Para ello, a través de la unidad competente, implementará visitas imprevistas para verificar los documentos de los trabajadores en relación con su edad.

En caso de identificarse menores de edad trabajando en alguna de las actividades del Proyecto, se suspenderá la participación de dichos menores y se notificará al Banco dentro de las 48 horas, indicando la información con la que se cuente hasta el momento, para poder determinar la situación y los próximos pasos.

Respecto a la contraparte comunal, se informará a las autoridades de las comunidades que no se permitirá el trabajo de menores de 18 años, y previo a su incorporación al desarrollo de trabajos se verificará el cumplimiento de lo indicado.

9. TÉRMINOS Y CONDICIONES

Los procedimientos de gestión de mano de obra de los contratistas establecerán los términos y condiciones para los trabajadores directos y contratados. Estos términos y condiciones estarán en línea, como mínimo, con este PGMO, la normativa laboral del país, los convenios colectivos aplicables, lo especificado en los contratos y los requerimientos del EAS 2 del BM.

Se deberá asegurar que los trabajadores del Proyecto reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo. Esta información y documentación se brindará al inicio de la relación laboral y cuando se produzcan cambios significativos en los términos y condiciones del empleo.

9.1. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es de máximo cuarenta (40) horas semanales, siendo el horario de trabajo anticipado de 8 horas por día. Los horarios de ingreso, salida, almuerzo u otros, serán definidos según la ubicación geográfica, el clima y las condiciones de trabajo

Los horarios podrán ser modificados (con acuerdo de partes sin incumplir la legislación vigente) por necesidad de servicio, según el lugar y condiciones climáticas. El trabajo en sobretiempo, referido al trabajo realizado fuera del horario de 8 horas de trabajo será remunerado o compensado de acuerdo con el régimen laboral al que pertenezca el trabajador.

9.2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Las Unidades Ejecutoras de Programa cumplen con los procedimientos en materia de seguridad y salud y otras normas; así también, las Empresas, los Supervisores en cada caso y los Fiscales (de obra) deben cumplir con los procedimientos de SST. En tal sentido, como mínimo y sin que resulte limitativo cumplirá con lo siguiente:

- Proporcionar instalaciones adecuadas con una infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando toda vía y acceso que represente un peligro o riesgo para la vida.
- Proporcionar el material de trabajo necesario y adecuado para trabajo en oficina, como redes de comunicación para el desempeño de funciones, conexión y acceso a internet, acceso a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, útiles de oficina en general y otros necesarios.
- Proporcionar implementos de seguridad para la realización de sus labores en campo / obra, tales como equipo de protección personal, así como transporte seguro.
- Programar los exámenes médicos al inicio, durante y al finalizar la relación laboral.
- Garantizar la reserva y confidencialidad de la información y documentos proporcionados por el trabajador, sean de ámbito personal, familiar, de salud, económico, sexual, religioso, o de cualquier índole.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra la salud ni contra la dignidad de los trabajadores, proporcionando las facilidades necesarias para el acceso seguro del personal que presente limitaciones en su desplazamiento.
- Proporcionar un lugar adecuado en los lugares donde se está llevando el proyecto para que las personas puedan ingerir sus alimentos.

- Promover la participación de los trabajadores en la identificación continua de los peligros y evaluación de los riesgos para la toma oportuna y eficaz de medidas de control.
- Asimismo, hará extensivo a las contratistas, supervisores de obra, consultoras u otros, el contar con un Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (aprobado por la instancia que corresponda), de acuerdo, y en cumplimiento de la normativa vigente.

Las obligaciones de las empresas responsables de la ejecución de los subproyectos son las siguientes:

- La empresa contratista deberá cumplir con las Leyes y Reglamentos relativos a la Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.
- Adoptar todas las medidas de orden técnico para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores.
- La construcción de infraestructura debe realizarse con calidad técnica y en condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad adecuada.
- Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos, maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- Controlar que las máquinas, equipos, herramientas, accesorios y otros en uso o por adquirirse reúnan las especificaciones mínimas de seguridad.
- Colocar y mantener resguardos y protectores de equipos y maquinarias (en los casos que corresponda).
- Instalar los equipos necesarios y la señalética para prevenir y combatir incendios (en los casos que corresponda).
- Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores y la población circundante (en los casos que corresponda).
- Procurar que todo equipo eléctrico esté instalado, operado, conservado y provisto con todos los dispositivos de seguridad necesaria.
- Proporcionar las facilidades sanitarias mínimas para la higiene y bienestar de los trabajadores: baño sanitario y otros.
- Evitar en las áreas de trabajo la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando limpieza en forma permanente.
- Prevenir, comunicar. e informar a los trabajadores sobre todos los riesgos posibles y sobre las medidas de prevención que deben aplicarse.
- Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de seguridad e higiene.
- Llevar un registro y estadísticas de enfermedades y accidentes de trabajo con el objeto de evitar su repetición.

- Conocer e informar sobre la composición de los combustibles y lubricantes y sustancias que se utilizan en la construcción.
- Capacitación teórica – práctica en la atención de primeros auxilios con elementos necesarios para atención inmediata de enfermos o accidentados.
- Mantener en el centro de trabajo un botiquín de primeros auxilios con elementos necesarios para atención inmediata de enfermos o accidentados.
- Analizar e investigar los accidentes de trabajo con el objeto de evitar su repetición.
- En caso de muerte, por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa debe cumplir con el derecho de indemnización a los familiares directos (viuda, hijos legítimos, hijos naturales reconocidos, o la compañera), los padres o ascendientes.
- En caso de incapacidad absoluta y permanente, la víctima tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el caso de fallecimiento; en caso de incapacidad absoluta y temporal, la indemnización será igual al salario del tiempo que durare su incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente indemnizándose como tal.
En caso de incapacidad parcial y permanente la indemnización se definirá de acuerdo al reglamento correspondiente, según la evaluación y calificación médica. De igual manera sucede con la incapacidad parcial y temporal.

En todos los casos de accidentes o incidentes, la empresa contratista debe notificar a la autoridad competente sobre el hecho dentro del plazo de 24 horas hábiles (según la Ley General de Trabajo y la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar). También, debe comunicar al Banco Mundial dentro de las 48 horas de ocurrido el hecho.

Los deberes de los Empleados son:

- Cumplir las normas de Salud, Higiene y Seguridad.
- Todo empleado pondrá remedio inmediatamente o informará al responsable de la Unidad Ejecutora de Proyecto o responsable inmediato de toda condición o acción insegura que observe en las instalaciones de la ejecución del Proyecto, dentro y fuera del área de construcción de obras de infraestructura, uso de máquinas, herramientas o ambiente.
- Preservar su propia seguridad y salud, así como la de sus compañeros de trabajo.
- Todo empleado deberá usar el equipo de protección personal (EPP) que le sea entregado, este equipo no podrá ser vendido, canjeado o sacado fuera del recinto laboral por el trabajador, salvo que el trabajo así lo requiera y con autorización del empleador.
- Es obligación del personal cumplir con las medidas de prevención de riesgos determinados por los responsables inmediatos, quienes deben dar aviso oportuno en caso de trasgresión u omisión al responsable del Ejecutor del proyecto en cuestión.
- Evitar la manipulación de equipos, maquinarias, aparatos y otros, que no sean de su habitual manejo y conocimiento.

- Los empleados, por ningún motivo, deben ingresar al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier sustancia tóxica; asimismo deben abstenerse de consumir bebidas alcohólicas durante la ejecución de obras, la ingestión de medicamentos que alteren las habilidades mentales y/o motrices y la ingestión de estupefacientes.
- Los empleados deben abstenerse de fumar en horas de trabajo.
- Deben evitar distraer la atención de sus labores, con juegos, riñas, discusiones, para evitar accidentes.
- Todo el personal queda prohibido de alterar, cambiar, reparar o accionar máquinas, instalaciones, sistemas eléctricos, mecánicos, etc. sin conocimientos técnicos o sin previa autorización superior.

Mayores detalles sobre los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales se encuentran en el Anexo 3.

De manera general, los PGMO (originales y actualizados) deben seguir los lineamientos descritos en este documento y cumplir con la normativa técnica de NTS-009/23 PGSST, Capítulo III "Del Contenido Técnico", artículo 10 y siguientes.

9.3. Trato inclusivo, respetuoso e igualitario

En las relaciones laborales, el comportamiento ético, honesto y justo entre trabajadores y empleadores son necesarios para lograr una convivencia armoniosa en los centros laborales.

En este sentido, las Unidades Ejecutoras del Proyecto asumen la responsabilidad social de reconocer, respetar y velar por la protección de los derechos inherentes a todos los trabajadores en su condición de personas. Se implementarán los mecanismos para prevenir, en cualquiera de sus formas, todo acto discriminatorio, de violencia, acoso sexual, y/o cualquier otro hostigamiento laboral, ya sea verbal, físico y/o psicológico que se den como consecuencia de las relaciones laborales dentro del proyecto. Así como aquellos actos que puedan darse como resultado de la interacción entre los trabajadores, contratistas, subcontratistas y, a su vez, de estos con la comunidad (población en general).

Para alcanzar estos objetivos, los responsables del Proyecto, integrándose a los objetivos del Gobierno Nacional en la lucha contra la violencia hacia la mujer, la política nacional de igualdad de género y el respeto a las libertades individuales, contempla las siguientes acciones:

- Coordinación para establecer relaciones de cooperación con las autoridades para asegurar respuestas oportunas y diligentes al momento de presentar denuncias por acoso o violencia de género. Estas medidas buscan, sobre todo, proteger a la población en condición de vulnerabilidad.

- Capacitación a los trabajadores, informándoles sobre la legislación vigente y procedimientos internos respecto al hostigamiento sexual laboral, brindando las pautas necesarias para prevenir y sancionar el acoso en el sector público y privado.
- Concientización a los trabajadores mediante el desarrollo de talleres y charlas de sensibilización sobre el Enfoque de Género.
- Las Entidades Ejecutoras velarán por el respeto y observancia a la normativa vigente sobre igualdad de oportunidades, contratación de personal extranjero, así como discapacidad, respetando los límites porcentuales establecidos normativamente.
- Garantizar el derecho a la reserva y confidencialidad de la información que se obtenga de los trabajadores, de los exámenes médicos, sus resultados y su condición de salud, y a no usar dicha información en perjuicio de los trabajadores.
- Rechazo y sanción del trato discriminatorio que estigmatiza a los trabajadores con VIH/SIDA, implementando las medidas de prevención y protección que los protejan contra situaciones de despido injustificado por su condición de salud.
- Rechazo y sanción de los actos de acoso sexual en los centros laborales, lo que no limitará ni anulará el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, para acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos.

9.4. Remuneración de trabajadores

Las remuneraciones se efectuarán:

- Respetando los montos establecidos en los contratos de trabajo.
- Cumpliendo las políticas y disposiciones legales sobre no discriminación salarial entre hombres y mujeres.
- Emitiendo Comprobantes de pago.
- Respetando los plazos establecidos.

Asimismo, los gastos que generen la prestación del servicio serán asumidos por sus correspondientes empleadores, los cuales pueden abarcar los siguientes conceptos: movilidad, gastos de representación, viáticos, etc.

9.5. Contratos de los trabajadores

Todas las contrataciones del Proyecto, incluyendo posibles casos en que la contratación de un trabajador se financie directamente con presupuesto proveniente del Banco Mundial, deberán ser consistentes con los procedimientos de los PGMO, y la normativa nacional.

Cada trabajador/a debe ser contratado conforme al régimen legal correspondiente, en función a la naturaleza y duración de sus funciones, sin márgenes que den lugar a la desnaturalización laboral.

9.6. Beneficios de los contratos:

- Con respecto a los trabajadores directos: aquellos que se encuentren mediante una contratación a plazo fijo estarán sujetos a la normativa de beneficios sociales.
- El horario laboral será máximo 8 horas diarias.
- La UEP-PEVD y UEP-ENDE mantendrán para los trabajadores/empleados del Proyecto las condiciones requeridas según la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, elaborando informes periódicos (semestrales u otros acordados) sobre su cumplimiento.
- Con respecto a los trabajadores contratados (contratista y subcontratistas): las Entidades Ejecutoras (PEVD en la fase de pre-inversión y ENDE en la fase de inversión) asumirán una supervisión continua sobre el cumplimiento de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, en base a ello programarán visitas inopinadas y/o requerirán periódicamente la información sobre los contratos suscritos, aportes efectuados e impuestos pagados.
- También, la UEP – ENDE presentará informes periódicos (semestrales u otros acordados) sobre el cumplimiento del PGSST en lo que respecta al proyecto.

Los trabajadores del Proyecto tendrán protección contra el despido arbitrario, la discriminación, el acoso sexual, hostigamiento laboral, y actos de violencia.

10. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

El estándar EAS2, establece la implementación de un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales (MAQRL) específico para todos los trabajadores involucrados en el Proyecto, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes relacionadas con aspectos laborales.

Las Entidades Ejecutoras implementarán y difundirán el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales (MAQRL) específico para trabajadores en las etapas de pre inversión y ejecución del proyecto. El MAQRL, es un procedimiento transparente, oportuno y permitirá a los trabajadores plantear quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias, incluso de forma anónima. Este mecanismo será replicado en las empresas contratistas, subcontratistas, trabajadores comunitarios y otros.

Los especialistas responsables de los aspectos sociales y ambientales del Proyecto serán encargados de orientar y exigir la aplicación y aprovechamiento del MAQRL a los Contratistas, para la mejora permanente del Proyecto y evitar situaciones críticas durante cualquiera de las etapas de este. El equipo orientará sobre los pormenores del sistema y de sus variadas herramientas y temporalidades, y se encargará de organizar espacios formativos e informativos dirigidos a los Contratistas y sobre el mecanismo de quejas y reclamos del proyecto.

10.1. Gestión del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales.

La gestión del MAQRL será responsabilidad de las Entidades Ejecutoras de Proyecto (UEP-PEVD, UEP-ENDE) quienes a través del equipo ambiental y social garantizarán el cumplimiento de los PGMO y la atención de quejas y reclamos laborales en todos sus niveles.

Las Entidades Ejecutoras de Proyecto, en cada etapa serán responsables de recibir las quejas y reclamos laborales que se susciten, mediante sus respectivos canales de atención. En este sentido, se tiene previsto iniciar sus funciones desde la etapa de pre-inversión del Proyecto hasta la etapa final del mismo, se contará con un mecanismo propio de quejas y reclamos en materia laboral.

Es importante que haya varias formas para registrar las quejas, reclamos y sugerencias, cuya difusión debe ser amplia. Se pueden presentar y resolver quejas anónimas. Los canales de comunicación que se consideran adoptar estarán disponibles una vez iniciadas las actividades del proyecto las cuales serán parte del sistema de información pública, teniendo en cuenta que, cada UEP puede modificar y/o ampliar estos canales de comunicación al dar inicio con el Proyecto.

El PEVD tendrá los siguientes canales de comunicación habilitados:

- Página web: www.mhe.gob.bo
- Correo Electrónico: Se habilitará una dirección de email específica para recibir quejas o reclamos.
- Formulario electrónico disponible en página web.
- Dirección Oficina Central:
 - o Ministerio de Hidrocarburos y Energías:
Av. Mcal. Santa Cruz Edif. Palacio de Comunicaciones Piso 12, La Paz.
 - o Viceministerio de Electricidad y Energías Renovables:
Av. Mcal. Santa Cruz Edif. Palacio de Comunicaciones Piso 13, La Paz.
 - o Programa de Electricidad para Vivir con Dignidad
Calle Heriberto Gutiérrez y Rosendo Gutiérrez No. 2341, La Paz.
- El siguiente número de teléfono estará habilitado inicialmente como contacto de oficina central/nacional:
 - o La Paz Oficina: (+591-2) 2186700-int. 801
- Carta dirigida a los coordinadores de quejas, reclamos y sugerencias en las oficinas de PEVD.

ENDE tendrá los siguientes canales de comunicación habilitados para recibir las quejas y reclamos.

- Página web: www.ende.bo
- Correo Electrónico: ende@ende.bo
- Dirección Oficina Central:
 - o Calle Colombia O - 0655, casi esq. Falzuri, Cochabamba
- Los siguientes números de teléfono estarán habilitados:

- Cochabamba Sede Central: +[591 4] 4120900, 4520317
- Al inicio de la etapa de ejecución del proyecto, se gestionará la implementación de un formulario electrónico disponible en la web para registrar quejas, reclamos o sugerencias
- Carta dirigida a los coordinadores de quejas y reclamos en las oficinas de UEP-ENDE.
- Carta dirigida a las empresas distribuidoras de electricidad, como representantes de UEP-ENDE en los departamentos beneficiarios del proyecto.

Las personas también podrán consignar su queja o reclamo en el libro de registro de quejas del proyecto o depositarlo en el buzón de sugerencias localizado en las oficinas de las empresas distribuidoras de electricidad, ENDE, PEVD. En cada subproyecto se instalarán buzones para recibir quejas o reclamos.

No se debe olvidar que este mecanismo también permitirá recibir quejas sobre potencial acoso laboral y acoso sexual relacionado con temas laborales, las cuales una vez recibidas podrán ser derivadas a la instancia correspondiente y el encargado del seguimiento deberá informar al responsable de Coordinación del Proyecto sobre los actuados necesarios para salvaguardar la confidencialidad de los afectados.

El procedimiento para el Mecanismo de Quejas y Reclamos Laborales es el siguiente:

TABLA 9. PASOS PARA EL MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

Pasos	Desarrollo
Paso 1:	Presentación de la queja o reclamo de manera oral o por escrito, ante las Entidades Ejecutoras del Proyecto y/u oficinas de las empresas distribuidoras de electricidad, que serán recibidas, registradas y evaluadas por las Entidades Ejecutoras de Proyecto, mediante el especialista social.
Paso 2:	Registro de la queja, reclamo y/o sugerencia, se hará en un plazo de 24 horas y la respuesta se dará en el plazo máximo de 72 horas y la recepción de esta será registrada en un cuaderno de registro de correspondencia emitida. Esta respuesta podría encontrarse de acuerdo o no con los motivos presentados.
Paso 3:	En caso la persona que formuló una queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la respuesta, presentará una apelación. (El trabajador, de acuerdo con la naturaleza de su queja o reclamo, en cualquier momento podrá presentar su queja ante las instancias administrativas y/o judiciales).
Paso 4	La apelación será motivo de revisión de la primera decisión y será reevaluada por el Especialista Social, quien emitirá una opinión de la queja o reclamo, a través de las Entidades Ejecutoras.
Paso 5	En caso la persona que formuló la queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la última decisión, se cerrará el procedimiento sin algún acuerdo. Esta persona podrá seguir el procedimiento vía administrativa en otras instancias, de acuerdo con la naturaleza de la queja o reclamo como ser: Policía Boliviana, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM).
Paso 6	En caso la persona que formuló la queja o reclamo se encuentra de acuerdo con la decisión de la Unidad Ejecutora de Proyecto, se implementará lo acordado luego de la negociación correspondiente para poder cerrar el procedimiento.
Paso 7	En el caso de la persona que formuló la queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la negociación dada por el Proyecto, se cerrará el procedimiento sin cumplir el acuerdo, y podrá seguir el procedimiento vía administrativa de acuerdo con la naturaleza de la queja o reclamo, a través de la Policía Boliviana, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM), según sea el caso.

Fuente: Elaboración Propia, 2023.

El Formulario del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales se encuentra en el Anexo 2.

10.2. Procedimiento

El procedimiento para gestionar una queja o reclamo laboral será difundido a nivel interno y externo. A nivel interno, se dará a conocer este procedimiento a las áreas responsables de las contrataciones como las unidades de personal o recursos humanos u otras que correspondan. A nivel externo, se difundirá ante los contratistas de ejecución y supervisión de las obras.

a) Recepción y registro de la Queja o Reclamo

El procedimiento se inicia con la recepción del caso. Este es ingresado de manera física y/o virtual. El punto de recepción se denomina "mesa de partes", donde se asigna un número de registro. Además, se tomará nota de la fecha y hora de recepción del documento.

En cuanto a los documentos presentados, éstos deberán contener el nombre del titular y algún número de teléfono de contacto, así como la explicación motivada de la queja o reclamo. En todos los casos deberá consignarse los datos de la persona que presenta la queja o reclamo; sin embargo, dependiendo de la gravedad de los casos, el titular de la queja podrá acogerse a la reserva de sus datos, por lo que se respetará la confidencialidad de sus datos.

Durante la ejecución del Proyecto, podrían presentarse casos de manera verbal, por lo que se garantizará que las empresas contratistas, cuenten con sus respectivos libros de ocurrencias donde registran también las quejas o reclamos de carácter laboral, y estas serán comunicadas inmediatamente al Supervisor, y a su vez a cualquiera de los Técnicos del Proyecto, para que se coordine con el Especialista Social y se tomen las acciones correspondientes lo más rápido posible.

Así también, el personal técnico de las Unidades Ejecutoras desarrollará inspecciones no programadas, donde los Especialistas Ambiental y Social solicitarán a la empresa el libro de ocurrencias para verificar si este tuvo algún acontecimiento, queja y/o algún reclamo.

b) Admisión de la Queja o Reclamo

El personal registrará e iniciará una rápida evaluación con la finalidad de determinar la admisión del caso.

- Cuando la queja o reclamo sea aceptada(o):
 - o Se acogerá la queja o reclamo;
 - o Se evaluará y analizará la gestión de las medidas de respuesta o de corrección;
 - o Se dará un adecuado tratamiento al caso presentado.
 - o Si el caso requiere de la respuesta de otra instancia o entidad por motivos de competencia, se realizará la derivación correspondiente y se responderá de esta acción al titular de la queja o reclamo.

- Cuando la queja o reclamo sea denegada(o):

- Se comunicará la razón por medio escrito;
- Serán denegados aquellos casos que deban ser atendidos a través de otros mecanismos como por ejemplo el que no tenga un fundamento verídico y/o mentiras.

En ambas situaciones se notificará la respuesta, a partir del día siguiente de expedida la misma, al titular que presenta la queja o reclamo.

c) Gestión, Monitoreo y Resolución

Una vez aceptada la queja o reclamo, será rápidamente analizada(o) por el personal responsable de quejas y reclamos, quien propondrá ante la Coordinación las medidas de resolución del caso. Dependiendo de la magnitud o complejidad de la queja o reclamo, este será resuelto mediante: una sugerencia, inspecciones in situ u otras medidas correctivas.

Si la queja o reclamo está vinculada con el Código de Conducta, entonces es necesario coordinar con la Unidad Ejecutiva de Proyecto para la aplicación de su procedimiento, en el que corresponde el análisis del caso mediante una Comisión de Procesos Administrativos.

La decisión y gestiones adoptadas por el proyecto serán inmediatamente comunicadas al titular de la queja o reclamo, vía telefónica, mediante correo electrónico o mediante oficio, según corresponda.

- Si el titular del caso acepta la decisión tomada, se pasará a implementar las medidas y se dará por cerrado el caso, documentando la situación para evitar cualquier problema futuro.
- Si la persona que hizo la queja o reclamo se niega a recibir la respuesta o no es posible contactarlo, la Unidad Legal de la UEP intervendrá y elaborará un documento que certifique la atención del caso y este será dado por "Cerrado" cuando se tengan las notificaciones formales notariadas.
- En el caso de las quejas con confidencialidad de datos del titular, se comunicará por la vía acordada para respuesta y tras implementar las medidas se dará por cerrado el caso, siempre y cuando se tenga la documentación que respalde el resultado.

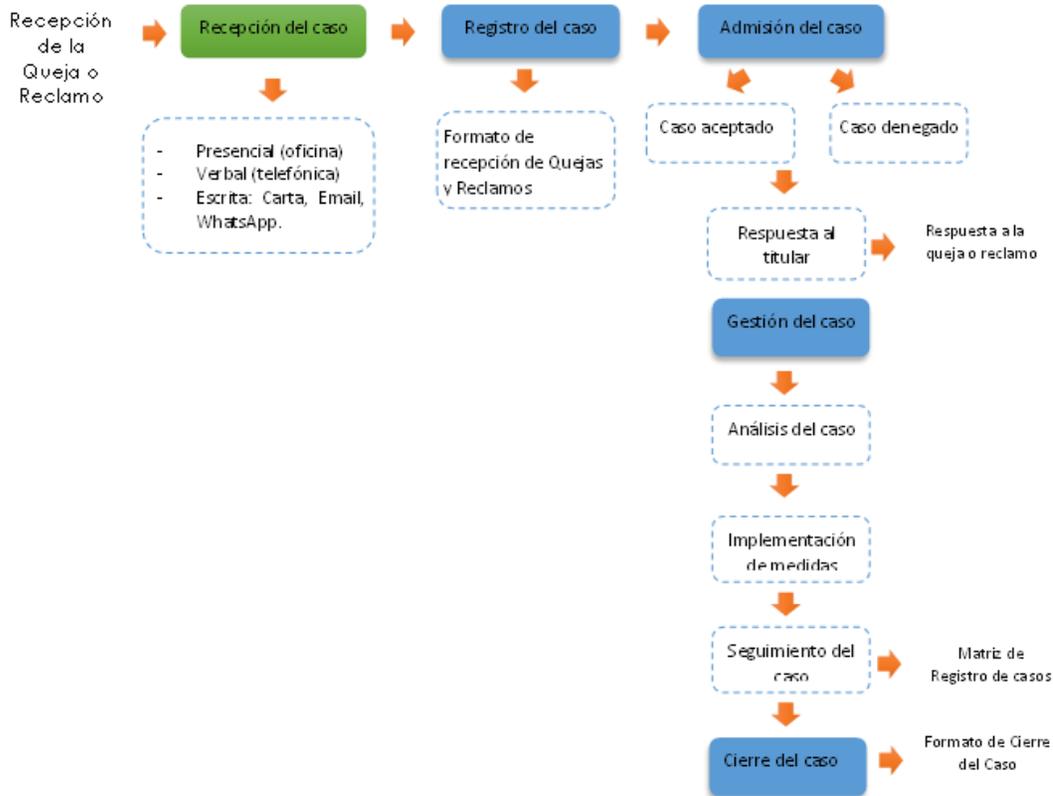
Cabe indicar que el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales admite apelaciones y si la persona que así lo desee, podrá solicitar una reunión con la Coordinación del Proyecto. En caso de no llegar a un acuerdo sobre la apelación, las partes pueden recurrir a instancias o procedimientos legales y/o judiciales.

d) Archivo y documentación

Una vez finalizada la resolución de la queja o reclamo, y habiendo notificado al titular del caso, se dará por cerrado con un informe del Especialista Social y remitido a archivo del proyecto. Se tendrá especial cuidado en preservar la confidencialidad de las personas que formulen una queja o reclamo, sobre todo, de aquellas que expresen una preferencia para que su identidad se mantenga en reserva.

A continuación, se presenta el flujograma para el mecanismo de quejas y reclamos.

Figura 10. Flujograma del MAQRL



Fuente: P178861 PGMO BO Irrigación, 2022.

ANEXO 1: GLOSARIO

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

Agresión sexual: Actividad sexual con otra persona que no da su consentimiento, la cual se constituye como una violación de la integridad corporal y la autonomía sexual, de una manera más amplia que las concepciones más limitadas de "violación sexual",

Consultor de Línea. Es la persona natural que presta Servicios de Consultoría de Línea en el sector público conforme lo dispuesto por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios (NB-SABS).

Consultor por Producto. Es la persona natural que presta uno o más Servicios de Consultoría en el sector público conforme lo dispuesto por las NB-SABS.

Consultor. Para efectos del Proyecto, Consultor es toda persona natural que presta servicios en una entidad privada, por un tiempo determinado y de manera independiente en el marco de una relación contractual civil.

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

Seguridad Industrial u Ocupacional. Es el conjunto de procedimientos y normas de naturaleza técnica, legal y administrativa, orientado a la protección del trabajador, de los riesgos contra su integridad física y sus consecuencias, así como mantener la continuidad del proceso productivo y la intangibilidad patrimonial del centro de trabajo.

Inspección. Es una función de naturaleza técnica legal, cuya finalidad es constatar el cumplimiento de las disposiciones y normas vigentes.

Supervisión. Es una función técnica administrativa cuya finalidad está orientada a la correcta aplicación de las disposiciones, normas y procedimientos

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por determinados motivos –como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social– y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas pertenecientes al Proyecto.

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

Identidad de Género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona

la siente. Puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida).

ANEXO 2
FORMULARIO MODELO PARA LA PRESENTACIÓN DE
QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

PRESENTACIÓN / RECEPCION DE QUEJAS Y RECLAMOS			
Fecha			
Comunidad			
Municipio			
Provincia			
Departamento			
Comunidad Indígena. ¿Cual?	Si		No
Nombre de la persona que presenta la consulta/queja/reclamo/sugerencia*			
Dirección: *			
Teléfono: *			
Correo electrónico*			
Documento de identidad: *			
Presentación de:	Queja		Reclamo
<p>Descripción de la Queja o Reclamo: (el personal contratado por la UEP-PEVD o UEP-ENDE u otro personal de los subproyectos, deben indicar en que instancia fueron contratados, indicar el número de contrato y a que subproyecto pertenecen en los casos que corresponda).</p>			

**Estos datos son opcionales y no será un impedimento para el registro de la queja. En caso de que la información sea proporcionada, esta se mantendrá como confidencial.*

Para su llenado puede ser apoyado por personal técnico de las Unidades ejecutoras

ANEXO 3: RIESGOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Los riesgos laborales son posibilidades latentes de peligro, que deben ser previstas y controladas anticipadamente, para evitar daños en los trabajadores por accidentes o enfermedades.

Un accidente siempre es un hecho no deseado, repentino, pero una vez ha ocurrido es necesario conocer la manera correcta de actuar para conseguir minimizar sus consecuencias y aprender para evitar su repetición futura.

Una enfermedad profesional viene derivada de la exposición laboral a algún agente químico, físico o biológico de manera incontrolada que se manifiesta más tarde en el tiempo como una patología.

Accidente de trabajo

Se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufre en el centro laboral mientras desarrolla sus funciones profesionales. También se considera accidente de trabajo aquel que se sufra mientras se acude al lugar de trabajo o al regreso al domicilio. Este último tipo de accidente se conoce como "accidente de trabajo in itinere".

El accidente de trabajo se produce en un momento puntual, como una caída o golpe.

Enfermedad profesional

Las enfermedades profesionales son las que se padecen como consecuencia del desempeño de las funciones profesionales. Algunas de las enfermedades profesionales más comunes son:

- Dolor de espalda
- Estrés
- Tendinitis
- Fatiga visual

La enfermedad laboral se va generando poco a poco a lo largo del tiempo como consecuencia de la prestación constante y diaria de las funciones de trabajo.

ACCIDENTES MÁS COMUNES EN LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA

Desafortunadamente, los trabajos de construcción de infraestructura se consideran de alto riesgo debido a la probabilidad de accidentes entre los trabajadores. La probabilidad de lesionarse es alta y estas suelen ser más graves que otras lesiones en el ambiente laboral debido a la naturaleza del trabajo.

Tipos de Accidentes Comunes en Sitios de Construcción de Infraestructura

De acuerdo con la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE.UU., los tipos de accidentes

de construcción más comunes y lesiones pueden incluir:

a) Caídas

Las caídas desde las alturas o de un andamio constituyen la tercera parte de las muertes en el trabajo en los sitios de construcción, así como de lesiones. Debido a que los trabajadores de construcciones normalmente trabajan en pasarelas, techos, escaleras y andamios, el riesgo de caer es mayor que en otros tipos de trabajo. Una caída puede provocar lesiones serias cerebrales y de columna, huesos rotos u otros daños. En algunos casos, la caída puede resultar fatal.

b) Accidentes de Resbalón y Caída

Incluso cuando un trabajador está trabajando a nivel del suelo, el riesgo de una caída después de resbalar o tropezar es también alto en las áreas de construcción de infraestructura y más que en otros lugares de trabajo. Las herramientas perdidas, restos de material, escombros, suelos disperechos, hoyos y derrames son factores que pueden causar que un trabajador se resbale y caiga, lo que puede resultar en una lesión grave.

c) Caída de Escombros u Objetos

Así como los trabajadores pueden caerse de andamios o un techo, otros objetos también pueden caer. Las personas que trabajan en tierra pueden lesionarse si se caen herramientas de una plataforma, o si una grúa o montacargas tira la carga que está levantando. Cosas como vigas, tejas, u otros materiales que puedan caer pueden producir lesiones graves – así como también el colapso de paredes de un túnel o trinchera que se derrumbe por no haber estado adecuadamente reforzada.

d) Electrocutión, Incendio u Explosión

Los cables eléctricos que se encuentren expuestos, las líneas de alto/medio/bajo voltaje y sistemas eléctricos sin terminar pueden provocar electrocutión o incendios. De la misma manera, tuberías sin terminar, fugas de gases y vapores, y llamas al aire libre son un riesgo de incendio u explosión en los sitios de construcción.

e) Accidentes de Atrapamiento

En un sitio de construcción de infraestructura, un trabajador puede atorar alguna parte de su cuerpo en alguna máquina, quedar atrapado entre dos objetos pesados como un montacargas y alguna carga de materiales, o quedar atrapado en un derrumbe cuando una trinchera o techo se vence.

f) Accidentes con Maquinaria

Desde herramientas portátiles como pistolas para clavos y taladros hasta máquinas como grúas, los trabajadores de construcciones de infraestructura confían en maquinaria para ayudarlos a hacer sus trabajos. Muchas de estas herramientas son tan peligrosas como

útiles, particularmente cuando existe un defecto o no se tiene el equipo de seguridad adecuado.

g) Accidentes Vehiculares

Cuando un sitio de construcción de infraestructura está ubicado en o cerca de una carretera, calle o estacionamiento, los trabajadores enfrentan un riesgo mucho mayor de ser golpeados por el tráfico. Los trabajadores también son vulnerables a ser golpeados por camiones de volteo y otros vehículos que hacen entregas o acarrean materiales del sitio. Toma solamente un momento para que un conductor se distraiga y pierda de vista a algún trabajador, lo que produciría un resultado trágico.

TIPOS DE LESIONES EN ACCIDENTES EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA

Los accidentes mencionados anteriormente pueden causar:

- Amputaciones.
- Cortes y laceraciones.
- Exposición a productos químicos tóxicos.
- Huesos rotos.
- Lesiones cerebrales graves.
- Daños en los músculos y articulaciones, debido al trabajo excesivo y sobrepeso.
- Muerte (en cuyo caso los familiares pueden reclamar una indemnización por homicidio).
- Parálisis.
- Pérdida de audición por exposición al ruido.
- Pérdida de la vista o lesiones oculares.
- Quemaduras.
- Trastorno de estrés postraumático (suele afectar a las personas que han presenciado el accidente de un compañero).

En estos casos, es necesario presentar una reclamación de indemnización por accidente de trabajo y contar con la asesoría de un abogado experto en indemnizaciones laborales, para obtener algún tipo de compensación a causa de las lesiones recibidas.

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA

Para reducir eficazmente los riesgos laborales es necesario considerar lo siguiente.

a) Formación

Todos los trabajadores, tanto los antiguos como los nuevos, deben recibir una formación periódica y exhaustiva. El equipo debe mantenerse en contacto y ser consciente de las normas y riesgos de seguridad en una construcción de infraestructura. Los trabajadores no deben utilizar los equipos si no están cualificados para ello.

b) Reuniones de seguridad eficientes y frecuentes

Deben celebrarse con regularidad, a veces diariamente, en función del riesgo y de la magnitud de la tarea. Estas reuniones de seguridad deben ser breves y centradas, y en ellas se deben debatir todos los peligros y riesgos pertinentes que deben tenerse en cuenta en el lugar.

c) Equipo de protección personal

El equipo de protección personal es esencial para la seguridad de los trabajadores de construcción y debe llevarse en todo momento. El equipo de protección personal para los trabajadores creativos incluye una serie de medidas como ropa de alta visibilidad, cascos, guantes, calzado de estabilidad, calzados de seguridad dieléctricos y protección auditiva.

d) Limpieza constante de las zonas de trabajo

Para mantener la seguridad y la eficacia, es importante que los lugares de trabajo se mantengan adecuadamente. Mantener el lugar de trabajo limpio y libre de residuos reducirá el riesgo de lesiones y evitará los accidentes laborales. Verificar que las herramientas estén guardadas, los ambientes despejados y el material en posición para la siguiente jornada.

e) Estado de las Herramientas, Equipos, Vehículos

Así también es necesario señalar la importancia del buen estado de las herramientas y verificación de los equipos móviles, fijos, vehículos y otros a emplearse en Obra.

f) Reconocer los riesgos potenciales y desarrollar una estrategia

Antes de empezar a trabajar, se debe inspeccionar la zona e informar de los posibles peligros. Esto ayudará a evaluar los riesgos con mayor precisión, y aumentar continuamente las precauciones para evitar y reducir los riesgos en obras de infraestructura. Por último, incorporamos los resultados de nuestras investigaciones (experiencias) a la formación de los empleados durante las reuniones de seguridad.

RIESGOS FISICOS DE INSEGURIDAD LABORAL

1. Ruido

Las fuentes de ruido en la industria son numerosas, pero principalmente hay que destacar los trabajos en fundiciones, carpinterías, fábricas textiles, sector del metal, etc.

Los posibles efectos son: problemas de comunicación, disminución de la capacidad de concentración, somnolencia, alteraciones en el rendimiento laboral, sordera, taquicardia, aumento de la tensión arterial, trastornos del sueño, etc.

2. Vibración

Las máquinas, herramientas y vehículos que originan vibraciones pueden ser aviones; barcos; vehículos industriales, carretillas; tractores y maquinaria agrícola; maquinaria y vehículos de obras públicas; plataformas vibrantes; herramientas manuales rotativas y percutoras como moledoras, pulidoras, lijadoras, motosierras, martillos pescadores, rompe-hormigones; etc.

Los posibles efectos son: lumbalgias, lesiones de muñeca, codo, calambres, hormiguillo, disminución de la fuerza de agarre, etc.

3. Radiación No Ionizante

Es la radiación incapaz de producir fenómenos de ionización. Se clasifican en:

i) Radiación ultravioleta, emitida por soldaduras y corte con arco eléctrico; lámparas incandescentes, lámparas fluorescentes; tratamiento de pinturas, tintas, colas, con rayos ultravioleta; desinfección; etc.

Los posibles efectos son: quemaduras superficiales, enrojecimiento de piel, lesiones en ojos.

ii) Radiación infrarroja, la fuente natural más importante es el sol, fuentes artificiales son los hornos, soplado de vidrio, lámparas incandescentes, llamas, etc.

Los posibles efectos son: quemaduras en piel y ojos, cataratas, entre otros.

iii) Microondas y radiofrecuencias (campos electromagnéticos), las fuentes suelen ser los hornos microondas, los procesos de esterilización y soldadura, emisoras de radio y televisión, instalaciones de radar y telecomunicaciones, etc.

Los posibles efectos son: aumento de la temperatura corporal.

iv) Radiación láser, utilizado en cirugía, construcción, comunicaciones, etc.

Los posibles efectos son: lesiones en retina, quemaduras, etc.

4. Radiación Ionizante

Es la radiación capaz de actuar sobre el cuerpo humano causando alteraciones de la célula y los tejidos. El origen industrial de estas radiaciones puede encontrarse en los reactores nucleares, tubos de rayos x médicos y dentales, aceleradores de partículas, investigación de isótopos radioactivos, gammagrafía industrial, etc.

Los posibles efectos son: dermatitis en manos, cataratas, cáncer, etc.

5. Temperatura y Humedad

Las operaciones industriales que suponen condiciones severas de calor y humedad son, entre otras: fusión y colada de metales, hornos de caldera y combustión, forja y estampado en caliente, tratamientos térmicos, lavanderías industriales, trabajos al aire libre, etc.

Los posibles efectos son:

- Ambientes fríos: malestar general, disminución de la destreza manual e intelectual, congelación de miembros, muerte por parada cardíaca.
- Ambientes calurosos: calambres, agotamiento, deshidratación, golpe de calor, quemaduras, etc.

RIESGOS DE EXCLUSIÓN LABORAL

Algunas situaciones de riesgo de exclusión laboral:

- Personas con discapacidad.
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Personas mayores de 45 años.
- Inmigrantes.
- Jóvenes sin experiencia y formación.
- Personas desahuciadas.
- Deportistas y ex deportistas profesionales sin formación y experiencia laboral.
- Otras personas en riesgo de exclusión.

ANEXO 4: MODELO DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA TRABAJADORES CONTRATADOS POR TERCEROS

Nosotros, [Nombre del Contratista], en calidad de Contratista y [Nombre del Contratado] en calidad de Contratado, hemos firmado un contrato para [Descripción de Tareas en el Proyecto]. Los trabajos de infraestructura se realizarán en [Lugar / Lugares donde se ejecutarán las Obras de Infraestructura].

Dicho contrato requiere la adopción de medidas para abordar los riesgos ambientales y sociales en la construcción de infraestructura y ejecución del proyecto, incluidos los riesgos de explotación sexual y agresión y violencia de género.

Este Código de Conducta tiene por objetivo evitar/mitigar los riesgos ambientales y sociales emergentes del Proyecto. Se aplica a todo el personal, trabajadores y otros empleados en el [Lugar de las Obras u otros Lugares] donde las obras de infraestructura se llevan a cabo. También se aplica al personal de cada subcontratista y a cualquier otro personal que participe en la ejecución del proyecto. Todas esas personas se denominan "Personal del Contratista" y están sujetas a este Código de Conducta.

El Código de Conducta define el comportamiento exigido a todo el Personal del Contratista. Es de estricto cumplimiento y está dirigido al personal laboral involucrado en la ejecución de las obras (contratista, subcontratistas, técnicos, obreros). El Código de Conducta se establece con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia Ambiental, Social, Salud y Seguridad Laboral, bajo el marco de la legislación nacional y acorde a los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial.

En el lugar de trabajo no se tolera el comportamiento inseguro, irrespetuoso, ofensivo, abusivo o violento y donde todas las personas sienten confianza para plantear problemas o inquietudes sin temor a represalias.

El Código de Conducta será socializado y será del entero conocimiento del personal que trabaja para la empresa contratista. Los trabajadores deberán ser capacitados y advertidos sobre las sanciones al incurrir en alguna falta al presente Código.

El contrato de trabajo deberá hacer referencia al conocimiento del Código de Conducta para los Trabajadores, para que, a la firma de este, se den por entendidos de que conocen el Código y que su aplicación y cumplimiento es contractual para cada individuo perteneciente a la empresa.

CONDUCTA REQUERIDA

El Personal del Contratista deberá:

1. Desempeñar sus funciones de manera competente y diligente.
2. Cumplir con el Código de Conducta, así como con todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar del personal de otro contratista y de cualquier otra persona.

3. Mantener un ambiente de trabajo seguro:
 - Asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
 - Respetar todas las instrucciones de trabajo, la señalización en la obra de infraestructura y usar el equipo de protección personal requerido;
 - Utilizar medidas apropiadas relacionadas con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
 - Seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
4. Informar situaciones de trabajo que se consideren no seguras o no saludables y retirarse de una situación laboral que presenta un peligro inminente y grave para su vida o salud;
5. Tomar medidas de higiene y de prevención de enfermedades. Evitar la acumulación de charcos de agua y tapar recipientes que almacenen agua.
6. Adoptar medidas de ahorro de recursos como el agua, así como evitar la pérdida de materiales por falta de protección o por derroche.
7. Estar enterado de que el uso de sustancias ilegales en el interior de la obra de infraestructura es prohibido. Igualmente, el consumo de alcohol u otras sustancias que alteren el comportamiento de las personas. Así mismo se dejará en claro que está prohibido el ingreso de armas de fuego y/o corto punzantes a la obra.
8. Estar enterado que el robo de materiales, equipos o cualquier cosa dentro de la obra, será seriamente sancionado, este tipo de comportamiento es inaceptable. Se debe hacer un llamado a mantener valores y buenas costumbres en el equipo de trabajo.
9. Acciones de vandalismo por parte de la comunidad deben ser denunciados ante las autoridades correspondientes, a fin de mantener el orden y buen desempeño de la obra de infraestructura.
10. Mantener el respeto hacia las personas, su cultura, su idioma, su origen de nacimiento, género, discapacidad, sus creencias religiosas o políticas. Las actitudes de discriminación entre los trabajadores deben ser motivo de llamada de atención.
11. Mantener comunicación con la comunidad, mostrando respeto en todo momento y atendiendo las inquietudes o consultas que esta tenga, sin discriminar a la población por su condición, nivel educativo o su nivel económico. Deberán tratar a otras personas con respeto, y no discriminar a grupos específicos como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes o niños.
12. Mantener en todo momento respeto para dirigirse a la población en general, y en especial, a los niños(as), mujeres y ancianos de la comunidad. Evitando expresar palabras soeces, gestos con referencia sexual, piropos y/o toqueteos.
13. No participar en ninguna forma de acoso sexual, incluidos avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual con el personal de otros contratistas o del Contratante.
14. No participar en la Explotación Sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de posición vulnerable, abuso de poder de confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro.
15. No participar en Abuso Sexual, lo que significa una amenaza o intrusión física real de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.
16. No participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente.

17. Participar de las capacitaciones que se brindarán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los asuntos de salud y seguridad, y acoso sexual.
18. Deberán tener especial cuidado en la comunicación con las comunidades indígenas y afrodescendientes, respetando a las autoridades locales o líderes comunales, la cultura, idioma y formas de vida. Se debe tener especial cuidado en respetar objetos y sitios sagrados, templos u otros de índole religioso, evitar tomar fotografías sin autorización, evitar dañar bosques, ríos o sitios protegidos por las comunidades.
19. Estar enterados que las actitudes de violencia en la obra o sitios de alojamiento de personal serán sancionadas. Poner en conocimiento que podrán ser destituidos del cargo en caso de mal comportamiento como: propagación de enfermedades contagiosas, acoso sexual, violencia de género, actividades ilegales o criminales.
20. No permitir el acceso de menores de edad a las obras de infraestructura. Igualmente, no permitir el acceso de personal no autorizado en la obra. Las visitas deberán ser aprobadas por los supervisores de obra, los visitantes deberán portar cascos, chalecos y zapatos cerrados para poder acceder a la obra.
21. No está permitido transportar en vehículos del proyecto a personas ajenas al proyecto.
22. Mantener la limpieza en los servicios sanitarios. No se permitirá realizar evacuaciones fisiológicas, fuera de las instalaciones sanitarias proporcionadas por la empresa.
23. Deberá proteger y hacer uso adecuado de la propiedad, no quemar basura o cazar animales silvestres, no derramar sustancias contaminantes, no cortar árboles que estén fuera del permiso forestal, no dañar áreas que no serán intervenidas por el proyecto.
24. Denunciar el no cumplimiento del Código de Conducta. El incumplimiento deberá ser reportado al responsable designado por la empresa contratista, quien procederá a verificar la denuncia para aplicar las acciones correctivas necesarias. En ningún caso, existirán represalias ante este tipo de denuncias.

CONSECUENCIAS DE VIOLAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Cualquier violación de este Código de Conducta por parte del Personal del Contratista puede resultar en consecuencias graves, hasta la terminación del contrato y posible remisión a las autoridades legales.

PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA:

He recibido una copia de este Código de Conducta escrito en un idioma que comprendo. Entiendo que, si tengo alguna pregunta sobre este Código de Conducta, puedo contactar [ingrese el nombre de Persona(s) de contacto del contratista con experiencia relevante (incluyendo casos de explotación sexual, abuso y acoso en el manejo de esos tipos de casos de casos)] solicitando una explicación.

Nombre del personal del contratista: [nombre del contratista]

Firma: _____

Fecha: (día mes año) _____

Contrafirma del representante autorizado del Contratista:

Firma: _____

Fecha: (día/mes/año) _____

Este Código de Conducta debe ser monitoreado y su cumplimiento deberá ser reportado por el personal responsable designado a la Gerencia del proyecto de la empresa contratista.

El contratista deberá asegurar:

- Que cada trabajador reciba una copia de este Código de Conducta.
- Que cada trabajador sea capacitado en la aplicación de este Código de Conducta.
- Que cada trabajador reconozca que el cumplimiento del Código de Conducta es obligatorio y que es un requisito para obtener el trabajo.
- Que cada trabajador reconozca que el incumplimiento del Código de Conducta puede causar su despido o inclusive acusación ante autoridades legales.