



**MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO RURAL Y AGUA
VICEMINISTERIO DE RECURSOS HÍDRICOS, RIEGO, AGUA POTABLE
Y SANEAMIENTO BASICO**

**PROGRAMA GESTIÓN RESILIENTE DEL AGUA PARA RIEGO
COMUNITARIO Y FAMILIAR**

**PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN
DE MANO DE OBRA (PGMO)**

Enero, 2026

Índice

Contenido

1.	Introducción	1
2.	Descripción del uso de la mano de obra en el Proyecto.....	2
2.1.	Cantidad de trabajadores del Proyecto	3
2.2.	Tipo y características de trabajadores en el Proyecto	4
2.2.1.	Trabajadores directos del Proyecto	4
3.	Evaluación de los posibles riesgos laborales clave.....	6
3.1.	Exposición al COVID-19	¡Error! Marcador no definido.
3.2.	Discriminación	7
3.3.	Trabajo forzado	7
3.4.	Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral.....	8
3.5.	Acoso sexual.....	8
3.6.	Violencia de género.....	9
3.7.	Incumplimiento de los contratos	10
3.8.	Incumplimientos en las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional	10
3.9.	Desigualdad de oportunidades.....	10
4.	Leyes laborales: términos y condiciones.....	11
4.1.	Jerarquía de las normas legales en Bolivia.....	11
4.2.	Constitución Política del Estado.....	12
4.3.	Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (D.L. 16998)	13
5.	Personal responsable.....	15
6.	Políticas y procedimientos.....	17
6.1.	Procedimiento para el tratamiento laboral	18
6.2.	Procedimientos para el manejo de los riesgos identificados.....	21
7.	Edad para trabajar	25
8.	Términos y condiciones	26
8.1.	Jornada de trabajo	26

8.2.	Seguridad y salud en el trabajo	26
8.3.	Trato inclusivo, respetuoso e igualitario	29
8.4.	Remuneración de trabajadores	30
8.5.	Contratos de los trabajadores.....	30
8.6.	Beneficios de los contratos:.....	30
9.	Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales (MAQRL)	31
9.1.	Responsabilidades de la gestión del mecanismo de atención de quejas y reclamos laborales.	31
9.2.	Vías para la recepción de quejas y reclamos.....	31
9.3.	Procedimiento	34
10.	Manejo de contratistas	37
11.	Trabajadores comunitarios	39
12.	Trabajadores del proveedor primario.....	41
13.	Bibliografía	42
	ANEXOS.....	43

Índice de Figuras

Figura 1. Jerarquía de las Normas Legales de Bolivia	11
Figura 2. Flujograma del Mecanismo de quejas y reclamos	33

Índice de Tablas

Tabla 1. Trabajadores integrantes del equipo implementador del proyecto	3
Tabla 2. Número estimado de trabajadores según las etapas del Proyecto	5
Tabla 3. Descripción de responsabilidades y funciones del Proyecto	13
Tabla 4. Medidas para los riesgos identificados	19
Tabla 5. Pasos del mecanismo de quejas y reclamos laborales	30
Tabla 6. Responsabilidad de los Trabajadores Comunitarios	36

Siglas y Acrónimos

BM	Banco Mundial
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
CC	Cambio Climático
EDTP	Estudios de Diseño Técnico de Preinversión
EIAS	Estudio de Impacto Ambiental y Social
ETA	Entidad Territorial Autónoma
FORATP	Fortalecimiento Organizacional y Asistencia Técnica Productiva
MHIC	Manejo Hídrico Integral de Cuencas
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MDPRyA	Ministerio de Desarrollo Productivo Rural y Agua
MPDyMA	Ministerio de Planificación del Desarrollo y Medio Ambiente
NDC	Contribuciones Nacionales Determinadas (siglas en inglés)
NB-SABS	Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios
OE	Organismo Ejecutor
OGC	Organismos de Gestión de Cuencas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PGAS	Planes de Gestión Ambiental y Social
PGMO	Plan de Gestión de Mano de Obra
PDES	Plan de Desarrollo Económico y Social
PIB	Producto Interno Bruto
PNC	Plan Nacional de Cuencas
PPRH	Plan Plurinacional de Recursos Hídricos
UCP-PPCR	Unidad Coordinadora de Programas – Programas y Proyectos Climáticamente Resilientes
UCEP-MI RIEGO	Unidad de Coordinación y Ejecución del Programa “Más Inversión



para Riego"

VRHR

Viceministerio de Recursos Hídricos y Riego

1. Introducción

El Programa Gestión Resiliente del Agua para Riego Comunitario y Familiar está orientado a intervenir con el enfoque de Gestión Integral de Recursos Hídricos (GIRH) en cuencas y territorios vulnerables a los efectos del cambio climático, a través de una planificación integral y la implementación de acciones de manejo integral de cuencas, acciones de gestión de riesgos hidrológicos y el desarrollo de sistemas de riego menores y familiares, como acciones que coadyuven a incrementar la resiliencia de las poblaciones más vulnerables en el ámbito nacional.

El presente documento se elabora en respuesta al Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2) sobre trabajo y condiciones laborales del Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial, que establece que el prestatario del proyecto, el Ministerio de Desarrollo Productivo Rural y Agua (MDPRyA), anteriormente Ministerio de Medio Ambiente y Agua (MMAyA), debe elaborar Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), con el fin de facilitar la planificación y ejecución del proyecto en materia laboral. En este PGMO se identifican las principales necesidades de mano de obra y riesgos asociados con el Proyecto y se determinan los recursos que hacen falta para abordar los problemas laborales. El PGMO es un documento dinámico que podrá ser revisado y actualizado durante la ejecución del proyecto para adecuarlo a las condiciones reales dadas tanto por la misma implementación como por el entorno en el cual se está ejecutando.

El Estándar Ambiental y Social EAS2 (Trabajo y Condiciones Laborales), reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. De esta manera, el Ministerio de Desarrollo Productivo Rural y Agua (MDPRyA), a través del Programa Gestión Resiliente del Agua para Riego Comunitario y Familiar, pretende promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

De conformidad con el EAS 2 sobre las condiciones de trabajo y condiciones laborales relacionadas con el Proyecto, se ha desarrollado este Plan de Gestión de Mano de Obra (PGMO), con el fin de que el MDPRyA pueda:

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

- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y otros según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

La aplicabilidad de esta herramienta se llevará a cabo durante el tiempo de implementación del Proyecto y podrá ser revisada y actualizada por el Viceministerio de Recursos Hídricos, Riego, Agua Potable y Saneamiento Básico (VRHRAPySB) del Ministerio de Desarrollo Productivo, Rural y Agua (MDPRyA), anteriormente Viceministerio de Recursos Hídricos, Riego (VRHR) del Ministerio de Medio Ambiente y Agua (MMAYA), en función de los cambios que puedan presentarse en las condiciones laborales existentes en nuestro Estado Plurinacional de Bolivia que puedan afectar al Proyecto.

2. Descripción del uso de la mano de obra en el Proyecto

El presente documento describe los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), elaborados para el Programa Gestión Resiliente del Agua para Riego Comunitario y Familiar, en materia de gestión y administración. El 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 Proyecto.

Este PGMO, se considera un documento dinámico que deberá ser revisado y actualizado durante la ejecución del proyecto, para ser adecuado a las condiciones reales dadas tanto por la misma implementación, como por el entorno en el cual se está ejecutando el Proyecto. En caso de que requiera actualización durante la ejecución del proyecto, se incluirán los lineamientos ya descritos en el PGSST el cual será elaborado al inicio de las actividades de obra.

Este instrumento permitirá evidenciar la aplicación del Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) denominado "Trabajo y Condiciones Laborales" ampliado en el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial (BM), reconociendo en dicho documento, la importancia de la creación del empleo decente, inclusivo e igualitario, que equipare oportunidades para todo tipo de grupos y poblacionales, 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 EAS 2, se pretende el relacionamiento adecuado entre empleados y empleadores, y brindar condiciones laborales seguras y saludables, para ello, se ha desarrollado este Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) permitiendo que a las empresas implementadoras que participarán de actividades de construcción u otros contratistas de cualquier actividad o sub proyecto, puedan:

- Promover la Salud y Seguridad Ocupacional
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para trabajadores del Proyecto.
- Proteger a todos los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables como: mujeres, personas con discapacidades, niñez e incluso trabajadores migrantes.
- Impedir todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil
- Brindar a todos los trabajadores del proyecto, medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

2.1. Cantidad de trabajadores del Proyecto

En la tabla a continuación se presenta la cantidad estimada del personal requerido por el Proyecto. Sin embargo, es importante mencionar que el mismo se actualizará referente a la cantidad total de trabajadores que formarán parte del Proyecto.

Tabla 1. Trabajadores integrantes del equipo implementador del proyecto

No	Tipo de trabajador	Modalidad	Cantidad de trabajadores
1	Trabajadores Directos	Consultor de Línea	90
		Consultor por Producto**	10
2	Trabajadores contratados	Contratistas	500
		Supervisor de Obra	180
		Asistente Técnico	60
3	Trabajadores Proveedor Primario	No aplica	
	Trabajadores Comunitarios	Contraparte	50
Total de trabajadores			890*

Fuente: VRHR, 2022.

* Cantidad que puede ser modificada en función a requerimiento del proyecto

**Ver anexo 1

2.2. Tipo y características de trabajadores en el Proyecto

2.2.1. Trabajadores directos del Proyecto

Los trabajadores directos son las personas empleadas o contratadas de manera directa por las Empresas adjudicadas por las UCEP MI RIEGO y UCP PPCR, para trabajar específicamente en relación con el Proyecto, que en este caso corresponde principalmente a los miembros de la Unidad de Preinversión de Proyectos y la UCEP MI RIEGO, Regional y Nacional.

De acuerdo con el alcance y presupuesto del Proyecto, se tiene contemplado contar con un aproximado de 41 Consultores de Línea para la UCP PPCR (ejecución del componente 1 y 3) y 49 Consultores para la UCEP MI RIEGO (ejecución componente 2) aproximadamente.

En cuanto a estos consultores contratados por la UPI, se estima que, durante la implementación del Proyecto, den apoyo en temas estratégicos especializados como línea base, supervisión de la calidad de subproyectos, aspectos fiduciarios complementarios, seguridad y salud ocupacional, entre otros. Este número será revisado en función del POA (Plan Operativo Anual) y al Plan de Adquisiciones del Proyecto. Los consultores contratados por las subvenciones serán considerados como trabajadores contratados.

En el caso de los Consultores de Línea y por producto prestan Servicios de Consultoría en el sector público conforme lo dispuesto por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

Independientemente de la modalidad de la contratación y de la fuente de financiamiento, la contratación de consultores en las entidades del sector público, se efectuará mediante los procedimientos establecidos en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios (NB-SABS) y alineadas al Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2), descrito en el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial. En particular, se verificará que el tipo de contrato de cada trabajador corresponda a las funciones y duración esperadas como parte de su involucramiento con el Proyecto, generando las condiciones para la continuidad del personal y el acceso a beneficios correspondiente a sus funciones.

2.2.2. Trabajadores Contratados

En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores que tienen un vínculo contractual directo con el Contratista de Obra y Contratista del servicio de Supervisión. Para la implementación del Proyecto se estima contratar a 50 Contratistas de Obra y 50 Contratistas del Servicio de Supervisión. El número aproximado de trabajadores contratados por las Contratistas sería aproximadamente 500 (5 trabajadores por cada subproyecto del

contratista) y el número aproximado de trabajadores contratados por el Contratista del Servicio de Supervisión sería 180 (3 trabajadores por cada supervisión de cada subproyecto). Siendo el total 740 trabajadores contratados.

A nivel local, como parte de las actividades del Proyecto, se tiene contemplada la construcción de obras de infraestructura en riego (riego parcelario, riego familiar, riego por aspersión, otros), MHIC (medidas no estructurales) y riesgos. La mano de obra podría ser proporcionada directamente por los miembros de una comunidad, para lo cual, la UCP PPCR y la UCEP MI RIEGO establecerá en los pliegos de obligaciones a cumplir por parte de las Empresas Contratistas exigiendo que cumplan la seguridad del ambiente de trabajo, verifiquen la edad de los trabajadores comunitarios y las condiciones en las que se moviliza la mano de obra, dentro de las cuales destaca el principio de trabajo voluntario, es decir, los trabajadores comunitarios participarán en el proceso como contraparte del subproyecto. Estas condiciones serán verificadas por la Unidad Ejecutora a lo largo del Proyecto.

2.2.3. Trabajadores Comunitarios

Como parte de las actividades del Proyecto, se tiene contemplada la construcción de obras de infraestructura en riego (riego parcelario, riego familiar, riego por aspersión, otros), MHIC (medidas no estructurales) y riesgos; 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*).

2.2.4. Características de los trabajadores del Proyecto

Se estima que la duración del Proyecto será de 5 años, para el desarrollo de los cuatro componentes. Asimismo, se tiene previsto que las obras se ejecuten en el periodo de 5 años, tentativamente iniciando en octubre de 2025.

Asimismo, indicar que el Proyecto contempla las siguientes etapas:

- Etapa de Diseño o Planificación
- Etapa de Ejecución
- Etapa de Evaluación

La cantidad estimada del personal requerido para el Proyecto será definida en el Plan de Adquisiciones del Proyecto, sin embargo, a continuación, se detalla una información preliminar del personal requerido:

Tabla 2. Número estimado de trabajadores según las etapas del Proyecto

Etapas	Duración (meses)	Trabajadores Directos	Trabajadores Contratados	Proveedores primarios	Trabajadores comunitarios	Totales
Diseño	18	41	-	-	-	62
Ejecución	48	49	500 180 60	Por definir	50	838
Evaluación	12	18	Por definir			24
Totales	72	108	740	Por definir	50	924

Fuente: VRHR, 2022.

3. Evaluación de los posibles riesgos laborales clave

El programa “Gestión Resiliente del Agua para Riego Comunitario y Familiar” contribuirá al desarrollo sostenible desde la mirada de las comunidades vulnerables con alta potencialidad acuífera para el fortalecimiento de su capacidad de producción, respetando la cultura y cosmovisión ancestral de las comunidades indígenas, mediante:

- El financiamiento está orientado a intervenir con el enfoque de Gestión Integral de Recursos Hídricos (GIRH) en cuencas y territorios vulnerables a los efectos del cambio climático, a través de una planificación integral y la implementación de acciones de manejo integral de cuencas, acciones de gestión de riesgos hidrológicos y el desarrollo de sistemas de riego menores y familiares, como acciones que coadyuven a incrementar la resiliencia de las poblaciones más vulnerables en el ámbito nacional, a nivel comunitario para promover y mejorar actividades productivas.
- Mejorar la capacidad de las comunidades brindando capacitación y asistencia técnica; e
- Implementar un sistema de Monitoreo y Evaluación a nivel local para el seguimiento y asistencia de las actividades del Proyecto.

No se espera que estas actividades tengan impactos adversos en el ambiente y/o las personas, al contrario, la mayoría de las actividades técnicas que han sido contempladas para ser implementadas no representan ningún tipo de riesgo ambiental de alta importancia o magnitud. Sin embargo, se han previsto medidas de prevención y mitigación considerando los impactos identificados, detallando a qué etapa del ciclo de proyecto

corresponde: actividades previas, ejecución, operación y mantenimiento, tal como se lo detalla en el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) del Proyecto.

Por otra parte, se realizó la valoración de las actividades del Proyecto que pueden representar riesgos laborales, por lo que la ejecución y operación de éstas debe cumplir plenamente con lo que establece la normatividad ambiental del país y el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial, y específicamente con los requerimientos del EAS2 especificados en el presente PGM.

Para este análisis de los riesgos laborales (que también se consideran en el Marco de Gestión Ambiental y Social del Proyecto), estos se han agrupado en: riesgos físicos, riesgo de inseguridad, y riesgo de exclusión, derivado de las actividades a realizar en cada una de las líneas establecidas. Para el detalle de este análisis, ver Anexo 3 del presente PGM.

Los riesgos mencionados a continuación, serán gestionados por las Unidades Ejecutoras a través de los Especialistas designados, así como por la Supervisión y Empresa Contratista, que lo harán de manera sencilla, mediante la implementación de las siguientes medidas:

3.1. 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 contara 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.

3.2. 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, en 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 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 serios durante todo el Proyecto, 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 a fin de evitar dichos actos.

Además, 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.

3.3. Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral

Será 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), las posibles situaciones de hostigamiento laboral se podrían presentar ante el VRHRAPySB, UCP PPCR, UCEP MI RIEGO. 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.

3.4. 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 (UCP PPCR y UCEP MI RIEGO), 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 del PGMO 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"*.

3.5. 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 (UCP PPCR y UCEP MI RIEGO), 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 con 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 hostigamiento laboral y abuso o acoso sexual laboral, el Proyecto 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 el VRHRAPySB 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).

3.6. 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 proyecto garantizará que los pagos a los trabajadores, independientemente de la modalidad contractual, se realicen sin demoras.

3.7. 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 la empresa 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 o virales, incluyendo COVID 19.

3.8. 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 UCP PPR y/o UCEP MI RIEGO, 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 cercanía.

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 ya a un caso de discriminación.

4. Leyes laborales: términos y condiciones

Para entender de una mejor manera la elaboración del PGMO, es necesario detallar la importancia que tiene la prevalencia de las normas tanto en el espacio como en el tiempo¹.

- En el espacio: Tiene prevalencia la norma de jerarquía superior frente a la inferior.
- En el Tiempo: Prevalece la norma más reciente frente a la anterior (cuando tienen la misma jerarquía y rigen la misma materia).

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.

4.1. Jerarquía de las normas legales en Bolivia

Doctrinalmente según la pirámide de Kelsen la Jerarquía de las Normas legales de Bolivia se categoriza de la siguiente manera: la Constitución Política del Estado se encuentra en la cúspide de la pirámide.

En el segundo escalón se encuentran las leyes y en los escalones inferiores se tiene correspondientemente a: Decretos, Resoluciones Supremas, Resoluciones Ministeriales, Resoluciones Administrativas, Sentencias y Resoluciones Judiciales.

¹ Heredia G. Módulo 3 Requisitos Legales y otros requisitos. Curso de Especialista en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. NB/OHSAS 18001:2008.

A continuación, se puede visualizar la jerarquía de las normas legales en Bolivia.

Figura 1. Jerarquía de las Normas Legales de Bolivia



Fuente: Pirámide de Kelsen I

Por lo tanto, la Ley N° 16998 “Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar” al estar ubicada en el segundo escalón indica que tiene mayor prevalencia frente a los escalones inferiores. Por consiguiente, considerando el espacio y el tiempo en la actualidad se constituye la principal norma legal de aplicación obligatoria de las condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo adecuada a cada actividad que se especifica en el Artículo 3 de su contenido.

Sobre la base de lo señalado anteriormente se propone unificar y aportar criterios normativos entre el Sector Público, La seguridad Social y otros sectores (privados, ONG e Iglesia.) comprendidos para un Sistema Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.

4.2. Constitución Política del Estado

Los artículos más relevantes de la Constitución Política del Estado de Bolivia en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) se muestran a continuación:

- 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”²

² Bolivia. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Aprobado por la Asamblea Constituyente el 9 de diciembre de 2007. Art.46-50.

- 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”.³

Por otro lado, mencionar que se tiene como propósito la aplicación de medidas necesarias para prevenir los riesgos en el trabajo y de esta manera promocionar la salud entre los trabajadores.

4.3. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (D.L. 16998)

La ley se pone en vigencia mediante D.L. 16998 el 2 de agosto de 1979, en sus 2 Libros, 6 Títulos, 32 capítulos y 415 artículos.⁴

A continuación, se muestra un resumen de aquellos lineamientos que conforman la normativa boliviana en materia de seguridad y salud ocupacional, para cumplimiento tomando en cuenta las obligaciones del empleador como el trabajador y el gobierno en una conformación tripartita.

a) Según La Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional Y Bienestar (De las Definiciones Artículo 4º)

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”⁵

b) Según La Organización Mundial de la Salud (OMS)

De acuerdo con la OMS, “la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención

³ Bolivia. La Paz. Ministerio de Trabajo. Resolución Administrativa N° 038/01. Enero 22 del 2001.

⁴ Bolivia. La Paz. Ministerio de Trabajo. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Decreto Ley N°16998 del 2 de agosto de 1979. Art. 1; Art.3; Art.5; Art.10; Art. 30-37; Art.54.

⁵ Bolivia. La Paz. Ministerio de Trabajo. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Decreto Ley N°16998 del 2 de agosto de 1979. Art. 4

y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo"⁶.

c) Según La Organización Internacional del trabajo (OIT)

Según la OIT⁷ el concepto de salud, en relación con el trabajo, comprende no solamente la ausencia de enfermedades ocupacionales, sino también el estado de bienestar físico y mental que está relacionado directamente con la seguridad y salud del trabajador.

d) Según NB/ ISO 45001 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La ISO 45001 se centra principalmente en el contexto de una organización. Requiere que la organización considere lo que esperan de ella las partes interesadas, 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.

Cuestiones de interés son las que afectan a la capacidad de la organización de lograr los resultados buscados. Entre estas se incluyen los objetivos que ha establecido para su OHSMS, como cumplir sus compromisos de la normativa OHS."⁸

e) Según la Normativa relacionada a discriminación

- **Ley N° 045 Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación 08/10/2010.** 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.
- **Ley No 348 "Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia", de 9/03/ 2013.** Establece como prioridad nacional la erradicación de la violencia hacia las mujeres, por ser una de las formas más extremas de discriminación en razón de género, que impide el adelanto de las mujeres y el vivir bien. Violencia Física. La violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, que cause muerte, daño

⁶ Organización Mundial de la Salud. Enfoque Ocupacional [internet]. [Consultado: Enero, 2023]. Disponible en: <http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html>

⁷ Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el Trabajo [internet]. [Consultado: Enero, 2023]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

⁸ ISO 45001: SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OHSMS). Sistema de Gestión de la seguridad y salud ocupacional Requisitos pág. 6.

o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Convención Belem do Pará).

- **Ley No 548 que aprueba el “Código niña, niño y adolescente”, de 23/07/ 2014.** El Código regula el ejercicio de los derechos de la niña, niño y adolescente, implementando un Sistema Plurinacional Integral para la garantía de sus derechos, mediante la corresponsabilidad del Estado en todos sus niveles, la familia y la sociedad. Son sujetos de derecho del Código los seres humanos hasta los dieciocho (18) años cumplidos: a) Niñez, desde la concepción hasta los doce (12) años cumplidos y b) Adolescencia, desde los doce (12) años hasta los dieciocho (18) años cumplidos. Se considera primera infancia a las niñas y niños comprendidos desde su nacimiento hasta los cinco (5) años, e infancia escolar a las niñas y niños comprendidos entre las edades de seis (6) a doce (12) años. Las niñas, niños y adolescentes como sujetos de derecho, gozan de las garantías constitucionales y las establecidas en el Código y las leyes, siendo obligación del Estado -en todos sus niveles- garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, siendo función y obligación de la familia y de la sociedad asegurarles oportunidades que garanticen su desarrollo integral en condiciones de igualdad y equidad.
- **Código Civil, aprobado por DL 12760 de 06/08/1975.** El Código Civil es el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas civiles en Bolivia. Este código establece los derechos y obligaciones de las personas en materia civil, así como los procedimientos legales para solucionar los conflictos.
- **Decreto Supremo No 27477, de 6/05/ 2004.** Reglamenta y Protege la incorporación, ascenso y estabilidad con discapacidad en el mercado laboral. El Decreto reglamenta y protege 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. Asimismo, promueve el surgimiento de iniciativas productivas por cuenta propia de las personas con discapacidad. Se aplica a toda persona con discapacidad que se encuentre en edad laboral y pueda desarrollar una actividad física, operativa o intelectual, acorde con sus capacidades.

5. Personal responsable

La UCP-PPCR y la UCEP-MI RIEGO conformarán equipos con dedicación exclusiva para la ejecución del Proyecto. Estos equipos incluirán en cada una de ellas como mínimo lo siguiente:

- Coordinador técnico del programa;
- Especialista financiero;
- Especialista de adquisiciones;
- Especialista en planificación;
- Especialista social;

- Especialista ambiental.

A continuación, se observan las responsabilidades de la UCP-PPCR y la UCEP-MI RIEGO y de los principales involucrados en funciones claves para el Proyecto:

Tabla 3. Descripción de responsabilidades y funciones del Proyecto

Institución involucrada	Funciones relacionadas con la gestión laboral	Área Responsable
Proyecto	Responsable de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente y al PGMO.	Coordinador técnico del programa UCP-PPCR
		Coordinador técnico del programa UCEP MI RIEGO
	Responsable de la contratación de personal, contratación de consultoras para la elaboración de los EPICH/EDTP riego y proyectos de riesgo y administración de la consultoría (Componente 1 y 3)	Especialista financiero UCP-PPCR
	Responsable de la, contratación de empresas contratistas y administración de la consultoría (Componente 2)	Especialista financiero UCEP MI RIEGO
	Responsable de la seguridad y salud en el Trabajo	Coordinador técnico del programa UCP-PPCR
		Especialista Ambiental y Social UCP PPCR
		Coordinador técnico del programa UCEP MI RIEGO
		Especialista Ambiental UCEP MI RIEGO
Contratista de obra	Dar seguimiento y atención a las quejas o reclamos de trabajadores	Especialista Social UCP PPCR Especialista Social UCEP MI RIEGO
	Difundir el PGMO entre los trabajadores, desarrollar las capacitaciones y espacios de consultas.	UCP-PPCR/UCEP MI RIEGO Especialista Social UCP PPCR
		UCEP MI RIEGO
		Especialista Social UCEP MI RIEGO
	Encargados de la seguridad y salud en el trabajo	Gerente de proyecto / Supervisor de obra
Contratista de obra	Responsable de la contratación y administración de trabajadores del Proyecto.	Administrador de obra (Coordinación y supervisión de la UCEP MI RIEGO)
	Encargados de la seguridad y salud en el trabajo	Residente de obra y Especialista Ambiental de obra (Coordinación y seguimiento de la Especialista Ambiental UCEP MI RIEGO)

Institución involucrada	Funciones relacionadas con la gestión laboral	Área Responsable
	Dar seguimiento y atención a las quejas o reclamos de trabajadores	Especialista Social UCEP MI RIEGO
	Difundir el PGMO entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	Administrador de obra (Coordinación y supervisión de la UCEP MI RIEGO)
Supervisión de obra	Responsable de dar cumplimiento a la normativa vigente y al PGMO.	Gerente de Supervisión
	Encargados de la seguridad y salud en el trabajo	Especialista ambiental Supervisión (Coordinación y seguimiento de la Especialista Ambiental UCEP MI RIEGO)
	Dar seguimiento y atención a las quejas o reclamos de trabajadores	Especialista Social UCEP MI RIEGO
	Difundir el PGMO entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	Especialista ambiental Supervisión (Coordinación y seguimiento de la Especialista Ambiental UCEP MI RIEGO)

Fuente: VRHR, 2022.

6. Políticas y procedimientos

Las Entidades Ejecutoras en su calidad de operante de los recursos y empleador deben:

- 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 y mantener visible en murales o lugares estratégicos el código de conducta para los trabajadores del proyecto.
- 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 de los trabajadores, 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.
- La inducción y capacitación al personal: la Oficina Ejecutiva de Personal se encargará de organizar y brindar la instrucción correspondiente al personal contratado al momento de su incorporación a la entidad. 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 proyectos a desarrollarse.

6.1. Procedimiento para el tratamiento laboral

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

6.1.1. Procedimientos de contratación laboral (reclutamiento y evaluación)

Durante el proceso de selección del personal y la vigencia de la relación contractual, las Entidades Ejecutoras y las empresas contratistas y subcontratistas del proyecto 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:

- Curriculum Vitae
- Copia de Documento de identidad

Para el caso de los contratistas y subcontratistas, a través de la Unidad Ejecutiva de Logística, realizará 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, efectuará la verificación sobre los siguientes aspectos:

- Los contratos de los trabajadores: su inclusión en los sistemas informáticos, así como las obligaciones laborales, previsionales, económicas y/o tributarias que deriven de este, se efectuarán en la Planilla Electrónica.
- El Periodo de prueba está regulado por la Ley General del Trabajo, que establece un período de prueba 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. No se debe de olvidar que el período de prueba puede extenderse o renovarse, sin embargo, el plazo máximo del período de prueba no está especificado por la ley.
- 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 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.

6.1.2. 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.
- **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 que 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.
- **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.
- **Terminación de contrato por 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.

b) Causas justas 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 incluido en el **Anexo 4** del presente PGM.
 - 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.
 - o 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.
 - o 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.
 - o Agravio verbal o físico al empleador, sus representantes u otros trabajadores.
 - o El daño intencional a los bienes de la empresa o en posesión de ésta.
 - o El abandono del trabajo por más de tres días consecutivos.
 - o 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.

6.1.3. Código de conducta en el trabajo

Se contará con código de conducta en el trabajo para los actores involucrados con el proyecto. Este código de conducta incluye 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 código debe estar disponible en los idiomas oficiales del país pertinentes.

Previo 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, de hecho 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.

6.2. 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, 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 4. Medidas para los riesgos identificados

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
Conflictos entre consultores internos y servidores públicos	- Definición clara del liderazgo de los componentes y las actividades relativas al proyecto, tanto en oficina como en campo. - Definición clara de actividades y responsabilidades del equipo y los diferentes colaboradores. - No interferir de ninguna manera en las competencias de los servidores públicos. - Mantener ambientes de trabajo saludables, comunicación fluida, compartir información en la medida de lo posible, gestionar capacitaciones conjuntas, - sensibilización y motivación adecuada para el trabajo colaborativo.	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías
Accidentes laborales o situaciones de emergencia en actividades de oficina o campo	- Adoptar las normas de seguridad y salud en el trabajo y procedimientos de emergencia.	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías
Discriminación	- El Proyecto contara con un mecanismo de quejas para cualesquiera personas que consideren ser sujetos de discriminación (entre otros motivos) podrán formular sus reclamos - Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Código de Ética y PIT del Proyecto.	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías
Trabajo forzado	- El Proyecto empleará contratistas serios 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	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
	Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos. - Difusión del Código de Ética y PIT del proyecto.			
Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral	- 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 Ética y PIT del proyecto. - 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. - Se les hará conocer que también pueden presentar su queja y/o denuncia en cualquier momento pueden seguir su queja ante la instancia competente 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).	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías
Acoso sexual	- 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 Ética y PIT del Proyecto. - Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Código de conducta para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. - Se les hará conocer que también pueden presentar su queja y/o denuncia en cualquier momento pueden seguir su queja ante la instancia competente como ser: 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 estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM).			
Violencia de género (causada por el machismo que se manifiesta desde el desconocimiento, las relaciones hasta la violencia física, psicológica, económica y sexual)	- 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 Ética y PIT del Proyecto. - Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Código de conducta para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. - Se les hará conocer que también pueden presentar su queja y/o denuncia en cualquier momento pueden seguir su queja ante la instancia competente 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).	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías
Incumplimiento de los contratos, incluyendo retrasos en los pagos y despido injustificado	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión de las provisiones del PGMO - Difusión del Código de Ética - Publicación y difusión del PIT del Proyecto. - Mecanismo atención de quejas y reclamos.	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías
Incumplimiento en las normas de seguridad y salud	- 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 Ética y PIT del Proyecto. - Inducciones y capacitaciones en la materia. - Las empresas constructoras garantizarán la dotación de EPPs.	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías

Riesgo	Medidas preventivas y/o de mitigación aplicables	Tipo de trabajador	Responsables	Medios de verificación
Desigualdad de oportunidades	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Cláusula expresa en proceso de selección y contrato, MOE, Bases de fondos concursales y términos de referencia. - Difusión del Código de Ética y PIT del Proyecto. - Mecanismo de atención de quejas y reclamos.	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Memoria de talleres/informes de inspección/ Fotografías
Trabajo informal (sin contratos)	- Asegurar que todos los trabajadores (al margen de su tipo de contrato) cuenten con contratos firmados antes de iniciar sus funciones. - En el caso de demoras en la renovación de los contratos, suspender temporalmente la participación del personal hasta que cuenten con contratos vigentes	Todos los trabajadores	Los responsables de la implementación serán las empresas contratistas con estricto seguimiento de parte de los Especialistas Ambiental y Social.	Contratos firmados vigentes

Fuente: VRHR, 2022

Para el seguimiento de las ocurrencias o situaciones de riesgos laborales, la entidad ejecutora realiza un reporte del manejo de riesgos, el cual es elevado ante la coordinación del Proyecto con un informe para el Banco Mundial.

7. Edad para trabajar

La edad mínima para trabajar en el Proyecto es de 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.

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 inopinadas para verificar los documentos de los trabajadores en relación con su edad.

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.

En caso de identificarse menores de edad trabajando en alguna de las actividades del proyecto o sus subproyectos, se suspenderá la participación de dichos menores y se

notificara 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.

8. Términos y condiciones

Las Entidades Ejecutoras se comprometen al cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales en cuanto a:

8.1. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es de máximo cuarenta (40) horas semanales, siendo el horario de trabajo anticipado el siguiente:

- Hora de ingreso: 08:00 horas
- Almuerzo: 12:00 a 13:00 horas
- Hora de salida: 17:00 horas

El horario podrá ser modificado por necesidad de servicio. El trabajo en sobretiempo, referido al trabajo realizado fuera del horario de 8 horas de trabajo será remunerado o compensado de acuerdo al régimen laboral que pertenezca el trabajador.

En caso de que existiesen trabajos nocturnos, se deberá contar con medidas y protocolos específicos para estos casos.

8.2. Seguridad y salud en el trabajo

La Entidad Ejecutora cumple con los procedimientos internos en materia de seguridad y salud y otras normas. 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, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet, a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, útiles de oficina, e implementos de seguridad para la realización de sus labores, tales como equipo de protección personal.
- Programar los exámenes médicos al inicio, durante y al finalizar la relación laboral, siendo la Oficina Ejecutiva de Personal que supervisará su cumplimiento.

- 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 activa 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 Salud y Seguridad en el Trabajo** (aprobado por la instancia que corresponda), de acuerdo, y en cumplimiento de la normativa vigente.

Las obligaciones de las empresas contratadas para la ejecución de los proyectos, son las siguientes:

- La Empresa Constructora deberá reconocer que el cumplimiento de las Leyes y Reglamentos relativos a la Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar constituye parte indivisible de la actividad empresarial constructiva.
- Adoptar todas las medidas de orden técnico para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores.
- Construir las infraestructuras con estructura sólida 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.
- Instalar los equipos necesarios para prevenir y combatir incendios.
- Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores y la población circundante.
- 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 – práctico 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.

Los deberes de los Empleados son:

- Cumplir las normas de Higiene y Seguridad.
- Todo empleado pondrá remedio inmediatamente o informará al responsable de la Entidad Ejecutora 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, máquinas, herramientas, ambiente o en el personal que labore.
- 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 de la Entidad Ejecutora.
- 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 tóxico; asimismo deben abstenerse de consumir bebidas alcohólicas durante la ejecución de obras, la ingestión de medicamentos o 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.

8.3. 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, la Entidad Ejecutora asume 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.

8.4. 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.
- Comprobante de pago.
- Respetando los plazos establecidos, que es cada quincena.

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.

8.5. 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 del 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.

8.6. 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 (por parte de las empresas contratistas).
- El horario laboral será máximo 8 horas diarias.

- Con respecto a los trabajadores contratados (contratista y subcontratistas): la Entidad Ejecutora asumirá una supervisión continua sobre el cumplimiento de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, en base a ello programará visitas inopinadas y/o requerirá periódicamente la información sobre los contratos suscritos, aportes efectuados e impuestos pagados.

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

9. Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales (MAQRL)

La Entidad Ejecutora implementará y difundirá el mecanismo de atención de quejas y reclamos laborales (MAQRL) específico para trabajadores, el cual será 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 sociales y ambientales del Proyecto serán responsables de exigir y orientar a los Contratistas en el funcionamiento y aprovechamiento del MAQRL para la mejora permanente del Proyecto y evitar situaciones críticas durante cualquiera de las etapas del mismo. 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.

9.1. Responsabilidades de la gestión del mecanismo de atención de quejas y reclamos laborales.

La responsabilidad en la gestión de este mecanismo recaerá en la Entidad Ejecutora (UCEP MI RIEGO y UCP PPCR) quien a través del equipo ambiental y social garantizará el cumplimiento del PGMO y la atención de quejas y reclamos laborales en todos sus niveles.

9.2. Vías para la recepción de quejas y reclamos.

La Entidad Ejecutora es responsable de recibir las quejas y reclamos laborales que se susciten durante las etapas del proyecto, mediante sus respectivos canales de atención. En este sentido, se tiene previsto iniciar sus funciones desde la etapa de ejecución del proyecto, se contará con un mecanismo propio de quejas y reclamos en materia laboral.

Es importante que haya varias formas para registrar las quejas y los reclamos, y que esas formas se conozcan ampliamente. Se pueden presentar y resolver quejas anónimas. Los canales que se considera adoptar estarán disponibles una vez iniciado las actividades del

proyecto que serán parte del sistema de información pública en la página web del www.produccion.gob.bo en el marco del Proyecto son:

- El Proyecto brindará los números de teléfono de las Oficinas del MDPRyA (591 - 2 - 2118582, 2116153), VRHRAPySB (2118582, interno 1421), UCP-PPCR (591 – 2 – 2118582, 2116153), UCEP Mi Riego (+591-2-145792, 2145754, 2120935 y 2128520), y las oficinas Regionales de la UCEP MI RIEGO: Oruro (Interno 201 - 202), Potosí (Interno 401 - 402), Chuquisaca (Interno 501 - 502), Cochabamba - Santa Cruz (Interno 301 - 302), Tarija (Internos: 601 – 602) para atender llamadas y escuchar las consultas, quejas y reclamos.
- De la misma manera se habilitará una línea de WhatsApp para aquellas personas que no quieran comunicarse a los teléfonos de la institución.
- Correo electrónico: info@proyecto.gob.bo.
- Oficinas del MDPRyA recibirán quejas y/o reclamos, a través de su Unidad de Transparencia, ubicada en la Zona de Obrajes, Av. 14 de Septiembre N° 5397, esquina calle 8.
- Carta dirigida a los coordinadores de las entidades ejecutoras de quejas y reclamos en las oficinas Regionales a nivel departamental: Regional Oruro (Calle Potosí casi Esq. Rodríguez N° 5110 Zona Central), Regional Potosí (Zona Satélite, Calle Colombia N° 91 entre calles M. Arellano y M. García), Regional Chuquisaca (Calle Esteban Arce N° 61 Hotel Mariet, Piso 1), Regional Cochabamba - Santa Cruz (Calle Benjamin Blanco Esquina Litoral N° 984 Zona Laguna Alalay), Regional Tarija (Avenida Jaime Paz Zamora N° E-2750 Zona Aeropuerto Internos: 601 – 602) y Oficina Central La Paz (Av. 20 de Octubre entre Otero de la Vega y Santos Machicado Edf. Mollinedo N° 1628, Piso 3).
- Formulario de quejas para presentar a través de alguno de los canales mencionados anteriormente (ver anexo 2)
- Las personas también podrán consignar su queja o reclamo en el libro de registro de quejas del subproyecto o depositarlo en el buzón de sugerencias localizado en las Regionales de la UCEP MI RIEGO, en los departamentos de Oruro (Calle Potosí casi Esq. Rodríguez N° 5110 Zona Central), Potosí (Zona Satélite, Calle Colombia N° 91 entre calles M. Arellano y M. García), Chuquisaca (Calle Esteban Arce N° 61 Hotel Mariet, Piso 1), Cochabamba - Santa Cruz (Calle Benjamin Blanco Esquina Litoral N° 984 Zona Laguna Alalay), Tarija (Avenida Jaime Paz Zamora N° E-2750 Zona Aeropuerto Internos: 601 – 602) y Oficina Central La Paz (Av. 20 de Octubre entre Otero de la Vega y Santos Machicado Edf. Mollinedo N° 1628, Piso 3).
- En cada subproyecto se instalará buzones para recibir quejas y reclamos, sugerencias y consultas.

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 es el Especialista Social, quien 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 será el siguiente:

Tabla 5. Pasos del mecanismo de quejas y reclamos laborales

Pasos	Desarrollo
Paso 1:	<i>Presentación de las quejas o los reclamos, ya sea de manera oral o por escrito, ante las Entidades Ejecutoras del Proyecto y/o oficinas regionales, que será recibida, registrada y evaluada por la oficina de la Coordinación General del Proyecto, mediante el especialista social.</i>
Paso 2:	<i>Registro de la queja y/o reclamo, se hará en un plazo de 24 horas y la respuesta se dará en el plazo máximo de 72 horas y la recepción de la misma será registrada en un cuaderno de registro de correspondencia emitida. Esta respuesta podría encontrarse de acuerdo o no con los motivos presentados.</i>
Paso 3:	<i>En caso la persona que formuló la queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la respuesta, presentará una apelación. (No olvidemos que el trabajador, de acuerdo a la naturaleza de su queja o reclamo, en cualquier momento podrá presentar su queja ante las instancias administrativas y/o judiciales).</i>
Paso 4	<i>La apelación será motivo de reevaluación de la primera decisión y será reevaluada por el Responsable Social, quien emitirá una opinión de la queja o reclamo, a través de las Entidades Ejecutoras.</i>
Paso 5	<i>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 a 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).</i>
Paso 6	<i>En caso la persona que formuló la queja o reclamo se encuentra de acuerdo con la decisión de la Oficina de Coordinación General del Proyecto, se implementará lo acordado luego de la negociación correspondiente para poder cerrar el procedimiento</i>
Paso 7	<i>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 a la naturaleza de la queja o reclamo [como en el caso de Policía Boliviana, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM)].</i>

Fuente: Elaboración Propia, 2022.

9.3. 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 la Unidad Ejecutiva de Personal y la Unidad de Logística. A nivel externo, se difundirá ante los contratistas de ejecución y supervisión de las obras.

Para efectos prácticos en adelante llamaremos caso a toda queja o reclamo.

a) Recepción y registro del caso

El procedimiento se inicia con la recepción del caso. Este es ingresado por mesa de partes (física o virtual) y son identificados con 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 su caso.

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 e inmediatamente se tomen las acciones correspondientes.

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 y/o algún reclamo.

b) Admisión del caso

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

- Cuando el caso sea aceptado: Se acogerá el reclamo, se evaluará y analizará la gestión de las medidas de respuesta o de corrección; todo ello, a fin de dar un adecuado tratamiento al caso presentado. Si el caso es aceptado, pero 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 del caso.
- Cuando el caso sea denegado: 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 el caso.

c) Gestión, monitoreo y resolución del caso

Una vez aceptado el caso, este será rápidamente analizado 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 del caso, este será resuelto mediante la incorporación de la sugerencia, inspecciones in situ u otras medidas correctivas.

Si la queja o reclamo está vinculada con el Código de Conducta desde el proyecto se coordina con la Unidad Ejecutiva de Personal 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 del caso, 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 se niega a recibir la respuesta o no es posible contactarlo, la Unidad Legal 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.

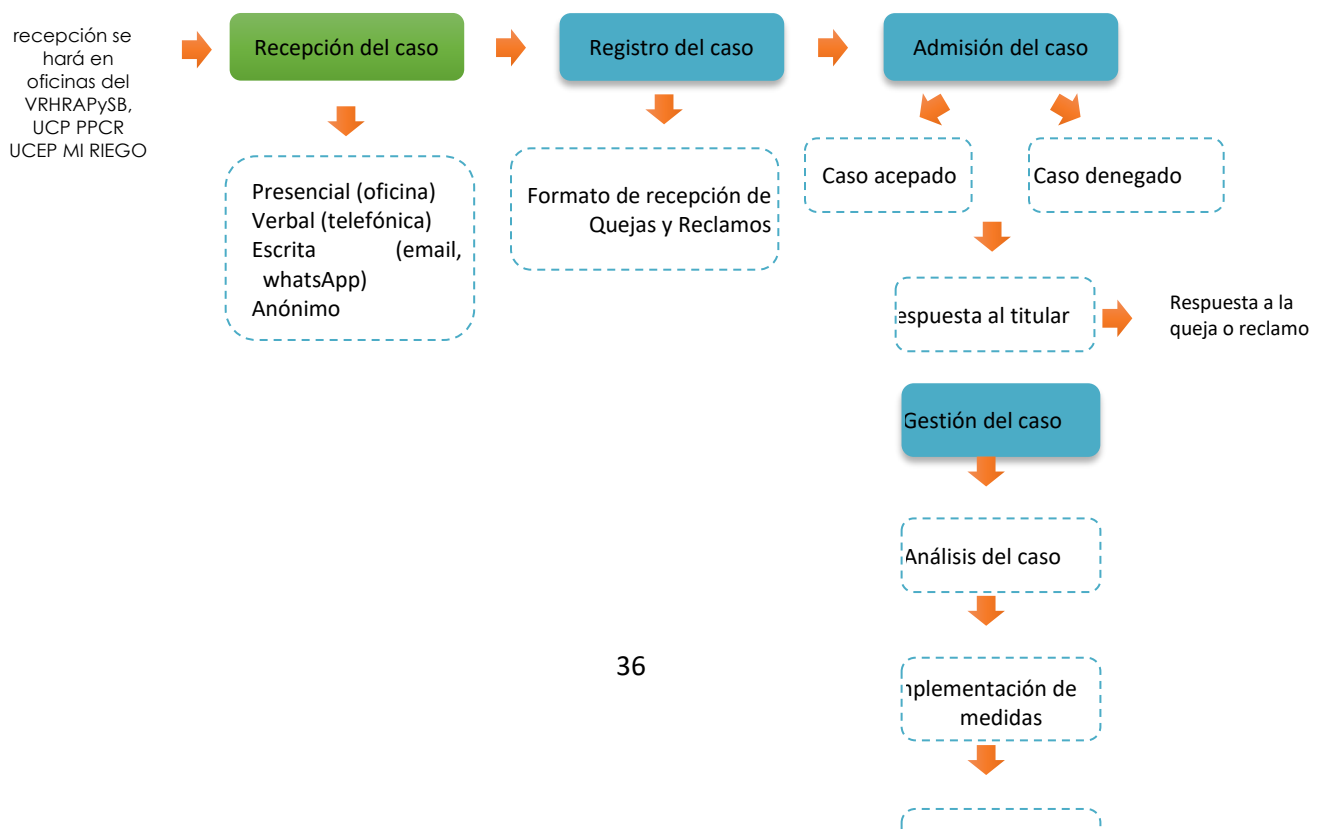
Cabe indicar que el Mecanismo de Quejas y Reclamos admite apelaciones y si la persona que así lo desee, podrá solicitar una reunión con la Coordinación del Proyecto. En caso de no llegar a un acuerdo sobre la apelación, las partes pueden recurrir a instancias o procedimientos legales.

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 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 2. Flujograma del Mecanismo de quejas y reclamos



Fuente: Elaboración propia, 2022

Los casos que sean producto de la relación laboral tendrán que seguir el camino del Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) del Proyecto; y las quejas por violencia de género, acoso sexual, entre otros de dicha naturaleza, serán tratados en dicho mecanismo.

10. Manejo de contratistas

El VRHRAPySB ejecutará el Proyecto a través de dos unidades desconcentradas: la UCP-PPCR y la UCEP-MI RIEGO, quienes conformarán equipos con dedicación exclusiva para la ejecución del Proyecto. Estos equipos incluirán en cada una de ellas como mínimo lo siguiente: (i) coordinador técnico del programa; (ii) especialista financiero; (iii) especialista de adquisiciones; (iv) especialista en planificación; (v) especialista social; y (vi) especialista ambiental, para el caso de inversiones en áreas protegidas, se deberá sumar al equipo de la UCEP MI RIEGO y al equipo de la UCP PPCR dos especialistas biólogos (uno por UCP).

Sin embargo, una buena parte de las actividades del Proyecto serán desarrolladas por consultores o empresas consultoras contratadas. Estas actividades incluyen, por ejemplo;

- **Planificación para el manejo hídrico en cuencas para la resiliencia climática.** Desarrollo de Estudios de Diseño Técnico de Preinversión de acuerdo al Reglamento de Preinversión (Resolución Ministerial 115 del 12 de mayo de 2015), y a las Guías para la Elaboración de Estudios de Diseño Técnico de Pre Inversión para Proyectos de Riego (Menores, Medianos y Mayores) aprobada con Resolución Ministerial N°354 en junio de 2018, la Guía para la Elaboración de Proyectos de Riego Familiares elaborada en la gestión 2014, y la Guía para la Elaboración de Proyectos de Gestión Integrada de Recursos Hídricos y Manejo Integral de Cuencas (GIRH/MIC), aprobada con Resolución Administrativa N°001 de abril del 2014. construcción de obras civiles, asistencias técnicas;
- **Inversiones resilientes al cambio climático.** Considera la implementación de sub proyectos de manejo integral de cuencas, entendidas como las inversiones que van a contribuir a garantizar la oferta del agua en la cuenca, proyectos de gestión de riesgos hidrológicos, como inversiones orientadas a reducir los efectos e

impactos por inundaciones, e inversiones en proyectos de riego familiar y comunal, desde un óptica de gestión de la demanda del agua, estos sistemas de riego contemplarán la infraestructura para la captación del agua, el sistema de distribución y almacenamiento, y la tecnología para mejorar la eficiencia en el uso de agua en parcela.

- **Construcción y supervisión de obras civiles** Para la conformación de la segunda cartera se considerarán subproyectos elaborados por las Entidades Territoriales Autónomas - ETAs (Gobernaciones, Municipios), y también se considerarán los estudios elaborados en el marco del Proyecto, a través del subcomponente de Preinversión. Para ambos casos se empleará y se exigirá el cumplimiento de las guías de riego familiar, y de Manejo Hídrico de Cuencas (MHIC) que se encuentran en proceso de actualización. Para el caso de los subproyectos de gestión de riesgos, se aplicará y exigirá el cumplimiento de lo establecido en la nueva guía que se encuentra en proceso de elaboración.
- **Fortalecimiento y desarrollo de capacidades para una gobernanza del agua.** Está orientado a incrementar la gobernanza de las instancias gubernamentales, organizacionales y la sociedad civil, y su capacidad de planificación sobre los recursos hídricos para enfrentar los impactos del cambio climático y garantizar la seguridad hídrica. Este componente implica el fortalecimiento organizacional y acompañamiento a las ETAs y a la población beneficiaria, por ejemplo, familias productoras, u Organismos de Gestión de Cuencas, para mejorar la gestión e implementación de los subproyectos.

Para el caso de los Estudios de pre inversión, la UCP PPCR, revisará y analizará el cumplimiento de los criterios de elegibilidad para participar en el Programa, y los requerimientos ambientales y sociales requeridos. En el caso de que los EDTs requieran ser ajustados, complementados y/o actualizados la UCP PPCR realizará el proceso de contratación para el ajuste de los estudios, incluyendo en los TdR de la consultora la aplicación de los instrumentos PPPI, Protocolo de Disponibilidad Voluntaria de Tierras, etc. y la elaboración del Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) correspondiente.

En el caso de los subproyectos de inversión, la UCP PPCR procederá con la elaboración de los TdR y Documento Base de Contratación para los servicios de consultoría del FORAT y FORAP según corresponda, donde se incluirá como parte de sus actividades la socialización de los instrumentos del MAS en coordinación con la empresa constructora y la supervisión. De manera paralela, la UCEP MI RIEGO preparará los TdR y Documentos Base de Contratación de la empresa constructora y de la supervisión, en ambos casos se incluirá como parte de sus actividades la implementación y supervisión del PGAS, respectivamente.

La UCEP MI RIEGO estará a cargo de la fiscalización de las obras, a través de este personal

se verificará el cumplimiento de la aplicación de los planes y medidas ambientales y sociales que se establezcan en los PGAS de los subproyectos, así como también la implementación de los otros planes y mecanismos (PPPI, MAQR, etc.). Por su parte, la UCP PPCR designará una persona responsable de la supervisión del servicio de consultoría del FORATP/FORATC quien también velará por el cumplimiento de la implementación y reporte de las medidas contempladas en el PGAS y los demás instrumentos ambientales y sociales.

Por último, de acuerdo con los criterios de selección definidos, los oferentes que mejor se adapten a las necesidades del proyecto serán seleccionados y contratados. Los documentos de licitación y el contrato deben tener cláusulas que obliguen al cumplimiento de todos los instrumentos de salud ocupacional, incluyendo códigos de conducta, y procedimientos para la gestión de quejas y reclamos.

11. Trabajadores comunitarios

Los subproyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al subproyecto o cuando los subproyectos 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.

Para favorecer la concretización de estos apoyos, el Plan de Gestión Ambiental y Social de cada uno de los subproyectos en los que participen trabajadores comunitarios se incluirá las siguientes informaciones:

- a) las actividades específicas del subproyecto en las que participan los trabajadores comunitarios;
- 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.

Tabla 6. Responsabilidad de los Trabajadores Comunitarios

Grupo	Cantidad	Responsabilidad
Trabajadores Comunitarios	No se cuenta con número exacto. Dependerá de cada lugar de intervención de los subproyectos	Apoyar desde sus funciones como referentes comunitarios, líderes o lideresas a: la comunicación del Proyecto a la comunidad, la facilitación de las consultas significativas y la logística para las reuniones comunitarias, así mismo, genera el entendimiento de los procesos locales de gestión de la seguridad y prevención de violencia, ayuda a establecer canales

		de comunicación confiable, viable y estratégica entre los referentes del proyecto y los referentes comunitarios, así como la comunidad en general. Entre otras acciones similares que permitan prevenir condiciones que limiten el alcance de los resultados de las actividades o subproyectos. Son trabajadores Comunitarios Voluntarios, aquellos que sean delegados de manera escrita en acto de firma de carta compromiso de sus comunidades.
--	--	---

Se prevé que algunos trabajadores voluntarios de la comunidad actuarán como: enlaces comunitarios, referentes de juntas de agua, 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 Proyecto serán documentados por la empresa contratista y expondrán los términos en los que se brindará apoyo a las actividades del proyecto, según lo explicado anteriormente, y aclarando que ninguna persona miembro de la comunidad será contratada bajo esta categoría para realizar labores implicadas directamente en la construcción, a menos que, se les integre a un contrato individual o a un Contrato Colectivo resuelto en el Sentencia Arbitral para empleados de la Construcción y serán reconocidos para propósitos de este PGMO en la categoría de Contratados.

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 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
- 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.
 - Prohibición de conductas inapropiadas, insinuaciones, situaciones en las que una persona en calidad de Trabajador del Proyecto busque obtener beneficios personales, económicos o favores sexuales de las personas que se encuentran en la comunidad de influencia del Proyecto, especialmente de aquellas que son vulnerables y de especial protección como las mujeres y los niños, niñas, jóvenes.
 - Explicación del Código de conducta.
-
- El PGAS de subproyectos que involucren trabajadores comunitarios deberá establecer también los procedimientos en caso que dichos trabajadores sufran accidentes o fallezcan durante el desarrollo de sus funciones.

12. Trabajadores del proveedor primario

Para el presente Proyecto, NO se considera la contratación de proveedores primarios.

13. Bibliografía

Heredia G. Módulo 3 Requisitos Legales y otros requisitos. Curso de Especialista en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. NB/OHSAS 18001:2008. Ministerio de Trabajo. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Decreto Ley N°16998 del 2 de agosto de 1979. Art. 4

Ibnoorca. Norma Boliviana NB/OHSAS 18001. Sistema de Gestión de la seguridad y salud ocupacional-Requisitos pág. 5. Febrero 2018.

ISO 45001: SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OHSMS). Sistema de Gestión de la seguridad y salud ocupacional-Requisitos pp 6. Febrero 2018.

Ministerio de Salud y Deportes. Norma de Caracterización General del Hospital de Segundo Nivel. Resolución Ministerial N° 0039 del 7 de Febrero del 2009.

Ministerio de Trabajo. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Decreto Ley N°16998 del 2 de agosto de 1979. Pag 143.

Ministerio del Trabajo. Resolución ministerial 849/14. Norma de Señalización De Seguridad, Salud en el Trabajo y Emergencias de Defensa Civil. Emitida el 8 de diciembre de 2014.

Ministerio de Trabajo. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Decreto Ley N°16998 del 2 de Agosto de 1979. Art. 4.

Ministerio de Justicia. Código Penal Boliviano

Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios

Organización Mundial de la Salud. Bioseguridad.

ANEXOS

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.

Consultor por Producto. Es la persona natural que presta uno o más Servicios de Consultoría en el sector público conforme lo dispuesto por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

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 que se basen en 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 personas²⁶ pertenecientes al Proyecto.

Género: se refiere a las identidades, las funciones y los atributos contruidos 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, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida).



MODELO DE FORMATOS IMPRESO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS LABORALES

FORMATO A. RECEPCIÓN O PRESENTACIÓN DE CONSULTA, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS

Fecha																	
Comunidad																	
Departamento																	
Comunidad Indígena				Si				No									
Nombre de la persona que presenta la consulta/queja/reclamo/sugerencia*																	
Dirección:*																	
Teléfono:*																	
Correo electrónico*																	
Documento de identidad:*																	
Presentación de:		Consulta				Queja				Reclamo				Sugerencia			

Descripción de Consulta, Queja, Reclamo, Sugerencia

**Estos datos son opcionales y no será un impedimento para el registro de la queja. En caso 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 si no son controladas a tiempo, pueden ocasionar un daño a los trabajadores por un accidente o una enfermedad.

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 para sacar lecciones futuras para evitar su repetición.

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".

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 diferencia es el periodo de latencia. Es decir, el accidente de trabajo se produce en un momento puntual, como una caída o golpe; mientras que 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

Desafortunadamente, los trabajos de construcción 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 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 de construcción está trabajando a nivel del suelo, el riesgo de una caída después de resbalar o tropezar es también alto en las áreas de construcción y más que en otros lugares de trabajo. Las herramientas perdidas, restos de material, escombros, suelos disparejos, 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) Electrocución, Incendio u Explosión

Los cables eléctricos que se encuentren expuestos, las líneas de alto voltaje y sistemas eléctricos sin terminar pueden provocar electrocución 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, 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 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 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

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. Así podrás recibir algún tipo de compensación a causa de las lesiones recibidas.

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

A continuación, conocerás la mejor manera de reducir eficazmente los riesgos laborales:

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. 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 y protección auditiva.

d) Limpieza constante de las zonas de trabajo

Para mantener la seguridad y la eficacia, es importante que nuestros 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. Asegúrate siempre de que las herramientas están guardadas y los pasillos despejados cuando hayas terminado.

e) 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 una construcción. Por último, incorporamos los resultados de nuestras investigaciones a la formación de los empleados durante las reuniones de seguridad.

ANEXO 4: MODELO DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA TRABAJADORES DEL CONTRATISTA

Somos el Contratista, *[ingrese el nombre del Contratista]*. Hemos firmado un contrato con *[ingrese el nombre del Contratante]* para *[ingrese la descripción de las Obras]*. Estas Obras se llevarán a cabo en *[ingrese el Lugar de las Obras y a otros lugares donde se ejecutarán las Obras]*. Nuestro Contrato requiere que adoptemos medidas para abordar los riesgos ambientales y sociales relacionados con las Obras, incluidos los riesgos de explotación sexual y agresión y violencia de género.

Este Código de Conducta es parte de nuestras medidas para hacer frente a los riesgos ambientales y sociales relacionados con las Obras. Se aplica a todo nuestro personal, trabajadores y otros empleados en el Lugar de las Obras u otros lugares donde las obras se llevan a cabo. También se aplica al personal de cada subcontratista y a cualquier otro personal que nos ayude en la ejecución de las obras. Todas esas personas se denominan "Personal del Contratista" y están sujetas a este Código de Conducta.

Este Código de Conducta identifica el comportamiento que exigimos 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, obreros). Este 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/ regional y acorde a los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial.

Nuestro lugar de trabajo es un entorno donde no se tolerará el comportamiento inseguro, ofensivo, abusivo o violento y donde todas las personas sienten confianza para plantear problemas o inquietudes sin temor a represalias.

Este Código de Conducta será socializado y será del entero conocimiento del personal que labora 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 a realizarse bilateralmente entre el *(CONTRATANTE)* y la Empresa adjudicada 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 este Código de Conducta y 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, incluyendo:
 - c) asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
 - d) respetar todas las instrucciones de trabajo, la señalización en la obra y usar el equipo de protección personal requerido;
 - e) utilizar medidas apropiadas relacionadas con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
 - f) seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
4. Informar situaciones de trabajo que él / ella cree que no son seguras o saludables y retirarse de una situación laboral que él / ella razonablemente cree 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 y la energía, así como evitar la pérdida de materiales por falta de protección o por derroche de los mismos.
7. Estar enterado de que el uso de sustancias ilegales en el interior de la obra es inadmisibles. 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. Manejar 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. Igualmente, acciones de vandalismo por parte de la comunidad deben ser denunciados ante las autoridades correspondientes, a fin de mantener el orden y bien andanza de la obra.
9. No deberá realizar conexiones temporales a la red eléctrica del alojamiento de trabajadores y/o bodega, ni ninguna otra parte de la obra, sin que estas estén debidamente autorizadas.
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 llamado 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 las niñas y niños, 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 actividad 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. Manejar que se les podrá destituir de su 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. 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. Mantener la limpieza en los servicios sanitarios. No se permitirá realizar evacuaciones fisiológicas, fuera de las instalaciones sanitarias proporcionadas por la empresa.
22. 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.
23. Denunciar el no cumplimiento del Código de Conducta, ya que no se tomarán represalias en este sentido. El incumplimiento deberá ser reportado al Ingeniero Residente o Equivalente de la empresa contratista, el cual procederá a verificar la denuncia para aplicar las acciones correctivas necesarias.

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 e incluyendo la terminación y posible remisión a las autoridades legales.

PARA 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: [insértese el nombre]

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 Ingeniero Residente de la Empresa Contratista, 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 al trabajador se le capacite en la aplicación de este Código de Conducta.
- Que el trabajador reconozca que el cumplimiento del Código de Conducta es obligatorio y que es un requisito para obtener el trabajo.
- Que el trabajador reconozca que el incumplimiento del Código de Conducta puede causar su despido o
- inclusive acusación ante autoridades legales.