



Competitividad Rural
SAG | UAP -ComRural
Gobierno de la República

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

ComRural III

SIGLAS/ACRONIMOS

AP	Área Protegida
ARSA	Agencia de Regulación Sanitaria
BM	Banco Mundial
CERC	Componente de respuesta a emergencias de contingencia
CAN	Consejo Nacional Agropecuario
DICTA	Dirección de Ciencia y Tecnología Agropecuaria
EAS	Estándares Ambientales y Sociales
EIA	Estudios de Impacto Ambiental
GdH	Gobierno de Honduras
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
MAS	Marco Ambiental y Social
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MP	Marco de Proceso
MPPI	Marco de Planificación para Pueblos Indígenas
MAQR	Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos
MRI	Marco de Reasentamiento Involuntario
PCAS	Plan de Compromisos Ambientales y Sociales
PGMO	Procedimientos de Gestión de Mano de Obra
PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
PPI	Plan de Pueblos Indígenas
Proyecto ComRural	Proyecto Integrando la Innovación tecnológica para la Competitividad Rural de Honduras
PSDE	Proveedor de Servicios de Desarrollo Empresarial
PSDP	Proveedor de Servicios de Desarrollo Productivo
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SNIAC	Sistema Nacional de Información Agroclimática
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
UAP	Unidad Administradora del Proyecto
UEP	Unidad Ejecutora del Proyecto

Proyecto COMRURAL III
Procedimientos de Gestión de Mano de Obra

Índice de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	6
3.	OBJETIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA	10
3.1	Objetivo general	10
3.2	Objetivos específicos	10
4.	MARCO JURÍDICO NACIONAL APLICABLE	11
4.1	Leyes laborales-términos y condiciones	11
4.2	Leyes laborales de salud y seguridad ocupacional (SSO)	17
5.	DESCRIPCIÓN DEL USO DE MANO DE OBRA EN EL PROYECTO	18
5.1	Tipos de contratación	18
5.2	Contrataciones en el Proyecto, puestos, cuántos y dónde	19
5.3	Requisitos de la EAS 2 a cumplir	24
5.3.1	Trabajadores Directos.....	24
5.3.2	Trabajadores Contratados	26
5.3.3	Sobre el salario mínimo y jornadas laborales.....	28
6.	EVALUACIÓN Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	29
6.1	Análisis de riesgos laborales	29
6.1.1	Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)y medidas.....	29
6.1.2	Propagación de COVID-19 y medidas	31
6.1.3	Trabajo infantil y medidas	33
6.1.4	Violencia de género y medidas.....	34
6.2	Normas éticas	35
7.	ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO	35
7.1	Proveedores de servicio y otras firmas consultoras.....	35
7.2	Organizaciones de Productores Rurales (OPR).....	36
8.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS PARA TRABAJADORES	36
8.1	MAQR para los “trabajadores directos” del Proyecto.....	37

8.2.	MAQR para los “trabajadores contratados” del Proyecto	37
8.3	Seguimiento al cumplimiento de MAQR para los trabajadores contratados.....	40
8.4	Tratamiento de las quejas relacionadas con explotación, abuso y acoso sexual en el MAQR	40
ANEXO 1: MODELO NORMAS DE CONDUCTA PARA EL PERSONAL DEL PROVEEDOR DE SERVICIOS U OTRA FIRMA CONSULTORA		42

1. INTRODUCCIÓN

El Proyecto Integrando la Innovación Tecnológica para la Competitividad (en adelante ComRural III), forma parte de las iniciativas de Gobierno de Honduras, diseñado e iniciada su gestión por Inversión Estratégica de Honduras (INVEST-Honduras) y, a partir de 2023, por la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), luego que el nuevo Gobierno de la República que asumió el 27 de enero de 2022, procedió a la liquidación de INVEST-H (acción que se da mediante PCM-05-2002 y PCM-011-2022 y contó con nuevas autoridades oficialmente hasta el 02 de junio de 2022 (Acuerdo No. 0003) encontrándose actualmente en un periodo de liquidación de la cartera de los proyectos bajo su administración, incluidos los de COMRURAL).

La SAG se ha comprometido durante la culminación de la fase de gestión, aprobación y ratificación del Proyecto y con énfasis durante su implementación a, la aplicación estricta a través del Proyecto ComRural III del Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO), y constituye el compromiso del Gobierno de la República, sobre la aplicación del Estándar Ambiental y Social-EAS 2: Trabajo y Condiciones Laborales del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, en congruencia con el desafío sobre 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, la promoción de relaciones adecuadas entre patronos y trabajadores a lo interno de la SAG, los Proveedores de Servicios de Desarrollo Empresarial (PSDE) contratados para la implementación de los subproyectos y en las Organizaciones de Productores Rurales (OPR), para mejorar a diferentes escalas, los beneficios de desarrollo que generan al tratar a los trabajadores de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras, dignas y saludables.

En este contexto, se realiza la presente actualización del documento de “Procedimientos de Gestión de Mano de Obra”, incorporando como responsable implementador del Proyecto ComRural III a la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG).

El Proyecto ComRural III tiene como principal objetivo mejorar el acceso a los mercados, empleos y prácticas resilientes al clima de los beneficiarios objetivo en cadenas de valor agrícolas seleccionadas. En el año 2021 se ejecuta su segunda fase identificada como el ComRural II, previamente se ha ejecutado entre el año 2010 y 2018 el ComRural I, mientras que entre el año 2019 y 2021 se está ejecutando en forma paralela la fase transitoria conocida como el fondo adicional cuyo cierre se dio en 2021.

El ComRural III, que busca consolidar los procesos de los componentes y acciones de las etapas anteriores, ajustándose para atender la demanda del sector productivo rural en sus diferentes formas y modalidades de expresión, entre las cuales persisten las formas organizativas atendidas a lo largo de su implementación, atención de productores de subsistencia en zonas específicas como el corredor seco, así como de propuestas organizativas de mayor desarrollo en la cadena de agronegocios, proyectándose para esta nueva etapa, ofertas y acciones para la atención de iniciativas comunitarias de jóvenes mujeres y hombres.

Como todo proyecto de esta naturaleza, la implementación y puesta marcha de ComRural III, conlleva impactos y riesgos sociales y ambientales, que deben ser evaluados con la finalidad de proponer medidas para prevenir, evitar, reducir, mitigar y compensar si es el caso, lo cual incluye aquellos riesgos e impactos relacionados con los trabajadores inmersos en la implementación del Proyecto, sus relaciones con el patrono y sus condiciones laborales.

Al respecto, la Constitución de la República de Honduras plantea que las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público, conceptualizándose como “trabajador” toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros,

mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Artículo 4, Código del Trabajo de Honduras, 1959. Página 27), mientras que “patrono”, es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Artículo 5, Código del Trabajo de Honduras, 1959. Página 27).

Por otra parte, el Código del Trabajo de Honduras regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social, a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión. (Artículo 1 Código del Trabajo de Honduras, 1959. Página 23).

Por su parte, el BM reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo, donde los gobiernos promuevan relaciones adecuadas entre los trabajadores y sus patronos, mejorando con ello los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores de manera justa y brindarles condiciones laborables seguras y saludables. Para ello, solicita que los prestatarios que solicitan recursos para financiar programas y proyectos de desarrollo den cumplimiento a los requerimientos establecidos mediante el Estándar Social y Ambiental 2 (EAS 2) sobre “Trabajo y Condiciones Laborales”.

El presente documento “Procedimientos de Gestión de la Mano de Obra” del Proyecto, da cumplimiento al Estándar Ambiental y Social 2 “Trabajo y Condiciones Laborales” del Marco Ambiental y Social (MAS) del BM. Para ello, identifica los distintos tipos de trabajos que se prevé para el Proyecto, además de los riesgos e impactos que podrían enfrentar en relación con las actividades y las condiciones en que serán empleados, proponiendo procedimientos de gestión, en concordancia con la legislación nacional aplicable y las EAS 2.

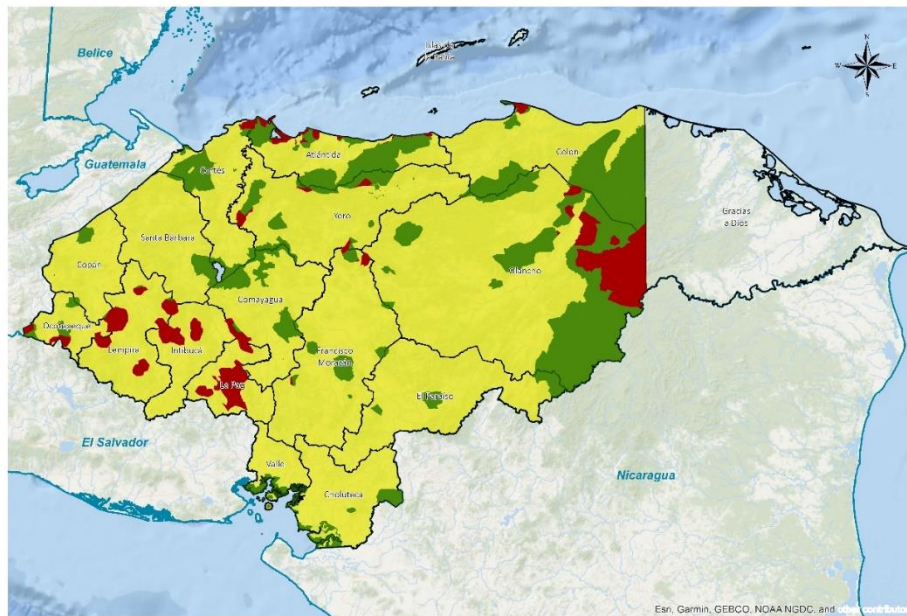
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO





El Proyecto se enfoca en hacer operativos los procesos y mecanismos que faciliten las alianzas productivas, la promoción de la organización, la capacitación, asesoría y acompañamiento técnico, infraestructura e inversiones productivas para propiciar un ambiente de inversión de pequeños y medianos productores y productoras en alianzas productivas.

La modalidad de cofinanciamiento a las organizaciones de productores se realiza a través de transferencias en calidad de capital semilla a los sub-proyectos de los planes de negocio viables, orientados por la demanda y definidos en base a mecanismos de mercado (criterio de rentabilidad), además de un enfoque de inclusión social para los sectores habitados por pueblos indígenas y afro-descendientes. Además, el proyecto contribuye al fortalecimiento de capacidades locales para la prestación de servicios a las alianzas productivas.

El Proyecto se focaliza en 16 de los 18 departamentos del Honduras: Comayagua, La Paz, Intibucá, Santa Bárbara, Lempira, Copán, Ocotepeque, Francisco Morazán, El Paraíso, Choluteca, Cortés, Atlántida, Colón, Olancho, Valle y Yoro cubriendo casi la totalidad del territorio nacional.

La zona de influencia de ComRural III comprende territorio donde habita población indígena Lenca, Maya Chortí, Pech, Tolupanes, Nahua, Tawahka y Garífuna. En el mapa se puede ver los Pueblos Indígenas en los 16 departamentos que conforman el área de influencia del proyecto.



- Elaborado por:
-  Límite de Departamentos
 -  Límite de Proyecto ComRural - III
 -  Áreas Protegidas
 -  Pueblos Indígenas en Áreas Protegidas



Para su implementación, el proyecto cuenta con los siguientes cuatro componentes:

Componente 1 - Mejora de la competitividad y la resiliencia en las cadenas de valor priorizadas.

El objetivo del Componente 1 es apoyar iniciativas agroindustriales (planes de negocios), competitivas, innovadoras, resilientes al clima y sensibles a la nutrición en cadenas de valor agroalimentarias selectas bajo el modelo de alianza productiva. Los planes de negocio serán identificados y seleccionados mediante un mecanismo transparente impulsado por la demanda. Las alianzas productivas impulsadas por el proyecto facilitarán la participación de financiadores de cadenas de valor no bancarias y el cofinanciamiento de planes de negocios por parte de instituciones financieras privadas, siguiendo el enfoque de Movilización del Financiamiento Privado. El componente incorpora inversiones y asistencia técnica para fomentar la asociatividad y la formalización de grupos de productores, así como el fortalecimiento gerencial de las (micro) empresas nuevas impulsadas por el proyecto.

Las inversiones en finca en planes de negocios con grupos de agricultores facilitarán la adopción y la ampliación de prácticas de gestión de recursos naturales sostenibles y resilientes al clima, reduciendo de esa manera las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de las cadenas de valor (por ejemplo, mediante el silvopastoreo, técnicas de uso eficiente del agua y energía para la agricultura; prácticas de manejo de suelo que reducen la erosión y limitan la evapotranspiración); el desarrollo de riego por parte de agricultores y de sistemas de riego colectivo de pequeña escala que aumentan la resiliencia de la agricultura de secano (recolección y almacenamiento de agua; construcción de sistemas de riego y drenaje de pequeña escala de gestión colectiva); tecnologías de riego en finca que aumentan la productividad y el ahorro de agua (principalmente por goteo) y sistemas de bombeo de bajo costo (alimentados por energía solar). Las

Innovaciones tecnológicas promovidas en el marco del proyecto serán accesibles para una amplia audiencia a pesar de las brechas educativas, de recursos y de habilidades enfrentadas por los usuarios más vulnerables. Al mismo tiempo, las inversiones facilitarán la adopción de tecnologías y prácticas de agricultura inteligente con respecto a la nutrición, incluyendo: (i) el fomento de la adopción de nuevas técnicas de producción, procesamiento y poscosecha en cadenas de valor y cultivos específicos como frijoles, aves, huevos, verduras y frutas con alta valor nutricional, y hortalizas biofortificadas que abordan las deficiencias de micronutrientes, aumentan el consumo de proteínas y mejoran el estado nutricional general; y (ii) el aumento de las capacidades en temas de seguridad alimentaria, pérdida y desperdicio de alimentos, procesamiento poscosecha, y comportamientos y prácticas de nutrición e higiene, a fin de diversificar las dietas y producir una mayor cantidad de alimentos nutricionales en menor tiempo (lo cual permitirá también construir reservas de alimentos).

El componente contará con dos subcomponentes:

- **subcomponente 1.1** de preinversión para la elaboración de planes de negocio;
- **subcomponente 1.2** para inversiones productivas en la implementación de planes de negocio.

ComRural III promoverá y fortalecerá una estrategia de inclusión económica para los beneficiarios mediante (i) un sistema de graduación de tres ventanas/tipos de planes de negocio principales de aportes de contrapartida, y (ii) una nueva ventana/tipo de plan de negocio para fomentar proyectos de agrologística de servicios complementarios a la producción.

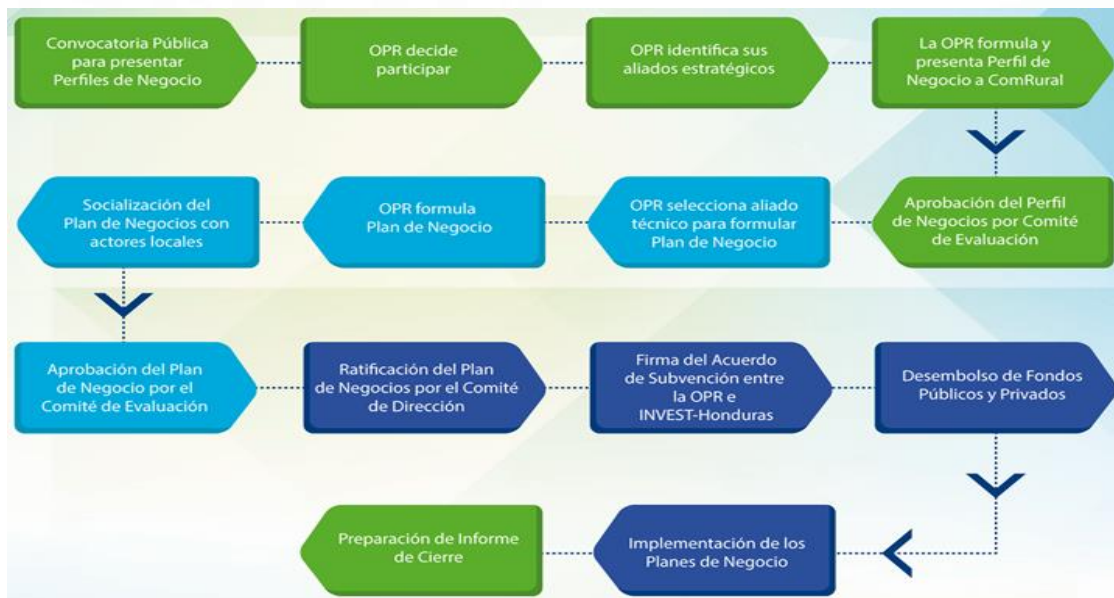
Ventana 1: Agricultura de subsistencia. Esta ventana estará dirigida a los beneficiarios prototipo del proyecto ACS-PROSASUR, es decir, grupos informales de agricultores de subsistencia quienes contarán con la posibilidad de realizar inversiones productivas que les permitan incrementar su volumen de producción, su productividad y, en consecuencia, dar inicio a una incipiente comercialización de sus excedentes; por su naturaleza de apoyar a segmentos de productores vulnerables, dicha ventana no requiere cofinanciamiento de instituciones financieras privadas, ofreciendo un 100% de matching grants/aportes no reembolsables a los beneficiarios objetivos, para la ejecución de inversiones a nivel de producción primaria; sin perjuicio de lo anterior, las inversiones dentro de la presente ventana de financiamiento facilitarán la formalización de grupos de productores, así como su crecimiento productivo y fortalecimiento organizacional, con el propósito de que puedan acceder, en un futuro próximo y bajo un modelo de graduación/escalabilidad continuada, a los recursos de la Ventana 2 del modelo ComRural.

Ventana 2: Agricultura de transición. Esta ventana se dirigirá a los productores que practican la agricultura como su principal medio de vida y aspiran a la transición de la producción de subsistencia a la producción con orientación comercial; el préstamo privado será de por lo menos un 30% del presupuesto total del plan de negocios.

Ventana 3: Agricultura con orientación comercial. Esta ventana se dirigirá a los grupos formales de agricultores que ya poseen una orientación comercial, y cuentan con el potencial para contribuir a la generación de empleo y otros aspectos del crecimiento económico rural; en la ventana 3 el préstamo privado será de por lo menos el 50% del presupuesto total del plan de negocios.

Ventana 4: Servicios de agrologística complementarios a la producción. Esta ventana se centrará en proyectos de agrologística de servicios y complementarios a la producción que permitan mejorar los procesos logísticos que los productos precisan entre la salida del campo hasta la venta minorista. El objetivo es dar herramientas que permitan cosechar, procesar, trasladar y vender los productos de forma eficiente, y de manera formalizada, en el momento justo y así los productores obtener mejores ingresos por mayor precio de venta.

Flujograma del proceso de identificación, aprobación e implementación de Planes de Negocios



Componente 2. Apoyo a la adopción de tecnologías para posibilitar el entorno de agronegocios.

Este componente continuará apoyando la modernización y el fortalecimiento de determinados servicios públicos, mejorando el marco regulatorio de la agroindustria y la capacidad institucional del sector público para posibilitar la competitividad agroindustrial. Las actividades de este componente incluyen inversiones priorizadas en COMRURAL II y pospuestas debido a la activación del Componente de Respuesta a Emergencias de Contingencia, así como otras inversiones que faciliten el otorgamiento de servicios públicos para la mejora del entorno de agronegocios. Los beneficiarios directos de este componente son las instituciones del sector público, entre las cuales se incluyen la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), el Servicio Nacional de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria (SENASA), la Agencia de Regulación Sanitaria (ARSA), y otras por ser determinadas en fase de implementación del proyecto.

- Para la SAG, el componente brindará asistencia técnica para:
 - diseñar la estructura de gobernanza y las funciones operativas de un Consejo Nacional Agropecuario (CNA) y una Unidad Técnica de Inteligencia de Mercados y de Negocios.
 - elaborar una Estrategia Nacional de Agro-logística bajo el CNA (la estrategia identificará cuellos de botella en base a la demanda existente y proyecciones sólidas del desarrollo de las principales cadenas de valor, para identificar áreas prioritarias de inversión).
 - diseño de un Sistema Nacional de Información Agroclimática (SNIAC) bajo el CNA. El SNIAC combinará información biofísica a partir de sensores remotos/datos meteorológicos en tiempo real con información sobre el contexto agrícola local (como calendarios de cultivo locales), para brindar información relevante para las decisiones de las partes interesadas a nivel distrital y nacional.
 - crear un registro nacional de productores en cadenas de valor agrícolas, para apoyar la formalización y la toma de decisiones efectiva. Al mismo tiempo, el fortalecimiento de los sistemas de datos agrícolas permitirá monitorear las dimensiones climáticas relevantes, como las prácticas agrícolas sostenibles y las estrategias rurales resilientes, para informar la toma de decisiones en estas áreas. De manera similar, se asegurará de que las herramientas estadísticas se revisen para proporcionar información confiable y sistemática sobre la participación en las cadenas de valor agrícolas por motivos de género y etnia.

- En el caso del SENASA, estas actividades incluirán, entre otras, el apoyo a la implementación de un sistema de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para certificaciones fitosanitarias y zoonosanitarias y un sistema nacional de trazabilidad y registro agrícola, acuícola y pesquero.
- En cuanto a la ARSA, el componente apoyará la construcción y el equipamiento de un laboratorio nacional acreditado internacionalmente, con procesos certificados internacionalmente para el análisis de alimentos y bebidas procesados y de suelos, y el desarrollo de laboratorios móviles para el análisis rápido de alimentos y bebidas.
- En cuanto a otras instituciones que podrían beneficiarse del apoyo del proyecto, posibles candidatas (a ser validadas con el gobierno en fase de implementación) incluyen (i) SEMPRENDE, con apoyo a la digitalización de procesos de registro, licencias y certificaciones, entre ellas licencias de emisión de personería jurídica o certificaciones ambientales, entre otras; y (ii) Dirección de Ciencia y Tecnología Agropecuaria (DICTA), con apoyo a la capacitación y reforzamiento de los laboratorios, para fortalecer el sistema nacional de validación de tecnologías.

Componente 3. Apoyo a la gestión del Proyecto. Este componente financiará bienes, capacitaciones, costos operativos y servicios de consultoría y no consultoría para la gestión, coordinación e implementación general del proyecto, incluyendo los siguientes aspectos: (i) gestión y coordinación del proyecto entre los diferentes actores; (ii) seguimiento, evaluación de resultados y evaluación de impacto de las actividades del proyecto, incluyendo encuestas periódicas de satisfacción de los beneficiarios; (iii) administración fiduciaria, controles internos y auditorías del proyecto; (iv) gestión de riesgos/salvaguardas ambientales y sociales del proyecto; (v) un mecanismo de participación ciudadana; y (vi) estudios relativos al proyecto. Tomando en consideración que INVEST-H tiene una gran competencia en desafíos institucionales, este componente profundizará la institucionalización y la sostenibilidad del modelo COMRURAL a medida que cambia de INVEST-Honduras a SAG.

Componente 4. Componente de respuesta a emergencias de contingencia (CERC). Este componente brindará una respuesta inmediata a emergencias elegibles. En el caso de una emergencia elegible (según se define en el Manual Operativo de Respuesta a Emergencias de Contingencia preparado y adoptado por el Gobierno de Honduras), este componente financiará las actividades de emergencia y los gastos mediante la reasignación de fondos del proyecto.

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

3.1 Objetivo general

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

3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos de los PGMO son:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo;
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto;
- Proteger a los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades y los trabajadores migrantes, los trabajadores de proveedores de servicios y otras firmas consultoras, según corresponda;
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil (menores de 18 años);

- Respetar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con las leyes nacionales; y,
- Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

4. MARCO JURÍDICO NACIONAL APLICABLE

4.1 Leyes laborales-términos y condiciones

La Constitución de la República de Honduras y el Código de Trabajo establecen que es de obligatorio cumplimiento las leyes y regulaciones de seguridad y salud laboral, como ser: La Ley del Seguro Social, la Ley Marco del Sistema de Protección Social, el Código de la Niñez y la Adolescencia y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, entre otros, mediante los cuales se impone a los patronos o empleadores a tomar medidas apropiadas de seguridad para prevenir peligros laborales y proteger la salud mental de los trabajadores, brindar condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, sin perjuicio de los reglamentos que están establecidos en cada actividad particular, con el propósito de prevenir, reducir o eliminar los peligros laborales.

En el siguiente cuadro se presenta un resumen sobre el EAS 2, la normativa nacional, su aplicación y brechas. En caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y las EAS 2 del Banco Mundial, prevalecerán las normativas del Banco Mundial, lo cual también aplica para las guías generales de agricultura y de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del BM.

Cuadro 1:
Comparación EAS 2, normativa nacional aplicable al Proyecto, análisis de vacíos y medidas a tomar

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 5
<p>El EAS 2 reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Los gobiernos nacionales pueden promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables. Para esto el prestatario deberá:</p> <p>a) Promover la seguridad y la salud en el trabajo;</p> <p>b) Promover el trato justo, la no discriminación y la</p>	<p>Constitución Política de la República de Honduras de 1982.</p> <p>Código del Trabajo de Honduras. Decreto No. 189 de 1959.</p> <p>Código de la Niñez y la Adolescencia, Decreto No. 73-96 y su reformación</p>	<p>Es la ley fundamental del Estado, regula los derechos y garantías constitucionales de todos los habitantes del territorio nacional. Establece los derechos fundamentales de las personas y las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo. Desde el artículo 127 al 144, regula el trabajo como parte de los derechos sociales, a partir de los cuales se desprende la legislación laboral vigente.</p> <p>Es el instrumento legal más amplio en materia laboral que regula las relaciones jurídicas laborales, y el funcionamiento de la institucionalidad de la materia. El Código de Trabajo regula las relaciones laborales más frecuentes en el Proyecto, define los derechos salariales y la forma en la cual las autoridades lo pueden determinar; establece los aspectos de excepción para el caso de trabajadores extranjeros y establece los mecanismos, instancias y recursos en caso de conflictos laborales. El Artículo 391 del Código de Trabajo en el Título V Protección a los Trabajadores Durante el Ejercicio del Trabajo en su Capítulo I Higiene y Seguridad en el Trabajo, dispone la obligación que debe asumir el patrono para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y la obligación de acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaría de Trabajo.</p> <p>Ley especial de orden público en favor de la niñez, para proteger y salvaguardar sus derechos. La protección integral de los niños en los términos que consagra la Constitución de la República, el Código de</p>	<p>En caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y las EAS 2 del Banco Mundial, prevalecerán las normativas del Banco Mundial.</p> <p>Al comprar las normas nacionales vigentes con las disposiciones del EAS 2 se concluye que:</p> <p>a) La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo” está resguardado en el Código de trabajo de Honduras y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. También es relevante el Decreto Ejecutivo PCM-005-2020. Declaración Estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por la Pandemia COVID-19. Medidas específicas para asegurar el cumplimiento con ello se describen en la sección 6.6.1 y 6.6.2 del PGMO del proyecto. En este sentido mencionar que la SAG, proveedores de servicios y otras firmas consultoras también cumplirán con el “Protocolo de bioseguridad por motivo de la pandemia de COVID-19 para Oficinas Gubernamentales y Centros de atención al público (usuario), Versión 3, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, del 27 de mayo de 2020 y se adoptarán las medidas pertinentes y adecuadas en lo sucesivo conforme evolucione, progrese o disminuyan los riesgos asociados a la pandemia.</p> <p>b) La promoción del trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber</p>

<p>accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.</p>	<p>Ley del Salario Mínimo, Decreto No. 103-1993.</p> <p>Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo STSS-053-04), 2004.</p> <p>Ley de Contratación del Estado, República de Honduras (Decreto No. 74-2001).</p>	<p>2013 el contratista no debe arrastrar pasivos laborales.</p> <p>Ley que determinar los procedimientos para la aplicación del salario mínimo y los organismos encargados de su establecimiento, vigilancia, control y cumplimiento. La Ley del Salario Mínimo fue aprobada mediante Decreto Legislativo No. 103 de fecha 30 de abril de 1971, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 3 de junio de 1971; sin embargo, el salario mínimo se determina generalmente en forma anual, mediante Acuerdo Ejecutivo del Presidente de la República; una vez promulgada su actualización es de estricto cumplimiento; los proveedores de servicios y otras firmas consultoras prevén generalmente ese tipo de salario para empleados locales, de mano de obra no calificada o personal de apoyo.</p> <p>Establece las condiciones de seguridad y salud en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones que se dicten para cada actividad en particular. Se deberá garantizar condiciones de seguridad y salud en las áreas de trabajo de los planes de negocio y actividades del Proyecto, de conformidad con las disposiciones aplicables de este Reglamento.</p> <p>Los contratos de obra pública, suministro de bienes o servicios y de consultoría que celebren los órganos de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada, se rigen por esta Ley y sus normas reglamentarias. Complementa las políticas de adquisición del BM para la contratación de los</p>	<p>la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo, para el Proyecto queda estrictamente prohibido el trabajo de menores de 18 años, así como el trabajo forzado; prohibición que queda plasmado en el PGMO. Medidas específicas para asegurar el cumplimiento con ello se describen en la sección 6.6.3 del PGMO del proyecto. Esto incluye procedimientos para la identificación, análisis, y monitoreo del potencial trabajo infantil en actividades de los planes de negocio financiados por ComRural.</p> <p>e) Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical.</p> <p>f) Para brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo no existe una normativa nacional. Para subsanar esta brecha el PGMO presenta en la sección 8 un mecanismo de quejas y reclamos para los trabajadores, a nivel del proyecto COMRURAL y de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras y OPR, de manera que los trabajadores del programa puedan quejarse y no ser sujetos de represalias, por ejemplo, sobre temas de desigualdad en los salarios debido a género, acoso sexual u hostigamiento basado en no relacionados al desempeño, entre otros.</p> <p>Finalmente, mencionar que la SAG requiere de sus proveedores de servicios y otras firmas consultoras, que como parte de la ética laboral acepten su</p>
--	--	--	--

	<p>La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2000.</p> <p>Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, Decreto Legislativo No. 36-2007 del 31 de mayo del 2007.</p> <p>Ley del Seguro Social Decreto 080-2001 del 1 de junio de 2001.</p>	<p>trabajadores del Proyecto. Establece que en la medida que disposiciones de un tratado o convenio internacional del que el Estado sea parte o de un convenio suscrito con organismos de financiamiento externo establezcan regulaciones diferentes, prevalecerán éstas últimas; en todos los demás aspectos en que no exista contradicción, la contratación se regirá por esta Ley.</p> <p>El Art. 44 establece igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación, a condición de que el trabajo, los horarios y condiciones de eficiencia y servicio sean también iguales. Tampoco se permite la discriminación por motivos de género o edad. Se prohíbe a los empleadores utilizar las pruebas de embarazo como requisito previo para el empleo. Los empleadores deben proporcionar oportunidades iguales a las mujeres en las áreas de reclutamiento de empleo, formación y educación y deben prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y los despidos.</p> <p>Establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los Poderes, órganos e instituciones del Estado, niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, nombramiento, concurso o por cualquier otro medio legal.</p> <p>El Artículo 3 establece que los trabajadores permanentes son sujetos del régimen obligatorio de aseguramiento. Los consultores no tienen cobertura de seguridad social dada la naturaleza de sus servicios por lo cual se les induce en su contratación a asegurarse contra los riesgos que pueda enfrentar más frecuentemente, como ser accidentes o incapacidad.</p>	<p>responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos.</p>
--	---	--	--

	<p>La Ley de Inspección de Trabajo (Decreto 178-2016).</p> <p>Decreto Ejecutivo PCM-005-2020. Declaración Estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por la Pandemia COVID-19.</p>	<p>Por otra parte, según lo establecido en el Artículo 4 los trabajadores ocasionales o de temporada, como sería el caso de los empleados locales o los migrantes nacionales, únicamente están sujetos a una afiliación progresiva a la seguridad social, la cual está sujeta a estudios actuariales y de factibilidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).</p> <p>Tiene el objetivo de regular, promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo y, entre otras, a la seguridad y salud en el trabajo. Las actividades que se realicen en el marco de la emergencia sanitaria se deben garantizar de dotar del equipo de protección personal y contar con las medidas de bioseguridad necesarias para garantizar la higiene del personal, de las instalaciones y el manejo de los residuos sólidos especiales. También es relevante el Capítulo V de la Protección contra la explotación económica.</p> <p>Instrumento mediante el cual se declara estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por la Pandemia COVID-19 (que puede derogarse en cuanto la emergencia pase), con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la ocurrencia de infección por coronavirus (COVID-19). Algunas restricciones para la libre movilidad, reuniones con más de 5 personas, podrían poner en riesgo la calidad de la asistencia técnica a los productores. Las organizaciones deberán adaptar sus acciones para cumplir con las medidas de prevención y control de infección por coronavirus (COVID-19).</p>	
--	---	---	--

4.2 Leyes laborales de salud y seguridad ocupacional (SSO)

La Constitución de la República de Honduras y el Código de Trabajo establecen que es de obligatorio cumplimiento las leyes y regulaciones de seguridad y salud laboral, como ser: La Ley del Seguro Social, la Ley Marco del Sistema de Protección Social, el Código de la Niñez y la Adolescencia y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, entre otros, mediante los cuales se impone a los patronos o empleadores a tomar medidas apropiadas de seguridad para prevenir peligros laborales y proteger la salud mental de los trabajadores, brindar condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, sin perjuicio de los reglamentos que están establecidos en cada actividad particular, con el propósito de prevenir, reducir o eliminar los peligros laborales.

La Ley de Inspección de Trabajo (Decreto 178-2016) tiene el objetivo de regular, promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo y, entre otras, a la seguridad y salud en el trabajo. Las actividades que se realicen en el marco de la emergencia sanitaria se deben garantizar de dotar del equipo de protección personal y contar con las medidas de bioseguridad necesarias para garantizar la higiene del personal, de las instalaciones y el manejo de los residuos sólidos especiales. También es relevante el Capítulo V de la Protección contra la explotación económica. Decreto No. 35-2013; del 6 de septiembre, 2013. El Artículo 118, menciona que el trabajo de los niños deberá ser adecuado a su edad, condiciones físicas y desarrollo intelectual y moral. La Secretaría en los Despachos de Trabajo y Prevención Social evitará la explotación económica de los niños y velará porque no realicen trabajos peligrosos o que entorpezcan su educación o afecten su salud o su desarrollo físico o mental. Los niños que ingresen a la fuerza laboral tendrán derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley y los contratos individuales o colectivos que le conceden a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo le son reconocidos por el Código de Trabajo y por el presente. El trabajo de los niños no deberá ser limitante para su superación. Con tal fin, deberá existir una estrecha coordinación entre las Secretarías de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública, a fin de lograr los objetivos anteriores.

El Artículo 391 del Código de Trabajo en el Título V Protección a los Trabajadores Durante el Ejercicio del Trabajo en su Capítulo I Higiene y Seguridad en el Trabajo, dispone la obligación que debe asumir el patrono para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y la obligación de acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaría de Trabajo¹.

El Artículo 3 de la Ley del Seguro Social Decreto 080-2001 del 1 de junio de 2001, establece que los trabajadores permanentes son sujetos del régimen obligatorio de aseguramiento. Los consultores no tienen cobertura de seguridad social dada la naturaleza de sus servicios por lo cual se les induce en su contratación a asegurarse contra los riesgos que pueda enfrentar más frecuentemente, como ser accidentes o incapacidad. Por otra parte, según lo establecido en el Artículo 4 los trabajadores ocasionales o de temporada, como sería el caso de los empleados locales o los migrantes nacionales, únicamente están sujetos a una afiliación

progresiva a la seguridad social, la cual está sujeta a estudios actuariales y de factibilidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

El Decreto Ejecutivo PCM-005-2020 es el documento en el que se declara estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por la Pandemia COVID-19 (que puede derogarse en cuanto la emergencia pase), con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la ocurrencia de infección por coronavirus (COVID-19). Algunas restricciones para la libre movilidad, reuniones con más de 5 personas, podrían poner en riesgo la calidad de la asistencia técnica a los productores. Las organizaciones deberán adaptar sus acciones para cumplir con las medidas de prevención y control de infección por coronavirus (COVID-19). Mientras que esté vigente, también se cumplirá con el “Protocolo de bioseguridad por motivo de la pandemia de COVID-19 para Oficinas Gubernamentales y Centros de atención al público (usuario), Versión 3, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, del 27 de mayo de 2020.

5. DESCRIPCIÓN DEL USO DE MANO DE OBRA EN EL PROYECTO

5.1 Tipos de contratación

Dentro de la legislación laboral existen amplias opciones para formar la estructura de contratación de un proyecto, por lo que se debe de tomar en cuenta las funciones de cada puesto, jornada, salarios y demás variables para seleccionar la estructura de contratación adecuada para cada dependencia que se dedicará al Proyecto. A continuación, se definen algunos tipos de contrataciones que estipula la ley:

- Contrato por obra por tiempo definido: la contratación es por la extensión de tiempo a la que esté sujeta el proyecto; no obliga al patrono a brindar al empleado una permanencia indefinida, por eso se considerada de carácter temporal; es usado por firmas consultoras con especialistas o personal clave.
- Contrato de consultoría individual: modalidad de contratación establecida para una persona natural para la consultoría de sus conocimientos para una tarea u obra específica; se considera de carácter temporal.
- Contratación de empleo por hora: modalidad que establece que la contratación será remunerada de acuerdo a las horas laboradas, siempre y cuando siga las formalidades exigidas por su ley; según decreto No. 354-2013 del 20 de enero de 2014, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 31 de marzo de 2014. Esta ley permite la creación de relaciones laborales de carácter temporal con un tipo de remuneración especial que no implica reconocimiento de auxilio de cesantía. Se usa en actividades como la construcción. Esta Ley fue derogada, mediante decreto legislativo 38-2022 publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 28 de abril de 2022, No.35909, razón por la cual la SAG como nuevo implementador del proyecto ComRural gestionará en los nuevos procesos de contratación la no práctica de esta modalidad.
- Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido: modalidad más común de contratación bajo la cual se establece las obligaciones y derechos a los que están sujetos dentro del contrato para prestar un servicio a cambio de una remuneración. Es una relación de trabajo de carácter permanente y típico de las relaciones las relaciones de servicio entre los proveedores de servicios y otras firmas consultoras con su personal gerencial y de confianza o personal técnico calificado. La contratación de los consultores del Proyecto se realizará a través de la coordinación de adquisiciones de la Unidad

Administradora del Proyecto (UAP) de la SAG, conformada por los Especialistas u oficiales de adquisición de cada proyecto, a través de procesos competitivos que se implementan en base a términos de referencia previamente aprobados; la administración de este recurso humano está a cargo del Director de Proyecto, bajo la Gerencia de la UAP-SAG.

La contratación y administración de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras del Proyecto, corresponden a la Dirección de Adquisiciones de la UAP-SAG a través de procesos competitivos según corresponda en la normativa del Banco Mundial que se implementan en base a documentos previamente aprobados; la administración de este recurso técnico está a cargo del Director de Proyecto (UEP), bajo la Dirección Ejecutiva de la UAP-SAG ; ésta y toda operación que implemente la UAP- SAG implica la participación de su Personal Transversal, cuya contratación se realizó en su momento mediante un proceso competitivo; sin embargo, por considerarse sus labores permanentes su contratación permanece vigente hasta la fecha.

5.2 Contrataciones en el Proyecto, puestos, cuántos y dónde

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

- a) personas empleadas o contratadas de manera directa por el prestatario (incluidos los organismos que propusieron el Proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajos directos); y,
- b) personas que trabajan o son contratadas a través de terceros (proveedores de servicios y otras firmas consultoras) para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales² del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);

Conforme a lo anterior, se estima que los trabajadores del Proyecto serán:

Trabajadores directos: personas con los que **UAP-SAG**, como organización ejecutora del Proyecto, tendrá una relación contractual directa, en la que ejercerá un control específico sobre la prestación del servicio, las condiciones y el tratamiento de la persona. En esta categoría se incluyen las personas a ser contratadas por la **SAG** para conformar la UNIDAD EJECUTORA del PROYECTO (UEP) que supervisará todos los actos técnicos, administrativos y fiduciarios, además de garantizar el cumplimiento de las políticas ambientales y sociales del BM. Se incluye también, el personal transversal que actualmente está contratado por esa institución, y que será asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Proyecto.

Los trabajadores directos trabajan en la Oficina Central del Proyecto en Tegucigalpa y las cuatro Oficinas Regionales en Santa Rosa de Copán (11 personas), La Ceiba (10 personas), Siguatepeque (13 personas), y Danlí (11 personas). En Tegucigalpa hay 42 trabajadores entre los cuales se encuentran el Coordinador Nacional y Especialistas y Técnicos en Asistencia Técnica Empresarial, Mercados-Cadenas-Alianzas, Formulación y Evaluación de Proyectos, Agronegocios, Gestión Ambiental, Gestión Social, Adquisiciones, Financiero, Comunicaciones, Seguimiento y Evaluación, Sistema de Información Gerencial (Informático, Programador, Web Máster, Digitadores), entre otros. En las Oficinas regionales hay entre otros un Coordinador Regional y

² Las “funciones centrales” de un proyecto constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad de proyecto específica sin la cual el proyecto no puede continuar.

varios Técnicos en Alianzas Productivas, un Asistente Administrativa, un Asesor Legal de campo, y Oficiales de Adquisiciones de Campo. En La Ceiba hay además un Especialista en Gestión Ambiental y Especialista en Gestión Social, mientras que en Santa Rosa de Copán hay adicionalmente, un Técnico en Gestión Ambiental y un Técnico en Gestión Social. También Olancho cuenta con un Técnico en gestión social y Siguatepeque tiene adicionalmente con un Especialista en Salvaguardas Sociales.

Los procesos de selección se basan en procesos competitivos y son publicados a nivel nacional. Las contrataciones en COMRURAL III son nacionales, pero no se descarta la posibilidad de contrataciones internacionales si cumplen con las calificaciones exigidos para cada puesto. Es poco probable que habrá trabajadores migrantes y no hay trabajadores comunitarios contratados por COMRURAL III. Todos los trabajadores tendrán la edad mínima de 18 años.

El cuadro 2 identifica los cargos, puestos o posiciones de trabajadores que son contratados de manera directa por la UAP-SAG para el Proyecto, aclarándose que no se emplearán trabajadores comunitarios en ninguna de las actividades del Proyecto.

Cuadro 2:
Trabajadores Directos contratados por la SAG para la conformación de la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) de ComRural III, por Sede de trabajo y Puesto

Sede de trabajo	Puesto
Danlí	Coordinador Regional Centro, Sur, Oriente
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Danlí
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur, Oriente
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur, Oriente
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur, Oriente
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur, Oriente
	Oficial de Adquisiciones de Campo Danlí
	Oficial de Adquisiciones de Campo Danlí
	Oficial de Adquisiciones de Campo Danlí
	Asesor Legal de campo
	Técnico en Gestión Ambiental
	Técnico en Gestión Social
	Asistente Administrativa Regional Centro, Sur, Oriente
La Ceiba	Coordinador Regional La Ceiba
	Técnico en Alianzas Productivas Regional La Ceiba
	Técnico en Alianzas Productivas Regional La Ceiba
	Técnico en Alianzas Productivas Regional La Ceiba
	Oficial de Adquisiciones de Campo La Ceiba
	Oficial de Adquisiciones de Campo La Ceiba
	Asesor Legal de campo
	Especialista en Gestión Ambiental
	Especialista en Gestión Social
	Asistente Administrativa Regional Centro, Sur, Oriente
Santa Rosa de Copán	Coordinador Regional Santa Rosa de Copán
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Santa Rosa de Copán
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Santa Rosa de Copán
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Santa Rosa de Copán
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Santa Rosa de Copán
	Oficial de Adquisiciones de Campo Santa Rosa de Copán
	Oficial de Adquisiciones de Campo Santa Rosa de Copán
	Especialista en Gestión Ambiental
	Técnico en Gestión Social
	Asesor Legal de campo
	Asistente Administrativa Regional Santa Rosa de Copán
Siguatepeque	Coordinador Regional Siguatepeque
	Especialista en Gestión Social
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur-Occidente
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur-Occidente

	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur-Occidente
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur-Occidente
	Técnico en Alianzas Productivas Regional Centro, Sur-Occidente
	Oficial de Adquisiciones de Campo
	Oficial de Adquisiciones de Campo
	Oficial de Adquisiciones de Campo
	Técnico en Gestión Ambiental
	Asesor Legal de campo
	Asistente Administrativa Regional
+Olancho	Coordinador Regional Centro, Sur, Oriente
	Técnico en Alianzas Productivas Regional
	Técnico en Alianzas Productivas Regional
	Técnico en Alianzas Productivas Regional
	Técnico en Alianzas Productivas Regional
	Técnico en Alianzas Productivas Regional
	Oficial de Adquisiciones de Campo
	Oficial de Adquisiciones de Campo
	Oficial de Adquisiciones de Campo
	Técnico en Gestión Social
	Técnico en Gestión Ambiental
	Asesor Legal de campo
	Asistente Administrativa Regional
Tegucigalpa	Especialista en Asistencia Técnica Empresarial
	Técnico en Gestión Empresarial
	Técnico en Asistencia Técnica Empresarial
	Especialista en Mercados-Cadenas-Alianzas
	Especialista en formulación y evaluación de proyectos
	Especialista Financiero para Agronegocios
	Especialista en Gestión Ambiental
	Especialista en Gestión Social
	Técnico en Control de Cartera
	Técnico en Control de Cartera
	Técnico en Control de Cartera
	Especialista Legal
	Sub coordinador de adquisiciones y contrataciones
	Supervisor de Oficiales de Adquisiciones de Campo
	Especialista Adquisiciones
	Especialista Adquisiciones
	Oficial de Adquisiciones
	Supervisor de Oficiales de Adquisiciones de Campo
	Especialista en Competitividad
Enlace Técnico Institucional	

Enlace Técnico Institucional
Coordinador Nacional
Especialista en Seguimiento y Evaluación
Técnico en Seguimiento y Evaluación
Técnico en Seguimiento y Evaluación
Técnico Informático del Sistema de Información Gerencial
Programador
Web Máster
Especialista en comunicaciones
Secretaria Administrativa
Asistente Ejecutiva de la Coordinación Nacional
Recepcionista
Aseadora
Motorista
Motorista
Motorista
Digitadora de Datos SIG
Digitadora de Datos SIG
Especialista en Gestión Financiera
Especialista en Gestión Financiera
Oficial Financiero
Oficial en Servicios generales
*Financiamiento de 5 puestos transversales UAP

- La SAG determinará el mecanismo de financiamiento de los puestos transversales en consulta y acuerdo con los organismos de financiamiento externo.

Trabajadores contratados: aquellos trabajadores empleados o contratados por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Proyecto. En este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. Los terceros pueden incluir proveedores de servicios u otras firmas consultoras.

Corresponderá a los terceros contratados, determinar, según sus necesidades, el tipo de relación jurídica que los vinculará a su personal. En estos casos, el personal permanente con una relación laboral nueva o preexistente, gozará de los derechos que establece el Código de Trabajo y de los que los aranceles o estatutos profesiones determinen, como en el caso de los ingenieros civiles. En el caso de su personal temporal, no existirá un vínculo laboral entre ellos; su relación consiste en la prestación de un servicio y el pago de una remuneración a conformidad de las partes y que no precarice la calidad ni dignidad del trabajo. También se podrá contratar mano de obra no calificada (peones) en forma temporal, la cual está protegida por el Código de Trabajo y otras normativas vigentes en el país.

5.3 Requisitos del EAS 2 a cumplir

Sin importar la naturaleza del servicio o el tipo de contrato, todas las condiciones de los distintos tipos de trabajos estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente en Honduras y alineadas al EAS 2.

Todos los empleados involucrados en actividades del Proyecto, estarán sujetos al cumplimiento de los EAS 2, y sus empleadores estarán contractualmente obligados en hacer cumplir las mismas. Será la UEP del Proyecto ComRural III la encargada de verificar su cumplimiento, a través de mecanismos de supervisión, vigilancia y aplicación de instrumentos, el Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos (MAQR), cuyo detalle se encuentra en la Sección 8 de este documento.

Se presenta a continuación las medidas a implementar para dar cumplimiento a los requisitos para el empleo y contratación de los trabajadores del Proyecto, conforme se establece el EAS 2, donde dichas medidas están en función del tipo de trabajador de que se trate.

5.3.1 Trabajadores Directos

La SAG monitoreará el cumplimiento de los requerimientos de la EAS 2, entre los cuales se incluyen:

- a) Que reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de su contrato.
- b) Que reciban un pago de forma regular según las leyes nacionales y las condiciones en que se pacte en sus respectivos contratos.
- c) Que disfruten de períodos apropiados de descanso semanal, vacaciones anuales y licencias por enfermedad, maternidad y familia, cuando corresponda.
- d) Que se aplique el debido proceso en caso de notificación del cese del empleo y cálculos de pagos de cesantía, cuando corresponda.
- e) Que su contratación se base en principios de igualdad de oportunidades, trato justo y sin discriminaciones de ningún tipo en ningún aspecto de su contratación y evaluación de su desempeño laboral.
- f) Que se apliquen las medidas para alcanzar la seguridad de los trabajadores, en caso de que sean necesarias, en contextos de alto crimen y violencia.
- g) Que se brinde protección y asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados y migrantes.
- h) Que se respete el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones de su elección y negociar en forma colectiva sus intereses, según lo permitido bajo la normativa nacional.
- i) Que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal en el Proyecto, la cual se establece en 18 años conforme al Código de Trabajo (Decreto No. 189).

- j) Que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o trabajador de un proveedor de servicios u otra firma consultora bajo amenaza de fuerza o penalidad.
- k) Que los trabajadores cuenten con un mecanismo de atención a quejas y reclamos a fin de que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar y condiciones de trabajo.
- l) Que, con participación de los trabajadores, se identifiquen los riesgos y peligros relativos a la SSO, y que además se identifiquen y apliquen medidas y métodos eficaces para responder a los peligros y riesgos identificados. Para ello, se deberá colaborar con los trabajadores en la implementación de medidas de SSO apegadas a lo que establece el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo STSS-053-04) y a la EAS 2 en caso de que no estén cubiertas por la legislación nacional.
- m) Se colaborará activamente con los trabajadores del Proyecto y se les consultará para promover la comprensión de los requisitos de SSO y formular métodos para su implementación. Asimismo, el personal social de la UEP y de las Supervisiones contratadas les proporcionarán información, capacitación en SSO y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.
- n) Que los trabajadores desempeñen sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo lugares de higiene y áreas disponibles para descansar de ser el caso.

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

- a) La búsqueda, contratación y promoción de los Consultores de la UEP se realizará sobre la capacidad de las personas para realizar el servicio, sin consideración de características personales no relacionadas con los requisitos del puesto, con la finalidad de practicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los posibles candidatos. Ello implicará la realización de procesos de concurso conforme a las políticas de contratación del BM, complementadas con lo establecido en el Código del Trabajo régimen laboral aplicable y demás leyes aplicables de la República de Honduras.
- b) Los trabajadores del tipo “contratados” serán contratados por **LA UAP - SAG** mediante procesos competitivos conforme a las políticas de adquisición del BM complementados con la Ley de Contratación del Estado de la República de Honduras y demás legislación aplicable. Su relación jurídica **con LA SAG**, estará regulada por los términos de referencia del proceso y excluidos de la normativa laboral, según lo que dispone el párrafo tercero del artículo 1 de la Ley de Contratación del Estado³.
- c) Mediante los términos de referencia y/o los contratos de trabajo, se brindará información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de contratación de los trabajadores o consultores.
- d) Las condiciones de contratación incluirán una retribución mensual a los trabajadores, además de períodos de descanso, vacaciones y licencias apegadas a lo establecido en el Código de Trabajo (Decreto No. 189) del país, en el caso que así corresponda.
- e) El cese de los trabajadores seguirá el procedimiento establecido en el Código de Trabajo (Decreto No. 189).

³ “En todo caso, en la medida que disposiciones de un tratado o convenio internacional del que el Estado sea parte o de un convenio suscrito con organismos de financiamiento externo establezcan regulaciones diferentes, prevalecerán éstas últimas; en todos los demás aspectos en que no exista contradicción, la contratación se regirá por la presente Ley.”

- f) La aplicación de medidas de protección y asistencia a mujeres embarazadas conforme lo establece el Código de Trabajo (Decreto No. 189), y a personas discapacitadas mediante la adaptación física de su lugar de trabajo. En caso de otros individuos con casos específicos de vulnerabilidad, se procederá conforme a ley, y de no existir un marco legal se aplicarán las medidas que aseguren un trato justo y trabajo confortable del empleado.
- g) Se respetará el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones sindicales, conforme se establece en el Acuerdo No. STSS-196-2015 de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- h) No se emplearán o contratarán trabajadores menores de 18 años en el Proyecto.
- i) Si se descubre un trabajador laborando en condición de “trabajado forzado” se actuará rápidamente para atender la práctica que ha coaccionado al trabajador y no recrear condiciones de coacción. Estos casos se remitirán a las autoridades gubernamentales como la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS), Juzgados de la Niñez, Fiscalía del Menor del Ministerio Público o la Fiscalía de Delitos Comunes del Ministerio Público, cuando corresponda y los servicios de apoyo pertinentes como el Comisionado de los Derechos Humanos, para ser abordados conforme a las leyes nacionales.
- j) Se establecerá un mecanismo de atención de quejas y reclamos (MAQR) para todos los trabajadores del Proyecto, para que puedan plantear inquietudes sobre su lugar y condiciones de trabajo, conforme al propuesto en la Sección 8 de este documento.
- k) Se dará cumplimiento a las medidas de SSO establecidas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo No. STSS001-02), las cuales cumplen con los requerimientos de las EAS 2.
- l) Tal y como ocurre actualmente, los trabajadores del Proyecto desempeñarán sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo acceso a comedor, lugares de higiene en condiciones apropiadas y áreas disponibles para descansar.

5.3.2 Trabajadores Contratados

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

- a) Deberán cumplirse todos los requerimientos correspondientes a los trabajadores contratados.
- b) Que, previo a la orden de inicio del contrato, se acredite que todo trabajador contratado cuenta con la cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal en contra de accidentes, enfermedad laboral o muerte; así como, otro tipo de coberturas que garanticen la adecuada prestación de los servicios por parte del trabajador; se exigirá que los trabajadores en campo conozcan esas prebendas y se verificará que hagan uso de estos.
- c) Que, en la medida de la disponibilidad de mano de obra local, los terceros prioricen su contratación en las diferentes actividades requeridas, sin discriminar la cantidad de puestos de trabajo destinados para la zona y el género de los potenciales empleados.

Para asegurar el cumplimiento de lo anterior por los trabajadores contratados, **la SAG** aplicará las siguientes medidas:

- a) La información obtenida como parte del proceso realizado para contratar a los terceros, ayudará a determinar su legitimidad y confiabilidad, entre la cual se identifica la escritura de constitución, permisos, licencias, documentos relacionados con la gestión de la mano de obra, identificación del personal que gestiona la mano de obra, capacitación de los trabajadores para realizar el trabajo requerido, registros de infracciones a las normas de salud y seguridad, registros de accidentes y muertes y notificación a las autoridades. Por su parte, la SAG podrá consultar archivos públicos sobre infracciones a la legislación laboral aplicable.
- b) Incluirá dentro de los términos de referencia y/o documentos de licitación, la presentación de los PGMO que aplicarán al Proyecto en caso de resultar adjudicado, los cuales serán revisados por **la SAG**, para validar el cumplimiento de las leyes nacionales y los requerimientos del EAS 2, y una vez adjudicado el contrato, se realizarán inspecciones de campo para validar su cumplimiento.
- c) Para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, evitar el trabajo infantil, promover la inclusión y evitar la discriminación, las propuestas que presenten los oferentes deberán incluir:
 - i. Cobertura de los seguros adecuados que proteja su personal.
 - ii. Un compromiso que desde el inicio de las actividades se implementarán charlas sobre la importancia de toda forma de inclusión de la mujer en los trabajos que se generen durante la ejecución de las actividades con la finalidad de sensibilizar al personal gerencial, administrativo y técnico a cargo de las obras en estos temas.
 - iii. Compromiso de adoptar medidas prácticas contra todo tipo de discriminación por razones de raza, origen, religión o sexo; en razón de lo cual deberán considerar la contratación de mano de obra disponible en las comunidades indígenas de las zonas de influencia de las actividades, así como, de discapacitados.
 - iv. Propuesta del Código de Conducta que se requerirá que los trabajadores firmen, detallando las expectativas de su comportamiento frente a miembros de la comunidad y frente a otros trabajadores.
 - v. Inclusión en su planilla de mano de obra local conforme a su disponibilidad en las zonas de las actividades.
 - vi. Compromiso de cumplir con la normativa laboral vigente sobre contratación de trabajadores migrantes, mediante la cual se exige a los patronos emplear por lo menos un 90 por ciento de trabajadores hondureños. Mientras los migrantes nacionales aprueben los procesos de evaluación y capacitación se recomendaría su contratación por ser una mano de obra importante en el desarrollo del país. Los trabajadores migrantes internacionales pueden ser contratados en tanto y en cuanto se verifique su estado migratorio, documentos de identificación y demás, para asegurar que estén en orden para poder desempeñar una labor en el país, y mientras la contratación de los mismos no exceda del 10 por ciento especificado por la ley.
- d) Para velar por la inclusión de mano de obra local en la planilla del personal de campo de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras del Proyecto:
 - i. Se incluirá en los documentos de contratación, la consideración para la inclusión de potencial mano de obra disponible en los barrios y colonias beneficiadas con la actividad, y exigirá que, en su oferta de ejecución, el proveedor de servicios u otra firma consultora defina la plantilla del

- personal requerido y los puestos disponibles en sus empresas, los cuales podrán ser ocupados por personal local.
- ii. La UEP estará obligada a coordinar con líderes comunitarios en las reuniones de socialización previas al inicio de las actividades y los planes de negocio, y se establecerá en los documentos de contratación de sus proveedores de servicios, que en los demás procesos de socialización, también se identifique la mano de obra disponible en sus zonas de influencia; además, se deberá preparar los listados de las personas susceptibles a ser contratadas por parte de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras.
 - iii. Se verificará a través del especialista social de la UAP-SAG y del Proyecto ComRural que los proveedores de servicios y otras firmas consultoras formalizan las relaciones laborales mediante la suscripción del contrato de trabajo.
 - iv. **La UAP-SAG** a través del especialista social establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación con el cumplimiento de los PGMO acordados durante la negociación del contrato.
 - v. Requerirá a todos los terceros establecer y mantener su propio Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, y se les solicitará un informe mensual sobre las inquietudes planteadas por los trabajadores contratados y la manera en que han sido resueltas.
 - vi. Aparte de los mecanismos de atención de quejas y reclamos que deben ser proporcionados por los terceros, la UAP-SAG pondrá a disposición de todos los trabajadores el mecanismo de atención de quejas y reclamos del Proyecto, informándole al tercero sobre cualquier inquietud que se reciba a través de dicho mecanismo para que proceda a resolverlo.

5.3.3 Sobre el salario mínimo y jornadas laborales

La SAG cumplirá con lo establecido legalmente en lo referente al salario mínimo (cuadro 3) y las jornadas laborales (cuadro 4).

Cuadro 3: Salario mínimo que aplica al proyecto, vigente a partir del 01 de enero de 2022⁴		
Número de Empleados	Salario mínimo 2022 por mes⁵, en Lempira (L)⁶	Salario mínimo 2022 por hora, en Lempira (L)
De 1 a 10	L. 9,934.28	L. 41.39
De 11 a 50	L. 10,586.63	L. 44.11
De 51 a 150	L. 12,361.87	L. 51.51
De 151 en adelante	L. 13,966.55	L. 58.19
Fuente: ACUERDO EJECUTIVO No. STSS 308-2022		

Cuadro 4: Jornadas laborales	
Jornada	Tiempo
Diurna	Se realiza entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. No podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana.
Nocturna	Se realiza entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. No podrá exceder de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) semanales y será aplicable únicamente a empleados cuyas labores por naturaleza deban realizarse en horas nocturnas como es el caso de la vigilancia.
Mixta	Comprende tanto horas diurnas como nocturnas. No podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni cuarenta y dos (42) a la semana y será aplicable únicamente a empleados cuyas labores por naturaleza deban realizarse en parte de día y en parte de noche, como es el caso de encargados de la alimentación, el aseo y otros.

6. EVALUACIÓN Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

6.1 Análisis de riesgos laborales

Los riesgos laborales principales que pueden estar asociados con el proyecto incluyen: riesgo con la salud y seguridad ocupacional en general y propagación del COVID-19 en particular, casos de trabajo infantil, y riesgos comunitarios por (limitado) influjo o afluencia laboral en comunidades rurales, por ejemplo, violencia de género. Para cada uno de ellos se presentan a continuación las medidas a tomar en el Proyecto.

6.1.1 Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) y medidas

⁴ Será revisado y ajustado anualmente durante la implementación del proyecto.

⁵ La Ley del Salario mínimo establece que se hacen revisiones anuales, consignando por rama de actividad económica, tamaño de las empresas por número de trabajadores, salario mínimo mensual, y salario mínimo por hora 2022. En este caso se toma la rama de actividad de "Industria Manufacturera" y los parámetros antes descritos como referentes para los trabajadores.

⁶ 1USD equivale 24.6193lempiras (21 septiembre 2022). <https://www.bch.hn/estadisticas-y-publicaciones-economicas/reportes-dinamicos/tipo-de-cambio/tipo-de-cambio-nominal>

Los riesgos y las medidas de SSO deberán estar claramente identificadas en la propuesta de los PGMO de cada proveedor de servicios y otra firma consultora, la cual les será solicitada en los términos de referencia y/o condicionantes específicos de contrato distribuidos en el proceso de licitación.

El plan de SSO debe cumplir con la legislación laboral y de seguridad del país vigente al momento de la contratación, como el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y la normativa de seguridad vigente en el país.

En su propuesta de PGMO los terceros incluirán:

- a) La seguridad y salud integral de los trabajadores, transeúntes y los vecinos, a lo largo del área de construcción y los sitios de apoyo, incluyendo acceso a equipo de protección personal, especialmente considerando el contexto de COVID-19. En este sentido a todos los trabajadores se les deberá proveer con elementos de protección para la prevención de COVID1-19.
- b) Las medidas obligatorias y aconsejables según la legislación nacional de emergencia de COVID- 19.
- c) Medidas para alcanzar la seguridad de los trabajadores, en caso de que sean necesarias, en contextos de alto crimen y violencia.
- d) La identificación y análisis de posibles riesgos para los trabajadores en los diversos sitios de producción, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida (colocación de tubería, movimiento de tierra, construcción de obras, siembra de árboles, etc.).
- e) La implementación de medidas preventivas y de protección de accidentes y enfermedades, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas.
- f) Contar con el personal, herramientas y suministros para gestión y ejecución de las medidas de SSO.
- g) Contar con suficientes unidades de higiene personal que consisten en: servicios sanitarios y lavamanos diferenciado entre hombre y mujeres, y basureros. La cantidad de unidades de higiene personal depende de la cantidad que estipula la norma correspondiente. Estas unidades deben estar en las cercanías de los sitios de trabajo (o sea no más de 400 m del sitio de trabajo) y deben tener una accesibilidad universal a los trabajadores.
- h) Los trabajadores deben contar con un lugar seguro para dejar sus pertenencias durante las horas de trabajo; así como contar con un comedor y vestimenta de protección individual según el riesgo. El uso de cascos es obligatorio para todos los sitios de construcción y aquellos sitios de apoyo con peligro de heridas en el cráneo.
- i) El sitio de construcción y los de apoyo deben mantenerse limpios y en orden, debiendo prohibirse el ingreso de vendedores ambulantes; en caso de requerirlo, se debe señalar un espacio especial para tal servicio para el trabajador.
- j) El implementador debe abastecer de agua de consumo humano para todos los empleados en cantidad y calidad adecuada, sin perjudicar a las personas que con anterioridad utilizan estas fuentes de agua.
- k) En el transcurso de la realización de sus trabajos, los trabajadores del Proyecto deben provocar el mínimo de alteración de la vida cotidiana de los residentes y pasantes, asimismo respetar la privacidad de los predios particulares, intimidad familiar, y costumbres autóctonas existentes en el área de influencia inmediata al proyecto.
- l) Salvo en casos excepcionales y según su naturaleza, será prohibido el trabajo nocturno a todas las personas, en los casos de excepción se exigirá a los proveedores de servicios la implementación de

medidas de seguridad adecuadas a la actividad nocturna que deben ser previamente incluidas en el plan de SSO.

- m) Se debe proteger a los trabajadores que laboran en actividades de altura. También protegerá a los transeúntes con barreras aéreas o cortinas en caso de que exista peligro por objetos volantes.
- n) Se debe contar con un protocolo para atención de emergencias de los trabajadores que facilite el tratamiento rápido y de ser necesario el traslado oportuno.
- o) La propuesta de SSO debe incluir un Plan de Capacitación Continua de los trabajadores y un Plan de manejo de sustancias peligrosas.
- p) Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.
- q) Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.
- r) Normas y reglamentos de seguridad aplicados.
- s) Mecanismo a implementar para vigilar el cumplimiento del PGMO de terceros.
- t) Instrumentos y formularios para la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes.
- u) Mecanismo para reportar mensualmente a la **UEP de la UAP-SAG**, los resultados de la implementación del plan de SSO en el trabajo y un cuadro de accidentes y enfermedades sucedidos en el período.
- v) Las medidas de SSO que se apliquen se estipularán en los documentos de licitación y contratos con proveedores de servicios y otras firmas consultoras.

6.1.2 Propagación de COVID-19 y medidas

En 2020, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social emitió el “*Protocolo de bioseguridad por motivo de la pandemia de COVID-19 para Oficinas Gubernamentales y Centros de atención al público*”⁷. Ese protocolo tiene el propósito de evitar y disminuir las consecuencias de la propagación e infección por COVID-19 en la población trabajadora del país, mediante la implementación de un conjunto de medidas de prevención y control del virus.

El riesgo vinculado a la COVID-19 se gestionará mediante la implementación de un protocolo en línea con las *directrices* de la OMS, que incluyen: la provisión de equipo de protección personal y capacitación a trabajadores del proyecto, distancia social, uso de mascarillas, lavado de manos, entre otros.

En el contexto de COVID-19, es necesario que los trabajadores tengan oportunidades periódicas de comprender su situación y de saber cómo pueden protegerse mejor a sí mismos, a sus familias y a la comunidad. Deben ser conscientes de los procedimientos que se han establecido en el proyecto y de sus propias responsabilidades en la aplicación de los mismos⁸, por lo cual recibirán capacitación que debe:

⁷ Protocolo-Bioseguridad-para-Oficinas-Gubernamentales-y-Centros-de-Atencio%CC%81n-al-pu%CC%81blico-usuarios-Versio%CC%81n-3-27-05-20%20(1).pdf

⁸ Resumen no oficial de la Nota interina del Banco Mundial: Consideraciones del covid-19 en proyectos de construcción/obras civiles (7 de abril de 2020)

- llevarse a cabo regularmente, proporcionando a los trabajadores una clara comprensión de cómo se espera que se comporten y lleven a cabo sus tareas laborales. Se debe dar a los trabajadores la oportunidad de hacer preguntas, expresar sus preocupaciones y hacer sugerencias.
- abordar cuestiones de discriminación o prejuicios si un trabajador se enferma y proporcionar una comprensión de la trayectoria del virus, en la que los trabajadores regresan al trabajo.
- abarcar todas las cuestiones que normalmente se requerirían en el lugar de trabajo, incluido el uso de procedimientos de seguridad, el uso de los equipos de protección personal, las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y el código de conducta, teniendo en cuenta que las prácticas de trabajo pueden haberse ajustado.
- ser claras, basadas en hechos y concebidas para que sean fácilmente comprensibles para los trabajadores, por ejemplo, mediante la colocación de carteles sobre el lavado de manos y el distanciamiento social, y sobre qué hacer si un trabajador presenta síntomas.

La UEP, proveedores de servicios y otras firmas consultoras, deberán ajustarse a la legislación de emergencia por COVID-19 en la medida en que ésta sea obligatoria o aconsejable. Es importante que comprendan cómo los requisitos obligatorios de la legislación afectarán al proyecto. Cuando la legislación exija una desviación sustancial de las obligaciones contractuales existentes, ello deberá documentarse, estableciendo las disposiciones pertinentes⁹.

Adicionalmente se aplicarán las recomendaciones establecidas por la Secretaría de Trabajo en el *“Protocolo de bioseguridad por motivo de la pandemia de COVID-19 para Oficinas Gubernamentales y Centros de atención al público”*.

Entre ellas se incluyen las siguientes medidas:

- Fomentar previo a las capacitaciones o consultas el uso de mascarillas y demás medidas de bioseguridad.
- Realizar controles de salud antes de la contratación de trabajadores del proyecto;
- Controlar la entrada y salida del emplazamiento del lugar de trabajo;
- Examinar las instalaciones destinadas al lugar de desempeño de los trabajadores para verificar que sean adecuadas y estén diseñadas de modo tal de reducir el contacto con la comunidad;
- Reorganizar las tareas o reducir la cantidad de personas en el lugar de trabajo para permitir el distanciamiento social/físico;
- Proporcionar los equipos de protección personal (EPP) adecuados;
- Establecer alternativas al contacto directo.

Se establecen a continuación medidas de gestión que tienen como objetivo responder a los riesgos de la COVID-19 para los trabajadores del proyecto:

1. Evaluación y control de la presencia del virus.
 - Tomas de temperatura en la entrada de los edificios y oficinas;
 - Uso de rociadores de amonio cuaternario con bombas o dispensadores
2. Sobre el ambiente.

⁹ Ibid

- Evitar el contacto entre personas.
 - Evitar contacto con objetos o superficies de forma innecesaria.
 - Lavado y desinfectado de objetos o superficies de manera frecuente.
 - Establecimiento de roles de trabajo y tele-trabajo.
3. Distanciamiento o aislamiento de personas.
- Socialización sobre el manteniendo de las distancias de seguridad recomendadas entre personas (1.5 metros).
 - Creación de estrategias para el uso de lugares o áreas comunes, de reunión o concentración de personas.
4. Normas de etiqueta respiratoria.
- Son un conjunto de medidas recomendadas para evitar transmisiones respiratorias de agentes biológicos:
- Toser y estornudar cubriéndose la nariz y la boca con el ángulo interno del codo flexionado (fosa del codo o cubital).
 - Utilizar pañuelos o toallas desechables, y desecharlos tras su uso.
 - Depositar los pañuelos o toallas desechables en recipientes con este fin, con tapas de pedal.
 - Evitar tocarse la nariz, la boca y los ojos de manera innecesaria.
 - Lavarse las manos de manera frecuente, en especial cuando se han manipulado objetos o se ha tenido contacto con superficies
 - Lavarse y desinfectarse las manos antes y después de tocarse la nariz, la boca y los ojos.
 - Conversar manteniendo distancias de seguridad, en especial cuando se realice con personas con síntomas respiratorios.
 - Evitar entrar en contacto con personas sospechosas o con síntomas y signos respiratorios.
 - Evitar lugares o espacios con aglomeraciones de personas.
 - Informar y buscar ayuda médica si se presentan síntomas o signos respiratorios o si se ha estado en contacto directo con personas sospechosas o con síntomas respiratorios.
 - Informar sobre la presencia de personas sospechosas o con síntomas respiratorios, en especial en lugares y centros de trabajo.
5. Recomendación de Lavado de Manos.
- Capacitación sobre la técnica adecuada para el lavado de las manos (recomendada por OMS).

6.1.3 Trabajo infantil y medidas

En el Proyecto ComRural se fomenta el desarrollo empresarial con responsabilidad social en cada OPR que ejecuta su PN. Entre los objetivos de este enfoque de sensibilización se espera que las actividades de monitoreo y seguimiento contribuyan a la erradicación del trabajo infantil, pese a las implicaciones y complejidad del tema en el medio rural, donde la pobreza y falta de ingresos agudizan este fenómeno. Dado que el 14 por ciento de los niños menores de 17 años está activo en el mercado laboral hondureño y el 60 por ciento de ellos en el sector agrícola, el trabajo infantil es un riesgo potencial para el Proyecto.

Para ComRural queda establecido que la edad mínima para trabajar es de 18 años y en ningún caso se permitirá el trabajo de personas con edades menores. También es prohibido el trabajo forzoso. Las medidas a tomar son:

- Exclusión de Planes de negocio donde identifique la presencia de trabajo infantil entre los productores o postulantes a los fondos del programa.
- La edad mínima para trabajar es de 18 años y en ningún caso se permitirá el trabajo de personas con edades menores. Esto aplica también a OPR.
- Procedimientos para la identificación, análisis, y monitoreo del potencial trabajo infantil en actividades de los planes de negocio financiados por ComRural III. Para la verificación de la edad de los trabajadores se solicitará el Documento Nacional de Identificación (DNI). En el caso de incumplimiento de estas regulaciones, se consignará el antecedente al proveedor de servicios u otra firma consultora y/o OPR y se instruirá el retiro del menor del plantel o de las actividades. En caso de reincidencia se cancela el plan de negocio.
- En el caso de reincidencia o incumplimiento de lo instruido, el proveedor de servicios o firma consultora deberá ser denunciado a las autoridades competentes, y se le dará el seguimiento en la Secretaría de Estado competente para la aplicación de los correctivos y sanciones a que haya lugar, como ser multas, reparaciones o indemnizaciones, y hasta acciones punitivas.

Los menores entre los 18 y 21 años son considerados “menores-adultos”, pues ya tienen el carácter de ciudadanos y por ende entran en el goce de sus derechos civiles; sin embargo, permanecen hasta los 21 años bajo la patria potestad de los padres o de sus tutores. Pueden trabajar sin autorización judicial, pero en ningún momento se les puede asignar obligaciones que implique el manejo de equipo, maquinarias o herramientas que implique un peligro para su integridad física, ni se le pueden asignar actividades que lo afecten en su integridad mental, moral o que interfiera en su sano desarrollo físico o emocional. Tampoco pueden realizar trabajos que impliquen la exposición a: sustancias tóxicas o nocivas, mucho ruido, temperaturas extremas, manejo de carga pesada, etc.

6.1.4 Violencia de género y medidas

La violencia de género tiene muchas consecuencias negativas para la salud y el bienestar de las mujeres. Las consecuencias de esta violencia pueden ser muerte, homicidio, miedo, suicidios o muertos relacionados con enfermedades contraídas, dolor, lesiones, pérdida de autoestima, aislamiento, la capacidad de la víctima afectada de vivir positivamente u obtener acceso a atención médica, tratamiento y apoyo. Se implementarán las siguientes medidas para prevención la ocurrencia de este riesgo:

- Firma de códigos de conducta con provisiones para prevenir entre otros la violencia de género;
- Charlas de sensibilización y talleres de autoestima e igualdad de género, tanto para hombres como mujeres de organizaciones de productores, incluyendo información sobre violencia de género, incluyendo:
 - Conciencia y comunicación sobre el cambio de comportamiento a nivel comunitario.
 - Realización de actividades de empoderamiento económico de las mujeres;
 - Capacitación transformadora en género (habilidades de comunicación y manejo de conflictos, actividades de medios de vida);
 - Capacitar a hombres y niños sobre masculinidad positiva;
 - Implementación de un módulo de capacitación sobre la provisión de atención de salud mental a nivel comunitario;

- Abordaje específico de las quejas relacionadas a explotación, abuso y acoso sexual (EAAS) en el MCQRS del proyecto y MAQR de proveedores de servicio, otras firmas consultoras y OPR, el cual se basa en los principios básicos de confidencialidad, foco en la sobreviviente y seguridad de la sobreviviente.

6.2 Normas éticas

La SAG requiere de sus proveedores de servicios y otras firmas consultoras, que como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, Decreto Legislativo No. 36-2007 del 31 de mayo del 2007; por lo cual deben realizar sus labores con honradez, cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad; poniendo en práctica las normas éticas más estrictas a fin de mantener la certidumbre y la confianza de la población a la que rinden servicio. Para ello, se les requiere tomar el tiempo para leer y comprender el Código de Ética y Conducta referido y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

Se requerirá a los proveedores de servicios de la SAG instruir y dar capacitación periódica a sus empleados en el cumplimiento de las normas éticas y de conducta de su gremio, absteniéndose de solicitar o aceptar cualquier regalo o artículo de valor monetario; debiendo observar todas las disposiciones éticas de su gremio o de la empresa, cuidándose de no divulgar ni utilizar la información confidencial conocida durante el ejercicio de sus puestos de trabajo en beneficio propio o de otros, cumpliendo de buena fe sus obligaciones como ciudadano. Se requiere la firma de un código ética por todos los trabajadores con provisiones correspondientes a la explotación, abuso y acoso sexual (ver modelo en Anexo 1).

7. ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO

7.1 Proveedores de servicio y otras firmas consultoras

Los proveedores de servicio y otras firmas consultoras son responsables de sus trabajadores, sin embargo, (i) deben cumplir con el EAS 2 y lo establecido en el PGMO, (ii) dar seguimiento a los riesgos laborales identificados y cumplir con las medidas para mitigar estos riesgos en el marco de su trabajo para el Proyecto, (iii) contar con un sistema SSO conforme a ley y según los Guías de Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Banco Mundial, y (iv) contar con un mecanismo para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores, y que esta responsabilidad esté a cargo del personal adecuado para poder determinar las medidas a adoptar en cada caso, con la discreción y respeto que se requiere. Además, serán responsables de la capacitación de los trabajadores en materia de género y no discriminación y otros que sean necesarios para el sano funcionamiento de las actividades.

Los especialistas y técnicos sociales del Proyecto ComRural darán seguimiento al cumplimiento de lo anterior mediante visitas de campo, revisión de informes presentados e incluirán en sus informes mensuales una sección sobre la implementación del PGMO por parte de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras.

Para la implementación de sus planes de negocio es probable que las OPR también contraten trabajadores. Si bien, estos no son trabajadores del Proyecto, sí aplica el EAS 2 y lo establecido en el PGMO. En el capítulo 6 del PGMO ya se describieron los riesgos laborales que aplican al proyecto y las medidas allí definidas para mitigar dichos riesgos aplican también a las OPR, por ejemplo, lo estipulado con relación al trabajo infantil, violencia de género, y salud y seguridad ocupacional. Estas provisiones del PGMO se deberán incorporar y quedar reflejadas en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los Planes de Negocio de las OPR. Los especialistas y técnicos sociales del Proyecto y de los equipos técnicos de los proveedores de servicio, darán toda la capacitación y asistencia técnica necesaria para que las OPR puedan demostrar que su relación laboral con sus trabajadores es consistente con lo estipulado en el EAS 2, que cuente con su propio mecanismo de quejas y que los riesgos laborales y medidas de mitigación son adecuadamente atendidos en los PGAS de los PN.

Los especialistas y técnicos sociales del Proyecto ComRural darán seguimiento al cumplimiento de lo anterior mediante visitas de campo, revisión de informes presentados e incluirán en sus informes mensuales una sección sobre la implementación del PGMO por parte de los OPR.

8. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS PARA TRABAJADORES

El estándar EAS 2 del BM, establece que se debe implementar un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, por sus siglas MAQR, para todos los trabajadores del Proyecto, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes, quejas o sugerencias.

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

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

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

- a) La persona, oficina o institución responsable de la tramitación de las quejas y reclamos recibidos;
- b) Los lugares y vías específicas para la recepción de las quejas y reclamos;
- c) Los medios para su presentación;

- d) Los plazos establecidos para resolver la queja o reclamo interpuesto;
- e) El proceso que seguir para su registro;
- f) El proceso para monitorear su resolución; y
- g) Procedimiento para notificar su resolución por el proveedor de servicios u otra firma consultora.

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

Toda persona con una queja en el ámbito laboral y en caso las respuestas/soluciones dadas por el proyecto, la SAG o el proveedor u otra firma consultora no sean satisfactorias para ellos puede también acceder al Ministerio de Trabajo o las instancias legales nacionales correspondientes.

8.1 MAQR para los “trabajadores directos” del Proyecto

En el caso de los trabajados directos, correspondientes al personal administrativo y técnico que brindará sus servicios en la UEP, se aplicará el mecanismo que implementa la **SAG o en su defecto la UAP**, según corresponda en sus procesos de gestión del personal de la institución.

Los trabajadores de la UEP pueden presentar quejas y reclamos laborales a su supervisor inmediato, en forma verbal o escrita, quien está obligado a platicar con los involucrados (si hay un tercero involucrado) y a dar una solución por escrito. Se informa a la oficina de Recursos Humanos la cual participa, de ser necesario, en la resolución del caso. De no poder responder a esta queja, el supervisor eleva la misma a la Dirección Adjunta y/o director Ejecutivo de **UAP -SAG**. Este procedimiento se informa a los trabajadores al inicio de su período de contratación.

8.2 MAQR para los “trabajadores contratados” del Proyecto

Trabajadores de proveedores de servicios y otras firmas consultoras tienen dos vías para presentar quejas:

1. Todos los proveedores de servicios y otras firmas consultoras implementarán su propio MAQR; si no cuentan con uno, utilizarán los lineamientos del Proyecto ComRural y de conformidad con el EAS2 para su establecimiento. En la medida de lo posible, el mecanismo diseñado por la UAP-SAG, utilizará o complementará los MAQR ya existentes sobre el lugar de trabajo. Para asegurar el cumplimiento de este requerimiento, los contratos que se formalicen entre la **SAG** y estos proveedores, incluirán una cláusula sobre la obligatoriedad de implementación de éste MAQR.

2. Canal directo al Proyecto. Es importante hacer notar que trabajadores de proveedores de servicio u otras firmas de consultores, que tienen quejas laborales que consideran no son resueltas satisfactoriamente pueden contactar también a ComRural y presentar su queja mediante el email: comrural.comrural@gmail.com

Procedimientos para la implementación del MAQR por proveedores de servicios y otras firmas consultoras.

Se describe a continuación el procedimiento a seguir para la implementación del MAQR por los proveedores de servicios y otras firmas consultoras:

1. **Designación del responsable:** El proveedor de servicios y otras firmas consultoras debe notificar oficialmente ante el Proyecto la designación de la persona u oficina de su organización, que tendrá la responsabilidad de la recepción, registro y monitoreo de la resolución de las quejas y reclamos interpuestos por sus trabajadores (por ejemplo, jefe de recursos humanos, administrador, gerente, ingeniero residente asignados a la actividad).
2. **Lugares, vías y medios de recepción:** Las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios u otra firma consultora serán interpuestas en los lugares, por las vías y por los medios siguientes, las cuales estarán habilitadas en el horario de trabajo del proveedor de servicios:
 - a) **Buzón de Quejas y Reclamos** instalado en el plantel del sitio del Proyecto. El buzón estará debidamente asegurado con un candado o mecanismo similar de seguridad, que solamente podrá ser abierto por la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios. Semanalmente el encargado inspeccionará el buzón para recolectar el o los reclamos que hayan sido interpuestos en el período.
 - b) **Oficina local del contratista en caso de existir**, donde las quejas y reclamos serán interpuestos por el trabajador ante la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios. Para ello, el trabajador completará y firmará un formato estándar. Se completará en original, entregándose una copia al trabajador denunciante. Este canal de presentación de quejas es especialmente útil para trabajadores que adolecen de alguna incapacidad para completarla por sus propios medios, tal como no saber leer y escribir, discapacidad temporal o permanente, etc.
 - c) **Habilitación de un correo electrónico del contratista**, al cual los trabajadores puedan hacer llegar sus quejas y reclamos sobre el lugar de trabajo.
 - d) **Habilitación de un número telefónico** para comunicarse con la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios, la cual completará un formato estándar, consignando en la firma que la queja o reclamo se interpuso vía telefónica.
3. **Plazos de resolución:** El plazo para atender y resolver las quejas o reclamos interpuestos por los trabajadores del contratista o subcontratista es de cinco (5) días hábiles máximo, contados a partir de la fecha de su recepción. En el caso de las quejas y reclamos recibidos en el buzón del plantel del proveedor de servicios, la fecha de recepción se establecerá a partir de la fecha en que la persona oficialmente designada o delegada abra el buzón, lo cual ocurrirá una vez a la semana como máximo. En caso de tratarse de quejas y reclamos que requieran de mayor tiempo para su resolución, se acordará juntamente con el trabajador los plazos y fechas de resolución.
4. **Registro:** El Contratista se asegurará de mantener un registro actualizado de los reclamos y quejas interpuestos por los trabajadores del proveedor de servicios. Esta información será suministrada a la SAG a través de los informes que mensualmente le presentará el proveedor de servicios, con la finalidad de mantenerla informada sobre la forma en que se realiza la gestión de las quejas y reclamos de los trabajadores.

5. **Monitoreo de resolución:** Inmediatamente a la recepción de la queja o reclamo, la persona oficialmente designada o delegada para su atención, procederá a registrarlo en la Hoja de Registro que se habilite al efecto. Para el monitoreo de la resolución de las quejas o reclamos recibidos, diariamente se registrarán en la Hoja de Registro las acciones realizadas con respecto a su resolución; esto permitirá controlar si están siendo atendidos y resueltos dentro del plazo máximo de resolución establecido.
6. **Notificación de resolución:** Resuelta la queja o reclamo, el proveedor de servicios procederá a notificar oficialmente al trabajador demandante, la resolución tomada, debiendo entregar la notificación original al interesado y mantener una copia en sus archivos.
7. **Segundo Nivel del MAQR:** Cuando los trabajadores no estén satisfechos con la resolución del proveedor de servicios sobre la queja o reclamo interpuesto, éstos podrán acudir a la **SAG** para su análisis y resolución. En estos casos, su presentación a la **SAG** se canalizará a través del proveedor de servicios, quien la cursará al Coordinador de **UEP** o a quien él delegue para su atención y resolución. También puede darse el caso de que el trabajador prefiera interponer su queja o reclamo directamente a LA UAP-SAG por miedo a represalias por parte del proveedor de servicios u otra firma consultora. En estos casos, las quejas serán recibidas por el proveedor de servicios, quien los canalizará apropiadamente al Coordinador de la UEP o a quien el delegue.

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

Para asegurar que los trabajadores sean informados acerca de la existencia y funcionamiento del MAQR, se aplicarán las siguientes medidas:

- a) Se incluirá una cláusula del contrato de servicios, que informe sobre su existencia, sus objetivos, forma de uso y derecho a su uso.
- b) Los trabajadores serán informados acerca del mecanismo en el momento de su contratación.
Los especialistas sociales y de comunicaciones de la **UEP del Proyecto ComRural y de la UAP-SAG**, prepararán y compartirán coordinadamente con los proveedores de servicios y otras firmas consultoras, folletos y otros materiales ilustrativos y audiovisuales que contendrán información básica del MAQR, con el propósito que lo usen en las jornadas de inducción y eventualmente en las charlas semanales que realizan con los trabajadores.
- c) Se colocarán carteles informativos en el área de trabajo y en otros lugares que se considere pertinente, según consulta con los trabajadores.
Para asegurar que se tomarán medidas para proteger a los trabajadores contra represalias por el uso del MAQR, se aplicarán las siguientes medidas:
 - a) Se garantizará al trabajador en caso de necesidad o solicitud expresa del mismo, que las quejas o reclamos que interponga, se gestionen con la confidencialidad del caso, para lo cual la persona designada o delegada para su atención firmará una carta de compromiso para el trato confidencial de la información.
 - b) Se normará en los contratos de servicios que no podrán emprenderse acciones de llamado de atención, suspensión temporal, ni despido por su uso; salvo en acciones debidamente comprobadas de no apego a la moral y reglas establecidas para las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Para lograr que todas las partes interesadas tengan la posibilidad de acceder al MAQR, se han aplicado y aplicarán las siguientes medidas:

- a) Ha sido diseñado de forma simple y de fácil comprensión por los implementadores y usuarios.
- b) Se habilitarán cuatro vías de acceso al uso del MAQR, siendo la más cercana a los trabajadores la correspondiente a la instalación de un buzón de quejas y reclamos en las oficinas del proveedor de servicios.
- c) No requiere de conocimientos tecnológicos por parte de los trabajadores, quienes en su mayoría no pueden hacer uso de las herramientas tecnológicas disponibles.
- d) Una de las vías de acceso da la posibilidad a los trabajadores que no saben leer y escribir, o que adolecen de alguna discapacidad, para que su queja o reclamo sea tomada con ayuda de un tercero expresamente autorizado para ello.

8.3 Seguimiento al cumplimiento de MAQR para los trabajadores contratados

Corresponderá a los proveedores de servicios y otras firmas consultoras contratados por la **UAP-SAG**, implementar el MAQR diseñado y acordado para uso de los trabajadores, quien tendrá la facultad de proponer las mejoras que considere oportunas y aplicables para fortalecerlo. Pero corresponderá a la UEP del Proyecto ComRural, y en particular a los Especialistas Sociales dar seguimiento al cumplimiento con lo establecido en el EAS 2 en general, el PGMO y en particular el funcionamiento de un MAQR eficiente por parte de los proveedores y otras firmas consultoras. Este seguimiento incluye: (i) presentar un informe semestral al Banco sobre la implementación del PGMO, incluyendo los MAQR para trabajadores contratados, y (ii) revisar los informes que los proveedores de servicios y otras firmas consultoras presenten al Proyecto ComRural sobre eventuales quejas laborales de empleados vinculados al Proyecto ComRural III.

8.4 Tratamiento de las quejas relacionadas con explotación, abuso y acoso sexual en el MAQR

Para el abordaje de casos de EAAS, el MAQR se basa en los siguientes principios básicos: confidencialidad, foco en la sobreviviente y seguridad de la sobreviviente.

- **Confidencialidad.** Debido al riesgo de estigma, represalias y rechazo asociados con la explotación, el abuso y el acoso sexual, los mecanismos de reclamo establecerán también canales para registrar y manejar estos casos de manera segura y confidencial. Para ello, el MAQR permitirá un sistema de codificación sólido para “anonimizar” los archivos de casos, por ejemplo, asignando números de seguimiento y un protocolo formal con reglas y procedimientos claros para el intercambio de información de estos casos para garantizar la confidencialidad.
- **Foco en el sobreviviente.** Este principio rector significa que el enfoque del proceso debe estar en el “mejor interés a corto y largo plazo del sobreviviente” y que “el sobreviviente debe estar en el centro” del MAQR. Exige la creación de un entorno de apoyo, dignidad y protección para los sobrevivientes, y el pleno respeto de sus derechos, deseos y elecciones. Durante la implementación del MAQR los responsables de implementar el MAQR tendrán una lista actualizada de proveedores especializados en servicios para sobrevivientes de violencia de género.

- **Seguridad del sobreviviente.** Debido a que algunos sobrevivientes pueden correr el riesgo de sufrir más daños, es esencial tomar medidas para ayudar a garantizar su seguridad física y psicosocial y la de su familia. Los archivos de sobrevivientes no se discutirán con nadie que no esté relacionado con el caso.

ANEXO 1: MODELO NORMAS DE CONDUCTA PARA EL PERSONAL DEL PROVEEDOR DE SERVICIOS U OTRA FIRMA CONSULTORA

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.

Estas Normas de Conducta son 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 estas Normas de Conducta.

Estas Normas de Conducta identifican el comportamiento que exigimos a todo el Personal del Contratista.

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.

CONDUCTA REQUERIDA

El Personal del Contratista deberá:

1. Desempeñar sus funciones de manera competente y diligente;
2. Cumplir con estas Normas 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:
4. Asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
5. Usar el equipo de protección personal requerido;
6. Utilizar medidas apropiadas relacionadas con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
7. Seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
8. 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;
9. Tratar a otras personas con respeto, y no discriminar a grupos específicos como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes o niños;
10. 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;
11. 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;

12. 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;
13. No participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente;
14. Completar cursos de capacitación relevantes que se brindarán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los asuntos de salud y seguridad, y Explotación y Abuso Sexual (EAS) y de Acoso Sexual (ASx);
15. Denunciar violaciones a estas Normas de Conducta; y
16. No tomar represalias contra ninguna persona que denuncie violaciones a estas Normas de Conducta, ya sea a nosotros o al Contratante, o que haga uso del Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos del Proyecto.