



Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión  
y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras  
de Electricidad a Nivel Nacional

Préstamo BIRF 9624-DO

## **Procedimientos de Gestión Laboral (PGL)**

Marzo 2025, República Dominicana



## INDICE

I.	SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	4
II.	INTRODUCCIÓN .....	5
III.	OBJETIVO GENERAL DEL PGL .....	6
	Objetivos Específicos del PGL.....	6
IV.	DESCRIPCIÓN DE PROYECTO .....	7
	Arreglos Institucionales para la Implementación de los Componentes del Proyecto.....	9
V.	RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES Y BRECHAS CON LOS REQUISITOS DEL EAS 2 .....	9
	5.1. Términos y Condiciones.....	10
	5.2 Seguridad y Salud en el Trabajo.....	12
	5.3 Análisis de brechas entre el estándar ambiental y social 2 y la normatividad nacional.....	16
VII.	DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO .....	34
	Tipo de Trabajadores en el Proyecto .....	34
VIII.	EVALUACIÓN DE LOS POTENCIALES RIESGOS LABORALES.....	42
	Desnaturalización del Contrato .....	43
	Trabajo Forzado.....	43
	Trabajo Infantil .....	43
	Hostigamiento Laboral .....	43
	Acoso y Abuso Sexual.....	44
	Discriminación .....	44
	Desigualdad de Oportunidades .....	44
	Vulneración a la Libertad Sindical .....	44
	Violencia de Género .....	45
	Incumplimientos en Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	45
	Riesgos de Contagio Enfermedades Transmisibles.....	46
IX.	RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL .....	46
X.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO .....	47
	Políticas .....	47
	Procedimientos .....	48
	Procedimientos para el Tratamiento Laboral .....	48
	Procedimientos de Contratación Laboral (Reclutamiento y Evaluación) .....	48
	Durante el Proceso de Selección del Personal y la Vigencia de la Relación Contractual .....	48
	Procedimientos para el Manejo de los Riesgos Identificados .....	50

XI.	TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO .....	51
XII.	MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS .....	54
XIII.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES....	54
XIV.	ANEXOS.....	57

#### **Índice de Tablas.**

Tabla 1.	Normativa de términos y condiciones de las contrataciones.....	10
Tabla 2.	Legislación asociada al SDSS. ....	15
Tabla 3.	Trabajadores directos del Proyecto en el CUED. ....	35
Tabla 4.	Trabajadores directos del Proyecto en EDESUR. ....	35
Tabla 5.	Trabajadores directos del Proyecto en EDENORTE. ....	37
Tabla 6.	Trabajadores directos del Proyecto en EDEESTE. ....	38
Tabla 7.	Descripción de responsabilidades y funciones en el Proyecto.....	46
Tabla 8.	Autoridades Competentes para recibir Denuncias.....	55

## I. SIGLAS Y ABREVIATURAS

A&S	Ambiental y Social.
BM	Banco Mundial.
CEM	Centro de Emergencia Mujer.
CDEEE	Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales.
DRH	Dirección de Recursos Humanos.
DGP	Dirección de Gestión de Proyectos.
DP	Dirección de Proyectos.
DPF	Dirección de Proyectos Financiados.
EAS	Estándares Ambientales y Sociales.
EAS 2	Trabajo y Condiciones Laborales.
EDE	Empresas Distribuidoras de Electricidad.
EDEESTE	Empresa Distribuidora de Electricidad del Este.
EDENORTE	Empresa Distribuidora de Electricidad del Norte.
EDESUR	Empresa Distribuidora de Electricidad del Sur.
EPP	Equipos de Protección Personal.
GBM	Grupo Banco Mundial.
GMSS	Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad.
GO	Gaceta Oficial.
GWh/año	Gigavatios hora por año.
IDOPRIL	Instituto Dominicano de Prevención de Riesgos Laborales.
KPI	Key performance indicator (Indicador clave de rendimiento).
MAE	Máxima Autoridad Ejecutiva.
MAS	Marco Ambiental y Social.
MEM	Ministerio de Energía y Minas.
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social.
MIPYMES	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.
MOP	Manual de Operaciones del Proyecto.
NNA	Niños, Niñas y Adolescentes.
N/A	No Aplica.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMM	Oficinas Municipales de la Mujer.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
OPM	Oficinas Provinciales de la Mujer.
PGL	Procedimientos de Gestión Laboral.
PPPI	Plan de Participación de las Partes Interesadas.
PSSO	Plan de Salud y Seguridad Ocupacional
RISST	Reglamento Interno De Seguridad Y Salud En El Trabajo.
RIT	Reglamento Interno de Trabajo.
SDSS	Sistema Dominicano de Seguridad Social.
SIE	Superintendencia de Electricidad.
SISALRIL	Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo.

S/D Sin Definir.  
UEP Unidad Ejecutora de Proyectos

## II. INTRODUCCIÓN

El presente documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL), ha sido elaborado en el marco del **“Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras de Electricidad a Nivel Nacional”**, en lo adelante “El Proyecto”.

El Proyecto se implementará a través de los siguientes componentes:

**Componente 1:** Mejorar la gobernabilidad de las empresas distribuidoras, aquí se incluyen: (i) la introducción de tecnologías y procesos para garantizar un monitoreo y un seguimiento efectivo del progreso hacia los objetivos predefinidos del Indicador Clave de Rendimiento (KPI), (ii) la introducción gradual de un enfoque basado en desempeño de la tercerización de actividades comerciales específicas de las EDE y (iii) mejores medidas de transparencia.

**Componente 2:** Apoyo a la implementación del Plan Integral de Reducción de Pérdidas. Este componente apoya las obras de instalación de líneas y medidores inteligentes en circuitos de distribución seleccionados y la mejora de las actividades de gestión comercial de las tres empresas de distribución, mientras que las actividades de gestión social apoyarán la capacitación a los usuarios sobre el uso eficiente y racional de electricidad.

**Componente 3:** Desarrollo de capacidades, administración, seguimiento y evaluación. Este componente financiará los costos relacionados con la administración del proyecto, así como también brindará la asistencia técnica necesaria a las EDE.

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

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

El presente documento “Procedimientos de Gestión Laboral” (PGL) del Proyecto, da cumplimiento al EAS 2 “Trabajo y Condiciones Laborales”. El EAS2 reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Los Prestatarios pueden promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

El PGL está dirigido a todos los trabajadores del componente de inversión del Proyecto, entendiéndose tales: a) personas empleadas o contratadas de manera directa para trabajar

específicamente en el Proyecto (trabajadores directos); b) personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del Proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados).

No se prevé la contratación de trabajadores comunitarios debido a los requerimientos de mano de obra especializada.

Este PGL se preparó en base a los lineamientos establecidos en el Estándar Ambiental y Social (EAS 2) del Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial (BM). En este documento se describen datos concernientes al número de trabajadores del Proyecto, características de los perfiles de los trabajadores contratados y consideraciones relacionadas con los estándares de regulaciones laborales, edad mínima para trabajar, y provisiones para la prevención del trabajo infantil y forzado, y la prevención del acoso, abuso y la explotación sexual. Se identifican también las principales necesidades de mano de obra y riesgos asociados con el Proyecto, normas de conducta, y se determinan los recursos que hacen falta para abordar los problemas laborales, entre otros temas. Finalmente, cabe destacar que este es un documento dinámico, que podrá ser revisado y actualizado durante la ejecución del Proyecto.

### III. OBJETIVO GENERAL DEL PGL

El objetivo general del PGL es facilitar la planificación y ejecución del Proyecto en materia laboral, promoviendo relaciones justas, seguras, saludables y en concordancia con el marco legal de República Dominicana y las provisiones del EAS 2.

#### **Objetivos Específicos del PGL**

- Comunicar las políticas laborales como marco de referencia para el personal directo e indirecto que participará en el Proyecto.
- Proveer de una base conceptual que permita conocer los lineamientos a seguir para cada procedimiento laboral.
- Garantizar el cumplimiento de las normas para todos los trabajadores del Proyecto, generando las condiciones adecuadas de trabajo en cumplimiento con la normativa laboral de la República Dominicana y el EAS 2.
- Promover la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluyendo de contratistas.
- Promover un trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto, especialmente los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, trabajadores migrantes de conformidad a las leyes nacionales y el EAS2.
- Brindar a los trabajadores del Proyecto, mecanismos accesibles para plantear inquietudes o reclamos que se deriven de las relaciones laborales.

#### IV. DESCRIPCIÓN DE PROYECTO

El Gobierno Dominicano y el Banco Mundial han acordado financiar el Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras de Electricidad a Nivel Nacional a un costo total de USD \$90.04 millones de dólares para EDESUR, USD \$41,04 millones de dólares para EDENORTE y USD \$93.92 millones de dólares para EDEESTE, el cual tiene como objetivo general coadyuvar a la sostenibilidad financiera de las EDE viabilizando la reducción de las pérdidas totales de energía y mejorando la calidad del servicio a través de la rehabilitación de las redes de distribución y la normalización de suministros a los consumidores finales de la electricidad.

La Dirección Gestión de Proyectos (DGP) y la Unidad Ejecutora de Proyectos (UEP) de EDESUR han presentado para este Proyecto tres (3) subproyectos a intervenir, con lo cual buscan: (I) rehabilitar 744.60 km de redes, (II) 37,545 suministros a normalizar, (III) 2,081 micro medición a habilitar y controlar, (IV) 12,988 postes, (V) 1,752 transformadores, (VI) 10,604 luminarias LED, (VII) 6,519 módulos de concentración. El proyecto tiene una intervención en la Región Sur y Distrito Nacional del país, ver en la Ilustración 1 ubicaciones de los Subproyectos. Ver ilustración 1. Ubicación general de los subproyectos en EDESUR.



**Ilustración 1. Ubicaciones de los Subproyectos del Proyecto en EDESUR**

La Unidad Ejecutora de Proyectos (UEP) y La Dirección de Proyección de Financiados (DPF) de EDENORTE han presentado para este Proyecto ocho (8) zonas a intervenir (subproyectos), con el objetivo de: (i) rehabilitar 343.960 km de redes de media tensión (MT), 411.658 km de redes de baja tensión (BT), (ii) 35,721 suministros a normalizar, (iii) 1,500 micro medición a habilitar y controlar, 79.16 GWh/año energía a proteger y (iv) 1.54 % de aporte a la reducción de las pérdidas. Ver ilustración 2. Ubicación general de los subproyectos en EDENORTE.



**Ilustración 2. Ubicación general de los subproyectos en EDENORTE.**

La Unidad Ejecutora de Proyectos (UEP) y La Dirección de Proyección (DP) de EDEESTE han presentado para este Proyecto nueve (9) zonas a intervenir (subproyectos), con el objetivo de: (i) rehabilitar 487.69 km de redes de media tensión (MT), 473.74 km de redes de baja tensión (BT), (ii) 143,166 suministros a normalizar, (iii) 3,231 micro medición a habilitar y controlar, 336 GWh/año energía a proteger y (iv) 5.70 % de aporte a la reducción de las pérdidas. Ver ilustración 3. Ubicación general de los subproyectos en EDEESTE.





**Ilustración 3. Ubicación general de los subproyectos en EDEESTE.**

### **Arreglos Institucionales para la Implementación de los Componentes del Proyecto.**

La responsabilidad para la implementación de los componentes del Proyecto y sus aspectos Ambientales y Sociales (A&S) está a cargo de las UEP de cada EDE.

## **V. RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES Y BRECHAS CON LOS REQUISITOS DEL EAS 2**

El PGL ha sido elaborado de conformidad con la normativa dominicana, acuerdos y pronunciamientos en materia laboral, ratificados por el Estado dominicano ante organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GMSS) del Grupo Banco Mundial (GBM), y el EAS 2 del BM, los cuales sirven como condiciones laborales mínimas para el desarrollo del Proyecto. En casos de discrepancia entre la normativa dominicana y el EAS 2, este último prevalece para propósitos de la implementación del Proyecto.

Cabe precisar que la legislación laboral nacional aborda los principales requerimientos del EAS 2. En el Anexo 2. Requerimiento del Estándar Ambiental y Social 2 y la Normativa Laboral Dominicana se puede verificar que las leyes dominicanas contienen la mayoría de los aspectos considerados en el EAS 2. Asimismo, en la legislación nacional los derechos laborales tienen rango

“constitucional”, lo cual implica que tienen la más alta jerarquía en la estructura normativa del Estado dominicano.

### 5.1. Términos y Condiciones

El PGL ha sido elaborado de acuerdo con la normativa dominicana, acuerdos y pronunciamientos en materia laboral ratificados por el estado dominicano ante organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guías Generales Sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GGSMAS) del grupo Banco Mundial<sup>1</sup> y el EAS2 del Banco Mundial, los cuales sirven como condiciones laborales mínimas para el desarrollo del Programa. El PGL también responde a los compromisos en el Plan de Compromisos Ambientales y Sociales (PCAS), en los temas laborales y de salud y seguridad del trabajo (SST).

En caso de que se encontrarán discrepancias entre la normativa nacional o discrepancia entre éstas últimas y el EAS 2, prevalecerán las normativas del BM, para los propósitos de implementación del Programa, lo cual también aplica para las guías generales y del sector agua y saneamiento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del BM. En la tabla 3, se incluye un **Análisis de brechas y medidas para salvaguardar diferencias entre la normativa nacional aplicable al Proyecto y el EAS2 del BM**. Durante el análisis comparativo entre la normativa nacional aplicable y el EAS del Banco Mundial, se llegó a la conclusión de que no existen brechas significativas entre ambos marcos. Asimismo, en la legislación nacional los derechos laborales tienen rango “constitucional”, lo cual implica que tienen la más alta jerarquía en la estructura normativa del Estado dominicano.

Los trabajadores del presente Proyecto contarán con los siguientes términos y condiciones de contratación: Ver Tabla 1.

**Tabla 1. Normativa de términos y condiciones de las contrataciones.**

Tema	Normativa
<b>Modalidad de Contrato</b>	Código de Trabajo, Art. 25. El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo, o para una obra o servicio determinados. Cada uno de los tipos de contrato están descritos y delimitados en la Sección de Modalidades de Contrato (Art. 25 al 35).
<b>Salario</b>	Código de Trabajo, Art. 193 y 194. El monto del salario es el que haya sido convenido en el contrato de trabajo. No puede ser, en ningún caso, inferior al tipo de salario mínimo legalmente establecido. Art. 194. A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.
<b>Salario de Navidad</b>	Código de Trabajo. Art. 219. El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de Navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor.

<sup>1</sup> Las guías se pueden encontrar en el siguiente enlace: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare\\_-\\_Spanish\\_-\\_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jgevF0a](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jgevF0a)

Tema	Normativa
<b>Jornada de Trabajo, Descanso Semanal y de los Días Feriados</b>	Código de Trabajo, Art. 146. Establece el derecho de que la jornada laboral se establezca en el contrato, pero no puede ser superior a ocho horas diarias ni cuarenta y cuatro semanales, salvo las excepciones establecidas por el mismo Código del Trabajo. El descanso semanal empieza al mediodía del sábado e incluye el día domingo. Se pueden arreglar otros días de la semana en el contrato, pero deben respetarse como mínimo 36 horas. Los días declarados no laborables por la Constitución o las leyes, son de descanso remunerado para el trabajador, salvo que coincidan con el día de descanso semanal.
<b>Vacaciones</b>	Código de Trabajo, Art. 177. (Modificado por la Ley Nº 97-97, de fecha 30 del mes de mayo del año 1997, G.O. 9955 del 31 de mayo de 1997). Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables con disfrute de salario.
<b>Protección de la Maternidad</b>	Código de Trabajo. Art. 231. La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente. Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto. La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto. Art. 233. La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido por el hecho del embarazo es nulo. Todo despido que se haga de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que ésta determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto. El empleador que despide a una trabajadora sin observar la formalidad prescrita precedentemente está obligado a pagar a dicha trabajadora, además de las prestaciones que le corresponden de acuerdo con este Código, una indemnización equivalente a cinco meses de salario ordinario. Art. 234. Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo.
<b>Terminación del Contrato</b>	Código de Trabajo, Art. 67. El contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes. Éste puede concluir por desahucio, por despido o por dimisión del trabajador.
<b>Cesantía</b>	Código de Trabajo, Art. 80.- El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía, cuyo importe se fijará de acuerdo con lo establecido en la Sección de Terminación por Desahucio del Código del Trabajo.
<b>Trabajadores con Discapacidades</b>	Código de Trabajo, Art. 315. Se establece el derecho de los minusválidos, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente. El criterio que se seguirá para la calificación de los minusválidos será la capacidad de trabajo del interesado, cualquiera que sea el origen de la invalidez.

Tema	Normativa
	El Reglamento de Aplicación a la Ley Orgánica sobre Discapacidad 5-13, establece que, en la Administración Pública, debe contratarse al menos 5% de personas con discapacidad, mientras en la empresa privada, el porcentaje es del 2.5%.
<b>Menores de Edad</b>	Código de Trabajo, Art. 244 y 245. Los menores de edad disfrutan de los mismos derechos y tienen los mismos deberes que los mayores, en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente Código. Art. 245.- Se prohíbe el trabajo de menores de catorce años.
<b>Trabajo Forzoso y Discriminación</b>	Convenio 105. Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso Art.1
	Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:
	a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
	b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
	c) como medida de disciplina en el trabajo;
	d) como castigo por haber participado en huelgas;
	e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

En el Anexo 3 “Normas Dominicanas e Internacionales sobre las condiciones y los beneficios laborales”, se encuentra el listado de normas dominicanas e internacionales sobre las condiciones y los beneficios laborales de acuerdo con la modalidad de contratación.

Por su parte, el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) fue creado para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y de los ciudadanos en lo concerniente al financiamiento para la protección de la población contra los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada, sobrevivencia, enfermedad, maternidad, infancia y riesgos laborales.

Para este Proyecto se reconoce la protección de los derechos de maternidad y paternidad. Por lo que, en el caso de las madres, se dará un descanso de 6 semanas prenatal y de 8 semanas post natal, pudiendo acumularlas. En caso de los padres, se dará un descanso de cinco (5) días. En ambos casos se respetará los mínimos legales establecidos en la Ley 16-92, ley que protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y prolonga su período de descanso y la resolución No. 211-14 del Congreso Nacional y promulgada por el Poder Ejecutivo, que ratifica el Convenio 183 de la OIT, sobre Protección de la Maternidad, extendiendo el tiempo de licencia pre y post natal de 12 semanas a 14 semanas. Dicha disposición modifica los artículos 236, 237 y 239 del Código de Trabajo (Ley 16-92); asimismo, modifica el artículo 132 de la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y la Resolución No. 157-2008 de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), sobre el Procedimiento para el pago del Subsidio de Maternidad y Lactancia.

## 5.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

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

La Constitución de la República Dominicana establece en su Art. 8 que: “Se reconoce como finalidad esencial del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas. es decir, es necesario mantener un lugar que reúna las condiciones óptimas para el desarrollo efectivo del trabajador.

A la vez, el artículo 62, inciso 8, reconoce que:

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

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

Por otro lado, la República Dominicana cuenta con la Ley No. 87-01<sup>8</sup> la cual crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social<sup>2</sup>. Esta ley define los derechos y obligaciones de los afiliados; El libro IV, Seguro de Riesgos Laborales, define los derechos básicos de los trabajadores en caso de accidentes. El artículo 185 establece que el propósito del Seguro de Riesgos Laborales es “prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo”.

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

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

---

<sup>2</sup> Prevención de Riesgos Laborales. República Dominicana. Consultado en: <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/República-dominicana/>

**Ley 397-19 Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales**, promulgada en 2019, crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL). Esta ley modifica la Ley 87-01 sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social y regula la administración y pago de las prestaciones del Seguro de Riesgos Laborales. Además, el IDOPPRIL se encarga de la contratación de servicios de salud para atender enfermedades y accidentes laborales, así como de promover la prevención y control de riesgos laborales. La financiación de este instituto proviene de las cotizaciones del Seguro de Riesgos Laborales y otros recursos asignados del presupuesto estatal. Entre sus objetivos está el administrar y gestionar el seguro de Riesgos Laborales, que cubre enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, promover la prevención y control de riesgos laborales con un enfoque de seguridad de trabajadores en sus respectivos entornos de trabajo y facilitar el acceso a servicios médicos relacionados con la cobertura de estos riesgos, contratando y gestionando servicios de salud especializados.

El Estado dominicano cuenta con el **Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2006, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo**, supone el principal instrumento jurídico del país por la que se regula la protección en el trabajo y se complementa con las resoluciones: **Resolución No. 04/2007**, del 30 de enero de 2007, y que establecen las Condiciones Generales y Particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo y la **Resolución 07-2007**, de 2007, sobre lo relativo al registro y certificación de los Proveedores de Servicios en Seguridad y Salud y que actualizan el reglamento antes mencionado: estableciendo los requisitos que deberán cumplir los profesionales de seguridad y salud ocupacional para poder desempeñar su profesión dentro del territorio nacional. Entre otros aspectos, regula los aspectos aplicables a:

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

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

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

**Resolución no. 02-93**, del Ministerio de Trabajo, define y clasifica los trabajos considerados como peligrosos e insalubres. Esta normativa se centra en proteger a los trabajadores que realizan actividades con riesgos elevados, estableciendo restricciones y medidas específicas para garantizar su seguridad y salud laboral. Restringe la participación de menores de edad, mujeres embarazadas y personas con condiciones de salud específicas en estos trabajos, requiere el uso de equipos de protección personal (EPP) y la implementación de protocolos de seguridad en los lugares de trabajo donde se realizan estas actividades, además establece que los empleadores son responsables de garantizar condiciones seguras y de cumplir con las normativas correspondientes.

Actualmente, el mundo se encuentra en una etapa posterior a la pandemia de COVID-19, ya que el virus ha dejado de representar una emergencia sanitaria mundial según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Sin embargo, en caso de que surja un brote de COVID-19 o cualquier otra situación sanitaria similar, se implementarían las medidas preventivas necesarias recomendadas por la OIT y la OMS, además de los protocolos sanitarios, flexibilización laboral y protección social, dictados por el estado.

A continuación, se muestra la tabla 2. Principal legislación asociada al SDSS.

**Tabla 2. Principal legislación asociada al SDSS.**

Tema	Normativa
<b>Seguridad Social y Riesgos Laborales</b>	El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 4. Derechos de los trabajadores. 4.1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. 4.2 Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las acciones preventivas. Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la acción preventiva, así como el acceso a la documentación correspondiente.
	Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece que el Régimen Contributivo lo componen las prestaciones siguientes: a) Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia; b) Seguro Familiar de Salud; c) Seguro de Riesgos Laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
	El trabajador contribuye con el 5.91% de su salario.
<b>Accidente de Trabajo</b>	Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, Artículo 185 establece el Seguro de Riesgos Laborales el cual tiene por finalidad prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidente de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo.
	El empleador paga el 1% cuota fija más un porcentaje 0.10-0.30, dependiendo el factor de riesgo de la empresa. Los trabajadores no aportan para el seguro de riesgos laborales.

### **5.3 Análisis de brechas entre el estándar ambiental y social 2 y la normatividad nacional**

El PGL ha sido elaborado de acuerdo con la normativa dominicana, acuerdos y pronunciamientos en materia laboral ratificados por el estado dominicano ante organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guías Generales Sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GGSMAS) del grupo Banco Mundial y el EAS2 del Banco Mundial. En caso de que se encontraran discrepancias entre la normativa nacional o discrepancia entre éstas últimas y el EAS 2, prevalecerán las normativas del BM. Durante el análisis comparativo entre la normativa nacional aplicable y el EAS del Banco Mundial, se llegó a la conclusión de que no existen brechas significativas entre ambos marcos. Las pocas brechas encontradas se detallan en la siguiente Tabla; estas incluyen, por ejemplo, que, en caso de ocurrencia de incidentes laborales, estas se deberán reportar al Banco Mundial en un plazo máximo de 24 horas, usando procedimientos en la Guía ESIRT, la garantía que el Proyecto tendrá un mecanismo de quejas para trabajadores, y que para el proyecto no se permitirá el trabajo de menores de 18 años.

A continuación, se detalla los requerimientos del EAS2 y eventuales brechas con la normativa laboral dominicana:



**TABLA 3 ANÁLISIS DE BRECHAS ENTRE EL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 Y LA NORMATIVIDAD NACIONAL**

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
Términos y condiciones laborales	Trabajadores recibirán información y documentación, en la que se establecerán sus derechos según las leyes laborales nacionales, incluidos los derechos relacionados con las horas de trabajo, los salarios, las horas extra, la remuneración y los beneficios (párr. 10).	Ley 16-92 Código de Trabajo Título IV Derechos y obligaciones resultantes del contrato. Art. 36-37	Establece el derecho de los trabajadores a tener un contrato laboral con los términos y condiciones que implican la prestación de su servicio.	X	Ministerio de Trabajo	Normativa nacional aborda aspectos sobre información a entregar al inicio de la relación laboral de acuerdo con el EAS2.
		Ley 41-08 de Función Pública  Y reglamentos	Dec. No. 523-09 que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública.  Art. 27-28, capítulo IV  Se establecen los derechos de los funcionarios o servidores públicos: jornadas de trabajo, salarios, horas extras, reconocimientos, bonos de desempeño, vacaciones y otros beneficios. Inducción y capacitación.			
		Art. 28 Ley 340-06  sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones del Estado	Los contratos administrativos, deben contener información relativa a plazos, precio.		Ministerio de Administración Pública	
		El artículo 62 de la Constitución de la Republica Dominicana	La ley dispondrá, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios mínimos y sus formas de pago, participación de las y los trabajadores en los beneficios de			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	<b>Trabajadores recibirán su pago en forma regular (párr. 11).</b>		la empresa y, en general, todas las medidas mínimas a favor de los trabajadores, incluida regulaciones especiales para el trabajo informal.			
		Art. 67 de la Constitución Política de la Republica Dominicana	Todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad.	Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración de la OIT	Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda aspectos sobre remuneración del EAS2
		Art. 44 Reglamento 523-09 de la Ley 41-08 de Función Pública	La remuneración por sus servicios, a que tiene derecho el funcionario o servidor público, deberá ser pagada mensualmente de manera regular.			
		Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	Regula las relaciones laborales, de carácter individual y colectivo, establecidas entre trabajadores y empleadores o sus organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado y establece el pago regular, según sea el caso.		Ministerio de Trabajo	

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	<b>Trabajadores tendrán períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes nacionales y procedimientos de manejo de la mano de obra (párr. 11).</b>	Art. 28 Ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones del Estado	Contratos administrativos. Se establecen las condiciones del contrato, objeto, plazos, precios, modificaciones, etc.			
		Art. 67 (7) de la Constitución Política de la Republica Dominicana	La ley dispondrá, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones.	Convenio N°183 sobre la protección de la maternidad	Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda condiciones laborales sobre descansos del EAS2.
		art. 55 y 75 Reglamento 523-09 de la Ley 41-08 de Función Pública	Art. 55 regula las vacaciones y art. 75 las licencias con disfrute de sueldo, que incluye: licencia por enfermedad, muerte o enfermedad de un familiar, maternidad y paternidad.			
		Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	Se contempla las jornadas de trabajo, descanso semanal, vacaciones y protección a la maternidad.		Ministerio de Trabajo	

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	<b>Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra lo exijan, los trabajadores del Programa recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía (párr. 12).</b>	Art. 75-82 Código de Trabajo, Ley 16-92	Se establece las condiciones del Desahucio y el pago de preaviso y cesantía. Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido.	Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio N°158 de la OIT	Ministerio de Trabajo  Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda aspectos sobre el cese laboral del EAS2.
		Decreto 523-09 reglamento Ley 41-08 de Función Publica	Los funcionarios o servidores públicos tienen derecho a disfrutar de los beneficios sociales, Jubilaciones, pensiones y cesantías que le correspondan.			
<b>No discriminación e igualdad de oportunidades</b>	<b>La contratación de los trabajadores se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y</b>	Constitución Política de la República Dominicana	Artículo 67 1. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio de derecho al trabajo; 5. Se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio			Normativa nacional aborda aspectos de igualdad y no discriminación del EAS2.

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del empleo, el acceso a capacitación, la asignación de empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las prácticas		<p>Art. 39 Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión pública o filosófica, condición social o personal.</p> <p>4) La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género;</p> <p>5) El Estado debe promover y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a los cargos de elección popular para las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia y en los organismos de control del Estado.</p>	Convención Americana de Derechos Humanos Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Convenio N°111 sobre la discriminación, empleo y ocupación.	<p>Ministerio de Trabajo</p> <p>Ministerio de Administración Pública</p>	

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	<b>disciplinarias (párr. 13).</b>		Artículo 58, establece taxativamente la obligación del Estado de promover, proteger y asegurar el goce de los derechos humanos, libertades fundamentales y ejercicio pleno de las capacidades de las personas con discapacidad.			
		Decreto 523-09 reglamento Ley 41-08 de Función Publica	NORMAS Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL TRATAMIENTO JUSTO Y SIN DISCRIMINACION  Art. 22 de conformidad con el Artículo 58 de la Ley es derecho de todo funcionario o servidor público recibir un tratamiento Justo y sin discriminación en las Relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, supervisores y subalternos derivadas de las relaciones de trabajo			
		Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	Principio VII, establece los principios de no discriminación por raza, sexo, ascendencia nacional, color, entre otros.  Art. 142 y 315 habla de la igualdad de oportunidades.  Resolución 274-64 del Código de Trabajo, establece los criterios concernientes a la no			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
			discriminación en asuntos de empleo y ocupación, planteando en su principio de equidad, que a cada persona trabajadora se le proveerá de protecciones especiales asociadas a su condición, (embarazadas, menores de edad, trabajadores discapacitados, con VIH o con cualquier condición que no podrá ser eliminada al transcurrir el tiempo).  Art. 315.- Se establece el derecho de los minusválidos, en  igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente.	Resolución núm. 458-08, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.  Gaceta Oficial 10495.		
		Ley 5-13, sobre discapacidad	Artículo 7. Discriminación por motivo de discapacidad: Es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.	Resolución núm. 50-01, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad de la Organización de Estados Americanos (OEA), Gaceta Oficial No. 10077.		

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
Libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores.	En los países en los que las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores a formar organizaciones, unirse a las organizaciones de su elección y a negociar en forma colectiva sin interferencias, el Programa se ejecutará de conformidad	Art. 62 de la Constitución Política de la República Dominicana	3) Son derechos básicos de trabajadores, entre otros: la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal;  4) La organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los principios consagrados en esta Constitución y las leyes.	Convenios N° 87, 98 y 151 de la OIT	Ministerio de Trabajo  Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda aspectos sobre sindicatos del EAS2.
		Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	Libro quinto, art. 317-324  Art. 318.- Las autoridades deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical. Los sindicatos deben conservar su independencia frente a los partidos políticos			



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
	con dichas leyes nacionales (párr. 16).		y a las entidades religiosas. No pueden recibir subsidios o ayuda de los mismos.			
		Decreto 523-09 reglamento Ley 41-08 de Función Publica	<p>CAPITULO VIII</p> <p>DE LOS DERECHOS COLECTIVOS</p> <p>DERECHOS DE ORGANIZACION Y ACCION LABORAL</p> <p>ARTICULO 79 A los fines de la Ley y el presente Reglamento se entenderá por derechos colectivos todas aquellas facultades que se derivan del derecho de organización conferidos a los funcionarios o servidores públicos.</p> <p>ARTICULO 80 Las asociaciones, federaciones y confederaciones de servidores públicos darán cumplimiento a los fines y atribuciones específicas que determina la Ley y el presente Reglamento.</p>			
Trabajo forzado	No se usará el trabajo forzado (párr. 20).	Código de Trabajo de la República Dominicana	<p>1. Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno. Principio II</p> <p>2. Todo empleador debe abstenerse de incurrir en actos que pudieran significar un</p>	Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT	Ministerio de Trabajo, Ministerio Público y Policía Nacional	Normativa nacional prohíbe el trabajo forzado del EAS2.

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
			maltrato de palabra o de obra o bien, afectar su la dignidad y decoro de los trabajadores. Arts. 46.8, 47.9, 97.4, 97.5 y 97.13	Resolución 4926-58, del Código de Trabajo, trata sobre la abolición de los trabajos forzados.		
		Constitución Política de la República Dominicana	Artículo 41.- Prohibición de la esclavitud. Se prohíben en todas sus formas, la esclavitud, la servidumbre, la trata y el tráfico de personas. Art. 8.11 Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno.	Convenio sobre trabajo forzoso (No. 29), 1930, ratificado por República Dominicana en 1956, enuncia en su artículo 2 la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el individuo no se ofrece voluntariamente. Art. 4, las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de		

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
				carácter privado. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro.		
Salud y Seguridad Ocupacional (SST)	Todas las partes que contraten trabajadores desarrollarán e implementarán procedimientos para mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de	Ley 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	Código de trabajo: Art. 43 y 44 hablan de la seguridad y salud en el trabajo. Art. 186 Política y Normas de Prevención. Convenio 167 Sobre seguridad y salud en la construcción; Convenio 170 sobre la utilización de productos químicos.	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Ministerio de Trabajo  Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo  Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales	Normativa nacional aborda aspectos sobre salud y seguridad ocupacional del EAS2. Sin embargo, adicionalmente aplica Guía BM ESIRT y
		Ley 42-01 Ley General de Salud	Ley General de Salud 42-01. Capítulo V, trata los aspectos enfocados a la promoción de salud integral de los trabajadores, así como			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	<b>trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas (párr. 26). Se ofrecerá a los trabajadores del Programa instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a</b>		detectar factores de riesgo en centros de trabajo.	Convenio 167 Sobre seguridad y salud en la construcción; Convenio 170 sobre la utilización de productos químicos.		obligación (en PCAS) de reportar incidentes y accidentes.
		Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo	Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los criterios necesarios para garantizar un ambiente que preserve la seguridad y la salud de los trabajadores, regulando las condiciones en que deben desarrollarse las actividades productivas en el ámbito nacional, con la finalidad de prevenir accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo.			
		Ley 87-01, Sistema Dominicano de Seguridad Social	Sistema Dominicano de Seguridad Social; el Ministerio de Trabajo se encargará de definir la política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.  Art. 9. Seguro de Riesgos Laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
	comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar (párr. 28).					
Mecanismo de atención de quejas y reclamos	Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro	Código de Trabajo (Ley 16-92)	Código de Trabajo (Ley 16-92), a partir del artículo 317 trata sobre el derecho que tienen los trabajadores para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y en artículo 424, establece el derecho de los trabajadores a hacer denuncias y el proceso de investigación de las mismas.	EAS2 Banco Mundial	Ministerio de Trabajo y Ministerio de Administración Pública	Normativa nacional aborda parcialmente aspectos sobre mecanismos de atención de quejas y reclamos del EAS2. El Proyecto tendrá un mecanismo de quejas para trabajadores
		Ley 41-08 de Función Pública	CAPÍTULO IV DE LAS COMISIONES DE PERSONAL Artículo 15.- En cada órgano y entidad pública sujeto a la presente ley se constituirá una Comisión de Personal, con atribuciones de conciliación en su ámbito de competencia, sin menoscabo de los recursos administrativos y contencioso-administrativos que puedan ejercer los servidores públicos. A tales efectos conocerá y procesará, de conformidad con los			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	<b>inminente o grave para su vida o su salud (párr. 27).</b>		<p>reglamentos complementarios de la presente ley, las peticiones o reclamos que presenten los servidores públicos sean o no de carrera.</p> <p>Artículo 16.- La Comisión de Personal estará integrada por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un representante de la Secretaría de Estado de la Función Pública, quien la presidirá;</li> <li>2. Un representante de la autoridad máxima del órgano o entidad administrativa donde sea generado el conflicto;</li> <li>3. El empleado interesado o su representante.</li> </ol> <p>Artículo 17.- Los acuerdos de conciliación de las Comisiones de Personal se decidirán por unanimidad, y serán de obligatorio cumplimiento por las partes. En caso de incumplimiento de lo pactado, podrá solicitarse su ejecución forzosa a la jurisdicción contenciosa administrativa.</p>			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Reglamento 522-06 Seguridad e Higiene en el Trabajo	Reglamento 522-06 de seguridad e higiene en el trabajo, establece que el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo debe participar en la planificación de todas las propuestas relacionadas con condiciones laborales que influyan en la seguridad y salud de los trabajadores.			
Trabajo infantil	<p><b>El Prestatario evaluará si existen riesgos de trabajo infantil o forzado (párr. 37).</b></p> <p><b>Se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación que será 14 años, a menos que las leyes nacionales estipulen una</b></p>	Constitución de la República Dominicana	Constitución de la República Dominicana, en su art. 56, numeral 1 declara la importancia de erradicar el trabajo infantil y todo tipo de maltrato o violencia contra las personas menores de edad.	<p>* Convenio 138 de la Organización internacional del Trabajo (OIT) 1973, sobre el establecimiento de la edad mínima de admisión al empleo ratificado por República Dominicana en 1999.</p> <p>* Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1999, de la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, ratificado por República Dominicana en 1999.</p>	Ministerio de Trabajo en coordinación con el Consejo Nacional de Niñez y la Adolescencia (CONANI)	No se permitirá el trabajo de menores de 18 años para Programas del Banco Mundial, y prevalece el EAS2.
		Código del Trabajo (Ley 16-92)	Código del Trabajo, Título II. Del trabajo en Menores (artículos 245-254) art. 245, establece que se prohíbe el trabajo de menores de catorce años. El art. 246 establece que “los menores de dieciséis años no pueden ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas, el cual será fijado por el Secretario de Estado de Trabajo y que, necesariamente, no podrá comenzar después de las ocho de la noche, ni terminar antes de las seis de la mañana”. Asimismo, el			

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	edad superior (párr. 17).		artículo 251 prohíbe el empleo de menores de dieciséis años en trabajos peligrosos o insalubres. Y en Resolución 4700-00, establece la acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.			
		Ley 136-03 Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes	Código para la Protección de niños, niñas y adolescentes, en su Capítulo IV, trata sobre el derecho a la protección laboral de niños, niñas y adolescentes; Artículos 34-36, derecho a la protección contra la explotación económica Y las políticas, planes, medidas y programas que el Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar para erradicar el trabajo de los niños y niñas, especialmente los definidos como peores formas de trabajo infantil. La protección de los niños, niñas y adolescentes es responsabilidad del Estado, ejercida a través del Ministerio de Trabajo en Coordinación con el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (CONANI). El Ministerio de Trabajo debe encargarse de crear los mecanismos alternos de apoyo a la familia de las personas adolescentes trabajadoras, evitar la inserción temprana al trabajo de las personas adolescentes y sobre todo estimular el aprendizaje de oficios que garanticen la capacitación de las personas			



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
			adolescentes para incorporarse en el mercado de trabajo. En caso de la contratación de adolescentes entre 16-18 años, los contratistas deberán reglamentar todo lo relativo a su contratación, en especial el tipo de labores permitidas y las condiciones necesarias de trabajo. Artículo 40, prohíbe el trabajo de las personas menores de 14 años, si se comprueba la violación de esta prohibición, se pondrá en conocimiento del Ministerio de Trabajo y CONANI, para que se adopten las medidas adecuadas. Artículo 44, las violaciones por acción u omisión, de estas disposiciones que incurra el empleador, constituirán falta grave y serán sancionadas según el Art. 720, en adelante del código de trabajo.			

## VII. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO

A continuación, se describen los trabajadores necesarios para el Proyecto, cantidad y tipo de contrataciones y el perfil de estas contrataciones. Además, se especifican las medidas a implementar para dar cumplimiento a los requisitos para el empleo y contratación de los trabajadores del proyecto.

Para la contratación del personal, el Proyecto se ajustará estrictamente a los procedimientos establecidos en la legislación nacional vigente, así como a los EAS del MAS del BM y en específico al EAS 2; establecidos en el PGAS, MOP y este PGL.

Las funciones de todo el equipo de las UEP de las EDE se definirán partiendo de estos instrumentos, políticas y posteriormente con la definición de los Términos de Referencia para cada puesto requerido. Los empleados directos y contratados, los que se empleen a través de contratistas, subcontratistas y firmas consultoras, se encargarán de implementar las actividades en el marco de los componentes del Proyecto.

Las Direcciones de las UEP y los Especialistas en Adquisiciones, serán los encargados de verificar su cumplimiento, a través de un sistema de verificación compuesto de mecanismos de supervisión, vigilancia y aplicación de instrumentos tales como encuestas, jornadas de capacitación y evaluaciones que deberán llevarse a cabo ante cada contratación. Los Especialistas A&S serán los encargados de verificar el cumplimiento del PGL, incluyendo los temas de salud y seguridad ocupacional, así como el reporte al BM en caso de incidentes laborales (usando la Guía ESIRT<sup>3</sup>), así como la correcta aplicación del PGL en los PGAS, incluyendo los Planes de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO) de los Contratistas.

El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) será aplicable a todos los trabajadores del proyecto, incluyendo a funcionarios públicos transferidos al mismo, como es el caso de la Directora de la UEP en EDESUR (Wanda Araujo Vidal), quien ha sido asignada a la empresa en calidad de Comisión de Servicio, considerando que ostenta el estatus de Servidora de Carrera Administrativa amparada en lo establecido por la Ley No. 41-08 de Función Pública y su Reglamento de Aplicación No. 523-09. Para agotar este proceso se realizaron los correspondientes acuerdos entre la funcionaria, las autoridades del CUED y el Ministerio de Hacienda, así como los trámites establecidos en la legislación nacional para la emisión de la no objeción por parte del Ministerio de Administración Pública que es el organismo rector que regula este proceso.

En el caso de que durante el transcurso del Proyecto se agreguen más trabajadores de esta naturaleza, se seguirá aplicando lo establecido en el párrafo anterior.

Como parte del compromiso del Programa con las buenas prácticas laborales, no se contratarán personas menores de 18 años en ninguna circunstancia.

### **Tipo de Trabajadores en el Proyecto**

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

- a. Labor realizada por personas empleadas o contratadas de manera directa por el prestatario, en el presente caso el organismo ejecutor (incluidos los organismos que

---

<sup>3</sup> Los procedimientos, formatos y formularios de la Guía son obligatorios. Este y otros recursos se encuentran disponibles en el siguiente link: <https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/Social-EnvironmentandSocialFramework-ESFHub/SitePages/PublishingPages/Environment-Social-Incident-Response-Toolkit-ESIRT-Resources-03302020-092659.aspx>.

propusieron el Proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajadores directos);

- b. Labores que son realizadas por personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);
- c. Labores que son realizadas por personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del prestatario u organismo ejecutor (trabajadores del proveedor primario);
- d. Labores que son realizadas por personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (trabajadores comunitarios).

En este proyecto no se prevén trabajadores primarios, ni comunitarios.

#### 1. Trabajadores directos:

En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores que tienen un vínculo contractual directo con la DGP, DP, DPF, las UEP de las EDE y el CUED trabajarán directamente en actividades asociadas al Proyecto. Cabe resaltar que esta es una información preliminar, la cual está sujeta a variación de acuerdo con las exigencias del proyecto.

En el CUED se estima que van a laborar cuatro (4) trabajadores directos. Ver tabla 3.

**Tabla 3. Trabajadores directos del Proyecto en el CUED.**

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
<b>Consejo Unificado de las Empresas Distribuidoras</b>	Presidente Ejecutivo del Consejo Unificado de las Empresas Distribuidoras	1
	Director(a) Corporativa de Proyectos	1
	Coordinador(a) Ambiental	1
	Coordinador(a) Social	1

En EDESUR se estima que van a laborar 129 trabajadores directos. Ver tabla 4.

**Tabla 4. Trabajadores directos del Proyecto en EDESUR.**

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
<b>Administración General</b>	Gerente General de EDESUR	1
<b>Unidad Ejecutora de Proyectos</b>	Director(a) de la UEP de EDESUR	1
	Asistente Ejecutiva	1
	Encargado Administrativo	1
	Especialista Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional	1
	Especialista Gestión Social	1
	Especialista Adquisiciones	1
	Especialista Comunicaciones	1
	Especialista Financiero	1
	Especialista Legal de Contratos	1
	Especialista de Monitoreo y Evaluación	1
	Analista de Adquisiciones	1

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
	Contador	1
	Analista de Datos Gestión Social	1
	Gestor de Información	1
	Técnico Ambiental	3
<b>Dirección Gestión de Proyectos</b>	Director Gestión de Proyectos	1
	Gerente de Obras	1
	Gerente de Medio Ambiente	1
	Gerente de Seguridad Industrial	1
	Asistente Técnico	2
	Coordinador Calidad de Obras y Gestión de Materiales	1
	Coordinador de Gestión Comercial Proyectos	3
	Coordinador de Gestión Técnica Proyectos	1
	Coordinador Gestión de Datos	1
	Coordinador de Gestión Social Proyectos	1
	Coordinador de Obras	1
	Coordinador de Planificación	1
	Coordinador de Seguimiento y Control de Proyectos	1
	Coordinador de Ingeniería	1
	Encargado Control de Materiales	1
	Encargado de Captación	1
	Encargado de Gestión Comercial	1
	Encargado de Normalización	2
	Encargado Control de Materiales	1
	Encargado Gestión Social Proyectos	5
	Encargado de Control de Gestión	1
	Encargado Macro-Micro Medición	1
	Encargado de Obras	3
	Especialista Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional	1
	Encargado de Seguimiento Presupuestario	1
	Encargado de Control de Proyectos	1
	Analista de Planificación y Presupuesto	1
	Analista Planificación	3
	Analista de Cubicación	1
	Analista de Proyectos	3
	Inspector de Calidad	3
	Supervisor de Gestión Social	4
	Supervisor Ambiental	1
	Técnico de Materiales	1

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
	Supervisor de Captación	5
	Supervisor de Morosidad	2
	Supervisor Normalización	2
	Supervisor Análisis de Datos	1
	Supervisor de Ordenes de Servicio	1
	Gestor Social	14
	Técnico Administrativo	2
	Técnico Control de Gestión	1
	Supervisor de Obras	5
	Técnico de Verificación	1
	Técnico de Fincas Y Suministros	1
	Gestor de Datos	5
	Agente de Captación	18

EDENORTE estima que laborarán 134 trabajadores directos. Ver tabla 5.

**Tabla 5. Trabajadores directos del Proyecto en EDENORTE.**

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
Gerencia General	Gerente General de EDENORTE	1
Unidad Ejecutora de Proyectos	Director(a) de la UEP de EDENORTE	1
	Especialista Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional	1
	Especialista Social	1
	Especialista Adquisiciones	1
	Especialista Financiero	1
	Especialista Legal de Contratos	1
	Especialista de Monitoreo y Evaluación	1
	Especialista en Comunicaciones	1
	Asistente Administrativo	1
	Encargado de Cubicaciones	1
	Analista Administrativo	2
	Analista de Datos (GS)	1
	Gestor de Datos (GS)	4
Dirección de Proyectos Financiados	Director(a) de la DPF de EDENORTE	1
	Asistente Ejecutivo	1
	Coordinador(a) Ambiental	1
	Técnico Ambiental	3
	Gerente de Ingeniería y Planificación	1
	Coordinador(a) de Seguimiento y Obras	1
	Encargado(a) de Seguimiento y Obras	2
	Coordinador(a) de Planificación	1

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
	Encargado(a) de Planificación	1
	Analista de Planificación	1
	Coordinador(a) de Ingeniería y Materiales	1
	Encargado(a) de Ingeniería y Materiales	1
	Diseñador de Proyectos	2
	Gerente de Obras	1
	Coordinador(a) de Ejecución de Obras	1
	Encargado(a) de Ejecución de Obras	2
	Supervisor(a) de Obras	8
	Coordinador(a) de Normalización de Clientes	1
	Encargado(a) de Normalización de Clientes	5
	Supervisor(a) de Normalización de Clientes	8
	Ayudante de Obras	8
	Gerente de Gestión Social	1
	Coordinador(a) de Gestión Social	1
	Supervisor(a) de Gestión Social	3
	Gestor(a) Social	25
	Gerente de Gestión Comercial y Reducción de Pérdidas	1
	Encargado(a) BDI	1
	Supervisor(a) BDI	2
	Captor(a) BDI	7
	Analista de Suministros BDI	1
	Encargado(a) de Gestión de Datos	1
	Analista de Base de Datos	1
	Gestor(a) de Datos	6
	Encargado(a) de Gestión Comercial	1
	Analista de Gestión Comercial	1
	Supervisor(a) Técnico Comercial	6
	Captor(a) Comercial	7
	Encargado(a) de Totalizadores	1
	Analista de Totalizadores	1
	Supervisor(a) de Totalizadores	2

En EDEESTE se estima que laborarán 143 trabajadores directos. Ver tabla 6.

**Tabla 6. Trabajadores directos del Proyecto en EDEESTE.**

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
Gerencia General	Gerente General de EDEESTE	1
Unidad Ejecutora de Proyectos	Director(a) de la UEP de EDEESTE	1

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
	Especialista Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional	1
	Asistente Ejecutiva	1
	Especialista Social	1
	Especialista Adquisiciones	1
	Especialista Financiero	1
	Especialista Legal de Contratos	1
	Especialista de Monitoreo y Evaluación	1
	Especialista de Comunicación	1
	Analista de Datos (GS)	1
	Gestor de Información	1
Dirección de Proyectos	Técnico Ambiental	3
	Analista de Datos	1
	Especialista de Comunicación	1
	Director(a) de Proyectos EDEESTE	1
	Asistente Ejecutivo	1
	Coordinador(a) Ambiental	1
	Técnico Ambiental	3
	Gerente de Ingeniería y Planificación	1
	Coordinador(a) de Seguimiento y Obras	1
	Encargado(a) de Seguimiento y Obras	2
	Coordinador(a) de Planificación	1
	Encargado(a) de Planificación	1
	Analista de Planificación	1
	Coordinador(a) de Ingeniería y Materiales	1
	Encargado(a) de Ingeniería y Materiales	1
	Diseñador de Proyectos	2
	Gerente de Obras	1
	Coordinador(a) de Ejecución de Obras	1
	Encargado(a) de Ejecución de Obras	2
	Supervisor(a) de Obras	8
	Coordinador(a) de Normalización de Clientes	1
	Encargado(a) de Normalización de Clientes	5
	Supervisor(a) de Normalización de Clientes	8
	Ayudante de Obras	8
	Gerente de Gestión Social	1
	Coordinador(a) de Gestión Social	1
	Supervisor(a) de Gestión Social	7
	Gestor(a) Social	25
	Gerente de Gestión Comercial y Reducción de Pérdidas	1

Unidad dentro de la EDE	Puesto	Cantidad
	Encargado(a)	1
	Supervisor(a)	2
	Captor(a) BDI	7
	Analista de Suministros	1
	Encargado(a) de Gestión de Datos	1
	Analista de Base de Datos	1
	Gestor(a) de Datos	6
	Encargado(a) de Gestión Comercial	1
	Analista de Gestión Comercial	1
	Supervisor(a) Técnico Comercial	6
	Captor(a) Comercial	7
	Encargado(a) de Totalizadores	1
	Analista de Totalizadores	1
	Supervisor(a) de Totalizadores	2
	Supervisor(a) de Totalizadores	2

Las UEP se asegurarán del cumplimiento de los requerimientos del EAS 2 con relación a este tipo de trabajadores; entre los cuales se incluyen:

- Que reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de su contrato, incluyendo sus derechos laborales si los hay.
- Que reciban un pago de forma regular según las leyes nacionales y las condiciones en que se pacte en sus respectivos contratos.
- Que disfruten de períodos apropiados de descanso semanal, vacaciones anuales y licencias por enfermedad, maternidad y familia, cuando corresponda.
- Que se aplique el debido proceso en caso de notificación del cese del empleo y cálculos de pagos de cesantía, cuando corresponda.
- Que su contratación se base en principios de igualdad de oportunidades, trato justo y sin discriminaciones de ningún tipo y en ningún aspecto de su contratación y desempeño laboral.
- Que se brinde protección y asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados, migrantes, niños en edad de trabajar.
- 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.
- Que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal en el Proyecto, la cual se establece en 18 años.
- Que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o contratista individual bajo amenaza de fuerza o penalidad.
- Que se establezca un mecanismo de atención a quejas y reclamos para todos los trabajadores empleados o contratados, para que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar y condiciones de trabajo.



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

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

- a. La búsqueda, contratación y promoción de los Consultores de la UEP se realizará sobre la capacidad de las personas para realizar el servicio, sin consideración de características personales no relacionadas con los requisitos del puesto, con la finalidad de practicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los posibles candidatos. Ello implicará la realización de procesos de concurso conforme a las políticas de contratación del BM, complementadas con lo establecido en la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, de la República Dominicana y su Reglamento de Aplicación aprobado mediante el Decreto No. 416-23 y demás leyes aplicables de la República Dominicana.
- b. Los trabajadores del tipo “contratados” serán contratados por UEP mediante procesos competitivos conforme a las políticas de adquisición del BM complementados con la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, de la República Dominicana y su Reglamento de Aplicación aprobado mediante el Decreto No. 416-23 y demás legislación aplicable.
- c. Mediante los términos de referencia y/o los contratos de trabajo, se brindará información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de contratación de los trabajadores o Consultores.
- d. Se dará una inducción al Código de Conducta del proyecto, antes de la firma de la misma por cada uno de los trabajadores.
- d. Las condiciones de contratación incluirán una retribución mensual a los trabajadores, además de períodos de descanso, vacaciones y licencias apegadas a lo establecido en el Convenio 106, y Capítulo II del Código de Trabajo del país, en el caso que así corresponda.
- e. El cese de los trabajadores seguirá el procedimiento establecido en el Libro I, del Código de Trabajo.
- f. La aplicación de medidas de protección y asistencia a mujeres embarazadas conforme lo establece el Libro IV, Título I, del Código de Trabajo, y a personas discapacitadas mediante la adaptación física de su lugar de trabajo. En caso de otros individuos con casos específicos de vulnerabilidad, se procederá conforme a ley, y de no existir un marco legal se aplicarán las medidas que aseguren un trato justo y trabajo confortable del empleado. Se respetará el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones sindicales, conforme se establece en el Libro V, del Código de Trabajo.
- g. Se establecerá un mecanismo de atención de quejas, para todos los trabajadores del Proyecto, para que puedan plantear inquietudes sobre su lugar y condiciones de trabajo.
- h. Se dará cumplimiento a las medidas de SSO establecidas en el Código de Trabajo (Convenio 167, y 170), en la Ley No. 87-01, en el Reglamento 522-06, y la Resolución No. 04/2007 las cuales cumplen con los requerimientos de las EAS 2 con relación a las actividades a ser desarrolladas por la UEP.

- i. Tal y como ocurre actualmente, los trabajadores del Proyecto desempeñarán sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo acceso a comedor, lugares de higiene en condiciones apropiadas y áreas disponibles para descansar.

## 2. **Trabajadores Contratados:**

En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores de las empresas contratistas adjudicatarias de los contratos que formarán parte de la ejecución de las obras y/o servicios de los subproyectos, en este caso, los contratistas ejercen el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento de estos trabajadores del Proyecto. La cantidad de este tipo de trabajadores está pendiente de definición.

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

- a. Deberán cumplirse todos los requerimientos correspondientes a los trabajadores contratados indicados anteriormente.
- b. Que, previo a la orden de inicio del contrato, se acredite que todo trabajador contratado cuente con la cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal en contra de accidentes, enfermedad laboral o muerte; así como, otro tipo de coberturas que garanticen la adecuada prestación de los servicios por parte del trabajador; se exigirá que los trabajadores en campo conozcan esas prebendas y se verificará que hagan uso de estos.
- c. Que firman el Código de Conducta (Anexo 6).
- d. Que cumplen con el desarrollo e implementación del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO) en el PGAS.

## VIII. **EVALUACIÓN DE LOS POTENCIALES RIESGOS LABORALES**

Por las características del Proyecto, las actividades pueden implicar riesgos menores, moderados y altos, por lo que la ejecución y operación de éstas, debe cumplir plenamente con lo que establece la normatividad nacional en materia de SST del país y el PGAS del BM y específicamente con los requerimientos del EAS 2.

Los principales riesgos laborales potenciales se encuentran listados a continuación:

- Riesgo de accidentes durante el desarrollo de funciones.
- Riesgo de acoso y abuso sexual.
- Riesgo de contraer enfermedades contagiosas.
- Riesgo de discriminación laboral.
- Riesgos asociados a salarios y beneficios.

Con la finalidad de implementar medidas de prevención y mitigación, las UEP han identificado los siguientes riesgos que podrían vulnerar los derechos de los trabajadores del Proyecto:

### **Desnaturalización del Contrato**

El Proyecto garantizará la correcta relación entre sus actividades y su contrato laboral. Por ello, las UEP harán visitas no anunciadas para verificar el cumplimiento de las condiciones y beneficios de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente. Si es que se verifica algún caso de desnaturalización laboral, las UEP deberán garantizar que se reconozca los derechos correspondientes al trabajador.

### **Trabajo Forzado**

Todo trabajo exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y que no sea realizado voluntariamente; es decir, que no hay consentimiento, será considerado trabajo forzado. El Proyecto no permitirá este tipo de actos en base a lo estipulado en los artículos 40 y 41 de la Constitución de la República Dominicana, la Resolución 4926-58, del Código de Trabajo, sobre Trabajo Forzado, y el EAS 2 del BM.

### **Trabajo Infantil**

Debe entenderse como cualquier actividad física, mental, social o moral que perjudica a los niños, pues interfiere con su educación, les impide realizar actividades propias de su edad y limita su desarrollo pleno.

Para fines del Proyecto las personas a contratar serán mayores de 18 años, debido a la naturaleza intelectual y experiencia de los requerimientos contractuales. En tal sentido, no se emplearán personas menores de 18 años o ninguna otra forma de trabajo infantil en el Proyecto. Esto implica que tampoco se empleará a menores de 18 años en trabajos que resulten peligrosos para su salud o para su desarrollo físico, mental, moral o social, de acuerdo con el EAS 2 del BM.<sup>3</sup>

Las personas responsables de velar por la ejecución del PGL se encargarán de verificar regularmente que las personas contratadas por el proyecto cumplan con la edad mínima para trabajar.

### **Hostigamiento Laboral**

Será toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en contra de cualquier trabajador y que tenga como resultado el maltrato o humillación, o amenaza de su situación laboral. En el contexto específico del Proyecto, posibles situaciones de hostigamiento laboral se podrían presentar en los emplazamientos de los subproyectos y las oficinas de las EDE. Si algún empleado o empleada es víctima de burlas, sobrenombres o se siente excluido intencionalmente de reuniones de trabajo; cuando no toman en cuenta sus aportes y/o le encargan tareas por debajo de sus capacidades o sus principios éticos; una forma consuetudinaria de hostigamiento laboral es hacer trabajar al empleado más horas de las reglamentadas y acordadas en el contrato laboral; los insultos y maltratos verbales es otra modalidad; si no recibe instrucciones claras de su trabajo para luego culparlo de mala práctica, o cualquier acto que atente contra la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

### **Acoso y Abuso Sexual**

El Proyecto considerará como falta de cuarto grado (ver definición de faltas para cada EDE en el Anexo 5. Reglamento Interno de Trabajo de EDENORTE, Reglamento Disciplinario de EDESUR, Políticas Disciplinaria de EDESESTE) y causa de despido el acoso sexual, sin importar la jerarquía del puesto, lo que será expresado en el Código de Conducta del Proyecto (Anexo 6). Además, ello configura un delito de acuerdo con lo estipulado en el artículo 333-2 del Código Penal Dominicano.

En el contexto específico del Proyecto, posibles situaciones de acoso sexual se podrían presentar en el lugar de trabajo, entendiéndose acoso como todo comportamiento coactivo de carácter sexual, no permitido por la persona a quien va dirigido, mujer o hombre, y que afecte la dignidad del trabajador.

Se implementará un Plan de Prevención y Respuesta al Acoso, Abuso y Explotación Sexual en el proyecto, el cual está ya que está alineado con las políticas BM. (Anexo 7).

### **Discriminación**

Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. Por ello, el Proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados, en base a lo estipulado en el artículo 39 de la Constitución de la República Dominicana. La UEP como responsable del cumplimiento de las provisiones del PGL mantendrá una vigilancia para verificar que no se produzcan; desarrollando acciones proactivas para prevenir la discriminación, particularmente a través de la promoción de las normas de conducta incluidas en el Anexo 6 Código de Conducta del Proyecto.

### **Desigualdad de Oportunidades**

En el Proyecto no se tolerará cualquier trato diferenciado que tenga por motivo a factores como el género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros. Por ello, el Proyecto deberá verificar las escalas salariales, las cuales no deben tener como motivo diferenciador el género o alguno de los otros factores, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 62, de la Constitución Dominicana "Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad".

En el contexto específico del Proyecto, posibles situaciones de desigualdad de oportunidades se podrían presentar. Por ejemplo, cuando para algunos puestos se enfoquen solo en contratar hombres, sin darles oportunidades a las mujeres.

### **Vulneración a la Libertad Sindical**

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes con la finalidad de defender sus intereses laborales. El Proyecto permitirá la libre asociación de sus trabajadores y no podrá ser considerado como motivo de despido el ser parte de alguna actividad sindical, siempre que se realice con el permiso correspondiente, en conformidad a lo establecido por la legislación vigente y el EAS 2.

La Constitución de la República Dominicana en su artículo 62 establece que: "Son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, entre otros: la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal". El mismo artículo 62 de la Constitución dominicana indica que: "la

organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los principios consagrados en esta Constitución y las leyes.

El Código de Trabajo, establece a partir del artículo 317, el derecho a la asociación colectiva de trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

El derecho de libertad de asociación y libertad sindical ha sido proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y el estado de derecho. Por consiguiente, el riesgo de vulneración de la libertad sindical es inalienable.

### **Violencia de Género**

En el Proyecto no se tolerará ningún acto de violencia física o psicológica ejercida contra alguna persona sobre la base de su orientación sexual o identidad de género que impacta de manera negativa en su bienestar emocional, físico, social o económico. El Proyecto fomentará el respeto a sus trabajadoras y trabajadores brindando información sobre la diversidad de género.

En el contexto específico del Proyecto, posibles situaciones de violencia de género se podrían presentar si los empleados directos, consultores contratados y/o contratistas, puedan incurrir en acciones de naturaleza sexual contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción, como por ejemplo exposición a material pornográfico, tocamientos sin el consentimiento o amenazar con despedirlo si no acepta tener relaciones amorosas o sexuales. Siendo esta práctica sancionada por el Código Penal de la República Dominicana. Dada la naturaleza de las actividades del Proyecto, el riesgo de que se presenten situaciones que involucren violencia de género es probable; aun así, todos los trabajadores firmarán el Código de Conducta del Proyecto (Anexo 6).

### **Incumplimientos en Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Proyecto cumplirá con toda la normativa nacional referente a la SST de acuerdo con el Reglamento 522-06. Entre los riesgos más comunes sobre el incumplimiento de esta normativa se encuentran los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, entre otros posibles riesgos.

En el contexto específico del Proyecto y por la naturaleza de este, las posibles situaciones de incumplimientos en normas de SST se podrían presentar en los viajes a los emplazamientos de los subproyectos y la realización de los trabajos en los mismos.

Tanto la UEP (para trabajadores directos) como todos los contratistas (para trabajadores contratados) tienen la obligación de elaborar e implementar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO) el cual se debe agregar a los PGAS de los subproyectos. A los contratos con contratistas se agregarán además cláusulas específicas (ver Anexo 12).

Las UEP proporcionarán reportes trimestrales al BM vinculados a la implementación y manejo de los riesgos identificados en el Proyecto. Asimismo, reportarán al BM de forma inmediata y dentro de las 24 horas cualquier caso de fatalidad o accidente severo en las actividades del Proyecto. Para ello las UEP serán las responsables del monitoreo y verificación del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos. En el Anexo 9. Modelo de Reporte para Manejo de Riesgos, se encuentra el modelo de reporte para manejo de los riesgos en línea con la Guía ESIRT del BM. A su vez la empresa contratista deberá reportar a la UEP todos los incidentes ocurridos durante el desarrollo de las actividades relacionadas al proyecto.

### Riesgos de Contagio Enfermedades Transmisibles

En el contexto específico del Proyecto, posibles situaciones de contraer enfermedades transmisibles se podrían presentar en los emplazamientos de los subproyectos, oficinas y almacenes.

En el Anexo 3. Normativa Nacional Relacionada a Riesgos Laborales, se encuentra la normativa dominicana relevante para cada uno de los riesgos laborales identificados y mencionados anteriormente.

## IX. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL

Todas las obligaciones en materia laboral asumidas por las UEP serán transmitidas, mediante cláusulas contractuales, a los contratistas o terceros con la finalidad de garantizar el cumplimiento del PGL. Sin embargo, la responsabilidad de supervisar y garantizar su cumplimiento recaerá en las UEP.

Respecto al Proyecto, las instituciones involucradas asumirán las siguientes responsabilidades:

Las UEP serán responsables ante el BM, de la elaboración e implementación del presente PGL con los trabajadores directos del Proyecto. También deberá asegurar que los contratistas y supervisores cuenten con procedimientos de gestión laboral de conformidad con el presente PGL y el EAS 2 del MAS del BM.

A continuación, se observan las responsabilidades de las UEP y de los principales involucrados en funciones claves para el Proyecto, ver tabla 7.

**Tabla 7. Descripción de responsabilidades y funciones en el Proyecto.**

N°	Instituciones Involucradas	Funciones Clave dentro del Proyecto	Áreas Responsables
1	UEP	Responsables de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente y al PGL, incluyendo las medidas de mitigación de riesgos A&S y SST (SSO).	Especialistas Ambientales, Salud y Seguridad Ocupacional y Sociales de la UEP
2	UEP	Responsables de la contratación y administración de trabajadores directos del Proyecto	Directores de UEP y Especialistas en Adquisiciones
		Responsables de contratos con firmas contratistas e incluir cláusulas A/S y SST/SSO e inducción y firma de Código de Conducta.	Directores de UEP, Especialistas en Adquisiciones y Especialista Legal de Contratos
		Responsables de la seguridad y salud en el trabajo.	Especialistas Ambientales, Salud y Seguridad Ocupacional de la UEP
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	Especialistas Ambientales, Salud y Seguridad Ocupacional y Sociales de la UEP
		Difundir el PGL entre los trabajadores directos y realizar las capacitaciones.	Especialistas Sociales y Ambientales, Salud y

N°	Instituciones Involucradas	Funciones Clave dentro del Proyecto	Áreas Responsables
			Seguridad Ocupacional de la UEP
3	Contratistas	Responsables de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente, el PGL y las medidas en el Plan de salud y seguridad ocupacional en el trabajo en PGAS y PGAS-C.	Encargados de Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Social Contratistas
		Responsables de la Supervisión del cumplimiento del PGL	Encargados de Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Social Contratistas
		Contratación de Encargados de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional y Social	Gerentes de Proyectos del Contratista
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	Gerentes de Proyectos y Encargados de Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Social Contratistas
		Difundir el PGL entre sus subcontratistas y realizar las capacitaciones.	Contratistas y Encargados de Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Social
		Responsables que trabajadores contratados firmen y son capacitados en el Código de Conducta	Encargados de Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Social

## X. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO

### Políticas

Las UEP en cada EDE contarán con los siguientes instrumentos normativos para gestionar las condiciones laborales:

- Reglamento Interno de Trabajo de EDENORTE, Reglamento Disciplinario de EDESUR y Políticas Disciplinaria de EDEESTE (Anexo 5).
- Código de Conducta del Proyecto (Anexo 6).
- Política de Prevención y Resolución del Acoso Sexual y laboral en EDEESTE y Política de Prevención y Resolución del Acoso Sexual y Laboral en el Lugar de Trabajo en EDESUR (Anexo 7).
- Procedimiento Manejo de Situaciones Impropias (Anexo 9).
- Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos de los Trabajadores (Anexo 10).

## **Procedimientos**

### **Procedimientos para el Tratamiento Laboral**

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

#### **Procedimientos de Contratación Laboral (Reclutamiento y Evaluación)**

Para la contratación de los empleados directos, el proceso se realizará siguiendo el procedimiento correspondiente a cada EDE: la Norma de Reclutamiento y Selección del Personal de EDENORTE, Procedimiento Dotación de Personal de EDESUR, Procedimiento de Captación de Personal de EDEESTE (Anexo 11).

#### **Durante el Proceso de Selección del Personal y la Vigencia de la Relación Contractual**

Las UEP y las empresas contratistas y subcontratistas del Proyecto deberán cumplir, como mínimo los siguientes lineamientos:

1. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo, de modo que no se excluya la postulación de personas por su género (hombre/mujer), origen (raza, etnia), procedencia (nacionalidad), edad, condición física (discapacidad), y demás o similares.
2. Fijar políticas remunerativas libres de componentes discriminatorios de toda índole. Determinar la oferta salarial por la ejecución de un mismo trabajo o una misma función bajo los principios de la igualdad, sin discriminar entre hombres, mujeres o cualquier otro criterio de discriminación.
3. No limitar ni restringir las oportunidades laborales o la permanencia en el trabajo de las mujeres por motivos de maternidad, lactancia o responsabilidades familiares.
4. No asociar los puestos de trabajo o las actividades laborales con estereotipos sociales relacionados al género, raza, origen, u otros similares.
5. Respetar los derechos sindicales y la libre asociación de los empleados.

Durante el proceso de convocatoria, las UEP elaborarán avisos acordes a la normativa vigente sobre compras y contrataciones de bienes y servicios y concesiones, y la política de adquisiciones del BM.

Durante el proceso de selección, los postulantes deberán presentar los siguientes documentos:

1. Curriculum Vitae
2. Copia de Documento de Identidad o Carnet de Extranjería
3. Copia Título, Diploma o Certificado de estudios según corresponda
4. Certificado de trabajos anteriores
5. Certificado de no antecedentes penales
6. Copia de Licencia de conducir (cuando corresponda)
7. Copia de Tarjeta de vacunación ante el COVID-19



Formalizada la suscripción de los contratos respectivos, se iniciarán los procedimientos administrativos en materia laboral tales como sus obligaciones en materia tributaria y de seguridad social.

El incumplimiento o el cumplimiento tardío en la ejecución de estos procedimientos en perjuicio de los trabajadores serán sancionables por parte de la autoridad competente.

Para el caso de los contratistas y subcontratistas, las UEP realizarán el seguimiento y la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores, independientemente, y sin perjuicio, de las obligaciones individuales que a estos les corresponda de acuerdo con la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras, Concesiones y sus modificaciones y el Reglamento de Aplicación aprobado mediante el Decreto No. 416-23.

Dentro de estas acciones, las UEP tienen dos obligaciones esenciales: i) garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento PGL dentro de su organización, y ii) supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento PGL de las organizaciones involucradas en el Proyecto. Para ello, efectuará la verificación sobre los siguientes aspectos:

1. Los contratos de los trabajadores: su inclusión en los sistemas informáticos, así como las obligaciones laborales, previsionales, económicas y/o tributarias que deriven de este, se efectuarán en la Planilla Electrónica.
2. Cuando los trabajadores sean extranjeros, los contratos de trabajo deberán registrarse en el Ministerio de Trabajo, para su aprobación.
3. El Periodo de prueba establecido por el Código de Trabajo, el mismo que se establece como regla un periodo de tres meses, pudiendo solicitar una ampliación de hasta seis meses para trabajadores calificados o de confianza y hasta de un año en el caso de personal de dirección, luego de lo cual los trabajadores alcanzan el derecho a la protección contra el despido arbitrario.
4. Se entregará a los trabajadores de cada EDE los instrumentos normativos y de gestión tales como: el Anexo 5 Reglamento Interno de Trabajo de EDENORTE, Reglamento Disciplinario de EDESUR y Políticas Disciplinaria de EDEESTE, Anexo 6. Código de Conducta del Proyecto, Anexo 7 Política de Prevención y Resolución del Acoso Sexual y laboral en EDEESTE y una Política de Prevención y Resolución del Acoso Sexual y Laboral en el Lugar de Trabajo en EDESUR, Anexo 10. Procedimiento Manejo de Situaciones Impropias, Anexo 10. Mecanismo de Quejas y Reclamos de los Trabajadores.
5. Los trabajadores firmarán una constancia de recepción de estos documentos.
6. La inducción y capacitación sobre el contenido del PGL al personal directo e indirecto: las UEP se encargarán de organizar y brindar la instrucción correspondiente al personal contratado al momento de su incorporación a la empresa. Estas capacitaciones serán impartidas al personal previo al ingreso a obra y con refrescamientos anuales.
7. Los trabajadores serán evaluados a fin de medir su rendimiento, productividad y/o comportamiento laboral en el puesto de trabajo asignado en la institución.
8. El régimen disciplinario se ajusta a lo establecido en el Código de Ética de las EDE y el Anexo 6. Código de Conducta del Proyecto.

#### **Procedimiento de Terminación de la Relación Laboral**

Para este procedimiento se tomará en consideración para cada EDE respectivamente lo establecido en el Anexo 6 Reglamento Interno de Trabajo EDENORTE, Reglamento Disciplinario EDESUR, Políticas Disciplinaria de EDEESTE, la normativa de extinción laboral correspondiente al régimen laboral del trabajador y los siguientes aspectos:

1. En los casos de renuncia, el trabajador debe comunicarlo por escrito con una anticipación de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo; el plazo puede ser exonerado de acuerdo con las partes. En caso de acuerdo mutuo, debe constar por escrito.
2. El despido procederá conforme a las disposiciones del Código Laboral.
3. Las UEP y los Contratista están obligados a cumplir el procedimiento de despido de ley, por el cual debe otorgar por escrito un plazo razonable al trabajador, no menor de 90 días para que pueda presentar sus descargos. Excepto en los casos de falta de cuarto grado flagrante o, luego que, transcurrido los treinta días naturales, el trabajador demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.
4. En caso del contratista proceder a la desvinculación de uno o algunos de sus trabajadores tendrá que cumplir con todas las disposiciones que estipula la normativa laboral aplicable.

Este procedimiento también será exigible a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores.

### **Procedimientos para el Manejo de los Riesgos Identificados**

Considerando el tipo de actividades del Proyecto, en su componente 2, a continuación, se hace un análisis a través de su agrupación de acuerdo con el posible riesgo laboral y aplicar un tratamiento genérico de actividades similares, de mayor o menor complejidad.

Para asegurar la implementación de las medidas de mitigación, las UEP realizarán las siguientes actividades, cuyos compromisos deben formar parte de los acuerdos contractuales para disminuir los riesgos en el Proyecto:

1. Implementar la normativa de SST considerando lo establecido en el EAS 2, PGAS y el MOP.
2. Realizar el proceso de inducción del personal a trabajar en el Proyecto e informar sobre sus obligaciones, derechos laborales, la existencia del MQR (y los procedimientos para escalar quejas y reclamaciones no resueltas, y mecanismos alternos disponibles).
3. En cuanto a temas relacionados con discriminación se establecerán ampliamente estas consideraciones desde los Términos de Referencia y/o solicitudes de oferta los criterios de selección que eviten la exclusión de los grupos señalados.
4. Implementar procesos de capacitación y sensibilización para el respeto y aplicación de normas de seguridad, actividades que requieran esfuerzo físico, bioseguridad en el caso de enfermedades contagiosas, prevención de la violencia de género, Código de Conducta u otras eventualidades que surjan de cualquier naturaleza.
5. Asegurar materiales informativos como las guías y volantes emitidos por las autoridades nacionales de salud, para las capacitaciones, equipos y materiales de protección para los empleados para evitar contagios en el desarrollo de sus actividades. Asimismo, el Proyecto promoverá los procesos virtuales para la formación de capacidades, siempre que el contexto así lo permita.

6. Incluir criterios de contratación que garanticen la inclusión de grupos vulnerables, y la adopción de medidas para prevenir la discriminación y que estos sean transversales en los MOP.

7. Implementar el Código de Conducta del Proyecto (Anexo 7).

8-. Tanto los riesgos asociados a las actividades del Proyecto, así como las actividades a realizar para asegurar la implementación de las medidas de mitigación, serán de responsabilidad de las Direcciones de las UEP con el apoyo de los Especialistas Ambientales, Salud y Seguridad Ocupacional y los Especialistas Sociales.

Para la identificación de posibles riesgos y supervisar el cumplimiento de las medidas de mitigación, las UEP llevarán a cabo:

- Inducción a todo el personal previo a su ingreso al Proyecto
- Verificaciones periódicas e informar sobre la gestión del PGL
- Identificar y gestionar activamente los riesgos laborales del proyecto
- Monitorear el entendimiento y cumplimiento del PGL
- Monitoreo para la prevención de la violencia de género desde cualquier aspecto tal como ha sido definida (abuso verbal, físico, psicológico, abuso sexual, acoso, discriminación), o cualquier otro acto definido en las leyes nacionales y las medidas tomadas a esos efectos.

## XI. TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO

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

### a) Edad del Trabajador

Se establece para todos los efectos laborales durante el desarrollo del Proyecto, que no se usará trabajo forzado y la edad mínima de contratación será de 18 años cumplidos al momento de formalizar la relación contractual.

En tal sentido, se tomarán las medidas necesarias para evitar la contratación de trabajadores menores a la edad permitida para el Proyecto y la normativa dominicana. Para ello las UEP implementarán “visitas inadvertidas a las obras del Proyecto y verificarán la documentación de los trabajadores, sobre todo sus documentos de identidad para constatar la edad.

### b) Seguridad y Salud en el Trabajo

Las UEP cumplirán con los procedimientos internos en materia de SST establecidos en el reglamento 522-06 y otras normas mencionadas en el Anexo 4. Normas Dominicanas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo prevalecer en cualquier caso los procedimientos dispuestos en las GMSS del GBM<sup>4</sup>. En tal sentido, como mínimo y sin que resulte limitativo cumplirá con lo siguiente:

---

4 Estas se pueden encontrar en el siguiente link: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eb6fddc1-a3e3-4be5-a3da-bc3e0e919b6e/General+EHS+-+Spanish+-+Final+rev+cc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqeI7M5bc3e0e919b6e/General%2BEHS%2B-%2BSpanish%2B-%2BFinal%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqeI7M5>

1. Proporcionar instalaciones adecuadas con una infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando toda vía y acceso que represente un peligro o riesgo para la vida.
2. Proporcionar el material de trabajo necesario y adecuado, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet, a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, útiles de oficina, e implementos de seguridad para la realización de sus labores, tales como EPP.
3. Programar los exámenes médicos al inicio, durante y al finalizar la relación laboral, siendo las UEP que supervisarán su cumplimiento.
4. Garantizar la reserva y confidencialidad de la información y documentos proporcionados por el trabajador, sean de ámbito personal, familiar, de salud, económico, sexual, religioso, o de cualquier índole.
5. Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra la salud ni contra la dignidad de los trabajadores, proporcionando las facilidades necesarias para el acceso seguro del personal que presente limitaciones en su desplazamiento.
6. Proporcionar un lugar adecuado en los lugares donde se está llevando el Proyecto para que las personas puedan ingerir sus alimentos.
7. Implementar los PSSO de los PGAS.
8. Notificar incidentes y accidentes, según lineamientos Guía VBM “ESIRT”.

**c) Trato Inclusivo, Respetuoso e Igualitario**

En las relaciones laborales, el comportamiento ético, honesto y justo entre trabajadores y empleadores son necesarios para lograr una convivencia armoniosa en los centros laborales. En este sentido, las UEP asumen la responsabilidad social de reconocer, respetar y velar por la protección de los derechos inherentes a todos los trabajadores en su condición de personas. Se implementarán los mecanismos para prevenir, en cualquiera de sus formas, todo acto discriminatorio, de violencia, acoso sexual, abuso y explotación sexual y/o cualquier otro hostigamiento laboral, ya sea verbal, físico y/o psicológico que se den como consecuencia de las relaciones laborales dentro de la empresa. Así como aquellos actos que puedan darse como resultado de la interacción entre los trabajadores, contratistas, subcontratistas y, a su vez, de estos con la comunidad (población en general).

Para alcanzar estos objetivos, las UEP integrándose a los objetivos del Gobierno en la lucha contra la violencia hacia la mujer, la política de enfoque de género y el respeto a las libertades individuales, contemplará las siguientes acciones:

1. Promoción de relaciones de cooperación con las autoridades (Ministerio de la Mujer, Policía Nacional, Ministerio Público, Municipalidades, entre otras) para asegurar respuestas oportunas y diligentes al momento de presentarse denuncias por acoso o violencia de género. Estas medidas buscan, sobre todo, proteger a la población en condición de vulnerabilidad.
2. Capacitación a los trabajadores informándolos sobre la legislación vigente y procedimientos internos respecto al hostigamiento sexual laboral, brindando las pautas necesarias para prevenir y sancionar el acoso en el sector público y privado.

3. Concientización a los trabajadores mediante el desarrollo de talleres y charlas de sensibilización sobre el Enfoque de Género.
4. Las UEP supervisarán el respeto y observancia a la normativa vigente sobre la equidad de género, contratación de personal extranjero, así como discapacidad, respetando los límites porcentuales establecidos normativamente.
5. Garantizar el derecho a la reserva y confidencialidad de la información que se obtenga de los trabajadores, de los exámenes médicos, sus resultados y su condición de salud, y a no usar dicha información en perjuicio de los trabajadores.
6. Rechazo y sanción del trato discriminatorio que estigmatiza a los trabajadores con VIH/SIDA, implementando las medidas de prevención y protección que los protejan contra situaciones de despido injustificado por su condición física.
7. Rechazo y sanción de los actos de acoso sexual en los centros laborales, lo que no limitará ni anulará el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, para acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos.
8. Todo lo mencionado anteriormente será implementado en el Anexo 6. Código de Conducta del Proyecto. Este Código alcanzará a los contratistas y subcontratistas a través de la incorporación de la cláusula que se encuentra en el Anexo 12. Cláusula de Sección Laboral para Contratos de Ejecución y Supervisión de Obra, que serán incluidas en los contratos que suscriban. Las medidas de consecuencias para los trabajadores de cada EDE se establecen en el Anexo 5. Reglamento Interno de Trabajo EDENORTE, Reglamento Disciplinario EDESUR, Políticas Disciplinaria de EDEESTE.

**d) Negociación Colectiva**

La República Dominicana reconoce constitucionalmente el derecho de los trabajadores a la sindicalización, para el desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses laborales y el mejoramiento social, económico y moral.

Los trabajadores que, durante la vigencia de sus contratos, voluntariamente decidan afiliarse a alguna asociación sindical, podrán hacerlo sin restricción.

**e) Compensación de los Trabajadores**

Las remuneraciones se efectuarán:

- Respetando los montos establecidos en los contratos de trabajo.
- Cumpliendo las políticas y disposiciones legales sobre no discriminación salarial entre hombres y mujeres.
- Sin aplicar ajustes o descuentos no autorizados por el trabajador. De forma mensual mediante abono en cuenta, en la fecha establecida.

Cualquier reclamo respecto al pago de remuneraciones podrá ser formulado vía administrativa a las UEP.

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

**f) Contratos de los Trabajadores**

Todas las contrataciones del Proyecto, incluyendo posibles casos en que la contratación de un trabajador se financie directamente con presupuesto proveniente del BM, deberán ser consistentes con los procedimientos del PGL, y la normativa nacional. Cada trabajador debe ser correctamente contratado de acuerdo con el régimen legal correspondiente no siendo posible algún tipo de desnaturalización laboral.

**g) Beneficios de los Contratos**

Con respecto a los trabajadores directos: aquellos que se encuentren mediante una contratación a plazo fijo estarán sujetos a la normativa de beneficios sociales. El horario laboral será máximo 8 horas diarias o un máximo 44 horas semanales, y habrá sueldo número 13, vacaciones, licencias por maternidad y paternidad, y los que se apliquen de acuerdo con la ley, seguro médico y de riesgos laborales.

Con respecto a los trabajadores contratados (contratista y subcontratistas): las UEP asumirán una supervisión continua sobre el cumplimiento de la normativa socio laboral, en base a ello realizará visitas inadvertidas y/o requerirá periódicamente la información sobre los contratos suscritos, aportes efectuados e impuestos pagados al fisco. Los trabajadores del Proyecto tendrán protección contra el despido arbitrario, la discriminación, el acoso sexual, hostigamiento laboral, y actos de violencia, según las leyes correspondientes señaladas en el Anexo 3. Normas Dominicanas e Internacionales sobre las Condiciones y los Beneficios Laborales del presente documento.

**XII. MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS**

Los contratistas serán elegidos a través de licitaciones públicas.

La responsabilidad del cumplimiento del PGL será en cascada; es decir, esta recaerá no solo en las UEP, sino también en consultores, contratista, supervisor, subcontratistas, lo cual será establecido en los respectivos contratos. La gestión de los riesgos sociales, ambientales, laborales y de salud y seguridad ocupacional se rige por el PGAS de los subproyectos (elaborados por las UEP y adjunto a los pliegos de licitación) y los PGAS-C (elaborados por los contratistas).

Para la contratación de los trabajadores de los contratistas, supervisor y subcontratistas, que estos contraten, rige la misma obligatoriedad del cumplimiento del PGL y sus respectivos anexos; los EAS del BM, así como la normativa nacional e internacional aplicable a los trabajadores del Proyecto.

Los alcances y procedimientos del PGL no solo son de cumplimiento exclusivo a las UEP, y a los trabajadores que esta contrate, sino que es extensivo a las empresas contratistas o consultoras, supervisor y subcontratistas y todo personal vinculado con la ejecución del Proyecto; y, por tanto, su uso y conocimiento es obligatorio.

**XIII. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES**

Las UEP implementarán y difundirán el ANEXO 10. Mecanismo de Quejas y Reclamos de los Trabajadores, el cual será un procedimiento transparente, oportuno y permitirá a los trabajadores

plantear quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias, incluso de forma anónima. Este mecanismo será replicado en las empresas contratistas y subcontratistas.

Las UEP socializarán y capacitarán a trabajadores en el funcionamiento del mecanismo de quejas para trabajadores.

Los casos que no se relacionan a quejas laborales, pero si a afectaciones de las actividades del proyecto, serán atendidos a través del MQR del Proyecto (descrito en el Plan de Participación Partes Interesadas). Por su parte, las quejas por violencia de género, acoso sexual, abuso y explotación sexual, entre otros de dicha naturaleza, serán tratados con prioridad en este mecanismo. Las personas en cualquier momento pueden llevar su queja ante el Ministerio de la Mujer, la Policía Nacional o el Ministerio Público.

Por su parte, todo trabajador o trabajadora puede hacer una denuncia ante las autoridades competentes. En la siguiente tabla se presenta a las autoridades según sus funciones para recibir denuncias especializadas en la tabla 8, mostrada a continuación.

**Tabla 8. Autoridades Competentes para recibir Denuncias.**

Nº	Instituciones	Funciones
1	Departamento de trabajo del Ministerio de Trabajo	Art. 424.- del Código laboral. El Departamento de Trabajo investigará las denuncias de irregularidades en la ejecución de los contratos, convenios, leyes y reglamentos de trabajo que le sean sometidas por los empleadores y por los trabajadores perjudicados.  La investigación se hará dentro de los tres días de la presentación de la denuncia.
2	Ministerio de la Mujer (Asistencia a emergencias)	Proyecto Nacional de fortalecimiento para dar asistencia a las mujeres víctimas de violencia y amenazas de muerte. Tiene como objetivo reducir los casos de violencia y feminicidios a través de la atención telefónica eficaz y oportuna. Está dirigido a todas las mujeres, con sus niños, niñas y adolescentes (NNA) víctimas de cualquier tipo de violencia, sin discriminación de raza, nacionalidad, religión, condición social. Los rescates se realizan con el Dpto. Prevención y Atención de Violencia, las Oficinas OPM y OMM, en coordinación con los destacamentos policiales de las provincias y municipios.
3	Ministerio de la Mujer (Dirección de Prevención y Atención a la Violencia contra la Mujer e Intrafamiliar)	Brinda orientación y acompañamiento psicológico y legal, a las víctimas de violencia contra la mujer e intrafamiliar, sin discriminación de raza, nacionalidad, religión y condición social. Dar seguimiento y referir a otros centros según necesidad.

N°	Instituciones	Funciones
4	La Policía Nacional	A través de los destacamentos policiales intervienen en la recepción y tramitación de las denuncias, así como en la investigación de delitos.
5	Ministerio Público	Mediante los fiscales investigan de oficio o luego de una denuncia los presuntos delitos.
6	Poder Judicial	A través de los Juzgados y cortes Laborales, conoce y sanciona las demandas presentadas por los trabajadores.
7	Los Centros de Conciliación	La Conciliación Administrativa como una instancia alternativa para la solución de controversias que les permite obtener resultados en el menor plazo.



#### **XIV. ANEXOS**

ANEXO 1. Glosario

ANEXO 2. Normas Dominicanas e Internacionales sobre las Condiciones y los beneficios laborales

ANEXO 3. Normativa Nacional Relacionada a Riesgos Laborales

ANEXO 4. Normas Dominicanas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

ANEXO 5. Reglamento Interno de Trabajo de EDENORTE, Reglamento Disciplinario de EDESUR, Políticas Disciplinaria de EDEESTE

ANEXO 6. Código de Conducta del Proyecto

ANEXO 7. Plan de Prevención y Atención al Acoso y Abuso Sexual del Proyecto

ANEXO 8. Modelo de Reporte para Manejo de Riesgos

ANEXO 9. Procedimiento Manejo de Situaciones Impropias

ANEXO 10. Mecanismo de Quejas y Reclamos de los Trabajadores

ANEXO 11. DGH-N-0022 Norma de Reclutamiento y Selección del Personal de EDENORTE, GH-RS-PR-001 V3 Procedimiento Dotación de Personal de EDESUR, Procedimiento Captación de Personal de EDEESTE.

ANEXO 12. Cláusula de Sección Laboral para Contratos de Ejecución y Supervisión de Obras.

## **ANEXO 1 - GLOSARIO**

**Acoso sexual:** cualquier persona que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana<sup>1</sup>.

**Agresión sexual:** actividad sexual con otra persona que no da su consentimiento, la cual se constituye como una violación de la integridad corporal y la autonomía sexual, de una manera más amplia que las concepciones más limitadas de "violación sexual", especialmente porque la agresión sexual (a) puede ser cometida por otros medios que no sean la fuerza o la violencia, y (b) no necesariamente implica la penetración.

**Contratista:** la empresa que celebra un contrato con la entidad prestataria<sup>2</sup>.

**Discriminación:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos –como discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas pertenecientes al Programa.

**Funciones centrales de un Proyecto:** constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad específica sin la cual el Proyecto no puede continuar.

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

**Identidad de Género:** es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida).

**Prestatario:** es el receptor de financiamiento y quien asume los compromisos de cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial para un Proyecto de inversión.

**Proveedor primario:** aquellas personas que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del Proyecto.

**Sexo:** se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer.

**Terceros:** pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

**Trabajador directo:** aquel con quien las UEP tienen una relación laboral contractual directa, en la que las UEP ejercen un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Proyecto. El trabajador es empleado o contratado por las UEP, recibe su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias.

**Trabajador indirecto:** En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores de la empresa contratista adjudicataria del contrato que formarán parte de la ejecución de las obras y/o servicios de los subproyectos, en este caso, el contratista ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento de estos trabajadores del Proyecto.

**Trabajadores comunitarios:** son trabajadores comunitarios que podrían ser contratados en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al Proyecto o cuando los Proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos. En el caso específico de este Proyecto, no se prevé la contratación de trabajadores comunitarios.

**Trabajo forzoso:** todo trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Es decir, se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

**Trabajo infantil:** será todo aquel trabajo realizado por un niño que no tenga la edad mínima establecida en el EAS 2, por lo que no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el Proyecto. En los procedimientos de gestión de la mano de obra se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación en el Programa, la cual será de 18 años.

## ANEXO 2 - NORMAS DOMINICANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES

No.	Tema	Norma	Observaciones
1	<b>Modalidades de contratación</b>	Ley 16-92 Código de Trabajo	Ley de Código de trabajo
		Ley 14-08 sobre la Función Pública	Ley sobre Función Pública y sus Reglamentos
		Ley 340-06 Compras y Contrataciones / Ley 41-08 art. 101	Contratación Administrativa de Servicios – CAS
2	<b>Jornada de Trabajo, Horario, Sobre Tiempo</b>	Ley 16-92 Código de Trabajo	Art. 152.- El horario de la jornada es establecido libremente en el contrato.
3	<b>Descansos</b>	Constitución Dominicana	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados.
		Ley 41-08 de Función Pública	Reglamento 523-09. Art. 27.- La jornada semanal de trabajo no será inferior a treinta (30) horas ni superior a cuarenta (40) horas semanales, cualquier modificación que demande una jornada superior deberá ser dispuesta por el titular del órgano e informada a la secretaría de Estado de Administración Pública, en atención a situaciones especiales e intereses de los órganos.
4	<b>Salario Mínimo</b>	Ley 105-13 MAP	Sobre regularización salarial para el sector público
		Resolución CNS 03-2022, CNS 04-2022, CNS 05-2022, CNS 06-2022, CNS 07-2022, CNS 08-2022, CNS 09-2022	Remuneración Mínima Vital en el área de la construcción
		Resolución CNS 01-2021 Salario Mínimo Sector Privado	Aumento de la Remuneración Mínima Vital
5	<b>Compensación por tiempo de servicios</b>	Código de Trabajo	Artículo 14 del Reglamento de Aplicación al Código de Trabajo, para determinar la suma a pagar por concepto de la omisión de preaviso, vacaciones, indemnización por cesantía, participación individual en los beneficios de la empresa, salario de navidad, entre otros, Reglamento de la Ley para compensación por tiempo de servicios
		Ley 41-08 de Función Pública	Decreto 523-09 Reglamento de las Relaciones Laborales en la Administración Pública
6	<b>Beneficios por maternidad y paternidad</b>	Ley 16-92 Código de Trabajo	Descanso pre- natal y post-natal de la trabajadora gestante
		Ley 16-92 Código de Trabajo	Art. 243.- Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.
		Ley 16-92 Código de Trabajo	Licencia por familiares directos con enfermedad grave o terminal o por accidente grave
		Ley 16-92 Código de Trabajo	Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad
		Acuerdo interministerial Ministerio de Trabajo y	Promover las salas amiga de la familia lactante en las empresas públicas y privadas

No.	Tema	Norma	Observaciones
		Ministerio Salud Publica	
7	<b>Reglamento Interno de Trabajo</b>		Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores
8	<b>VIH</b>	ley núm. 55-93, sobre el SIDA, de 31 de diciembre de 1993	Las pruebas de diagnóstico de infección por VIH no deben realizarse para fines laborales, como requisito de ingreso a un trabajo o como condición para la permanencia en el empleo los trabajadores seropositivos al VIH no están obligados a informar a sus empleadores sobre su condición serológica y la información relativa a todos los casos en que se diagnostique la seropositividad al VIH es de estricto carácter confidencial.
9	<b>Inspección laboral</b>	Código de Trabajo	La Inspección del Trabajo tiene por finalidad velar por el cumplimiento de la legislación laboral. El Ministerio de Trabajo ofrece este servicio por decisión propia o por la solicitud de una o varias personas que estén siendo afectadas por un problema en su lugar de trabajo o que simplemente, conozcan del mismo.
10	<b>Normativa Internacional – OIT</b>	C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.	Eliminar el trabajo forzoso en todas sus formas; Trabajo forzoso se entiende como cualquier trabajo que:  Se realiza bajo coacción o amenaza de castigo. No es realizado de manera voluntaria. Se impone por un empleador, gobierno, o una entidad, sin el consentimiento libre del trabajador.
		C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	Los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir organizaciones y afiliarse a ellas sin la intervención del Estado o de otros actores. Esto se aplica tanto a nivel nacional como internacional.
		C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949	Los Estados miembros deben tomar medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales. Esto incluye el respeto de la libertad de negociación y el establecimiento de mecanismos para la solución pacífica de disputas.
		C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	Los Estados miembros deben garantizar el derecho a igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, sin importar el género de los empleados.
		C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	El convenio destaca que el trabajo forzoso no debe ser utilizado bajo las siguientes condiciones: Como medio de coacción o de educación política o como castigo por tener o expresar ciertas opiniones políticas o ideológicas. Como método de movilización y utilización de la mano de obra para fines de desarrollo económico. Como medida de disciplina laboral. Como castigo por haber participado en huelgas. Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
		C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	Este convenio establece que todos los trabajadores deben tener igualdad de oportunidades y trato, sin importar factores personales que no estén relacionados con las habilidades o la capacidad de cada persona para realizar su trabajo.
		C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Edad mínima especificada: 14 años.	Establece normas para la fijación de una edad mínima de admisión al empleo con el fin de proteger a los niños y adolescentes de actividades laborales que puedan interferir con su desarrollo físico y mental. Este convenio representa un esfuerzo para erradicar el trabajo infantil y garantizar que los

No.	Tema	Norma	Observaciones
			jóvenes puedan acceder a una educación adecuada y a condiciones de trabajo seguras en el futuro
		C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	El convenio define como "peores formas de trabajo infantil" las siguientes: Esclavitud o prácticas análogas: Incluye la trata de niños, el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y cualquier tipo de servidumbre infantil. Explotación sexual comercial: Incluye la utilización de niños en la prostitución, pornografía o cualquier actividad sexual remunerada. Actividades ilícitas: Incluye la participación de niños en la producción y tráfico de drogas o en cualquier actividad ilegal que pueda poner en peligro su bienestar. Trabajos peligrosos: Se consideran peligrosos aquellos trabajos que puedan dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, como la exposición a condiciones físicas extremas o a sustancias químicas.
		C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	Establece normas para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el parto y el período de lactancia. Este convenio promueve un entorno laboral seguro y equitativo para las trabajadoras embarazadas o lactantes, y busca mejorar las condiciones de salud y bienestar tanto para las madres como para sus hijos.
		C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	Establece que todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, deben recibir el mismo tratamiento y beneficios en caso de accidentes laborales. Este convenio busca promover la igualdad de trato en el ámbito de la seguridad social y la protección de los trabajadores afectados por accidentes laborales, particularmente en países que emplean una cantidad significativa de trabajadores migrantes.

### ANEXO 3. NORMATIVA NACIONAL RELACIONADA A RIESGOS LABORALES

N°	Riesgos del Proyecto	Normativa		Detalle
1	Discriminación	1	Constitución Política de la Republica Dominicana	Artículo 39.- Derecho a la igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. Artículo 58.- Protección de las personas con discapacidad
		2	Código de Trabajo Ley No. 16-92	Principio VII, artículos 142 y 315 Resolución 274-64
		3	Ley No. 41-08 de función pública Decreto 523-09 Reglamento para las relaciones laborales en la administración pública	Art. 22. De conformidad con el Art. 58 de la Ley, es derecho de todo funcionario o servidor público, recibir un tratamiento justo y sin discriminación en las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, supervisores y subalternos, derivadas de las relaciones de trabajo.
		4	Opinión Consultiva No. 24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	No discriminación por orientación sexual
2	<b>Acoso sexual</b>	5	Artículo 333-2 del Código Penal Dominicano	Delito de acoso sexual
		6	Ley No. 27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
		7	Ley No. 24-97 sobre violencia intrafamiliar	Ley No. 24-97 que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.
		8	Decreto Supremo No. 010-2003-TR	Reglamento de la Ley No. 27942
		9	Decreto Legislativo No. 1014	Incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento Sexual
3	Desnaturalización del contrato	10	Artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo	Serán considerados contratos laborales de duración indeterminada

N°	Riesgos del Proyecto	Normativa		Detalle
			No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	
4	Violencia de género	11	Ley No. 24-97 sobre violencia intrafamiliar	Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
		12	Decreto Supremo No. 009-2016MIMP	Reglamento de la Ley No. 30364
		13	Ley No. 30403	Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes
		14	Ley No. 28983	Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
		15	Ley No. 550-14 que establece el Código Penal de la República Dominicana. Esta ley en su artículo número 100 explicita que: "Quien, en el marco de tener, haber tenido o pretender tener una relación de pareja, mate dolosamente a una mujer comete feminicidio".	Se tipifica el feminicidio
5	Trabajo forzado	16	Constitución Política de la República Dominicana	Artículo 41.- Prohibición de la esclavitud. Se prohíben en todas sus formas, la esclavitud, la servidumbre, la trata y el tráfico de personas. Art. 8.11 Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno.
		17	Código penal	1. Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un trabajo digno. Principio II 2. Todo empleador debe abstenerse de incurrir en actos que pudieran significar un maltrato de palabra o de obra o bien, afectar la dignidad y decoro de los trabajadores. Arts. 46.8, 47.9, 97.4, 97.5 y 97.13 3. El trabajador puede dar por terminado su contrato en cualquier momento. Arts. 69 y 75
6	Trabajo infantil	18	Constitución Política de la Republica Dominicana	Artículo 56, numeral 1



N°	Riesgos del Proyecto	Normativa		Detalle
		19	Ley No. 136-06 Código para el sistema de protección y de los derechos fundamentales de los Niños, niñas y Adolescentes	El presente Código tiene por objeto garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes que se encuentren en el territorio nacional el ejercicio y el disfrute pleno y efectivo de sus derechos fundamentales. Para tales fines, este Código define y establece la protección integral de estos derechos regulando el papel y la relación del Estado, la sociedad, las familias y los individuos con los sujetos desde su nacimiento hasta cumplir los 18 años de edad.
		20	Convenio No. 138	OIT
		21	Código de Trabajo	Título II, artículo 245-254
		22	Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 3.1.e y 4.6
		23	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 25.7 y 48.1. B
7	Libertad Sindical	24	Constitución Política de la República Dominicana	Art. 62 Derecho al Trabajo 3. Son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, entre otros: la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, el respeto a su capacidad física e intelectual, a su intimidad y a su dignidad personal; 4. La organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los principios consagrados en esta Constitución y las leyes;
		25	Convenios 87, 98 y 151	OIT
		26	Código de Trabajo	PRINCIPIO XII Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical... Art. 317.- Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

N°	Riesgos del Proyecto	Normativa	Detalle
			<p>Art. 318.- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p>Art. 320.- En los sindicatos de empresas no se tiene en cuenta, para la admisión de sus miembros la naturaleza de las actividades que ejercen, sino la condición de que presten servicios en la misma empresa.</p> <p>Art. 323.- Los sindicatos de empleadores pueden formarse entre empleadores que ejercen actividades similares o conexas.</p> <p>Art. 324.- Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte miembros.</p> <p>Los sindicatos de empleadores no pueden tener menos de tres.</p>

#### ANEXO 4. NORMAS DOMINICANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REQUISITOS DEL EAS 2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Identificación de posibles riesgos para los trabajadores del Proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida.	Reglamento De Seguridad Y Salud En El Trabajo 522-06	4.2 Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las acciones preventivas. Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la acción preventiva, así como el acceso a la documentación correspondiente. Párrafo I: El órgano de participación de los trabajadores, en la acción de prevención, es el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de que se trate.
Implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas.	Art. 7 Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	La supervisión permite: Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo. Artículo 7. Obligaciones del empleador en lo referente a la acción preventiva: El empleador aplicará las siguientes medidas de prevención; 7. 1 Evitar los riesgos en su origen. 7.2 Planificar la prevención, en un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. 7.3 Controlar los riesgos que no se puedan evitar desde el punto vista técnico. 7.4 Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos negativos sobre la salud. 7.5 Tomar en cuenta la evolución tecnológica con relación a la prevención. 7.6 Sustituir lo riesgoso por lo que implique el menor riesgo posible o ningún riesgo para el trabajador. 7.7 Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. 7.8 Dar las debidas instrucciones a los trabajadores en relación con la prevención. 7.9 Proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, los equipos de protección individual adecuados. 7.10 Adoptar las medidas de prevención, apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo. 7.11 Tomar las medidas necesarias, en lo que atañe a la duración del trabajo y a los periodos de descanso, para que no causen daño a la seguridad y a la salud de los trabajadores; así como tomar las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesivas. 7.12 Implementar las medidas preventivas de lugar establecidas en este Reglamento, cuando se haya producido un daño a la salud de los trabajadores para lo cual el empleador realizara una investigación al respecto, a fin de detectar las causas que van originado dicho daño. 7.13 Prever la disponibilidad de un servicio de medicina en el trabajo, dentro de la empresa o mediante acuerdos con un organismo exterior. 7.14 El empleador garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su; estado de salud, en función de

REQUISITOS DEL EAS 2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
		los riesgos inherentes al trabajo. Dicha periodicidad nunca excederá de un año. Los reconocimientos médicos y cualquier actividad de vigilancia de la salud, en el lugar de trabajo, deben ser realizados por médicos que tengan la especialidad o maestría en salud ocupacional o bajo la supervisión de éstos. 7.15. El empleador tiene el deber ético y moral, así como la obligación legal, de tomar medidas de control ante cualquier riesgo que haya sido identificado, independientemente que esté o no contenido en el presente Reglamento.
Capacitación de los trabajadores del Proyecto y la elaboración de registros de capacitación.	Art. 9 Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 9. Obligaciones del empleador con relación a la Formación e Información de los trabajadores. 9.3 En cumplimiento del deber de protección, el empleador deberá garantizar que cada trabajador reciba información y capacitación sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y sobre las medidas correctivas que se tienen que aplicar para eliminarlos o controlarlos. 9.4 La capacitación a los trabajadores deberá estar acorde con el puesto de trabajo y con las medidas preventivas generales. 9.6 Los empleadores deben mantener registros de las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo recibido por cada uno de sus trabajadores.
	Art. 5 Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 5. Obligaciones de los trabajadores 5.1.2 Corresponde a cada trabajador dar cumplimiento a las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su seguridad y salud y la de otras personas que puedan resultar afectadas por su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones de conformidad con su capacitación y las instrucciones del empleador. 5.1.3 Los trabajadores, de acuerdo con su capacitación y siguiendo las instrucciones del empleador, deberán en particular: a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte u otros medios con los que desarrollen su actividad. b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y el uso ordinario de los mismos. c. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes y mantenerlos en buen estado de funcionamiento. d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo sobre cualquier situación de la que tenga motivo razonable para creer que entraña un peligro inminente para su vida o salud. e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
Documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes.	Artículo 3 Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	Párrafo. Conforme con las disposiciones del reglamento orgánico y funcional del Ministerio de Trabajo, la Dirección de Higiene y Seguridad Industrial es el órgano técnico del Ministerio de Trabajo que tiene por finalidad prevenir y controlar los riesgos de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales u ocupacionales. Sus principales funciones son: a. Realizar evaluaciones de

REQUISITOS DEL EAS 2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
		riesgos y mediciones para comprobar la toxicidad de sustancias, métodos o equipos de trabajo utilizado en los procesos productivos. b. Investigar las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales u ocupacionales y el impacto de los factores de riesgo en la salud de los trabajadores, proponiendo las medidas preventivas procedentes. c. Promover y desarrollar proyectos de investigación sobre métodos y técnicas de seguridad y salud en el trabajo.
	Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	6.1.3 Los empleadores deben registrar los datos sobre accidentes de trabajo y todos los casos de daños que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste.
	Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	6. 5 Funciones y deberes del Comité Mixto De Seguridad y Salud en el trabajo. 6.5.2. Participar en la supervisión de las condiciones del lugar de trabajo, en las inspecciones oficiales de las plantas, en las investigaciones de accidentes y en los proyectos de atención a la salud de los trabajadores
Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.	Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	10.2 El empleador propietario o arrendatario en su lugar de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empleadores o contratistas que desarrollen actividades en su lugar de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el mismo y con las medidas de protección y prevención correspondientes; así como, sobre las medidas de emergencia necesarias para el traslado de sus respectivos trabajadores.
Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.	Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	III. INFRACCIONES Y SANCIONES. De acuerdo con las disposiciones contenidas en el Decreto No.522-06 de fecha diez y siete (17) del mes de octubre del año dos mil seis (2006) que establece el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, las violaciones a la presente Resolución serán sancionadas conforme a lo previsto por el Libro Octavo del Código de Trabajo. sanciones que pueden ser penales o administrativas.
Todas las partes que contraten trabajadores del Proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas.	Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. 15.2 En un plazo no mayor de (6) meses, a partir de la puesta en vigencia de este Reglamento, los fabricantes, importadores, suplidores de productos y sustancias químicas, de utilización en el trabajo, están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación, en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que su almacenamiento o utilización implique.
Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores del Proyecto	Código de Trabajo	Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad con la ley.

REQUISITOS DEL EAS 2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.		Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
Se ofrecerá a los trabajadores del Proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar.	Reglamento 522-06 Seguridad y Salud en el Trabajo	1.19 Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de lavamanos, inodoros y duchas. Los inodoros dispondrán de descarga de agua y papel higiénico. En los inodoros utilizados por mujeres se instalarán recipientes especiales y cerrados para evitar el contagio de enfermedades transmitidas por patógenos en sangre. Las cabinas de los baños estarán provistas de una puerta con cierre interior.

**ANEXO 5. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EDENORTE, REGLAMENTO DISCIPLINARIO DE EDESUR, POLÍTICA DISCIPLINARIA DE EDEESTE**

En los enlaces mostrados a continuación se puede acceder a los anexos asociados a EDENORTE, EDESUR y EDEESTE, respectivamente.

**EDENORTE**

[Anexo 5. Reglamento Interno de Trabajo de EDENORTE](#)

**EDESUR**

[Anexo 5. Reglamento Disciplinario de EDESUR.pdf](#)

**EDEESTE**

[Anexo 5. Política Disciplinaria de EDEESTE](#)

## ANEXO 6. CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROYECTO

### CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROYECTO

#### 1. OBJETIVOS

##### 1. Objetivos Generales

- Instituir un régimen ético y disciplinario de los trabajadores del Proyecto.
- Fomentar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos y el sentido de pertenencia institucional, a fin de promover el cumplimiento del bien común, el interés general y preservar la moral pública.

##### 2. Objetivos Específicos

- Promover el comportamiento ético basado en la honradez, la honestidad, la integridad y el compromiso con el bien común, a los fines de que estos guíen la conducta de todos los empleados y lo puedan reflejar en su accionar, dentro y fuera del Proyecto.
- Divulgar los valores y normas éticas esperadas en los empleados del Proyecto.
- Servir de orientación y referente para apoyar la toma de decisiones.
- Contribuir a fomentar principios y valores que conduzcan a conductas socialmente positivas y correctas.
- Fomentar una cultura ética que caracteriza las acciones del personal del Proyecto.

#### 2. ALCANCE

Los principios éticos del presente código tienen carácter de obligatoriedad, sin excepción alguna, para todos los trabajadores del Proyecto.

#### 3. PRINCIPIOS Y VALORES BÁSICOS

Serán considerados como principios rectores de la conducta, actuaciones y decisiones de todos los empleados del Proyecto los siguientes:

1. **Cortesía:** Se manifiesta en el trato amable y de respeto a la dignidad en las relaciones humanas;
2. **Decoro:** Impone al trabajador respeto para sí y para los ciudadanos que demanden algún servicio;
3. **Discreción:** Requiere guardar silencio de los casos que se traten cuando éstos ameriten confidencia;
4. **Disciplina:** Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas y de derecho público por parte de los trabajadores;
5. **Honestidad:** Refleja el recto proceder del individuo;
6. **Vocación de Justicia:** Obliga a los trabajadores a actuar con equidad y sin discriminación por razones políticas, religión, etnia, posición social y económica, o de otra índole;
7. **Lealtad:** Manifestación permanente de fidelidad hacia el Estado, que se traduce en solidaridad con la institución, superiores, compañeros de labores y subordinados, dentro de los límites de las leyes y de la ética;
8. **Probidad:** Conducta humana considerada como reflejo de integridad, honradez y entereza;



9. **Transparencia:** Exige del servidor público, la ejecución diáfana de los actos del servicio e implica que éstos tienen, en principio, carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto.

10. **Pulcritud:** Entraña manejo adecuado, transparente y diáfano de los bienes del Estado;

11. **Vocación de Servicio:** Se manifiesta a través de acciones de entrega diligente a las tareas asignadas e implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados.

#### 4. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

a. Sobre las normas de control interno:

- Asistencia regular y puntual al lugar de trabajo y cumplir con las normas sobre jornada y horarios de labores;
- Uso de los uniformes asignados;
- Uso del carnet de identificación;
- Cumplir con los horarios y disposiciones de lugares establecidas para almuerzo;
- Cumplimiento de las leyes generales que promueven la conducta ética y el adecuado desempeño.

b. Sobre su lugar de trabajo y naturaleza de sus funciones:

- Uso adecuado de los muebles y equipos bajo su responsabilidad;
- Mantener el orden y la higiene en su puesto de trabajo;
- Permanecer en su lugar de trabajo y evitar ocupar el tiempo de labores en actividades improductivas o no conforme con la naturaleza de su función;
- Mantener su espacio ordenado;
- Desarrollo y cumplimiento de sus funciones de manera íntegra y honesta;
- Obedecer las órdenes y disposiciones de su supervisor relativas al adecuado desempeño de sus funciones;
- Proponer y desarrollar iniciativas que sean útiles para el mejoramiento de su trabajo.

c. Sobre su desempeño, colaboración y compromiso:

- Cumplir con las normas de trabajo y disciplina y aquellas dispuestas por sus superiores inmediatos, relacionadas con el puesto que desempeña.
- Adecuada colaboración con sus compañeros, con la institución y con el público que requiera sus servicios.
- Presentar un comportamiento digno, dentro y fuera del trabajo.
- Uso óptimo de los materiales a su disposición y adecuado cuidado sobre los documentos y equipos bajo su responsabilidad.
- Contribuir con los esfuerzos de protección del ambiente.
- Prestar el servicio personalmente con dedicación, eficiencia, eficacia, honestidad e imparcialidad en las funciones que se le encomienden de acuerdo con su jerarquía y cargo.
- Atender a las solicitudes de servicios evitando discriminaciones de tipo político partidista, de género, religiosas, étnicas o de otro tipo que sean incompatibles con los criterios de derechos humanos.
- Ser cortés, solidario y considerado con sus superiores, compañeros de labores y Subordinados.
- Mantener un espíritu de unidad respecto a los propósitos del Proyecto.

- Confidencialidad sobre los documentos e informaciones bajo su responsabilidad, que así lo requieran.
- Asistir y atender debidamente las actividades de inducción, formación y capacitación que se desarrolle.
- Denunciar hechos ilícitos y deshonestos sobre los cuales tenga conocimiento, a su superior jerárquico y/ o al Comité de ética, creado para esos fines en la institución.

### **Prohibiciones Éticas de los Servidores Públicos y demás trabajadores del Proyecto**

Además de las prohibiciones contempladas en las leyes vigentes que competen a los servidores públicos y en el Reglamento Interno de Trabajo, se prohíbe lo siguiente:

- Recibir dádivas, recompensas o sobornos en razón de su cargo.
- Desobediencia a sus superiores jerárquicos en el ejercicio de sus funciones.
- Ejecutar acciones que puedan perjudicar la sociedad, el Estado o la institución donde labora.
- Divulgar informaciones que sean de uso restringido para beneficio personal, de parientes, amigos o terceras personas.
- Recurrir en ocasión del ejercicio de sus funciones a argumentos, con el fin de distorsionar hechos, falsificar informes, datos y documentos por beneficio propio, familiar o cualquier persona o institución.
- Ejercer otras funciones ajenas que contravengan al trabajo asignado.

### **Lineamientos de conducta adicionales en cumplimiento Estándar Ambiental y Social 2 del Banco Mundial.**

Todas las personas contribuyen a generar relaciones laborales positivas a través del trato justo, digno, inclusivo, tolerante e igualitario en el centro trabajo, obra o espacios públicos relacionados al Proyecto y se encuentran obligados a los siguientes:

1. Desempeñar sus funciones con competencia y diligencia;
2. Cumplir con el presente Código de Conducta y con todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de otro personal del contratista y de cualquier otra persona;
3. Mantener un entorno de trabajo seguro, tomando en consideración lo siguiente:
  - a. Asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
  - b. Usar el equipo de protección personal requerido;
    - c. Utilizar las medidas apropiadas en relación con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
    - d. Seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
4. Reportar situaciones de trabajo que no son seguras o saludables y se alejen de una situación de trabajo que razonablemente se considere que presente un peligro inminente y serio para su vida o salud;
5. Tratar a otras personas con respeto y no discriminar a grupos específicos como las mujeres, las personas con discapacidad, los trabajadores inmigrantes o los niños;
6. No participar en ninguna forma de acoso sexual, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual;
7. No participar en abuso sexual, lo que significa cualquier forma de contacto sexual no consentido que no resulte en o incluya penetración. Los ejemplos incluyen: intento de violación, así como besos no deseados, caricias, o tocar los genitales y las nalgas.

8. No participar en la explotación sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de alguien en situación de vulnerabilidad o cualquier persona con fines sexuales;
9. Completar los cursos de capacitación pertinentes que se impartirán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los relacionados con la salud y la seguridad, la explotación sexual y la agresión sexual;
10. Reportar violaciones a este Código de Conducta;
11. No tomar represalias contra ninguna persona que reporte violaciones a este Código de Conducta o que haga uso del Mecanismo de Reclamo de quejas y reclamos de los trabajadores y la comunidad.

## **5. ÓRGANO RESPONSABLE**

Las UEP de las EDE serán las encargadas del seguimiento a la aplicación de este código con respecto a los empleados directos del Proyecto. Con respecto a los empleados de los contratistas, esta responsabilidad estará a cargo del Encargado de Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Social de cada LOTE, quien remitirá toda la información al equipo ambiental asignado al mismo. Sus atribuciones son las siguientes:

### **Atribuciones**

1. Asesorar todo aquel que pertenezca al Proyecto, para el cumplimiento de las políticas de prevención de la corrupción administrativa, transparencia, promoción de los valores éticos y fortalecimiento institucional;
2. Ejecutar cualquier actividad relacionada con su ámbito de acción, que sea necesaria para el logro de los objetivos encomendados;
3. Ejecutar reuniones de carácter deliberativo frente a casos institucionales que atenten contra el buen hacer del Proyecto;

### **Funciones**

1. Diseñar, coordinar, desarrollar y ejecutar cursos, talleres y otros eventos educativos, con los funcionarios y empleados del Proyecto, con el propósito de elevar su nivel ético y personal;
2. Promover y coordinar, dentro del Proyecto, la elaboración de campañas publicitarias que ayuden a la formación de una conciencia y buenas prácticas de convivencia;
3. Participar en las actividades relativas a su área que sean realizadas u otros mecanismos ordinarios de formación, capacitación y control.

### **Difusión del Código de Conducta**

Este código deberá ser conocido por todo el personal del Proyecto, a los fines de que cada uno pueda convertirse en gestor de las normas éticas en sus respectivas áreas de trabajo.

Las acciones de difusión consisten en:

- a. La publicación del Código en el portal del Proyecto.
- b. Distribución impresa de este documento para todos los empleados.
- c. Realización de talleres de socialización y seminarios de sensibilización.
- d. Incluir la socialización del código en las actividades de inducción a los nuevos empleados.
- e. Instalación de buzones de quejas y sugerencias, los cuales servirán como herramientas para habilitar un espacio de participación que permita motivar a los empleados y desarrollar sentido de pertenencia, y a la vez, que sea el fundamento a los fines de revisión y actualización periódica de las normas de conducta.

- f. Presentación a los contratados. Los nuevos empleados que se integren deben recibir un contrato de trabajo, para el conocimiento e identificación con los valores éticos.
- g. Con el propósito de mantener los preceptos de este Código vigentes, los gestores del mismo en sus respectivas áreas de trabajo se convertirán en interlocutores de su contenido, realizando estrategias sencillas para mantener la permanencia de este Código.
- h. La actualización y difusión y el seguimiento a las decisiones administrativas sobre infracciones de este Código será responsabilidad de las UEP.

## **6. RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA**

El Contratista deberá desarrollar un Código de Conducta alineado con este documento y el Código de Trabajo de la República Dominicana, el cual debe ser presentado a las UEP para su revisión y aprobación.

A partir del Código de Conducta del Contratista, este deberá presentar un Reglamento Disciplinario alineado al de las EDE, en el cual se establezca un marco normativo claro para la gestión del incumplimiento del Código establecido para el personal asignado al proyecto. Este reglamento, deberá especificar las sanciones aplicables a toda violación de los deberes, prohibiciones éticas, lineamientos e incompatibilidades establecidos en dichos códigos. Se enfatiza la necesidad de incluir procedimientos específicos para la atención de faltas leves y graves. En el caso de faltas leves, se establecerá un plazo máximo de un día hábil para su comunicación formal y las faltas graves requerirán una notificación inmediata a los Especialistas Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional y Social de la UEP.

En caso de conocimiento de la violación a los lineamientos correspondientes al Estándar Ambiental y Social 2 del Banco Mundial respecto a Acoso, Abuso y Explotación Sexual (ASx/EyAs) se tratarán en absoluta discreción y deberán ser comunicados de inmediato a los Especialistas Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional y Social de la UEP.

## **Anexo 6.1 Modelo de Código de Conducta a ser entregado a los trabajadores del Proyecto**

### **Código de Conducta de los Trabajadores**

Hemos firmado un contrato con [indicar el nombre del empleador] para [indicar la descripción de la Obra]. Estas Obras se llevarán a cabo en [entrar en el Sitio y otros lugares donde se llevarán a cabo las Obras]. Nuestro contrato nos obliga a implementar medidas para abordar los riesgos ambientales y sociales relacionados con la Obra, incluyendo los riesgos de explotación y abuso sexual y violencia de género.

Este Código de Conducta forma parte de nuestras medidas para hacer frente a los riesgos ambientales y sociales relacionados con las actividades de este Proyecto. Se aplica a todo nuestro personal, trabajadores y otros empleados en el lugar de trabajo o en otros lugares donde se estén llevando a cabo las obras. También, se aplica al personal de cada subcontratista y a cualquier otro personal que nos asista en la ejecución de la Obra. Todas estas personas se denominan "Personal del Contratista" y están sujetas al presente Código de Conducta.

Este Código de Conducta identifica el comportamiento que requerimos de todo el personal del Contratista.

Nuestro lugar de trabajo es un ambiente donde el comportamiento inseguro, ofensivo, abusivo o violento no será tolerado y donde todas las personas deben sentirse cómodas planteando problemas o preocupaciones sin temor a represalias.

#### **Conducta requerida**

El personal del Contratista deberá:

- Cumplir con los requisitos de seguridad ocupacional y de salud aplicables (incluyendo el uso de equipos de protección personal prescrita, prevenir accidentes evitables y el deber de informar sobre las condiciones o prácticas que suponen un peligro para la seguridad o que amenazan el ambiente).
- La prohibición del uso de sustancias ilegales y el consumo de alcohol.
- La no discriminación (por ejemplo, sobre la base de la situación familiar, origen étnico, raza, sexo, idioma, religión, estado civil, nacimiento, edad, discapacidad, orientación sexual, o convicción política).
- Prevención del acoso sexual (por ejemplo, para prohibir el uso del lenguaje o el comportamiento, en particular hacia las mujeres o los niños, que es inapropiado, acosador, abusivo, provocativas sexualmente degradantes o culturalmente inapropiado).
- Prevención de actitudes de abuso/discriminación con técnicas/operarias/trabajadoras.
- Prevención de violencia o la explotación (por ejemplo, la prohibición del intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de trato humillante, degradante o el comportamiento explotador).
- Prevención de la violencia basada en el género y acoso sexual.
- Protección de los niños/niñas y adolescentes (incluidas las prohibiciones contra el abuso, la violación, o de otra manera inaceptable de comportamiento con los niños /niñas y adolescentes, limitando las interacciones con niños/niñas y adolescentes, y garantizar su seguridad en las zonas del proyecto).

- Protección y uso adecuado de los bienes (por ejemplo, prohibir el robo, el descuido o residuos).
- Seguir los procedimientos recomendados por las entidades oficiales especializadas en salud pública con relación a enfermedades contagiosas.
- Reportar violaciones a este Código de Conducta; y
- No tomar represalias contra ninguna persona que reporte violaciones a este Código de Conducta, ya sea a nosotros o al Empleador, o la persona que haga uso del Mecanismo Quejas y Sugerencias (MAQS).

### **Denuncia de casos**

Si alguna persona observa un comportamiento que cree que puede representar una violación de este Código de Conducta, o que de otra manera le preocupa, debe plantear el asunto lo antes posible. Esto se puede hacer de cualquiera de la siguiente manera:

- Contactar [escriba el nombre del Encargado Ambiental, Seguridad, Salud Ocupacional y Social del Contratista] por escrito a esta dirección [ ] o en persona a [ ];

La identidad de la persona se mantendrá en confidencialidad. También, se pueden presentar quejas o alegaciones /denuncias/ anónimas y se les dará toda la consideración debida y apropiada. Tomamos en serio todas las denuncias de posibles faltas de conducta e investigaremos y tomaremos las medidas apropiadas. Apreciaremos positivamente que los proveedores de servicios puedan ayudar a apoyar a la persona que experimentó el incidente alegado, según corresponda.

No habrá represalias contra ninguna persona que plantee de buena fe una preocupación sobre cualquier comportamiento prohibido por este Código de Conducta. Tales represalias constituirían una violación de este Código de Conducta.

### **Consecuencias de la violación del código de conducta**

Cualquier violación de este Código de Conducta por parte del Personal del Contratista puede tener consecuencias graves, incluyendo la terminación y posible remisión a autoridades legales.

### **Declaración de aceptación y compromiso del trabajador del Proyecto y personal del contratista, con el código de conducta.**

Yo,- \_\_\_\_\_, titular de la cedula de identidad y electoral No. \_\_\_\_\_, en mi condición de trabajador del Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras de Electricidad a Nivel Nacional, doy constancia de que en fecha \_\_\_\_\_ he recibido y leído el “Código de Conducta de los Trabajadores”, por lo tanto, me comprometo a darles fiel cumplimiento a las disposiciones establecidas en los mismos, en todos sus términos, asimismo a los principios y valores éticos que lo rigen, con los que contribuiré a crear un ambiente laboral en el cual se garantice la calidad y efectividad de los trabajos a realizar.

Dado en la ciudad de \_\_\_\_\_, Provincia \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

## **ANEXO 7. PLAN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO Y ABUSO SEXUAL DEL PROYECTO**

### **Plan de Prevención y Respuesta al Acoso, Abuso y Explotación Sexual (ASx/EyAs)**

#### **I- Introducción:**

El Marco Ambiental y Social del Banco Mundial establece el compromiso que deben asumir las entidades que desarrollan proyectos de inversión con fondos de este organismo. En dicho documento se presentan Estándares Ambientales y Sociales (EAS) que se cumplirán en relación con la identificación y evaluación de los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con proyectos financiados por el Banco Mundial.

Uno de los riesgos moderados identificados durante el proceso de formulación del Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras de Electricidad a Nivel Nacional es la posible ocurrencia de casos de Acoso Sexual (ASx) y Abuso-Explotación Sexual (EyAS).

Las Empresas Distribuidoras se comprometen a aplicar una política de tolerancia cero ante conductas y acciones que se identifiquen como acoso, abuso y/o explotación sexual.

El presente documento establece las indicaciones generales para el desarrollo de un plan de prevención de casos de este tipo. Adicionalmente, se establecen los procedimientos y acciones a realizarse en caso de reportes de Acoso Sexual (ASx) y Abuso-Explotación Sexual (EyAS) durante la implementación del Programa.

#### **II- Objetivos:**

General: Prevenir y responder a cualquier tipo de conducta calificada como acoso sexual, abuso y/o explotación sexual durante la implementación del programa, así como establecer las acciones a realizarse en caso de reportarse una situación de este tipo.

Objetivos Específicos:

- Establecer roles y responsabilidades para los actores involucrados en la prevención y atención de casos de acoso sexual, abuso y/o explotación sexual.
- Definir los pasos a seguir en caso de denuncias de acoso sexual, abuso y/o explotación sexual.
- Promover la prevención de conductas relacionadas al acoso sexual, abuso y/o explotación sexual a través de un plan de sensibilización y capacitación dirigido a todos los colaboradores del programa.

#### **III- Definiciones clave:**

De acuerdo con la *Nota sobre buenas prácticas: Cómo abordar la EyAS/ASx en operaciones de desarrollo humano* del Banco Mundial, se entienden el Acoso, Abuso y Explotación Sexual, entre otros conceptos clave, de la siguiente forma:

- A- Acoso Sexual (ASx): Todo tipo de conducta verbal, no verbal o física no deseada de carácter sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona, en particular, cuando se genera un entorno intimidatorio, hostil, denigrante, humillante u ofensivo. Puede incluir proposiciones sexuales indeseadas o solicitudes de favores

sexuales, y puede producirse tanto en persona como a través de medios digitales (Internet o por telefonía móvil).

- B- Explotación y abuso sexual (EyAS): Se considera explotación sexual todo tipo de abuso real o intento de abuso que se aproveche de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales; por ejemplo, cuando se obtiene un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona (*UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse 2017 [Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y el abuso sexuales 2017],* pág. 6). Se considera abuso sexual toda intrusión física real de índole sexual, o la amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o en condiciones coercitivas o de desigualdad. Abuso sexual es un término amplio, que comprende una serie de actos como la violación y la agresión sexual, entre otros (*UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse 2017 [Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y el abuso sexuales 2017],* págs. 5 y 6).
- C- Consentimiento: La EyAS/ASx se produce cuando no se presta consentimiento voluntaria o libremente, o cuando se considera que una persona no puede dar su consentimiento por razones de edad o capacidad. El consentimiento debe estar debidamente informado, basarse sobre la apreciación y comprensión claras de los hechos y de las implicaciones y consecuencias futuras de un acto. Para dar su consentimiento, la persona debe conocer todos los hechos pertinentes en el momento de brindarlo y debe ser capaz de evaluar y comprender las consecuencias de un acto. También debe ser consciente de su derecho a negarse a participar en un acto y debe poder ejercer tal derecho y no ser objeto de coerción (por ejemplo, por cuestiones financieras, por la fuerza o por medio de amenazas). Hay circunstancias en que quizás no sea posible brindar consentimiento debido a la presencia de trastornos cognitivos o discapacidades físicas, sensoriales o de desarrollo.
- D- Enfoque centrado en los sobrevivientes: Abordar las consideraciones relacionadas con la prevención, la mitigación y la respuesta a la violencia de género a través de un enfoque centrado en el superviviente, protegiendo la confidencialidad de los supervivientes; reconociéndolos como principales responsables de la toma de decisiones en su propio cuidado; y tratándolos con agencia, dignidad y respeto por sus necesidades y deseos.
- E- Protección de niñas, niños y adolescentes: La protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes tiene como objetivo asegurarles un desarrollo pleno e integral, lo que implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional, social y moralmente en condiciones de igualdad en disfrutar una vida libre de violencia. La aplicación de este concepto como parte del Código de Conducta implica la implementación de los mecanismos necesarios para impulsar una cultura de protección de los derechos de la infancia y adolescencia, y el desarrollo de material y protocolos que sean adaptados a los niños, como parte del proyecto en todas sus instancias y niveles.

Además, de acuerdo con el marco legal de República Dominicana, se reconocen diversas formas de violencia de género. Así, en el [Plan Estratégico por una vida libre de violencia para las mujeres \(2020\)](#), se plantean las siguientes definiciones, alineadas a su vez a los marcos normativos internacionales:

- A- Violencia contra las mujeres: toda acción, omisión o conducta violenta, o no, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, afecte la vida, libertad, dignidad, seguridad e integridad de las mujeres, adolescentes y niñas, y/o



produzca menoscabo de sus derechos fundamentales. Quedan comprendidas las violencias perpetradas, por acción u omisión, por el Estado o sus agentes.

- B- Violencia sexual: es la acción o conducta por la que se obliga a una mujer, adolescente o niña a mantener contacto o comportamiento de contenido sexual que amenaza o vulnera su derecho a decidir voluntaria y libremente sobre su sexualidad. Comprende no sólo el acto sexual, sino toda forma de contacto sexualizado, con o sin acceso genital, físico o verbal, mediante el uso de fuerza, acoso, intimidación, coerción, chantaje, soborno, engaño, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite su voluntad personal. La violencia sexual comprende el contacto sexual, la participación en un acto sexual no consentido y la tentativa o consumación de actos sexuales con una mujer que está enferma, incapacitada, bajo presión o bajo la influencia de alcohol u otras drogas. También es violencia sexual cuando implica niñas, niños y adolescentes con una persona adulta o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de desventaja frente aquellos que, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que le une a niñas, niños y adolescentes por su ubicación de autoridad o poder. Así mismo, son formas de violencia sexual, la explotación sexual y comercial, así como utilizar, producir, reproducir, conservar, compartir o difundir material de abuso sexual infantil por cualquier vía o exponerle a cualquier tipo de material con contenido sexual, la denegación de tomar medidas de protección contra las infecciones de transmisión sexual, la mutilación genital, y se considera violencia sexual la condicionalidad de no haber tenido relaciones sexuales antes del matrimonio.
- C- Explotación sexual: es toda acción o intento de acción, que se da en una relación de fuerza desigual, de poder o de confianza, con características y fines sexuales, de la que se obtiene o se procura obtener beneficio personal, económico, en especie, material, social o política.
- D- Violencia en el ámbito comunitario: acciones u omisiones realizadas por individuos o colectivos en el ámbito público, que transgreden derechos fundamentales de las mujeres, adolescentes y niñas, mediante la humillación, denigración, discriminación, marginación, exclusión u hostigamiento que afecta su derecho a la libre circulación, entre otras. Forma parte de la violencia en el ámbito comunitario el acoso sexual callejero, definido como todo acto de naturaleza o connotación sexual ejercida en los espacios públicos por uno o más hombres en contra de una mujer, sin su consentimiento, generando en ella malestar, intimidación, degradación o humillación, daños físicos, psicológicos y sexuales.

#### IV- Plan de Prevención del acoso, abuso y/o explotación sexual:

El Programa promoverá el desarrollo de las siguientes acciones como parte de su política de prevención del acoso, abuso y/o explotación sexual:

Acción	Dirigido a:	Responsable
Declaración de Tolerancia Cero para casos de acoso, abuso y/o explotación sexual	Todos los colaboradores del programa (EDE, contratistas y subcontratistas)	Director de UEP
Se elaborará un impreso para ser distribuido durante las actividades de inducción del personal con la siguiente declaración:		

“En el Marco del Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras de Electricidad a Nivel Nacional, EDE### establece una política de tolerancia cero para casos de acoso, abuso y/o explotación sexual. Por consiguiente, requerimos de todos los colaboradores involucrados en el Programa, desarrollen sus labores, apegados al Código de Ética que rige esta operación. Es fundamental colaborar con la promoción de la prevención de este tipo de situación y reportar acciones que puedan relacionarse con las mismas a través de los canales correspondientes.” El Código de Ética debe ser firmado por el 100% de los colaboradores.

Acción	Dirigido a:	Responsable
Plan de Sensibilización para la Prevención del acoso, abuso y/o explotación sexual	Todos los colaboradores del programa (EDE, contratistas y subcontratistas)	Especialista Social y Especialista de Comunicaciones.
<p>Se debe desarrollar un Plan de Sensibilización que incluya las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charla de Sensibilización sobre el acoso, abuso y/o explotación sexual en el entorno laboral.</li> <li>- Sensibilización para la prevención a través de medios de divulgación y espacios informativos (charlas de 5 minutos, actividades informativas, murales, entre otros.)</li> <li>- Inclusión del tema de prevención en las actividades de inducción del personal.</li> <li>- Socialización de Mecanismo de Quejas y Reclamos.</li> <li>- Colocación de carteles informativos en áreas de trabajo y campamentos de contratistas.</li> <li>- Distribución de brochures de sensibilización sobre el tema a los colaboradores.</li> </ul>		

Acción	Dirigido a:	Responsable
Caracterizar Entorno de Trabajo	Áreas de operación de los contratistas y subcontratistas.	Especialista Social y Especialista Ambiental/Seguridad Ocupacional.
<p>Se deben caracterizar los diferentes entornos en los que se desarrollan las labores de las empresas contratistas para identificar zonas y/o situaciones que puedan potenciar los riesgos de ocurrencia de actos de acoso, abuso y/o explotación sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zonas con alto grado de hacinamiento.</li> <li>- Caminos o pasos peatonales solitarios.</li> <li>- Áreas urbanas con riesgo de exposición de entornos privados de viviendas al exterior.</li> <li>- Áreas con edificaciones abandonadas.</li> </ul> <p>Estas zonas deben ser identificadas y marcadas en un mapa de riesgo con el objetivo de que las empresas contratistas garanticen las operaciones bajo un régimen especial de supervisión de su personal.</p>		

Acción	Dirigido a:	Responsable
Medidas preventivas a implementar por el Contratistas.	Áreas de operación de los contratistas y subcontratistas.	Empresas Contratistas
El contratista debe verificar la implementación de las siguientes medidas:		

- Está prohibido el uso de baños en escuelas o residencias de la zona.
- Tener instalaciones sanitarias separadas, seguras y de fácil acceso para usuarios hombres y mujeres.
- Tener zonas de espera y otros espacios públicos (como espacios de estacionamiento, obras de construcción) seguros, accesibles y bien iluminados.
- Colocar carteles en lugares visibles del campamento en los que se indique a los trabajadores y a la comunidad que en dicho sitio se prohíbe cualquier acto de acoso sexual y que es una zona libre de abuso y explotación sexual.

**V- Plan de Respuesta a casos del acoso, abuso y/o explotación sexual:**

El Plan de Respuesta a casos de acoso, abuso y/o explotación sexual estará bajo la responsabilidad del Director de la UEP de cada EDE. Este plan incluirá dos ejes de acción:

- A- Protección a la Sobreviviente: Se debe mantener en todo momento un enfoque en la protección de la persona sobreviviente. Esto incluye el manejo confidencial de su identidad y la derivación a las instituciones de ayuda identificadas para estos casos.
- B- Ofrecer inmediatamente información sobre servicios disponibles para la sobreviviente (Ver anexo 1)
- C- Determinación de Medidas: A partir de la información levantada sobre el suceso, previa autorización de la sobreviviente, se debe determinar la aplicación o no de las medidas contenidas en el código de ética aprobado para el Programa y las sanciones aplicables, si las hubiera, al perpetrador.

Los casos de denuncias de acoso, abuso y/o explotación sexual serán manejados de acuerdo con el siguiente procedimiento:

**- Recepción de Denuncia**

Al momento de recibir información por los canales especiales para estos casos, se debe documentar la información mínima necesaria para abrir el proceso desde el Mecanismo de Quejas y Reclamos (MQR). Estos no deben exigir la divulgación ni el registro de información sobre aspectos del incidente de EyAS/ASx que no sean los siguientes:

- La naturaleza del reporte (qué dice la persona que reporta en sus propias palabras, sin preguntas directas)
- Si, según el leal saber y entender de quien reporta, el supuesto agresor estaba asociado con el proyecto
- Si es posible, la edad y el sexo de la persona sobreviviente.

Además, este proceso debe realizar desde un enfoque de preservar la seguridad de las personas afectadas o sobrevivientes. Los datos suministrados de tipo personal serán manejados bajo confidencialidad.

**- Registro de Información**

La información sobre un caso de ASx y EyAS será registrada de manera confidencial bajo el siguiente esquema:

- Fecha de suceso
- Subproyecto
- Persona denunciada
- Edad sobreviviente
- Sexo sobreviviente

El caso es reportado por la UEP al Gerente de Proyecto del Banco Mundial. Para la creación del registro, se utilizará la misma nomenclatura del MQR, agregando al final del número de caso las siglas EASX. Este registro no se incluirá en la base de datos del MQR.

- **Derivación de Víctima a Servicios de Apoyo**

Frente a casos de EyAS/ASx, la prioridad es derivar a las personas sobrevivientes a proveedores de servicios especializados (estén o no relacionados con el proyecto) inmediatamente después de recibir el reporte. Por tanto, se le debe informar a la persona sobreviviente de manera clara y empática cuáles son los servicios de apoyo (legal, médico, psicológico) disponibles en su zona de residencia, y referirla en caso otorgue su consentimiento. En caso de que la sobreviviente requiera asistencia para su traslado, la EDE debe coordinar la asistencia requerida de acuerdo con lo establecido en el presente plan.

Además, los límites de la confidencialidad que puedan existir en caso de denuncias obligatorias contempladas en el marco legal nacional deben ser explicados a la persona con antelación. Cuando exista la obligación de presentar denuncias formales, la divulgación de información debe hacerse de conformidad con los requisitos legales, y solo debe transmitirse al organismo o la autoridad competente.

- **Análisis de Caso**

A partir de la información registrada sobre el suceso, y solamente **tras obtener el consentimiento de la sobreviviente**, se realizará una investigación para verificar la veracidad de los hechos. El proceso de investigación será realizado por el Especialista Social y el Especialista Ambiental y Seguridad Ocupacional. Este proceso de investigación se realizará con el consentimiento de la sobreviviente y evitará la revictimización.

- **Conformación de Comité de Revisión**

Se solicitará la conformación de un comité de revisión integrado por las siguientes personas

- Director UEP
- Director de Proyectos
- Especialista Social UEP
- Especialista Ambiental y Seguridad Ocupacional UEP

- **Aplicación de Medidas**

A partir del análisis del caso, el Comité de Revisión debe determinar si la situación reportada requiere la aplicación de las medidas contenidas en el Código de Ética (anexo 2) elaborado para la operación del programa. En este punto se califica el caso como Procedente o No Procedente según el resultado de la investigación.

- **Cierre de Caso**

El caso quedará cerrado al finalizar la investigación administrativa y la adopción de sanciones, si las hubiera, contra el perpetrador, de acuerdo con la legislación nacional, los procedimientos internos y el Código de Conducta o con la conclusión del análisis del caso en caso de ser no procedente.

Se pregunta a la sobreviviente si está de acuerdo con la concusión, las garantías que se le dieron y las sanciones tomadas en contra del perpetrador, si las hubiera. La respuesta queda registrada.

Este proceso debe realizarse de acuerdo con lo establecido en la Nota sobre buenas prácticas del Marco Ambiental y Social para las operaciones de financiamiento de proyectos de inversión del Banco Mundial: “Cómo abordar la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/ASx) en las operaciones de desarrollo humano”.

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/37191f627446b4a28b45604841c1ae6b-0290032023/original/SEA-SH-GPN-for-HD-Operations-Spanish.pdf>

El proceso de atención a los casos de EyAS/ASX debe completarse en un plazo de 4 días laborales de acuerdo con el siguiente cronograma:

Pasos	Día
Registro de Información	Día 1
Derivación de Víctima a Servicios de Apoyo	Día 2
Análisis de Caso	Día 3
Conformación de Comité de Revisión	Día 3
Aplicación de Medidas	Día 4
Cierra de Caso	Día 4

#### **VI- Identificación de Servicios de Apoyo y Derivación de la Sobreviviente:**

El equipo de Gestión Social debe realizar un mapeo de las instituciones que brindan asistencia a víctimas de acoso, abuso y/o explotación sexual en las zonas de influencia de cada subproyecto. Luego de ser identificadas dichas instituciones, se debe habilitar un canal de comunicación con las mismas con el objetivo de coordinar la derivación de las personas sobrevivientes para que puedan recibir asistencia.

El proceso de derivación se realizará de la siguiente manera:

- 1- Se verifica con la sobreviviente si necesita recibir asistencia fruto de la situación.
- 2- Se entrega a la sobreviviente un listado con las instituciones de la zona que pueden ofrecer asistencia. La información debe incluir ubicación, horario de atención y contacto de la institución.
- 3- Se verifica si la sobreviviente necesita asistencia para acudir al servicio de apoyo. En caso de requerir asistencia es responsabilidad del contratista brindar los medios necesarios para el traslado. Para este caso, el Especialista Social de la UEP servirá de enlace para que el contratista suministre los recursos monetarios para cubrir el costo del traslado. No se debe requerir la firma de recibo por parte de la sobreviviente para garantizar la preservación de su información personal.


#### **VII- Indicadores de Monitoreo:**

Con la finalidad de monitorear la adecuada implementación del presente plan, se establecen los siguientes indicadores:

- Código de Conducta firmado por el 100% de los colaboradores, previo el inicio de los trabajos del programa.
- Política de Tolerancia Cero firmada y divulgada en las actividades de inducción, con seguimiento trimestral o semestral.
- Charlas de Sensibilización impartidas al 100% de los colaboradores.
- Mecanismos de Quejas y Reclamos (MQR) habilitado en todos los subproyectos.
- Plan de Divulgación implementado y revisado periódicamente.

## **ANEXO 7.1 Servicios de Apoyo Sobreviviente Acoso, Abuso y/o Explotación Sexual**

### **Servicios de Apoyo Sobreviviente Acoso, Abuso y/o Explotación Sexual**

<b>Institución</b>	<b>Contacto</b>
Centro de Asistencia a Sobrevivientes de Violencia, Procuraduría Fiscal del Distrito Nacional	Calle Eugenio María de Hostos No. 350, esquina Gregorio Luperón, Ciudad Colonial, Distrito Nacional. Tel. 809-221-7782
Dirección Nacional de Atención a Víctimas (DNAV), Procuraduría General de la República Dominicana	Calle San Cristóbal, casi esquina Avenida Tiradentes, Ensanche La Fe, Distrito Nacional. Tel. 809-548-3198 <a href="mailto:atenciónavictimas2005@gmail.com">atenciónavictimas2005@gmail.com</a>
Fiscalías Barriales	Listado y ubicación disponible en los siguientes enlaces: <a href="#">Fiscalías Barriales</a> 
Dirección Prevención y Atención a la Violencia, Ministerio de la Mujer	Av. Máximo Gómez, Esq. San Martín, #65, Edificio Metropolitano, piso 5, Santo Domingo, Rep. Dom. Tel. 809-685-3755 <a href="https://mujer.gob.do">https://mujer.gob.do</a>
Centro de Servicios Legales para la Mujer (CENSEL)	C. Danae No. 58, Distrito Nacional. Tel. 809-687-0098 <a href="mailto:censel@claro.net.do">censel@claro.net.do</a>
Núcleo de Apoyo a la Mujer (NAM)	Cale Vicente Estrella 51, Santiago De Los Caballeros Tel. 809-581-8301 <a href="https://www.instagram.com/nam.santiago/">https://www.instagram.com/nam.santiago/</a>
Patronato de Ayuda a Casos de Mujeres Maltratadas (PACAM)	Edificio Empresarial John F. Kennedy, Av. John F. Kennedy 16, Santo Domingo 10203, República Dominicana. Tel. 809-533-1813 WhatsApp 849-340-1813 <a href="https://pacam.org.do">https://pacam.org.do</a>

## ANEXO 7.2. Código de Conducta

### Código de Conducta

#### I. OBJETIVOS

##### 1.1. Objetivos Generales

- Instituir un régimen ético y disciplinario de los trabajadores del Proyecto.
- Fomentar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos y el sentido de pertenencia institucional, a fin de promover el cumplimiento del bien común, el interés general y preservar la moral pública.

##### 1.2. Objetivos Específicos

- Promover el comportamiento ético basado en la honradez, la honestidad, la integridad y el compromiso con el bien común, a los fines de que estos guíen la conducta de todos los empleados y lo puedan reflejar en su accionar, dentro y fuera del Proyecto.
- Prohibir la explotación, el abuso y el acoso sexual (SEA/SH) relacionados con el Proyecto, garantizando un entorno seguro y respetuoso para todas las personas involucradas.
- Divulgar los valores y normas éticas esperadas en los empleados del Proyecto.
- Servir de orientación y referente para apoyar la toma de decisiones.
- Contribuir a fomentar principios y valores que conduzcan a conductas socialmente positivas y correctas.
- Fomentar una cultura ética que caracteriza las acciones del personal del Proyecto.

#### II. ALCANCE

Los principios éticos del presente código tienen carácter de obligatoriedad, sin excepción alguna, para todos los trabajadores del Proyecto.

#### III. PRINCIPIOS Y VALORES BÁSICOS

Serán considerados como principios rectores de la conducta, actuaciones y decisiones de todos los empleados del Proyecto los siguientes:

1. **Ética:** Conjunto de creencias y estructura del pensamiento lógico, que puede hacer que una persona haga una diferencia entre el bien y el mal, siempre que tenga la protestad de elegir entre ellos.
2. **Moral:** Es el conjunto de acciones que realizan las personas, fruto de sus pensamientos lógicos y la elección que hicieron entre el bien y el mal.
3. **Cortesía:** Se manifiesta en el trato amable y de respeto a la dignidad en las relaciones humanas;
4. **Decoro:** Impone al trabajador respeto para sí y para los ciudadanos que demanden algún servicio;
5. **Discreción:** Requiere guardar silencio de los casos que se traten cuando éstos ameriten confidencia;
6. **Disciplina:** Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas y de derecho público por parte de los trabajadores;
7. **Honestidad:** Refleja el recto proceder del individuo;
8. **Vocación de Justicia:** Obliga a los trabajadores a actuar con equidad y sin discriminación por razones políticas, religión, etnia, posición social y económica, o de otra índole;

9. **Lealtad:** Manifestación permanente de fidelidad hacia el Estado, que se traduce en solidaridad con la institución, superiores, compañeros de labores y subordinados, dentro de los límites de las leyes y de la ética;
10. **Orientación a los resultados:** implica conocer los objetivos de su posición y las de aquellos a quienes sirve internamente, asegurando agregarles valor a sus procesos productivos, adaptando sus capacidades y modelos de ejecución conforme cambian las expectativas de sus clientes y/o la realidad de su entorno, significa también estar consciente de como su trabajo contribuye a los objetivos globales de la empresa y actuar en consecuencia, tiene también que ver con, ejecutar lo que se planifica y haciéndolo construir los resultados que de su persona y su equipo se espera.
11. **Probidad:** Conducta humana considerada como reflejo de integridad, honradez y entereza;
12. **Respeto por las personas:** Es el reconocimiento de una persona como un ser autónomo, único y libre. También significa que reconocemos que cada persona tiene el derecho y la capacidad de tomar sus propias decisiones. El respeto por una persona garantiza la valoración de la dignidad;
13. **Equidad de género:** Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres;
14. **Igualdad de oportunidad:** Todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello, se establecen mecanismos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual;
15. **Integridad:** es una expresión de coherencia entre lo que se siente, se piensa, se dice y se hace, Implica cumplir en todo momento con las reglas y protocolos morales que le dan vida a toda experiencia de convivencia humana, es propio de las personas integra, hacer cumplir los procedimientos, defender la verdad de los hechos, cuidar y proteger la ausencia del no presente y como resultado de estas condiciones, sentirse en paz consigo mismo y el entorno que lo rodea.
16. **Trabajo en equipo;** habilidad organizacional la cual permite que cada uno ejecute sus tareas como un experto y desde su individualidad colabora con otros, mientras juntos producen los resultados que de ellos se espera, generándose así un clima de confianza colectiva que sirve como fuente de inspiración y liberación del talento y las capacidades de cada colaborador mientras se hacen lo que les toca hacer desde sus posiciones.
17. **No discriminación:** Prohíbe toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en características personales o sociales que menoscaben el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales;
18. **Transparencia:** Exige del servidor público, la ejecución diáfana de los actos del servicio e implica que éstos tienen, en principio, carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto;
19. **Pulcritud:** Entraña manejo adecuado, transparente y diáfano de los bienes del Estado;
20. **Vocación de Servicio:** Se manifiesta a través de acciones de entrega diligente a las tareas asignadas e implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados.
21. **Obligatoriedad:** Todos los empleados directos o contratados, personal de la empresa contratista y subcontratados, tienen la obligación de cumplir con el presente Código, el cumplimiento del mismo conlleva responsabilidades administrativas, civiles y penales. El no cumplimiento de este Código ocasionará la imposición de sanciones disciplinarias, entre ellas, la finalización de la relación laboral o contractual.



#### IV. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

- a. Sobre las normas de control interno:
  - Asistencia regular y puntual al lugar de trabajo y cumplir con las normas sobre jornada y horarios de labores;
  - Uso de los uniformes asignados;
  - Uso del carnet de identificación;
  - Cumplir con los horarios y disposiciones de lugares establecidas para almuerzo;
  - Cumplimiento de las leyes generales que promueven la conducta ética y el adecuado desempeño.
- b. Sobre su lugar de trabajo y naturaleza de sus funciones:
  - Uso adecuado de los muebles y equipos bajo su responsabilidad;
  - Mantener el orden y la higiene en su puesto de trabajo;
  - Permanecer en su lugar de trabajo y evitar ocupar el tiempo de labores en actividades improductivas o no conforme con la naturaleza de su función;
  - Mantener su espacio ordenado;
  - Desarrollo y cumplimiento de sus funciones de manera íntegra y honesta;
  - Obedecer las órdenes y disposiciones de su supervisor relativas al adecuado desempeño de sus funciones;
  - Proponer y desarrollar iniciativas que sean útiles para el mejoramiento de su trabajo.
- c. Sobre su desempeño, colaboración y compromiso:
  - Cumplir con las normas de trabajo y disciplina y aquellas dispuestas por sus superiores inmediatos, relacionadas con el puesto que desempeña.
  - Adecuada colaboración con sus compañeros, con la institución y con el público que requiera sus servicios.
  - Presentar un comportamiento digno, dentro y fuera del trabajo.
  - Uso óptimo de los materiales a su disposición y adecuado cuidado sobre los documentos y equipos bajo su responsabilidad.
  - Contribuir con los esfuerzos de protección del ambiente.
  - Prestar el servicio personalmente con dedicación, eficiencia, eficacia, honestidad e imparcialidad en las funciones que se le encomienden de acuerdo con su jerarquía y cargo.
  - Atender a las solicitudes de servicios evitando discriminaciones de tipo político partidista, de género, religiosas, étnicas o de otro tipo que sean incompatibles con los criterios de derechos humanos.
  - Ser cortés, solidario y considerado con sus superiores, compañeros de labores y Subordinados.
  - Mantener un espíritu de unidad respecto a los propósitos del Proyecto.
  - Confidencialidad sobre los documentos e informaciones bajo su responsabilidad, que así lo requieran.
  - Asistir y atender debidamente las actividades de inducción, formación y capacitación que se desarrolle.
  - Denunciar hechos ilícitos y deshonestos sobre los cuales tenga conocimiento, a su superior jerárquico y/ o al Comité de ética, creado para esos fines en la institución.

Además de las prohibiciones contempladas en las leyes vigentes que competen a los servidores públicos y en el Reglamento Interno de Trabajo, se prohíbe lo siguiente:

- Recibir dádivas, recompensas o sobornos en razón de su cargo.
- Desobediencia a sus superiores jerárquicos en el ejercicio de sus funciones u otras acciones complementarias a su puesto.
- Ejecutar acciones que puedan perjudicar la sociedad, el Estado o la institución donde labora.
- Divulgar informaciones que sean de uso restringido para beneficio personal, de parientes, amigos o terceras personas.
- Recurrir en ocasión del ejercicio de sus funciones a argumentos, con el fin de distorsionar hechos, falsificar informes, datos y documentos por beneficio propio, familiar o cualquier persona o institución.
- Ejercer otras funciones ajenas que contravengan al trabajo asignado.

*Lineamientos de conducta adicionales en cumplimiento del Estándar Ambiental y Social 2: “Trabajo y condiciones laborales” del Banco Mundial.* Todas las personas contribuyen a generar relaciones laborales positivas a través del trato justo, digno, inclusivo, tolerante e igualitario en el centro de trabajo, obra o espacios públicos relacionados al Proyecto y se encuentran obligados a los siguientes:

1. Desempeñar sus funciones con competencia y diligencia;
2. Cumplir con el presente Código de Conducta y con todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de otro personal del contratista y de cualquier otra persona;
3. Mantener un entorno de trabajo seguro, tomando en consideración lo siguiente:
  - a. Asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
  - b. Usar el equipo de protección personal requerido;
  - c. Utilizar las medidas apropiadas en relación con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
  - d. Seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
4. Reportar situaciones de trabajo que no son seguras o saludables y se alejen de una situación de trabajo que razonablemente se considere que presente un peligro inminente y serio para su vida o salud;
5. Tratar a otras personas con respeto y no discriminar a grupos específicos como las mujeres, las personas con discapacidad, los trabajadores inmigrantes o los niños;
6. Abstenerse de participar en ninguna forma de acoso sexual, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual;
7. Abstenerse de participar en cualquier forma de abuso sexual, lo que significa cualquier forma de contacto sexual no consentido que no resulte en o incluya penetración. Los ejemplos incluyen: intento de violación, así como besos no deseados, caricias, o tocar los genitales y las nalgas;
8. No participar en la explotación sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de alguien en situación de vulnerabilidad o cualquier persona con fines sexuales;
9. Completar los cursos de capacitación pertinentes que se impartirán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los relacionados con la salud y la seguridad, la explotación sexual y la agresión sexual;
10. Reportar violaciones a este Código de Conducta;

11. No tomar represalias contra ninguna persona que reporte violaciones a este Código de Conducta o que haga uso del Mecanismo de Reclamo de quejas y reclamos de los trabajadores y la comunidad.

## V. ÓRGANO RESPONSABLE

Los Especialistas Ambientales, Salud y Seguridad Ocupacional de las UEP serán los responsables del seguimiento a la aplicación de este código con respecto a los empleados directos del Proyecto. Con respecto a los empleados de los contratistas, esta responsabilidad estará a cargo del Encargado de Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Social de cada LOTE, quien remitirá toda la información al equipo ambiental asignado al mismo. Sus atribuciones en ambos casos son las siguientes:

### *Atribuciones*

1. Asesorar todo aquel que pertenezca al Proyecto, para el cumplimiento de las políticas de prevención de la corrupción administrativa, transparencia, promoción de los valores éticos y fortalecimiento institucional;
2. Ejecutar cualquier actividad relacionada con su ámbito de acción, que sea necesaria para el logro de los objetivos encomendados;
3. Ejecutar reuniones de carácter deliberativo frente a casos institucionales que atenten contra el buen hacer del Proyecto;

### *Funciones*

1. Diseñar, coordinar, desarrollar y ejecutar cursos, talleres y otros eventos educativos, con los funcionarios y empleados del Proyecto, con el propósito de elevar su nivel ético y personal;
2. Promover y coordinar, dentro del Proyecto, la elaboración de campañas publicitarias que ayuden a la formación de una conciencia y buenas prácticas de convivencia;
3. Participar en las actividades relativas a su área que sean realizadas u otros mecanismos ordinarios de formación, capacitación y control.

## Difusión del Código de Conducta

Este código deberá ser conocido por todo el personal del Proyecto, a los fines de que cada uno pueda convertirse en gestor de las normas éticas en sus respectivas áreas de trabajo.

Las acciones de difusión consisten en:

- a. La publicación del Código en el portal del Proyecto.
- b. Distribución impresa de este documento para todos los empleados.
- c. Realización de talleres de socialización y seminarios de sensibilización.
- d. Inclusión la socialización del código en las actividades de inducción a los nuevos empleados.
- e. Instalación buzones de quejas y sugerencias, los cuales servirán como herramienta para habilitar un espacio de participación que permita motivar a los empleados y desarrollar sentido de pertenencia, y a la vez, que sea el fundamento a los fines de revisión y actualización periódica de las normas de conducta.
- f. Presentación a los contratados. Los nuevos empleados que se integren deben recibir un ejemplar de este código de trabajo para el conocimiento e identificación con los valores éticos.
- g. Con el propósito de mantener los preceptos de este Código vigentes, los gestores del mismo en sus respectivas áreas de trabajo se convertirán en interlocutores de su

contenido, realizando estrategias sencillas para mantener la permanencia de este Código.

h. La actualización y difusión y el seguimiento a las decisiones administrativas sobre infracciones de este Código será responsabilidad de las UEP.

## RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA

El Contratista deberá desarrollar un Código de Conducta alineado con este documento y el Código de Trabajo de la República Dominicana, el cual debe ser presentado a las UEP para su revisión y aprobación.

A partir del Código de Conducta del Contratista, este deberá presentar un Reglamento Disciplinario alineado al de las EDE, en el cual se establezca un marco normativo claro para la gestión del incumplimiento del Código establecido para el personal asignado al proyecto.

Este reglamento, deberá especificar las sanciones aplicables a toda violación de los deberes, prohibiciones éticas, lineamientos e incompatibilidades establecidos en dichos códigos. Se enfatiza la necesidad de incluir procedimientos específicos para la atención de faltas leves y graves. En el caso de faltas leves, se establecerá un plazo máximo de un día hábil para su comunicación formal y las faltas graves requerirán una notificación inmediata al Especialista Ambiental y Especialista Social.

La Empresa será responsable de la toma de decisiones sobre las sanciones impuestas a los trabajadores que incurran en faltas o incumplan sus obligaciones. Los trabajadores que incurran en las prohibiciones contempladas en el presente documento serán sancionados de acuerdo con la gravedad de la falta conforme al siguiente orden:

- Infracción con sanción de notificación verbal
- Infracción con sanción de notificación escrita
- Infracción con sanción de notificación pecuniaria
- Infracción con sanción de despido.
- Infracción con sanción de despido sin goce de desahucio
- Denuncia ante las autoridades competentes para investigación y sanción de acuerdo con la Ley.

En caso de conocimiento de la violación a los lineamientos correspondientes al “Estándar Ambiental y Social 2: Trabajo y Condiciones Laborales” del Banco Mundial respecto a Acoso, Abuso y Explotación Sexual (ASx/EyAs) se tratarán en absoluta discreción y deberán ser comunicados de inmediato al Especialista Ambiental y Especialista Social.

## ANEXO 8. PROCESO DE NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

### Flujo del proceso de notificación e investigación de incidentes

La elaboración de los informes por incidentes serán responsabilidad de las UEP considerando como base la Guía para el Prestatario “Respuesta ante Incidentes Ambientales, Sociales y de Salud y Seguridad Ocupacional para Proyectos de Inversión Financiados por el Banco Mundial o Guía “ESIRT” (por sus siglas en inglés)”. El procedimiento, formatos y formularios de la Guía son obligatorios. Este y otros recursos se encuentran disponibles en el siguiente link: <https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/Social-EnvironmentandSocialFramework-ESFHub/SitePages/PublishingPages/Environment-Social-Incident-Response-Toolkit-ESIRT-Resources-03302020-092659.aspx>.

El nivel y las técnicas de investigación serán las adecuadas al tipo de incidente y a la necesidad de comprender las causas del mismo<sup>5</sup>. Es clave que la investigación determine si una actividad del proyecto<sup>6</sup> fue causante o contribuyó a la ocurrencia del incidente. El Banco podrá asistir a las UEP en la determinación del alcance de la investigación, como también, asistirlo en el desarrollo e implementación del Plan de Acciones Correctivas para mitigar los efectos inmediatos y evitar futuras ocurrencias.

En el caso de ocurrencia de un incidente, las UEP deberán:

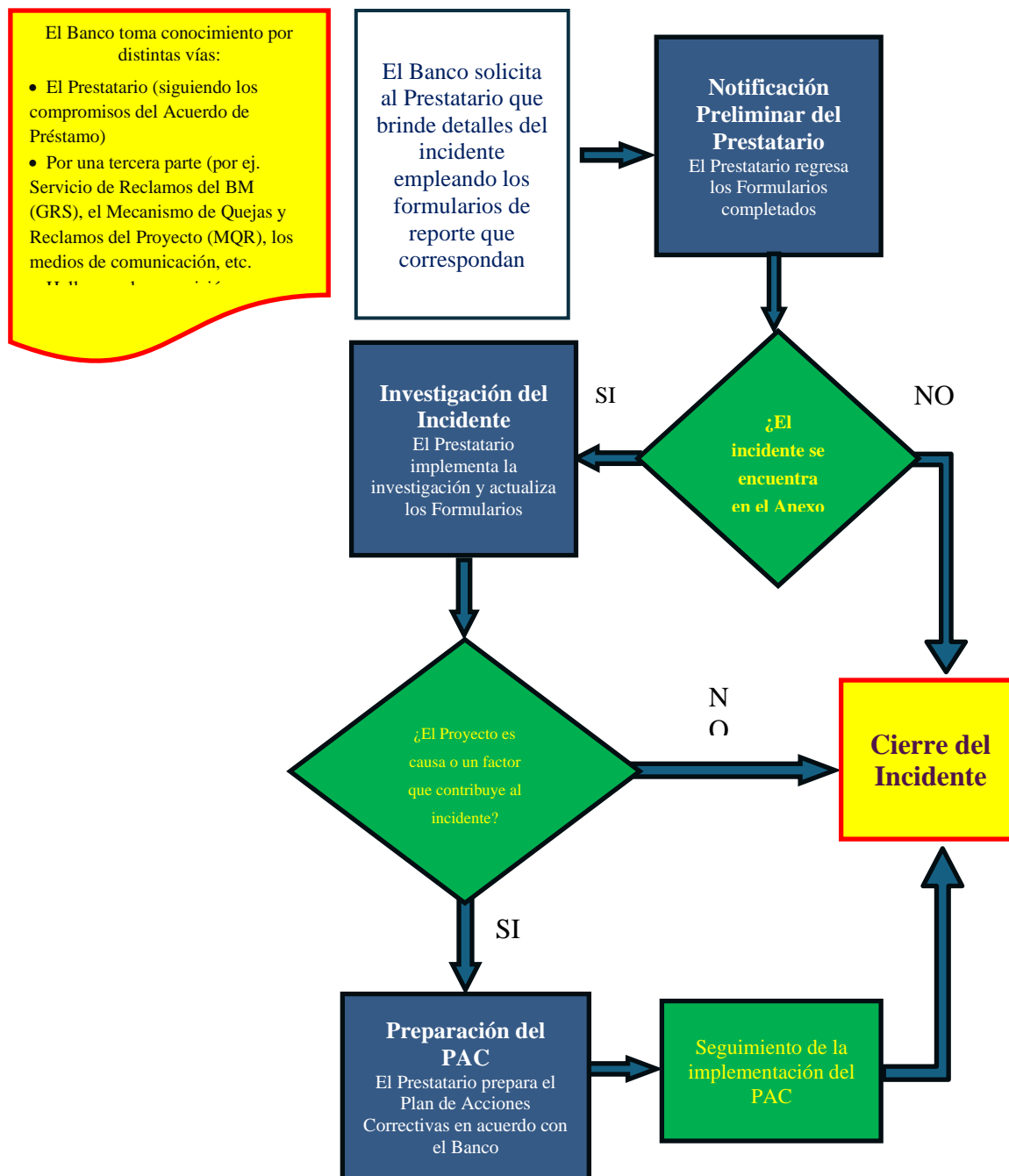
1. Reportar / notificar cualquier incidente o accidente que tenga algún impacto en el Proyecto financiado por el BM.
2. Reunir los hechos relevantes y llevar a cabo una investigación sobre las causas; y
3. Desarrollar e implementar acciones para abordar las consecuencias del incidente/accidente, y para evitar su recurrencia.

El siguiente diagrama identifica las etapas del proceso.

---

<sup>5</sup> La investigación puede requerir o no de un Análisis de Causa Raíz.

<sup>6</sup> Un proyecto puede causar o contribuir a un incidente ya sea a través de una acción o actividad que lleva a cabo, o al no implementar una acción o actividad que el proyecto debería haber realizado. Un incidente vinculado con el proyecto puede derivar de un error por comisión o por omisión.



### 1.1. Descripción de los componentes del proceso de notificación e investigación de incidentes

Las UEP activarán para beneficio de las partes afectadas e interesadas un proceso para la notificación e investigación de incidentes y accidentes, el cual se realizará siguiendo el procedimiento siguiente:

#### *Notificación*

En caso de incidentes, las UEP informarán al Banco Mundial a más tardar 24 horas después de tomar nota del incidente o accidente, que tenga o pueda tener un efecto adverso significativo sobre el medio ambiente, las comunidades afectadas, el público o los trabajadores, incluidos, sin carácter limitativo: explosiones, derrames y cualquier accidente laboral que provoque la muerte, lesiones graves o múltiples, contaminación o cualquier disturbio laboral violento o disputa entre

el Prestatario o las fuerzas de seguridad (asignadas para proteger el Proyecto) y las comunidades locales, cualquier caso de explotación sexual y abuso, acoso sexual y violencia contra menores.

En dicha comunicación, las UEP proporcionarán detalles suficientes sobre el incidente o accidente y las medidas inmediatas tomadas para abordarlo, incluyendo información proporcionada por cualquier contratista y entidad supervisora, según corresponda. En caso de que el incidente o accidente tenga que ver con violencia o discriminación relacionada con la orientación sexual y la identidad de género, o con acoso, abuso, o explotación sexual, se utilizará el formato correspondiente.

#### *Investigación*

Las UEP se asegurarán de que se realice una investigación adecuada. Con respecto a quejas relacionadas con abuso, acoso o explotación sexual, el MQR confirmará si se llevará a cabo una investigación de la mala conducta, después de considerar si será seguro investigar y si el proceso de investigación de la mala conducta del empleador (marco de responsabilidad y respuesta) es apropiado para llevar a cabo la investigación de manera centrada en el sobreviviente. El BM no solicitará ni recibirá un informe de investigación en estos casos. Ni el BM ni la UEP podrán investigar una denuncia de discriminación o violencia basada en Orientación Sexual e Identidad de Género a menos que la víctima haya dado su consentimiento, según se indica en la Parte A5 del Formulario de Incidentes para Orientación Sexual e Identidad de Género.

Para todos los demás tipos de incidentes, el BM aconsejará a las UEP sobre la conveniencia de una investigación, de tal manera que la investigación pueda establecer las causas del incidente y proponer acciones correctivas que prevengan la recurrencia.

Las UEP deben comenzar y completar la investigación lo más rápido posible, para garantizar un recuento adecuado de los eventos y que las lecciones se puedan aprender con prontitud. La investigación puede ser llevada a cabo por un miembro debidamente calificado del contratista o del equipo de supervisión, y/o por un investigador independiente (por ejemplo, un consultor internacional o nacional versado en el tema) que haya sido específicamente comisionado por la UEP. El BM puede apoyar identificando expertos adecuados o compartiendo un modelo de TdR. Las UEP actualizarán los formularios correspondientes con base en la investigación.

#### *Ejemplos de incidentes*

A continuación, se enumeran los tipos de incidentes que deben informarse siguiendo el proceso de respuesta ante incidentes ambientales y sociales:

**Víctima fatal:** Muerte de una o más personas durante el año posterior a un accidente o incidente, incluso a causa de una enfermedad ocupacional (por ejemplo, por exposición a sustancias químicas o toxinas).

**Lesiones que provocan pérdida de días de trabajo:** Lesiones o enfermedades ocupacionales (por ejemplo, por exposición a sustancias químicas o toxinas) que ocasionan que un trabajador requiera tres o más días de licencia, o lesión o fuga de sustancias (por ejemplo, sustancias químicas o toxinas) por la cual un miembro de la comunidad requiere tratamiento médico.

**Actos de violencia/protesta:** Todo uso intencional de la fuerza física (sea real o amenaza) contra sí mismo, contra otra persona o contra un grupo o comunidad, que resulte o muy probablemente resulte en lesiones, muerte, daños psicológicos o privaciones para los trabajadores o beneficiarios del proyecto, o que afecte negativamente el funcionamiento seguro del emplazamiento de un proyecto.

**Brotes de enfermedades:** La aparición de una enfermedad en una cantidad de casos que supera lo normalmente esperable. Dicha enfermedad puede ser transmisible o de etiología desconocida.

**Desplazamiento sin debido proceso:** El desplazamiento permanente o temporal de los individuos, las familias o las comunidades de los hogares o las tierras que ocupan en contra de su voluntad y sin proporcionarles acceso a mecanismos adecuados de protección legal y de otro tipo, o de una manera que no cumple con el plan de reasentamiento aprobado.

**Trabajo infantil:** Se produce un incidente de trabajo infantil: i) cuando un niño menor de 14 años (o una edad superior para el empleo especificada en la legislación nacional) esté empleado o contratado en conexión con un proyecto, o ii) cuando un niño que supere la edad mínima especificada en i) y sea menor de 18 años esté empleado o contratado en conexión con un proyecto de una manera que probablemente le resulte peligrosa, interfiera con su educación o sea perjudicial para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

**Trabajo forzado:** Un incidente de trabajo forzado ocurre cuando un trabajo o servicio no ha sido realizado voluntariamente por una persona, sino que le fue exigido bajo amenaza de uso de la fuerza o de sanción. Esto incluye cualquier tipo de trabajo involuntario u obligatorio, como el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso, la servidumbre o los acuerdos de contratación similares. Esto también abarca los incidentes en los que se emplea a víctimas del tráfico de personas en relación con un proyecto.

**Impactos inesperados en los recursos patrimoniales:** Impacto que se produce en un área de patrimonio cultural o de valor arqueológico legalmente protegida o internacionalmente reconocida, incluidos los sitios considerados patrimonio de la humanidad o las áreas protegidas a nivel nacional, y que no fue previsto en el diseño del proyecto ni en la evaluación ambiental o social.

**Impactos inesperados en la biodiversidad:** Impacto que se produce en un área de alto valor de biodiversidad legalmente protegida o reconocida internacionalmente, o en un hábitat crítico, o que afecta a una especie en peligro crítico de extinción o en peligro de extinción (según la Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza o los enfoques nacionales equivalentes), y que no fue previsto en el diseño del proyecto ni en la evaluación ambiental y social. Esto incluye la caza furtiva o el tráfico de especies en peligro crítico de extinción o en peligro de extinción.

**Incidente de contaminación ambiental:** Emisiones liberadas en la tierra, el agua o la atmósfera (por ejemplo, provenientes de sustancias químicas o toxinas) que exceden las normas correspondientes y que han persistido durante más de 24 horas o han causado daños al medio ambiente.

**Falla de una presa:** Una liberación repentina, rápida y descontrolada de agua o material embalsado debido al desborde o la ruptura de las estructuras de la presa.

**Violencia relacionada con la orientación sexual y la identidad de género (SOGI):** El uso o la amenaza de uso de fuerza física con que se hiere a una persona o se abusa de ella, o se daña o destruye un bien, y que esté motivada total o parcialmente por la orientación sexual real o percibida de la víctima, su identidad de género, su expresión de género o sus características sexuales.

**Discriminación relacionada con la SOGI:** La discriminación crea una distinción, exclusión o restricción cuyo propósito o efecto es impedir o evitar que una persona esté en igualdad de



condiciones con otras en función de su orientación sexual real o percibida, su identidad de género, su expresión de género o sus características sexuales.

**Explotación sexual:** Todo tipo de abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, obtener ganancias monetarias, sociales o políticas de la explotación sexual de otra persona. En las operaciones/proyectos financiados por el Banco, la explotación sexual ocurre cuando el acceso o el beneficio a Bienes, Obras, Servicios de No-Consultoría o Servicios de Consultoría financiados por el Banco se utilizan para obtener una ganancia sexual.

**Abuso sexual:** Intrusión física real de índole sexual, o amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o bajo condiciones coercitivas o de desigualdad. En operaciones/proyectos financiados por el Banco, el abuso sexual ocurre cuando un trabajador relacionado con el proyecto (personal de un contratista, personal de un subcontratista, ingeniero/a supervisor/a) usa la fuerza o un poder desigual frente a un miembro de la comunidad o un/a colega para perpetrar o amenazar con perpetrar un acto sexual no deseado.

**Acoso sexual:** Cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda razonablemente esperarse o percibirse como ofensivo o humillante para otra persona, cuando tal conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. En operaciones/proyectos financiados por el Banco, el acoso sexual ocurre en el contexto de un subcontratista o contratista y se relaciona con empleados de la empresa que experimentan insinuaciones sexuales no deseadas y/o solicitudes de favores sexuales y/o actos de naturaleza sexual que son ofensivos y humillantes entre los/as empleados/as de la misma empresa.

Es responsabilidad del Prestatario elevar cualquier otro tipo de incidente durante la gestión de un proyecto, independientemente de que no se encuentren enumerados previamente en este Anexo 1, y que considere dignos de la atención del Banco: tales incidentes deberán reportarse en el marco el ESIRT utilizando la tipología “Otros” definida a continuación.

**Otros:** Cualquier otro incidente o accidente que pueda tener un efecto adverso significativo en el medio ambiente, las comunidades afectadas, el público o los trabajadores, independientemente de que se hayan producido daños en esa ocasión. Todo incumplimiento reiterado o incidentes menores recurrentes que sugieran fallas sistemáticas y que el equipo del proyecto considere que requieren la atención de la Gerencia del Banco.

## ANEXO 9. PROCEDIMIENTO MANEJO DE SITUACIONES IMPROPIAS

### 1. Objetivo

Establecer los mecanismos para comunicar las situaciones impropias y los conflictos de intereses que se pudieran presentar entre el personal, procurando que se garantice la privacidad de las personas y las acciones para solucionarlos, a la vez que prevalezca en el Proyecto un ambiente de respeto, integridad, libertad de expresión y oportunidades, sin discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, entre otros.

### 2. Alcance y aplicación.

Aplica a todo el personal del Proyecto desde la presentación de una denuncia hasta la aplicación de las sanciones pertinentes.

Quedan fuera del alcance de este procedimiento aquellos casos con implicaciones penales, para los cuales este mecanismo se limita solo a canalizar la denuncia y dar seguimiento a la solución del caso. Este documento establece los canales para este tipo de casos.

### 3. Responsabilidades

Puesto/Función o Rol	Descripción
Directores de las UEP	Una vez comprobada la situación, aplicar las acciones correctivas correspondientes según lo establece el Código de Trabajo.
Directores de las UEP con apoyo de las Direcciones de Recursos Humanos.  Contratistas.	Realizar el proceso de reclutamiento y selección o designación de psicólogo para atender los requerimientos establecidos en este documento.
	Aplicar evaluaciones psicológicas a candidatos(as) en el proceso de reclutamiento y selección de empleados.
	Aplicar las evaluaciones psicológicas al personal que presenten señales de alerta respecto a su conducta habitual.
La DGP, DP y DPF con apoyo de la División de Nóminas  Contratistas.	Registrar los casos en el expediente del personal y realizar los trámites correspondientes para la aplicación del régimen disciplinario.
	Aplicar las deducciones correspondientes en la nómina cuando se refiera a sanciones que afecten el salario del personal, a requerimiento de la Dirección de Recursos Humanos.
Especialistas Sociales y Especialistas Legales UEP	Dar seguimiento a las denuncias con implicaciones legales.
Especialistas Sociales y Especialistas Legales UEP	Auditar el cumplimiento de las acciones establecidas para cumplir con el procedimiento
Empleados directos y contratados	Denunciar cualquier situación impropia de la que sea objeto o que esté afectando a otro(a) empleado(a) o a la institución.
Especialistas Sociales y Especialistas Legales UEP	Recibir y documentar la denuncia e investigar la situación. Presentar informe del proceso al personal o directivo(a) del área en la cual se desempeña.

### 4. Términos y definiciones.

**Situaciones impropias:** Toda conducta expresada que afecta la integridad física del individuo o que vulnera psicológica, moral y laboralmente a la persona. Se caracteriza por la creación de un clima laboral degradante, hostil y humillante, que impacta sobre el desempeño del empleado.

A continuación, se presentan algunas modalidades de situaciones impropias y sus definiciones:

**A. Acoso:**

- i. Cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda razonablemente esperarse o percibirse como ofensivo o humillante para otra persona, cuando tal conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. En operaciones/proyectos financiados por el Banco, el acoso sexual ocurre en el contexto de un subcontratista o contratista y se relaciona con empleados de la empresa que experimentan insinuaciones sexuales no deseadas y/o solicitudes de favores sexuales y/o actos de naturaleza sexual que son ofensivos y humillantes entre los/as empleados/as de la misma empresa. Tiene un tratamiento especial, según indicado en Anexo 7 y 8.
- ii. Acoso laboral: trato hostil al que es sometido una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, pudiendo generar problemas psicológicos y profesionales. Se manifiesta de la siguiente manera: desacreditar al empleado, limitarle la comunicación, evitar que tenga posibilidad de mantener contactos sociales, juzgar de manera ofensiva, atacar su vida privada, haciendo público datos privados, modo de vida, realizar agresiones verbales, como gritar, insultar o criticar permanentemente el trabajo del empleado sin razón justificada.
- iii. Discriminación: acto de rechazar a un empleado por su origen étnico, género, religión, edad, condiciones de discapacidad, condiciones económicas y sociales, entre otras, mediante burlas y críticas constantes de manera formal o informal.
- iv. Calumnias o falsos rumores: acto de imputar falsamente a un empleado hechos, palabras o situaciones con intención deliberada o no, causando daño a su reputación.
- v. Amenazas contra la integridad o agresión física: intento o daño físico causado a un empleado para lograr un determinado propósito.

**B. Contribuciones políticas/clientelismo:** sistema de protección y amparo con que las personas influyentes o poderosas patrocinan a quienes se acogen a ellos a cambio de su sumisión y de sus servicios.

**C. Regalos o equivalentes (soborno):** práctica de solicitar u ofrecer favores, agasajos o equivalentes de clientes y/o personas relacionadas con el trabajo. Constituye una de las más importantes situaciones de conflictos de intereses, por lo que se prohíbe esta práctica. ‘

**D. Insubordinación:** es el acto de un subordinado que deliberadamente desobedece el orden legal y sus obligaciones laborales. Esto es considerado típicamente como un delito en las organizaciones jerárquicas.

**E. Nepotismo:** trato de favor hacia familiares (según grado de consanguinidad que establece la Ley 41-08 de Función Pública) o amigos a los que se otorgan cargos públicos por el simple vínculo familiar o amistoso, sin tener en cuenta las competencias profesionales y académicas requeridas para el cargo. De acuerdo con el numeral 2 del artículo 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: «Toda

persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país». Por lo tanto, el nepotismo violenta el derecho humano de acceso a funciones públicas de todos aquellos que se ven privados de oportunidades para competir justamente por un cargo público.

**F. Inconvenientes relacionados con las funciones:** se producen cuando el supervisor, por motivos personales, no distribuye de manera equitativa las funciones y tareas del área. Se caracteriza por situaciones de aislamiento laboral (cuando se ignora al empleado y no se le asignan tareas, afectando su moral y autoestima, sometiéndole a un proceso de aislamiento que degrada su consideración personal y social) y/o se sobrecarga de trabajo (cuando le asigna al empleado más tareas de las que está en capacidad de realizar en el horario de trabajo regular, afectando su salud física y mental).

**G. Divulgar información confidencial:** se considera una situación impropia la divulgación de información, emitir informes, opinión o comentarios relacionados con el trabajo y los resultados de la institución sin autorización de su director. Se considera información confidencial todo documento o informe en proceso de elaboración, cualquier información fuera del alcance de la Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública.

**H. Hurto-robo:** delitos consistentes en tomar con ánimo de lucro bienes ajenos sin la voluntad de su dueño (personas o la propia institución), empleándose violencia o intimidación sobre las personas, o fuerza sobre las cosas en el caso del robo.

## 5. Documentos de referencia.

- La Constitución de la República de 2010.
- Ley 41-08 de Función Pública y su reglamento de aplicación.
- Ley 10-07, que establece el Sistema Nacional de Control Interno.
- Decreto 143-17, que crea las Comisiones de Ética Pública y la Resolución NÚM.: DIGEIG04/2017, que establece el reglamento e instructivo para la conformación y funcionamiento de las Comisiones de Ética Pública.
- Decreto 486-12, que dicta las atribuciones de la Comisión de Ética Pública.
- DC-PO-02 Política Institucional Gestión de Regalos, Obsequios, Cortesías y Otro.
- DC-PO-05 Protección al denunciante, asesoramiento y no represalias.
- Código de Ética.

## 6. Descripción del proceso.

### 6.1. Mecanismos para prevenir y denunciar situaciones impropias.

#### 6.1.1. Mecanismos de prevención:

- Aplicar evaluaciones psicométricas al personal durante el proceso de reclutamiento y antes de la selección, para determinar si el candidato sufre de alguna condición psicológica que pueda afectar su desempeño, comportamiento en el ambiente laboral y las relaciones con sus compañeros de labores.
- Realizar campañas de orientación, formación y comunicación como forma de sensibilizar y evitar ocurrencia de situaciones impropias, para que el personal pueda identificarlas y proceda a utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.

- También, se incluirá esta temática en los programas de inducción al personal, en los que se les proporcionarán los elementos básicos para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanciones de las situaciones impropias.

Los(as) responsables de áreas deberán colaborar en las acciones preventivas para evitar que se presenten casos de situaciones impropias.

#### **6.1.2. Mecanismos para realizar la denuncia:**

- Formulario para documentar la denuncia (qué, cómo, cuándo y dónde).
- Respuesta a denuncias.
- Formatos para presentación de informes.

¿Quién recibe la denuncia? Las denuncias deberán llegar al Especialista Social de la UEP por cualquiera de los canales establecidos.

¿Cómo se recibe la denuncia? Vía personal, mediante el formulario definido, carta escrita y/o correo electrónico.

#### **6.1.3. Mecanismos correctivos y sanciones.**

- Los Directores de las UEP coordinarán la aplicación de las evaluaciones psicológicas al personal que presente señales de alerta sobre su comportamiento habitual, a solicitud o sugerencia de los responsables de recibir las denuncias de situaciones impropias y también a partir de los resultados observados en sus evaluaciones del desempeño.
- Cuando las situaciones denunciadas presenten implicaciones legales, por actuaciones en detrimento de la institución, los Directores de las UEP tramitarán la información a las Direcciones Jurídicas de las EDE, la cual será el área apoderada para dar seguimiento al caso ante las autoridades judiciales.
- Los Especialistas Sociales son responsables de recibir e investigar las situaciones impropias que se puedan presentar en el Proyecto y de recomendar los correctivos de lugar, considerando la severidad de la situación y la clasificación establecida en el Código de Trabajo para faltas de primer, segundo y tercer grado (para los casos aplicables).
- Se establece un período no mayor de 10 días laborables desde que se recibe la denuncia y se presenta respuesta del trámite correspondiente al denunciante, pudiendo ser extendido dependiendo de la complejidad de la situación denunciada.

#### **6.1.4. Manejo de las denuncias.**

El manejo de las denuncias de situaciones impropias debe seguir lo establecido en la tabla 1, mostrada a continuación.

Tabla 1. Manejo de las denuncias

Responsable	Actividad
Personal del Proyecto (directo y contratado)	1. Presenta la denuncia de situaciones impropias por diferentes vías de comunicación (ver título):

Responsable	Actividad
	<p>2. Se reúne con el Especialista Social de la UEP en el lugar y hora establecidos, responde los requerimientos del Formulario de Recepción de Situaciones Impropias y Denuncias, en el cual relata la situación de manera detallada.</p> <p>a. Si tiene pruebas del caso, las entrega al Especialista Ambiental. Continúa paso 3.</p> <p>b. Si no tiene las pruebas del caso. Continúa paso 4.</p>
Especialista Social UEP	<p>3. Recibe la denuncia y pruebas y analiza las informaciones.</p> <p>a. Si procede la investigación, responde al denunciante mediante el Formulario de Respuesta de Situaciones Impropias y Denuncias, indicando las acciones que ha de seguir, en un plazo máximo de 10 días laborables. Continúa paso 4.</p> <p>b. Si no procede la investigación, comunica al denunciante mediante el Formulario de Respuesta de Situaciones Impropias y Denuncias. Continúa paso 7.</p> <p>4. Se reúne para definir el proceso de investigación y verificación u obtención de pruebas.</p> <p>5. Reúne todas las pruebas disponibles y convoca a entrevista (si fuese necesario) con implicados como parte de la investigación.</p> <p>6. Analiza todas las pruebas y resultados de las entrevistas, comprueba la veracidad o no de la denuncia y anota conclusiones y/o recomendaciones.</p> <p>7. Elabora informe con las decisiones y/o conclusiones del caso especificando los tipos de faltas cometidas y sugerencia de correctivos.</p> <p>8. Entrega copia del informe al Director del Proyecto para aplicación de los correctivos o sanciones de lugar, al personal implicado para su información.</p>
Directores de la DGP, DP y/o DPF	<p>9. Recibe informe:</p> <p>a. Si aplica sanciones, remite la sanción correspondiente firmada (por él y el/la implicado(a) a la Dirección de Recursos Humanos de la EDE (para trabajadores directos) o al Contratista (para trabajadores contratados. Continúa paso 10.</p> <p>b. Si no aplica sanciones, realiza los correctivos sugeridos y tramita al Especialista Ambiental para que se archive en el expediente del empleado(a). Fin.</p>
Dirección de Recursos Humanos de EDE y/o Contratista	<p>10. Recibe la sanción o acción correctiva y aplica en los registros del personal.</p> <p>a. Si se trata de una amonestación de segundo grado que implique el no disfrute de sueldo, remite notificación escrita a la División de Nómina de la EDE para las deducciones correspondientes.</p> <p>b. Si se trata de otro tipo de sanciones, procede según lo establecido en el Régimen Ético y Disciplinario de la Ley 41-08 (para funcionarios públicos).</p> <p>11. Remite la constancia de aplicación de los correctivos al Especialista Ambiental</p>
Especialista Social UEP	<p>12. Recibe la constancia, revisa y archiva expediente anotando cualquier no conformidad sobre los correctivos o sanciones aplicadas o no.</p> <p>13. Cierra expediente y archiva el caso.</p>

## 7. Registros.

<b>Código</b>	<b>Nombre del documento</b>	<b>Área custodia del documento</b>	<b>Período de conservación</b>
N/A	Informe sobre gestión de la denuncia	Equipo Ambiental	7 años
N/A	Formulario de Recepción de Situaciones Impropias y Denuncias	Equipo Ambiental	7 años
N/A	Formulario de Respuesta de Situaciones Impropias y Denuncias	Equipo Ambiental	7 años

## 8. Anexos.

### Anexo 9.1: Formulario de Recepción de Situaciones Impropias y Denuncias.

Logo EDE	EDE		Código:	
	Formulario de Recepción de Situaciones Impropias y Denuncias		F. Versión:	
			Versión: 1	
<p><i>Doy fe y testimonio de que todas las informaciones que voy a suministrar a través de este formulario son verídicas y que autorizo a la UEP a revisar la veracidad de las mismas. De comprobarse la falsedad de la información el expediente puede ser ANULADO, pudiendo recibir las SANCIONES correspondientes según la Ley No. 4108 de Función Pública (en casos aplicables).</i></p> <p><b>Código de la denuncia: (se numeran desde DSI-001 hasta N)</b></p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 300px; margin: 5px 0;"></div>				
Fecha de la denuncia:	Día	Mes	Año	
<b>Datos de Denunciante</b>				
Nombres:			Apellidos:	
Cédula:			No. empleado:	
Cargo:			Área a la que pertenece:	
Teléfono:			Celular:	
Dirección:			Tiempo en la institución:	
Correo electrónico:				
<b>Datos de la Denuncia</b>				
<b>Tipo de denuncia:</b>				
Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>	Insubordinación	<input type="checkbox"/>	Sobornos
Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>	Cancelación	<input type="checkbox"/>	Nepotismo
				Clientelismo
				Otros
<b>Describe o explique la situación:</b>				
Fecha en la que ocurrió el evento:				
<b>Datos de Denunciado(a)</b>				
Nombres y apellidos:				
Cargo:				
Área a la que pertenece:				
¿Su denuncia afecta un(a) tercero(a)?:	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Nombre de tercer(a) afectado(a):				
<b>Firma de Denunciante      Firma de Receptor(a)</b>  <b>Firma Especialista Ambiental</b>				



**Anexo 9.2:** Formulario de Respuesta de Situaciones Impropias y Denuncias.

Logo EDE	EDE		Código:
	Formulario de Respuesta de Situaciones Impropias y Denuncias		F. Versión: 9/10/2023 Versión: 1
<b>Datos de la Denuncia</b>			
Código y fecha de la denuncia: _____			
Fecha de respuesta: _____			
Nombres y apellidos de denunciante: _____			
Tipo de denuncia: _____			
<b>Uso Exclusivo del Comité de Ética Pública (CEP) o de la OAI</b>			
	Día	Mes	Año
Fecha de inicio de la investigación:	_____	_____	_____
	Día	Mes	Año
Fecha final:	_____	_____	_____
Nombres del equipo investigador: _____			
<b>Acciones a aplicar según investigación (Marque con X)</b>			
<b>El Especialista Ambiental responde al afectado</b>			
<b>Denuncia Procede</b>			
Especialista Ambiental continua con la investigación			
Especialista Ambiental decide acciones a tomar (Especificar)			
Especialista Ambiental recomienda sancionar según lo establecido.			
<b>Denuncia falsa</b>			
Especialista Ambiental recomienda sancionar según lo establecido.			
<b>Denuncia sin datos suficientes</b>			
Investigación por parte del receptor			
Especialista Ambiental			
<b>Denuncia que no constituye situaciones impropias</b>			
El receptor informa al Especialista Ambiental			
Archivo del expediente			
<b>Observaciones, comentarios y sugerencias</b>			

## **ANEXO 10. Mecanismo de Quejas y Reclamos de los Trabajadores**

### **1. Objetivos**

#### **Objetivo General**

Cumplir con los requerimientos del Marco Ambiental y Social (EAS-2), recibiendo y respondiendo las quejas y reclamos de los trabajadores del Proyecto dirigidas tanto a las UEP, así como también a los contratistas y subcontratistas.

#### **Objetivos Específicos**

- Disponer de canales de fácil acceso y efectivos para que los trabajadores del Proyecto gestionen apropiadamente sus quejas y reclamos.
- Responder a quejas y reclamos de una manera ágil y coherente.
- Documentar a totalidad las quejas y reclamos a fin de identificar oportunidades de mejoras para futuras prácticas.

### **2. Alcance y aplicación.**

Este documento aplica al Proyecto “Programa de Mejoramiento de Redes Media y Baja Tensión y Normalización de Clientes de las Empresas Distribuidoras de Electricidad a Nivel Nacional”.

### **3. Documentos de referencia**

- Cláusula 7.4 Norma ISO 14001:2015.
- Procedimientos del Sistema de Gestión Ambiental (SGA).
- Mecanismo de Quejas y Reclamos del Programa de Rehabilitación de Redes Eléctricas.
- Plan de Comunicación del Programa de Rehabilitación de Redes Eléctricas 2017-2019.

### **4. Indicadores de Desempeño**

Para medir la efectividad del Mecanismo se establecen los siguientes indicadores de desempeño:

- **Cantidad de quejas y reclamos atendidos:** La meta es que el 100% de las quejas y reclamos sean atendidos según lo establecido en el mecanismo.
- **Tiempo de respuesta:** La meta es que el 100% de quejas e inquietudes reciban respuestas en los tiempos establecidos por el mecanismo.

### **5. Alcance del Mecanismo**

El Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos de los Trabajadores estará disponible para todos los trabajadores del Proyecto.

La participación en el Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos de los Trabajadores es voluntaria y no excluyente. Cualquier trabajador tendrá acceso al mismo. Este procedimiento no

sustituye los mecanismos jurídicos públicos para las quejas y resolución de conflictos, pero sí busca minimizar el uso de estos.

## 6. Tipos de Quejas y Reclamos

El Proyecto recibirá todas las quejas y reclamos relacionados a las interacciones de los trabajadores. Aquí se pueden encontrar;

- Pactos o promesas incumplidas.
- Daños a la persona o la propiedad.
- Hostigamiento Laboral Conductas impropias.
- Observaciones relacionadas con un servicio: servicios prestados por algún área administrativa, área de salud y seguridad en el trabajo o de soporte al colaborador.
- Derechos laborales o incumplimiento de las normas, procedimientos y políticas.

Las quejas y reclamos serán clasificadas por los siguientes criterios:

- Por Subproyecto y zona geográfica
- Por la naturaleza de la queja

## 7. Canales de Recepción de Quejas y reclamos

Los canales habilitados para la recepción de quejas y reclamos son los siguientes:

- **Buzones de Quejas y Reclamos:** En las instalaciones de las UEP, DGP, PF y DPF se colocarán buzones para que los empleados del Proyecto puedan expresar sus quejas o reclamos de forma personal o anónima. Así mismo, se colocarán buzones en las instalaciones de los contratistas en los emplazamientos de los subproyectos. El acceso a estos buzones estará a cargo de la Coordinación Ambiental, quienes los verificarán con una frecuencia semanal.
- **Canales Digitales:** Las quejas, dudas o reclamos también serán recibidos vía los canales digitales de las EDE, tales son: portal web, correo electrónico y redes sociales.
- **Visitas de Supervisión:** El equipo de las UEP realizará visitas de supervisión a los emplazamientos de los subproyectos y estará disponible para recibir y canalizar quejas durante sus visitas y recorridos utilizando el formulario establecido este mecanismo.

## 8. Recepción de Quejas o reclamos:

Las quejas podrán ser recibidas verbalmente y por escrito. Todas las reclamaciones verbales deben ser registradas en el formato homologado para las quejas escritas. Este formato estándar debe incluir:

- Información personal: nombre, posición, teléfono y correo electrónico. (Es voluntario para la parte afectada otorgar su información personal, pero sí recomendado para poder ofrecer un trato de respuesta personalizado).
- Fecha, hora y lugar de recepción de la queja.
- Descripción de la queja, duda o reclamo.

Todas las quejas e inquietudes serán manejadas de acuerdo con los procesos estipulados en este Mecanismo.

## **9. Registro de Quejas y Reclamos**

Las quejas y reclamos recibidas deben ser centralizadas en el Equipo Ambiental de las UEP, unidad que realizará su registro y recopilación de la información. Al momento de realizar el registro las quejas y reclamos pasarán a tener la calificación de “Caso”. Este proceso de recolección debe realizarse asegurando que cada caso tenga un número de registro individual para la gestión del análisis y seguimiento correspondiente. Este registro debe incluir, entre otras informaciones, las siguientes:

- Número de Caso
- Fecha de Registro
- Responsable de Respuesta
- Plazo de Respuesta
- Canal o Medio de recepción
- Incidente Reportado
- Criticidad
- Descripción de la Situación
- Respuesta
- Fecha de Cierre

Este registro sería archivado como “Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos de los Trabajadores”. Las identidades de las personas que utilicen este mecanismo son confidenciales. Para el registro en el archivo de los casos se deben seguir las indicaciones de la guía para la gestión de la base de datos del mecanismo de quejas y reclamos.

## **10. Centralización de las Quejas y los Reclamos**

Una vez las quejas sean remitidas al Equipo Ambiental y verificadas. El Especialista Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional tendrá la potestad y criterios necesarios para delegar en el área pertinente el análisis y resolución de dicha queja.

El Especialista Ambiental debe identificar en cada área un responsable de realizar los análisis y verificaciones correspondientes, y generar una respuesta a las inquietudes delegadas de forma exclusiva, a fines de lograr una gestión ágil y efectiva en la generación de resoluciones.

## **11. Análisis de la Queja o Reclamo**

Es importante tratar de identificar e incluir todas las informaciones posibles del contexto para garantizar la calidad del análisis y la resolución más adecuada para prevenir el conflicto:

- Al momento del levantamiento de la queja o reclamo, motivar mediante la conversación el desglose más profundo posible. ¿Qué sucedió exactamente? ¿Cuándo? ¿Quiénes fueron los involucrados? Es importante que quien tome registro de la queja escuche de forma activa al interesado mientras realiza el proceso de recepción. En muchos casos, esto también permite calmar la situación.
- Una vez centralizados los casos y canalizados a los responsables de respuesta designados por el Especialista Ambiental, el responsable del área debe determinar la acción correctiva o de mitigación a la queja o reclamo. Debe notificarse el tiempo en el que la acción será implementada y el responsable de la misma, que serán incluidos en el registro del archivo “Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos de los Trabajadores”.

- La notificación y retroalimentación con el afectado debe realizarse dentro de un máximo de quince (15) días calendarios de haber recibido la solicitud, incluyendo la propuesta correctiva y el tiempo de su implementación. El acápite de “Tiempo de Resolución” desglosa el procedimiento y los plazos para las acciones que conlleva la resolución de los casos.

## **12. Revisión y solución de las Quejas y Reclamos**

Si el reclamo es resuelto con una explicación, clarificación, o remisión de información pendiente, estos casos serán cerrados y documentados. Sin embargo, si la actividad implica una acción por parte de las UEP, DGP, DP, DPF y/o Contratista, es necesario realizar una revisión y seguimiento de la ejecución de la misma.

En este sentido, si la persona afectada no se encuentra satisfecha con el procedimiento o considera pertinente insistir en su solicitud, puede reiterar su pedimento.

En esta segunda revisión, la documentación correspondiente a la queja no resuelta será revisada por el área responsable junto al Especialista Ambiental, para reconocer la viabilidad de otras alternativas si es adecuado.

## **13. Responsabilidad**

La correcta gestión de este Mecanismo es responsabilidad de los Especialistas Ambientales, Salud y Seguridad Ocupacional. Se podrá delegar en un colaborador que reporte el seguimiento de los casos abiertos, terminando siempre la resolución de los mismos con el visto bueno del Especialista Ambiental.

## **14. Tiempo de Respuesta y/o Resolución**

Cada queja o reclamo debe recibir un acuse de recepción por de las UEP en un plazo máximo de cinco (5) días laborables. Este acuse debe servir como confirmación institucional de la centralización de la queja en la Coordinación Ambiental y el inicio de las gestiones para una resolución. Este acuse puede ser remitido por medio de los siguientes canales:

- Correo electrónico
- Carta física
- Llamada telefónica

El plazo de cinco días laborables para remitir el acuse de recibo por parte de las UEP coincide del mismo modo con el momento en que el Especialista Ambiental recibe la queja una vez centralizada. En el plazo de un (1) día laboral, el Especialista Ambiental debe asignar el análisis para verificación y resolución del caso al área que considere correspondiente, tomando también como referente la matriz general contemplada como Anexo de este procedimiento.

El proceso de análisis de la naturaleza y validez de la queja o reclamo, que implica la verificación en terreno de la situación según aplique, no debe superar el plazo de tres (3) días laborables, y será realizado por el área determinada por el Especialista Ambiental una vez la queja ha sido centralizada.

La implementación de una acción resolutoria, en los casos que se estime necesario, debe tomar un máximo de siete (7) días laborables, y posterior a su cierre, una notificación a la parte interesada debe ser realizada para comunicar el cierre de la cuestión. Esta notificación no debe superar el tiempo de dos (2) días laborables. Puede suceder que una resolución implique un plazo mayor al de siete días tomando en cuenta los estándares de calidad. En estos casos, debe notificarse a la

parte interesada que la resolución es de naturaleza extraordinaria y tendrá un plazo fuera de lo habitual previo a su inicio.

En caso de que la queja o el reclamo correspondan a una simple aclaración informativa, o que se entienda que una acción resolutoria no es necesaria o viable, la retroalimentación y aclaración pertinente debe ser provista al interesado en un plazo máximo de cinco (5) días laborables posterior a la designación del responsable por el Especialista Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional.

#### 15. **Notificación de la Resolución Final**

Cada caso registrado debe ser objeto de una respuesta emitida por el responsable designado por el Especialista Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional y debidamente notificada a quien realiza la queja o reclamo. Este proceso debe hacerse cumpliendo los plazos establecidos en la sección anterior y utilizando el formato de respuesta de caso.

Esta notificación puede ser realizada mediante los siguientes canales:

- **Correo electrónico:** En todo caso registrado en que el interesado haya facilitado un correo electrónico, se remitirá un correo institucional confirmando la resolución del incidente.
- **Llamada telefónica:** La resolución final también podrá ser notificada a través de una llamada al número de contacto facilitado por el interesado, en caso de que éste no cuente con correo electrónico.
- **Mensajería de las Redes Sociales:** Si la queja o reclamo fue registrada por uno de los perfiles en las Redes Sociales de las EDE, se notificará por esa misma y si lo amerita se utilizarán las vías previamente mencionadas.

#### 16. **Seguimiento y control**

Los Especialistas Ambientales, Salud y Seguridad Ocupacional deberán elaborar todos los meses un informe con el resumen del funcionamiento del mecanismo que permita apreciar la efectividad del mismo. Se presentará principalmente información cuantitativa:

- Cantidad de casos abiertos
- Cantidad de casos registrados en el período
- Cantidad de casos con tiempo de resolución vencidos
- Estadística por tipo de caso.

Adicional a la información cuantitativa, se podrá agregar de ser necesario texto descriptivo para presentar casos relevantes. Como parte del sistema de seguimiento, se realizarán visitas a los trabajadores que hayan reportado casos y que estén cerrados para verificar si el mecanismo sirvió para atender su queja o reclamo.

#### 17. **Divulgación del Mecanismo**

Las UEP velarán porque todos los trabajadores del Proyecto conozcan sobre el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos de los Trabajadores y se sientan bienvenidos a remitir una queja, en caso de que sea necesario, y conozcan las vías para realizarla.

- Inducciones al Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos de los Trabajadores serán realizadas y dirigidas a todos los trabajadores del Proyecto, a fines de que todos los implicados estén en capacidad de utilizar el mecanismo.

#### 18. Auditoría del Mecanismo

Para asegurar la correcta gestión del Mecanismo e implementar oportunidades de mejora, las UEP realizarán una auditoría semestral del Mecanismo. Esta auditoría también tomará en cuenta los indicadores estipulados en los objetivos de este Mecanismo, velando por el correcto cumplimiento del mismo.

Todos los casos serán documentados de manera digital. Las UEP deberán contar con una carpeta que agrupe todos los casos completados y serán remitidos de manera semestral al BM.

#### 19. Registros.

Nombre del documento	Área custodia del documento	Período de conservación
Formulario Registro de Caso	Equipo Ambiental UEP	7 años
Formulario Respuesta de Caso	Equipo Ambiental UEP	7 años
Formulario Recepción y Resolución de Quejas de Comunicación Digital.	Equipo Ambiental UEP	7 años

#### Anexo 10.1

##### Clasificación Quejas y Reclamos

<b>A</b>	Incidente crítico: Situación que puede generar daño al(los) trabajadores o pérdida de bienes importantes de terceros o del proyecto.
<b>B</b>	Incidente grave: Situación que puede afectar la salud, seguridad, bienestar del trabajador(a).
<b>C</b>	Incidente: Situación que genera incomodidad en un trabajador(a)

	Incidente	Criticidad
	Trato inadecuado	C
	Acoso/Abuso sexual	A
	Uniformes insuficientes/en mal estado	C
	Desnaturalización del contrato	B
	Discriminación	C
	Hostigamiento laboral	C
	Desigualdad de oportunidades	C
	Trabajos fuera de horario reglamentario	C
	Falta de agua potable	A
	Vulneración de la libertad sindical	B
	Falta de información sobre el proyecto	C
	Trabajo forzado	A
	Violencia de género	A
	Incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo	A
	Problemas de higiene	C

	Exposición indiscriminada a enfermedades transmisibles, tales como; COVID-19	A
	Otras	A determinar considerando las evidencias



**Anexo 10.2**

<b>UNIDAD EJECUTORA DE PROYECTOS UEP</b>		<b>MECANISMO DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES</b> <b>Formulario</b> <b>Registro de Caso en Circuito</b>
--	--	---

Fecha de Caso		Subproyecto	
Zona/Sector			
<b>Canal de Recolección</b>			
<input type="checkbox"/> <b>BQR:</b> Buzón de Quejas y Reclamos <input type="checkbox"/> <b>VCAM:</b> Visita de Circuito Ambiental		<input type="checkbox"/> <b>CCOM:</b> Canales de Comunicación	
Nombre: _____		Fecha: _____	
Posición: _____		Teléfono: _____	
<b>Para uso del Analista de Datos de Gestión Social:</b>			
Número de Caso			

**1. Datos del trabajador:**

Nombre: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

**2. Incidente reportado:**

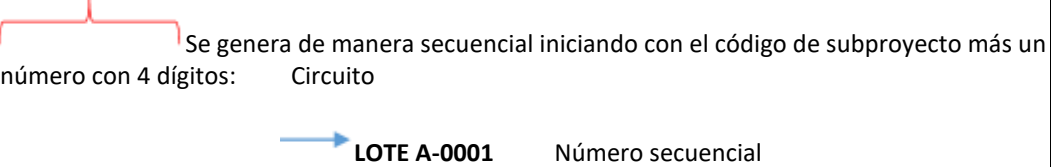
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato inadecuado</li> <li>• Acoso/Abuso sexual</li> <li>• Uniformes insuficientes/en mal estado</li> <li>• Desnaturalización del contrato</li> <li>• Vulneración de la libertad sindical</li> <li>• Falta de información sobre el proyecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> <li>• Hostigamiento laboral</li> <li>• Desigualdad de oportunidades</li> <li>• Trabajos fuera de horario reglamentario</li> <li>• Falta de agua potable</li> <li>• Trabajo forzado</li> <li>• Violencia de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Problemas de higiene</li> <li>• Exposición indiscriminada a enfermedades transmisibles, tales como; COVID-19</li> <li>• Otros, especifique: _____</li> </ul>
--	---	---

**Explique en qué consiste su queja informando en que zona exactamente se produce la situación:**

### Anexo 10.3

#### Guía para la Gestión de Base de Datos del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos de los Trabajadores

Las bases de datos de las UEP de la EDE se completarán atendiendo las siguientes indicaciones:

<b>No. CASO</b>		
<b>FECHA REGISTRO</b>	Fecha de recolección en terreno del caso.	
<b>SUPROYECTO</b>		
<b>RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO</b>	Designado por el Especialista Ambiental	
<b>RESPONSABLE DE RESPUESTA</b>	Designado por el Especialista Ambiental	
<b>PLAZO DE RESPUESTA</b>	Fijado según el Nivel de Criticidad	
<b>CANAL/ MEDIO</b>	Canal de Recepción del Caso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buzones de quejas y reclamos</li> <li>• Visita de Circuito Ambiental: VCam</li> <li>• Canales de Comunicación: CCOM</li> </ul>	
<b>INCIDENTE REPORTADO</b>	Según listado incluido en el formulario.	
<b>CRITICIDAD</b>	<b>A</b>	Incidente crítico: Situación que puede generar daño al(los) trabajadores o pérdida de bienes importantes de terceros o del proyecto.
	<b>B</b>	Incidente grave: Situación que puede afectar la salud, seguridad, bienestar del trabajador(a).
	<b>C</b>	Incidente: Situación que genera incomodidad en un trabajador(a)
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Resumen de la queja o reclamo registrado. Incluir detalles que ayuden a la gestión del caso.	
<b>RESPUESTA</b>	Respuesta ofrecida por el responsable designado por el Especialista Ambiental	
<b>FECHA CIERRE</b>	Fecha de comunicación de la respuesta al trabajador	
<b>ESTATUS</b>	Abierto: Caso registrado sin asignación de responsable. Abierto Asignado: Caso con un responsable asignado. Abierto con Respuesta: Caso que recibió respuesta. Cerrado: Caso con respuesta notificada al ciudadano.	

**Anexo 10.4**

<b>UNIDAD EJECUTORA DE PROYECTOS UEP</b>	<b>MECANISMO DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES Formulario Respuesta de Caso</b>
--	--

Fecha Respuesta		Subproyecto	
Fecha de Registro		Número de Caso	
Responsable de Respuesta		Posición	
<b><u>Incidente Reportado:</u></b>			
<b><u>Respuesta al Caso:</u></b>			

Firma del Responsable de Respuesta \_\_\_\_\_

Firma del Especialista Ambiental \_\_\_\_\_

**Estatus del Proceso de Respuesta:**

<b>Estatus</b>	<b>Fecha</b>
Respuesta Generada:	
Respuesta Comunicada:	

## Anexo 10.5

[illegible]

**ANEXO 11. DGH-N-0022 NORMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DE EDENORTE, GH-RS-PR-001 V3 PROCEDIMIENTO DOTACIÓN DE PERSONAL DE EDESUR, PROCEDIMIENTO CAPTACIÓN DE PERSONAL DE EDEESTE.**

En los enlaces mostrados a continuación se puede acceder a los anexos asociados a EDENORTE, EDESUR y EDEETE, respectivamente.

**EDENORTE**

[ANEXO 11. Norma de Reclutamiento y Selección del Personal de EDENORTE](#)

**EDESUR**

[Anexo 11. GH-RS-PR-001 V3 Procedimiento Dotación de Personal EDESUR](#)

**EDEESTE**

[Anexo 11. Procedimiento Captación de Personal de EDEESTE](#)

## **ANEXO 12. CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRAS.**

### **CLAUSULA [\_\_\_]. SECCIÓN LABORAL: CUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL Y OBLIGACIONES SOCIO LABORALES:**

El presente contrato se ejecuta bajo los estándares, condiciones, lineamientos y políticas normativas del BANCO MUNDIAL, conforme a lo previsto en el “Contrato de Préstamo” suscrito con las Empresas Distribuidoras de Electricidad (EDESUR, EDENORTE y EDEESTE) para el financiamiento del Proyecto.

De acuerdo con estos parámetros, EL CONTRATISTA realizará sus actividades con sujeción al cumplimiento de las obligaciones de naturaleza socio laboral que le serán exigibles por la Unidad Ejecutora de Proyectos (UEP) de las EDES y el Estado dominicano, según las siguientes especificaciones:

1. Es aplicable a EL CONTRATISTA, el documento denominado “Procedimientos de Gestión Laboral – PGL y sus Anexos”, que forma parte integrante del presente contrato, por lo que acorde con ello:
  - a. EL CONTRATISTA cumplirá con las disposiciones, condiciones, derechos y deberes, en el plazo, modo, forma y oportunidad que establece el REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Decreto Núm. 522-06, del 17 de octubre de 2006). Debe contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) aprobado por el Ministerio de Trabajo con previa aprobación de la UEP, en su defecto se aplicará el Anexo 5 del PGL de la EDE correspondiente, obligándose en cualquiera de los supuestos a: i) contratar a favor del personal en obra sean dependientes o no, el Seguro de Riesgos Laborales, manteniéndolo vigente durante el plazo del contrato; ii) realizar las evaluaciones médicas ocupacionales al personal al inicio, durante y al término del vínculo laboral; iii) dotar al personal en obra con los materiales, herramientas, suministros y uniformes respectivos, así como la indumentaria y equipos de protección personal y seguridad necesarios para la prestación del servicio, asumiendo el mantenimiento de los mismos; y iv) preparar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo consistente con el PGL y la normativa aplicable al Proyecto, incluyendo las Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial y los estándares del Banco Mundial.
  - b. EL CONTRATISTA realizará sus acciones en materia laboral de manera consistente con las disposiciones establecidas en el Estándar 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, referido a trabajo y condiciones laborales y las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial. Para ello deberá preparar sus Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) siguiendo los lineamientos del documento PGL del Proyecto. El contratista solo podrá contratar personas mayores a 18 años de edad y se prohíbe cualquier forma de trabajo forzado. El contratista adoptará una perspectiva de género para promover el empleo de mujeres, y llevará registros desagregados por sexo y situación de discapacidad de sus trabajadores.
  - c. EL CONTRATISTA cumplirá con las formalidades, procedimientos de contratación, condiciones, reconocimiento y pago de los beneficios laborales de forma oportuna, de acuerdo con el régimen laboral que corresponda según la actividad. Esto incluye, entre otros y, sin ser limitativo: las afiliaciones al Sistema de Pensiones, la inscripción en el Sistema de Seguridad Social de Salud; además

de registrarlas y declararlas en la plataforma de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), y efectuar los pagos por las retenciones y aportaciones de ley, que incluye las efectuadas por concepto de Impuesto a la Renta; por lo que asumirá el pago de toda sanción o multa que pudiera aplicarse a [indicar nombre del Unidad Ejecutora] por el incumplimiento económico de las obligaciones laborales, previsionales, y/o tributarias del personal que contrata.

d. EL CONTRATISTA presentará un Plan de Prevención y Respuesta al Acoso, Abuso y Explotación Sexual alineados al del Proyecto, como parte de sus documentos de licitación, siguiendo los formatos definidos del Banco Mundial.

2. EL CONTRATISTA deberá designar a un responsable que se encargará de gestionar y coordinar con la UEP todos los asuntos concernientes a la Sección Laboral desarrollados en la presente cláusula. Además, deberá preparar los siguientes instrumentos: Un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO), y Protocolo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil con Subcontratistas y Proveedores Primarios.

3. EL CONTRATISTA tiene como obligación aplicar, informar y hacer cumplir el Código de Conducta que forma parte integrante del presente contrato. Este es aplicable al personal que se contrata, sean estos dependientes o no, para la adopción inmediata de conductas respetuosas dentro o fuera de la zona de ejecución de obra, evitando, rechazando y sancionando todo acto discriminatorio, de violencia, hostigamiento, acoso, y/o intimidación, ya sea verbal, física y/o psicológica contra los ciudadanos y población en general, exigiendo un trato respetuoso, tolerante, inclusivo e igualitario para con la sociedad, especialmente hacia mujeres, extranjeros inmigrantes, personas con discapacidad, población LGBTI, y trabajadores sexuales, entre otros.

4. EL CONTRATISTA cumplirá con los requerimientos de la UEP, en los plazos que se le otorguen: i) requerimientos de información, ii) revisión de documentos, iii) visitas de inspección, iv) registro de ocurrencia de la visita, v) campañas de capacitación y sensibilización. El CONTRATISTA deberá suscribir los documentos (actas y/o registros) que dejan constancia de las actuaciones realizadas a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones que asume en este contrato, conforme al “PGL y sus anexos”.

5. EL CONTRATISTA deberá contar con el manual o instructivo interno que establece el mecanismo para la atención de quejas y reclamos de sus trabajadores. Este mecanismo incluirá canales específicos para recibir quejas sobre temas laborales, de acuerdo con la estructura del Mecanismo de Quejas y Reclamos establecido en el PGL, debiendo informar a los trabajadores, sean dependientes o no, mediante la entrega y recepción del documento. Se deberá designar al personal responsable, y comunicarlo formalmente a la UEP de la EDE.

6. EL CONTRATISTA incorporará en los contratos que suscriba con las empresas subcontratistas y/o terceros que contrate a efectos de ejecutar el presente contrato, así como con el subcontratista y proveedores primarios, la cláusula de sujeción a los lineamientos del “Procedimientos de Gestión Laboral y sus anexos”, y de manera consistente con las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial.