



PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

Proyecto para el Fortalecimiento del Servicio Urbano de Agua Potable en Honduras (Versión Final)

**Preparado por:
Equipo Legal y Social
INVEST-H**

Tegucigalpa M.D.C., mayo 2020

Contenido

1. Introducción	3
2. Descripción del Proyecto	4
3. Objetivos de los procedimientos de gestión de mano de obra.....	9
3.1 Objetivo general.....	9
3.2 Objetivos específicos	9
4. Marco jurídico nacional aplicable	9
4.1 Leyes laborales- términos y condiciones	9
4.2 Leyes laborales de salud y seguridad ocupacional (SSO).....	11
4.3 Tipos de contratación.....	11
5. Tipificación de la mano de obra del proyecto.....	12
6. Evaluación y medidas de mitigación de los riesgos laborales	15
6.1 Trabajadores del Proyecto	15
6.2 Comunidades afectadas por el Proyecto	23
6.3 Normas éticas.....	23
7. Organización para gestionar los riesgos del proyecto.....	23
8. Mecanismo de comunicación y respuesta para quejas, reclamos o sugerencias (mqr/p) para trabajadores	24

1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno de la República de Honduras presentó al Banco Mundial (BM) formal solicitud de financiamiento para llevar a cabo un proyecto que promueva servicios de agua potable sostenibles, en pequeñas y medianas municipalidades urbanas de Honduras. Con el apoyo de una misión del BM, en coordinación con la Secretaría de Finanzas (SEFIN), Inversiones Estratégicas de Honduras (INVEST-H), Ente Regulador de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento (ERSAPS) y distintos prestadores municipales desconcentrados de servicios de agua potable y saneamiento, se procedió a preparar el Proyecto conforme a los requerimientos del Banco, para someterlo a consideración y aprobación del Directorio.

El "Proyecto para el Fortalecimiento del Servicio Urbano de Agua Potable en Honduras", en adelante Proyecto, **tiene por objetivo mejorar la eficiencia y la confiabilidad de los servicios urbanos de agua potable suministrados por prestadores**. Esta operación se estructurará como un "IPF" (por sus siglas en inglés, Financiamiento de Proyecto de Inversión), que comprenderá un crédito IDA de US\$ 45 millones, previéndose un aporte de contraparte municipal indicativa de US\$ 1.5 millones¹ para un total de US\$ 46.5 millones. Será implementado a través de INVEST-H con un horizonte de cinco (5) años².

El Proyecto, que se basa en los avances logrados bajo el Programa de Modernización del Sector de Agua Potable y Saneamiento (PROMOSAS)³, apoyará los esfuerzos de descentralización del Gobierno de Honduras (GdH) y mejora de los servicios de agua. El Proyecto adopta un enfoque en cuatro frentes: (i) municipios que buscan crear prestadores municipales de agua potable con autonomía administrativa y financiera (iniciación); (ii) operacionalización de los prestadores autónomos municipales recién creados (incubación); (iii) prestadores que ya han estado operando bajo este modelo (consolidación), y (iv) prestadores con modelo de empresas de capital mixto, para atraer al sector privado.

Como todo proyecto de esta naturaleza, su implementación y puesta marcha conlleva impactos y riesgos sociales y ambientales, que deben ser evaluados con la finalidad de proponer medidas para evitarlos, reducirlos, mitigarlos y compensarlos si es el caso, lo cual incluye aquellos riesgos e impactos relacionados con los trabajadores del Proyecto, sus relaciones con el patrono y sus condiciones laborales.

Al respecto, la Constitución de la República de Honduras plantea que las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. conceptualizándose como "trabajador" toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Artículo 4, Código del Trabajo de Honduras, 1959. Página 27), mientras que "patrono", es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Artículo 5, Código del Trabajo de Honduras, 1959. Página 27).

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

Por su parte, el BM reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo, donde los gobiernos promuevan relaciones adecuadas entre los trabajadores y sus patronos, mejorando con ello los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores de manera justa y brindarles condiciones

¹ El financiamiento de contrapartida es un monto indicativo basado en la experiencia del Proyecto WSSMP (P103881) y en consultas con diferentes partes interesadas, incluidos municipios y proveedores de servicios.

² El período de implementación de 5 años supone que la efectividad del Proyecto podría tomar hasta seis meses.

³ El PROMOSAS fue un proyecto financiado por el Banco Mundial entre el 2008-2016, siendo sus objetivos los siguientes: i) mejorar el sostenimiento, eficiencia y confiabilidad de los servicios del sector agua y saneamiento del prestatario en municipalidades elegibles; y ii) mejorar el desempeño de las instituciones nacionales de los servicios en el ejercicio de sus respectivos papeles, de conformidad con la Ley Marco del sector.

laborables seguras y saludables. Para ello, solicita que los prestatarios que solicitan recursos para financiar programas y proyectos de desarrollo den cumplimiento a los requerimientos establecidos mediante el Estándar Social y Ambiental 2 (EAS 2) sobre "Trabajo y Condiciones Laborales".

El presente documento "Procedimientos de Gestión de la Mano de Obra" del Proyecto, da cumplimiento al Estándar Ambiental y Social 2 "Trabajo y Condiciones Laborales" del Marco Ambiental y Social (MAS) del BM.

Para ello, identifica los distintos tipos de trabajos que se prevé para el Proyecto, además de los riesgos e impactos que podrían enfrentar en relación con las actividades y las condiciones en que serán empleados, proponiendo procedimientos de gestión, en concordancia con la legislación nacional aplicable y las EAS 2.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

A. Objetivo de Desarrollo del Proyecto

El Objetivo de Desarrollo del Proyecto (ODP) es mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios de agua potable proporcionados por los prestadores urbanos participantes y apoyar a los municipios urbanos para responder a las necesidades de emergencia de suministro de agua y saneamiento.

B. Componentes del Proyecto

Para lograr el objetivo propuesto, el Proyecto adopta un enfoque de 5 líneas de intervención (componentes) para apoyar a los municipios en: a) la creación de prestadores municipales de agua potable con autonomía administrativa y financiera (iniciación), b) la operatividad de los prestadores autónomos municipales recién creados (incubación), c) el fortalecimiento de los prestadores que ya han estado operando bajo este modelo (consolidación), d) el apoyo a los prestadores con modelo de Empresas de Capital Mixto, para atraer el financiamiento del sector privado y e) Apoyo a municipalidades para atender emergencias en el suministro de agua potable y saneamiento; utilizándose las siguientes abreviaciones y acrónimos para su descripción:

IRRI	Inversiones de Rehabilitación de Rápido Impacto
PN	Plan de Negocios
UWP	Prestador Urbano de Agua Potable, por sus siglas en inglés (Urban Water Provider)
UWPs	Prestadores Urbanos de Agua Potable, por sus siglas en inglés (Urban Water Providers)
MOP	Manual de Operaciones del Proyecto
ANC	Agua no contabilizada
ERSAPS	Ente Regulador de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento
INVEST-H	Inversión Estratégica de Honduras
RTN	Registro Tributario Nacional
GEI	Gases de efecto invernadero
COMAS	Comisión Municipal de Agua y Saneamiento
USCL	Unidad de Supervisión y Control Local
UMP	Unidad de Manejo del Proyecto

Componente 1. Mejora de la provisión de servicios urbanos de agua potable. Este Componente apoyará la operatividad de los sistemas de agua como se contempla en la Ley Marco del Sector Agua Potable y Saneamiento, utilizando un enfoque basado en la demanda y en el cumplimiento de los municipios y los UWPs con los criterios de elegibilidad del Proyecto. También apoyará el diseño y la implementación de campañas de comunicación destinadas a promover un uso más racional del suministro de agua, así como una educación adecuada en prácticas de higiene y saneamiento para detener el brote de enfermedades pandémicas y transmitidas por el agua. La asistencia técnica incluirá el diseño o la mejora de los Planes IRRI y los PN de los UWPs, mientras que las inversiones contribuirán a la rehabilitación y mejora de los sistemas de agua urbanos priorizados en los Planes IRRI y PN. Tanto los planes como las inversiones tendrán como objetivo mejorar la

gestión operativa y financiera de los prestadores de servicios, mejorar la eficiencia energética, optimizar los sistemas de suministro de agua existentes, mejorar las capacidades de los UWPs para realizar pruebas de calidad del agua y aumentar la continuidad del agua. Se espera que los servicios de suministro de agua sean más confiables, como resultado de una operación más eficiente y prestadores de servicios financieramente sostenibles, logrando que las comunidades beneficiarias sean más resilientes a las sequías y enfermedades relacionadas con el cambio climático, y pueden reducir la necesidad de una nueva extracción de agua. El Componente 1 financiará bienes, obras, servicios y asistencia técnica (AT).

El Proyecto utilizará el Índice de Desarrollo Municipal de Honduras para determinar el porcentaje de financiamiento de contrapartida que proporcionará cada municipio participante y para promover el acceso a favor de los pobres. El índice, según lo definido por la Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización, clasifica los 298 municipios de Honduras de acuerdo con una escala de desarrollo que va desde A (municipios con los niveles de pobreza más bajos) hasta D (municipios con los niveles de pobreza más altos). Se espera que los municipios de las categorías A y B contribuyan con un 10 por ciento en fondos de contrapartida para los contratos de bienes y obras. No se exigirá a los municipios de las categorías C y D que contribuyan con fondos de contrapartida. El apoyo del Subcomponente 1.5 no estará sujeto a los requisitos de financiamiento de contraparte, independientemente de la categoría municipal. Todas las solicitudes de los UWPs elegibles serán aceptadas por orden de llegada, sujeto a los criterios específicos descritos en el MOP. La agencia implementadora, Inversiones Estratégicas de Honduras, INVEST-H, será responsable de garantizar que toda la asistencia técnica, bienes y obras se proporcionen como se describe en los respectivos Acuerdos de Asociación (AP) que se celebrarán con los municipios.

Subcomponente 1.1. Establecimiento de nuevos UWPs. Este subcomponente financiará los servicios de viajes, capacitación y consultoría en el país para: (i) apoyar a las municipalidades elegibles para establecer nuevos UWPs como prestadores de servicios de agua potable desconcentrados o de capital mixto, de conformidad con las normas y regulaciones aplicables del sector, y (ii) apoyar la preparación de los Planes IRRI de los nuevos UWPs, incluidas las estrategias para controlar el ANC, según sea necesario. La creación y / u operacionalización de los UWP contemplarán los principios del Marco de la Utilidad del Futuro, que proporciona orientación dirigida a mejorar el desempeño de los UWPs⁴.

Criterios de Elegibilidad. Los municipios con centros urbanos superiores a 5,000 habitantes que tengan como objetivo o hayan creado un UWP, serán elegibles para participar en este subcomponente. Antes de solicitar apoyo bajo este subcomponente, cada municipio también debe haber aprobado una resolución de creación de un UWP, certificada por la Secretaría Municipal.

Subcomponente 1.2. Operacionalización de los UWPs en desarrollo y rehabilitación de sus servicios de acuerdo con sus Planes IRRI. Este subcomponente apoyará a cada UWP en desarrollo, *entre otras cosas*: (i) desarrollar políticas, procedimientos, manuales, sistemas y otras herramientas comerciales, operativas y administrativas para apoyar la implementación de su modelo de gestión; (ii) desarrollar y / o actualizar e implementar el Plan IRRI para aumentar rápidamente la disponibilidad de agua de los hogares, según sea necesario⁵; (iii) mejorar las capacidades de los UWPs para realizar pruebas de calidad del agua en sus laboratorios; (iv) desarrollar una estrategia de micro medición y un catastro; (v) preparar e implementar campañas de comunicación y divulgación social, incluida la promoción del uso racional del agua y mejores prácticas de higiene; (vi) desarrollar planes comerciales de cinco (5) años para los UWPs, que incluirán un plan

⁴ El Marco de la Utilidad del Futuro, creado por la Práctica Global del Agua del Banco Mundial, proporciona un enfoque triple para mejorar el rendimiento de las empresas de agua: (i) fortalecer la eficiencia operativa de la empresa; (ii) mejorar el ambiente de gobierno; y (iii) mejorar el acceso a la financiación.

⁵ El Plan IRRI para servicios de agua incluiría rehabilitación, reemplazo y actualización de estructuras, bombas, paneles eléctricos, tuberías y válvulas defectuosas, laboratorios de análisis de calidad de agua e instalación de cualquier dispositivo o estructura menor que garantice la operación del sistema y una mejor calidad del agua.

financiero y un plan de ajustes tarifarios. y (vii) implementar actividades prioritarias incluidas en los planes comerciales aprobados por la Corporación Municipal⁶.

Criterios de Elegibilidad. Los municipios con centros urbanos entre 5,000 y 90,000 habitantes⁷ y UWPs que operen por menos de 5 años serán elegibles para participar en este subcomponente. Antes de solicitar apoyo bajo este subcomponente, cada Corporación Municipal también debe haber aprobado una resolución que certifique su compromiso de pasar de tarifas fijas a tarifas volumétricas durante la implementación del Proyecto. Además, el UWP deberá proporcionar su número RTN y un "Acuerdo de Mejoramiento" negociado con ERSAPS y alineado con el Plan IRRÍ. No se espera que los trabajos de rehabilitación y actualización que se implementen bajo este subcomponente cambien la huella original del sistema,⁸ sino que optimicen la entrega del servicio de agua.

Subcomponente 1.3. Fortalecimiento de la eficiencia y la confiabilidad de los servicios de agua potable proporcionados por UWPs consolidados. Este subcomponente apoyará la implementación de actividades priorizadas en los PN de 5 años de UWPs consolidados, aprobados por la Corporación Municipal. Financiará asistencia técnica para actualizar los PN, incluidas las estrategias para controlar el ANC, según sea necesario, para UWPs mayores de 5 años. Las actividades priorizadas en este subcomponente se centrarán en, *entre otras cosas*: (i) desarrollar e implementar una estrategia y un catastro de micro medición; (ii) preparar e implementar planes de comunicación y divulgación social, incluida la promoción del uso racional del agua y mejores prácticas de higiene; (iii) reducir las pérdidas de agua sin ingresos (ANC); (iv) mejorar la eficiencia energética mediante la rehabilitación y actualización de los sistemas de agua potable (por ejemplo, optimización del bombeo)⁹; (v) mejorar las capacidades de los UWPs para realizar pruebas de calidad del agua en sus laboratorios; y (vi) apoyar a los UWPs interesados en el desarrollo de planes de gestión de cuencas hidrográficas para microcuencas priorizadas, evaluaciones sobre alternativas de saneamiento, así como la realización de estudios y capacitación para estrategias de adaptación climática.

Criterio de Elegibilidad. Los municipios con centros urbanos entre 5,000 y 300,000 habitantes y UWPs que operen por más de 5 años serán elegibles para participar en este subcomponente. Antes de solicitar apoyo bajo este subcomponente, cada UWP debe proporcionar a INVEST-H: (i) un PN desarrollado / actualizado; (ii) una certificación de ERSAPS que muestra un índice de recuperación de costos superior a 1 para el último año fiscal (se exceptúa el 2020¹⁰); (iii) una resolución de la Corporación Municipal aprobando su compromiso de pasar a tarifas volumétricas durante la implementación del Proyecto, certificada por la Secretaría Municipal; (iv) una resolución de la Corporación Municipal para adoptar las directrices anuales de ERSAPS con respecto a la recuperación de costos; (v) un "Acuerdo de Mejoramiento" negociado con ERSAPS y alineado con el PN; y (vi) el RTN. Los trabajos de rehabilitación y actualización no cambiarán los parámetros de diseño original del sistema.

Las actividades previstas en los subcomponentes 1.2 y 1.3 ayudarán a reducir la escasez de agua, aumentando su disponibilidad para otros usuarios, aumentando así la resiliencia del sistema de agua potable a las sequías inducidas por el cambio climático. También se espera que estas actividades reduzcan la necesidad de habilitar fuentes de agua adicionales, aumentando así la resiliencia de los residentes al cambio climático. Las inversiones en la reducción del ANC y eficiencia energética aumentarán la presión del agua en la red, resultando en una

⁶ Todos los documentos aprobados por la Corporación Municipal deben ser certificados por el Secretario Municipal en el acta oficial de la reunión.

⁷ Según lo definido por el censo de 2013 del Instituto Nacional de Estadística.

⁸ Para los propósitos de este Proyecto, "huella original" se refiere al terreno y los recursos previstos dentro del diseño del sistema original.

⁹ Incluyendo rehabilitación, reemplazo y actualización de estructuras, bombas, paneles eléctricos, tuberías y válvulas defectuosas, laboratorios de prueba WTP e instalación de cualquier dispositivo o estructura menor que garantice el funcionamiento del sistema y una mejor calidad del agua.

¹⁰ En el marco de la pandemia COVID-19 el gobierno central y los gobiernos locales instruyeron a sus prestadores de servicios la suspensión del cobro de las tarifas por la prestación de los servicios; autorizándolos para cobrar lo consumido en meses posteriores y con facilidades de pago. Por ello, la facturación y recaudación de los valores tarifarios resultará atípica para este año.

menor extracción de agua y una reducción de las emisiones netas de GEI, contribuyendo así a la mitigación de los impactos del cambio climático.

Subcomponente 1.4. Mejora de la solvencia crediticia de los UWPs de capital mixto para atraer capital privado. Este subcomponente financiará servicios de asistencia técnica viajes en el país, capacitación y consultoría para apoyar a los UWPs a, entre otras cosas: (i) actualizar sus PN para alinearlos con las prácticas del sector privado; (ii) mejorar e integrar sus sistemas financieros y contables; (iii) fortalecer los procesos para preparar los estados financieros de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF); (iv) fortalecer su capacidad de análisis y planificación financiera; (v) mejorar su desempeño para lograr índices de recuperación de costos y márgenes EBITDA¹¹ para atraer financiamiento comercial; y (vi) mejorar sus reglas de gobierno corporativo.

Criterios de Elegibilidad. Los municipios con centros urbanos superiores a 5,000 habitantes con un UWP establecido y operando como una empresa de capital mixto, serán elegibles para participar en este subcomponente. Antes de solicitar apoyo bajo este subcomponente, cada UWP debe proporcionar a INVEST-H: (i) un PN de 5 años enfocado en la sostenibilidad operativa; (ii) una certificación de ERSAPS que muestra un índice de recuperación de costos superior a 1.1 para el último año fiscal (se exceptúa el 2020¹²); (iii) una certificación de ERSAPS que demuestre que han implementado tarifas volumétricas; (iv) una resolución de la Corporación Municipal para adoptar las directrices anuales de ERSAPS con respecto a la recuperación de costos; y (v) un "Acuerdo de Mejoramiento" negociado e implementado con ERSAPS y alineado con el PN.

Subcomponente 1.5. Apoyo a la respuesta de emergencia municipal COVID-19. Este subcomponente apoyará actividades prioritarias a corto plazo, definidas por los municipios urbanos en respuesta al brote de COVID-19, priorizando grupos vulnerables, poblaciones desentendidas, centros de salud y escuelas. Con este fin, financiará bienes y servicios relacionados con el suministro de agua y la higiene, así como subsidios de tarifas sociales para consumidores de bajos ingresos. Dicho apoyo se centrará, entre otras cosas, en: (i) asegurar el suministro adecuado de agua mediante la distribución de botellas de agua, bolsitas, pequeños tanques de agua y tanques de almacenamiento de agua; (ii) preparar e implementar campañas de divulgación y comunicación social para promover el distanciamiento social, el lavado de manos y otras prácticas de higiene; (iii) establecer un fondo de ayuda de emergencia COVID-19 temporal para subsidiar las tarifas sociales que pagan los hogares urbanos pobres a los UWPs; (iv) desarrollar, en el mediano plazo, intervenciones de mitigación de enfermedades, tales como la adopción de sistemas de pago electrónico para reducir la transmisión de enfermedades en los sitios de pago; (v) suministro de productos químicos para el tratamiento del agua y productos químicos/reactivos de laboratorio; (vi) asegurar el suministro adecuado de combustible y repuestos necesarios para la operación y mantenimiento continuos (O&M) del sistema de agua potable; y (vii) proporcionar equipos de protección y suministros desinfectantes para el personal del servicio.

Criterios de Elegibilidad. Los municipios con centros urbanos entre 5,000 y 300,000 habitantes pueden solicitar apoyo bajo este subcomponente. Asimismo, se requerirá que dichos municipios hayan emitido una declaración de emergencia y hayan presentado un plan prioritario de actividades de emergencia aprobado por la Corporación Municipal, lo cual será certificado por la Secretaría Municipal.

Componente 2. Fortalecimiento institucional del ERSAPS. Este Componente apoyará la capacidad institucional del ERSAPS para implementar actividades incrementales asociadas con el Componente 1 para los UWPs participantes. Se centrará en: (i) ayudar a las municipalidades a elegir un modelo de gestión del servicio de agua potable que refleje su capacidad; (ii) certificar el modelo de gestión y supervisar la operatividad de los UWPs; (iii) establecer una estructura tarifaria volumétrica en consulta con la COMAS y la USCL, según

¹¹ Ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización.

¹² En el marco de la pandemia COVID-19 el gobierno central y los gobiernos locales instruyeron a sus prestadores de servicios la suspensión del cobro de las tarifas por la prestación de los servicios; autorizándolos para cobrar lo consumido en meses posteriores y con facilidades de pago. Por ello, la facturación y recaudación de los valores tarifarios resultará atípica para este año.

corresponda; (iv) negociación, publicación y seguimiento del desempeño de los UWPs según los Acuerdos de Mejora aplicables; y (v) implementar mecanismo de apoyo para promover la transparencia y la rendición de cuentas de los UWPs en actividades incrementales resultantes de la implementación del Componente 1 del Proyecto (es decir, recopilación y análisis de datos, monitoreo de los servicios prestados por los UWPs, gestión de quejas no resueltas, cumplimiento de regulaciones y tarifas relacionadas con la transformación de los UWPs, etc.). Se espera que el ERSAPS brinde apoyo para mejorar los servicios de suministro de agua potable y, a su vez, hacer que las áreas urbanas participantes sean más resilientes a las sequías relacionadas con el cambio climático. El componente financiará servicios de consultoría, viajes dentro del país, capacitación, talleres y bienes.

Componente 3. Gestión, comunicación, divulgación, monitoreo y evaluación del Proyecto. Este componente apoyará la implementación del Proyecto mediante, entre otras cosas: (i) monitorear y evaluar los resultados del Proyecto, utilizando el sistema de información del ERSAPS; (ii) realizar actividades de adquisiciones y gestión financiera; (iii) implementar los estándares ambientales y sociales del Proyecto; (iv) realizar auditorías anuales para el Proyecto y los UWPs; (v) desarrollar, financiar y supervisar estrategias de género para los UWPs con la finalidad de asegurar la participación de las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con el agua; (vi) coordinar con las instituciones centrales responsables de coordinar, planificar y regular la prestación del servicio de agua potable, así como de promover iniciativas de cambio climático para mejorar la resiliencia de los sistemas de agua potable; (vii) llevar a cabo actividades de comunicación y divulgación nacionales y locales para explicar los beneficios del Proyecto a los beneficiarios; (viii) establecer reglas claras de priorización para gestionar la demanda de los posibles participantes del Proyecto; (ix) explorar mecanismos financieros alternativos para apoyar la capacidad del sector del agua para hacer frente a emergencias; (x) establecer mecanismos de participación ciudadana y herramientas adicionales, capacitación y orientación para apoyar a las COMAS y USCL de cada municipio participante, en el monitoreo del desempeño de los UWPs y el cumplimiento de las regulaciones del sector; y (xi) apoyar mecanismos de atención y solución de reclamos para las actividades del Proyecto en su conjunto.

Componente 4. Componente de Respuesta de Emergencia (CRE). Reflejando el enfoque estratégico adoptado por Honduras en toda la cartera del Banco Mundial, este componente proporcionará una respuesta inmediata a emergencias elegibles. Como tal, en el caso de una emergencia elegible tal como se define en el Manual Operativo del CRE preparado y adoptado por el GdH, este componente financiará actividades y gastos de emergencia mediante la reasignación de fondos del Proyecto.

C. Beneficiarios del Proyecto

Dado que este es un Proyecto impulsado por la demanda, el número exacto de UWP participantes no se conocerá hasta la implementación temprana. En la etapa de diseño, se estimó que aproximadamente 15-20 UWPs se beneficiarían del Proyecto. Se espera que contribuya directamente a duplicar las horas de continuidad del servicio, reduciendo la carga que los sistemas de agua potable en mal funcionamiento imponen a los residentes urbanos, mejorando la eficiencia con la que se presta el servicio y aumentando la calidad del agua suministrada a los hogares.

El Proyecto está orientado a (i) apoyar actividades prioritarias de suministro de agua e higiene definidas por los municipios en sus centros urbanos; y (ii) proporcionar ayuda de emergencia en respuesta al brote de COVID-19, subsidiando el costo de las tarifas sociales pagadas por los hogares urbanos más pobres, lo que servirá para suavizar los impactos económicos del virus en la población. Paralelamente, a través del subcomponente 1.3, el Proyecto busca crear oportunidades de empleo por la rehabilitación de redes de agua potable que demandaran intensiva mano de obra, lo cual sucederá directamente después del brote, así como a mediano y largo plazo, contribuyendo así a la recuperación económica posterior a COVID-19. ERSAPS, la agencia reguladora, recibirá asistencia técnica y apoyo financiero para participar en el Proyecto, ejerciendo sus funciones reguladoras, incluida la aplicación de los "Acuerdos de mejora" firmados con los UWPs participantes.

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

3.1 Objetivo general

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

3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos de los PGMO son:

- ✓ Promover la seguridad y la salud en el trabajo;
- ✓ Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto;
- ✓ Proteger a los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, según corresponda;
- ✓ Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil (menores de 16 años);
- ✓ Respetar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con las leyes nacionales.
- ✓ Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

4. MARCO JURÍDICO NACIONAL APLICABLE

4.1 Leyes laborales- términos y condiciones

En la siguiente tabla se presenta un resumen sobre la normativa nacional aplicable al Proyecto. Sin embargo, en caso de vacíos en la normativa nacional o discrepancia entre éstas últimas y el EAS 2, prevalecerán las normativas del BM, lo cual también aplica para las guías generales y del sector agua y saneamiento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del BM.

Resumen sobre la normativa nacional aplicable al Proyecto

Normativa Nacional	Relevancia	Aplicación
Constitución Política de la República de Honduras de 1982	Es la ley fundamental del Estado, regula los derechos y garantías constitucionales de todos los habitantes del territorio nacional. Establece los derechos fundamentales del hombre y las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo.	Desde el artículo 127 al 144, regula el trabajo como parte de los derechos sociales, a partir de los cuales se desprende la legislación laboral vigente.
Código del Trabajo de Honduras.	Es el instrumento legal más amplio en materia laboral que regula las relaciones jurídicas laborales, y el	El Código de Trabajo regula las relaciones laborales más frecuentes en el Proyecto, define los derechos salariales y la forma en la cual las autoridades lo

Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO)
Proyecto para el Fortalecimiento del Servicio Urbano de Agua Potable en Honduras

Normativa Nacional	Relevancia	Aplicación
Decreto No. 189 de 1959	funcionamiento de la institucionalidad de la materia.	pueden determinar; establece los aspectos de excepción para el caso de trabajadores extranjeros y establece los mecanismos, instancias y recursos en caso de conflictos laborales.
Código de la Niñez y la Adolescencia, Decreto No. 73-96	Ley especial de orden público en favor de la niñez, para proteger y salvaguardar sus derechos.	La protección integral de los niños en los términos que consagra la Constitución de la República, el Código de la Niñez y la Adolescencia y la Convención sobre los Derechos del Niño, protegiéndolo contra la explotación económica, regulando la forma en que puede trabajar, el tipo de trabajo y los derechos que le corresponde. En Honduras está prohibido que un niño menor de 14 años trabaje, y los niños entre 16 y 18 años, solo podrán realizar trabajos técnicos si son certificados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
Ley de Empleo por Hora, Decreto No. 354-2013	Régimen especial ideado para fomentar el empleo y mantener los puestos de trabajo	El tipo de relaciones de trabajo generados bajo esta normativa será el que más se use por los contratistas al momento de contratar mano de no calificada en campo o local, ya que de conformidad al numeral 2 del artículo 6 del Decreto 354-2013 del 20 de enero de 2014, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 31 de marzo de 2014. Bajo esta normativa el contratista no debe arrastrar pasivos laborales.
Ley del Salario Mínimo, Decreto No. 103-1993	Ley que determinar los procedimientos para la aplicación del salario Mínimo y los organismos encargados de su establecimiento, vigilancia, control y cumplimiento.	La Ley del Salario Mínimo fue aprobada mediante Decreto Legislativo No. 103 de fecha 30 de abril de 1971, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 3 de junio de 1971; sin embargo, el salario mínimo se determina generalmente en forma anual, mediante Acuerdo Ejecutivo del Presidente de la República; una vez promulgada su actualización es de estricto cumplimiento; los contratistas y consultores prevén generalmente ese tipo de salario para empleados locales, de mano de obra no calificada o personal de apoyo.
Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo STSS-053-04)	Establece las condiciones de seguridad y salud en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones que se dicten para cada actividad en particular.	Se deberá garantizar condiciones de seguridad y salud en las áreas de trabajo de los subproyectos y actividades del Proyecto, de conformidad con las disposiciones aplicables de este Reglamento.
Ley de Contratación del Estado, República de Honduras (Decreto No. 74-2001)	Los contratos de obra pública, suministro de bienes o servicios y de consultoría que celebren los órganos de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada, se rigen por esta Ley y sus normas reglamentarias.	Complementar las políticas de adquisición del BM la contratación de los trabajadores del Proyecto. Establece que en la medida que disposiciones de un tratado o convenio internacional del que el Estado sea parte o de un convenio suscrito con organismos de financiamiento externo establezcan regulaciones diferentes, prevalecerán éstas últimas; en todos los demás aspectos en que no exista contradicción, la contratación se regirá por la presente Ley."

Normativa Nacional	Relevancia	Aplicación
Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, Decreto Legislativo No. 36-2007 del 31 de mayo del 2007	Establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los Poderes, órganos e instituciones del Estado, niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, nombramiento, concurso o por cualquier otro medio legal.	INVEST-H requiere de sus contratistas, subcontratistas y consultores, que como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos

Fuente: *Elaboración propia, con datos de Normativa Nacional sobre Procedimientos Laborales*

4.2 Leyes laborales de salud y seguridad ocupacional (SSO)

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

Para el caso el Artículo 391 del Código de Trabajo en el Título V Protección a los Trabajadores Durante el Ejercicio del Trabajo en su Capítulo I Higiene y Seguridad en el Trabajo, dispone la obligación que debe asumir el patrono para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y la obligación de acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaría de Trabajo¹³.

El artículo 3 de la Ley del Seguro Social Decreto 080-2001 del 1 de junio de 2001, establece quienes son sujetos al régimen obligatorio de aseguramiento, en cuya categoría solo se incluye a los trabajadores permanentes que son objeto de un contrato individual de trabajo; los consultores no tienen cobertura de seguridad social dada la naturaleza de sus servicios por lo cual se les induce en su contratación a asegurarse contra los riesgos que pueda enfrentar más frecuentemente, como ser accidentes o incapacidad. Por otra parte, según lo establecido en el Artículo 4 los trabajadores ocasionales o de temporada, como sería el caso de los empleados locales o los migrantes nacionales, únicamente están sujetos a una afiliación progresiva a la seguridad social, la cual está sujeta a estudios actuariales y de factibilidad del IHSS.

4.3 Tipos de contratación

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

- Contrato por obra por tiempo definido: la contratación es por la extensión de tiempo a la que esté sujeta al proyecto; no obliga al patrono a brindar al empleado una permanencia indefinida, por eso se considerada de carácter temporal; es usado por firmas consultoras con especialistas o personal clave.

¹³ Sin embargo, en caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y las EAS 2 del Banco Mundial, prevalecerán las normativas del Banco Mundial lo cual también aplica para las guías generales y del sector agua y saneamiento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del Banco Mundial

- **Contrato de consultoría individual:** modalidad de contratación establecida para una persona natural para la consultoría de sus conocimientos para una tarea u obra específica; se considera de carácter temporal y corresponde a la modalidad de contratación de los servicios de todos los que integrarán la Unidad de Recursos Hídricos (URH).
- **Contratación de empleo por hora:** modalidad que establece que la contratación será remunerada de acuerdo a las horas laboradas, siempre y cuando siga las formalidades exigidas por su ley; según decreto No. 354-2013 del 20 de enero de 2014, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 31 de marzo de 2014. Esta ley, de vigencia reciente, permite la creación de relaciones laborales de carácter temporal con un tipo de remuneración especial que no implica reconocimiento de auxilio de cesantía. Se usa en actividades como la construcción, por lo cual gran parte de los empleos locales o migrantes nacionales pueden ser bajo esta modalidad.
- **Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido:** modalidad más común de contratación bajo la cual se establece las obligaciones y derechos a los que están sujetos dentro del contrato para prestar un servicio a cambio de una remuneración. Es una relación de trabajo de carácter permanente y típica de las relaciones de servicio entre los contratistas y Firms Consultoras con su personal gerencial y de confianza o personal técnico calificado.

La contratación de los consultores del Proyecto corresponde a la Dirección de Adquisiciones de INVEST-H a través de procesos competitivos que se implementan en base a términos de referencia previamente aprobados; la administración de este recurso humano está a cargo del Director de Proyecto, bajo la Dirección Ejecutiva de INVEST-H

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

La contratación de los subcontratistas es responsabilidad de cada contratista; sin embargo, la aceptación o autorización de su contratación es responsabilidad de la UMP del Proyecto.

5. TIPIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA DEL PROYECTO

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

- a) Labor realizada por personas empleadas o contratadas de manera directa por el prestatario, en el presente caso el organismo ejecutor (incluidos los organismos que propusieron el Proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajos directos);
- b) Labores que son realizadas por personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);
- c) Labores que son realizadas por personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del prestatario u organismo ejecutor (trabajadores del proveedor primario);
- d) Labores que son realizadas por personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (trabajadores comunitarios).

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

- a) **Trabajos directos:** aquellas prestaciones de servicios que realizan personas con los que INVEST-H, como organización ejecutora del Proyecto en representación del Estado de Honduras (prestatario), tendrá una relación contractual directa, en la que ejercerá un control específico sobre el la prestación del servicio brindada, las condiciones y el tratamiento de la persona que brinda el servicio en el Proyecto. En esta categoría se incluyen las personas a ser contratadas por INVEST-H para conformar la Unidad de Manejo del Proyecto (UMP) que supervisará todos los actos técnicos, administrativos y fiduciarios, además de garantizar el cumplimiento de las políticas ambientales y sociales del BM, siendo responsable del monitoreo del avance del mismo. Se incluye también, el personal transversal que actualmente está contratado por esa institución, y que será asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Proyecto.

Se encuentra mayor información sobre los trabajadores directos en la sección 6.1.1 abajo.

- b) **Trabajadores contratados:** aquellos trabajadores empleados o contratados por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Proyecto, entendiéndose como "funciones centrales" las que constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad específica del Proyecto, sin la cual no puede continuar. En este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Proyecto. Los terceros pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

Corresponderá a los terceros contratados, determinar, según sus necesidades, el tipo de relación jurídica que los vinculará a su personal. En estos casos, el personal permanente con una relación laboral nueva o preexistente, gozará de los derechos que establece el Código de Trabajo y de los que los aranceles o estatutos profesiones determinen, como en el caso de los ingenieros civiles. En el caso de su personal temporal, no existirá un vínculo laboral entre ellos; su relación consiste en la prestación de un servicio y el pago de una remuneración según la Ley de Empleo por Horas, también se podrá contratar mano de obra no calificada (peones) en forma temporal. Este tipo de trabajadores está protegido por el Código de Trabajo y otras normativas vigentes en el país.

Se encuentra mayor información sobre los trabajadores contratados en la sección 6.1.2 abajo.

El EAS 2 se aplica a los trabajadores del Proyecto de tiempo completo y parcial, temporarios, estacionales y migrantes.

La tabla siguiente identifica los cargos, puestos o posiciones de trabajadores que se prevé sean empleados o contratados en el Proyecto conforme a las actividades principales a ser llevadas a cabo, aclarándose que no se emplearán trabajadores comunitarios en ninguna de las actividades del Proyecto.

Tabla No. 01
Tipo de trabajadores a emplear o contratar en el Proyecto

No.	Tipo de Trabajador	Contratante	Cargo, posición, puesto de trabajo
1	Directos	INVEST-H para la conformación de la Unidad de Manejo del Proyecto (UMP)	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de Proyecto • Especialista en gestión de empresas de agua potable • Especialista en adquisiciones • Especialista ambiental • Especialista social • Personal técnico, administrativo y de apoyo según la demanda del Proyecto
2	Contratados	Firma consultora contratada por INVEST-H para brindar asistencia técnica a las	<ul style="list-style-type: none"> • Especialistas en gerencia, administración, operación y mantenimiento de servicios de agua potable. • Especialistas en el diseño e implementación de estrategias y planes de control de fugas y agua.

Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO)
Proyecto para el Fortalecimiento del Servicio Urbano de Agua Potable en Honduras

No.	Tipo de Trabajador	Contratante	Cargo, posición, puesto de trabajo
		municipalidades y prestadores desconcentrados del servicio urbano de agua potable, así como para el diseño de las obras de ingeniería de los subproyectos de inversión.	<ul style="list-style-type: none"> • Especialistas en diseño de infraestructura de agua potable. • Especialistas ambientales. • Especialistas sociales. • Especialista en salud y seguridad laboral y ocupacional • Especialista en comunicaciones • Especialistas de comercialización de servicios de AP. • Especialistas en catastro de usuarios • Especialistas en catastro de redes. • Especialista en revisión y ajuste de regímenes tarifarios. • Técnicos en manejo de sistemas informáticos para elaboración de planos. • Calculistas. • Cuadrillas topográficas. • Encuestadores. • Conductores. • Etc.
		Empresas constructoras contratadas por INVEST-H para la construcción de obras de ingeniería de los subproyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Superintendentes • Administradores • Ingenieros residentes • Calculistas • Técnicos en manejo de sistemas informáticos • Bodegueros • Inspectores • Operadores de equipo pesado • Laboratoristas • Fontaneros • Técnicos de bombas • Carpinteros • Soldadores • Albañiles • Ayudantes • Armadores de hierro • Maestros de obra • Pintores • Capataces • Electricistas • Cuadrillas topográficas • Guardias de seguridad • Oficiales de medio ambiente, relaciones sociales y salud y seguridad laboral y ocupacional
		Empresas contratadas por INVEST-H para prestar servicios varios a la UMP.	Personal de las empresas responsables de proveer los servicios requeridos, tales como; servicios de mensajería, de seguridad, de limpieza.
		Ente Regulador de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento (ERSAPS) para, con quien INVEST-H suscribirá un Convenio de Cooperación para implementar el Componente 2 del Proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Personal directivo, técnico y administrativo del staff del ERSAPS • Consultores para brindar asistencia técnica a los prestadores de servicios de agua potable. • Consultores capacitadores para implementación de la regulación sectorial y desempeño de las funciones asignadas en el marco del alcance de trabajo del ERSAPS. • Conductores

No.	Tipo de Trabajador	Contratante	Cargo, posición, puesto de trabajo
3	Del proveedor primario	Empresas comerciales contratadas por INVEST-H para el suministro de bienes para el funcionamiento de la UMP y de partes afectadas del Proyecto.	Personal de las empresas responsable de la entrega de insumos suministrados al Proyecto en respuesta a órdenes de compra emitidas por la UMP, tales como: mobiliario y equipo de oficina para la UMP, el ERSAPS, prestadores de servicios, municipalidades.
		Proveedores contratados por contratistas y subcontratistas del Proyecto, para el suministro de insumos destinados a la construcción de los subproyectos.	Personal de las proveedoras responsables de la entrega de insumos suministrados a los subproyectos, en respuesta a órdenes de compra emitidas por terceros contratados, tales como: materiales de construcción y equipo para ser instalado en los sistemas de agua potable intervenidos.

Sin importar la naturaleza del servicio o el tipo de contrato mediante el cual se suministre, todas las condiciones de los distintos tipos de trabajos que se contraten para realizar actividades propias del Proyecto, estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente en Honduras y alineadas al EAS 2.

Todos los empleados involucrados en actividades del Proyecto (trabajadores permanentes o por contrato o cualquier modalidad laboral prevista en los EAS 2), estarán sujetos al cumplimiento de los EAS 2, y sus empleadores (empresas contratistas, subcontratistas y empresas consultoras) estarán contractualmente obligados en hacer cumplir las mismas. Serán la UMP del Proyecto y las empresas supervisoras las encargadas en verificar su cumplimiento, a través de un sistema de verificación compuesto de mecanismos de supervisión, vigilancia y aplicación de instrumentos, tales como encuestas, formularios, jornadas de capacitación, evaluaciones, que serán detallados al inicio de la implementación del Proyecto y el Mecanismo de Quejas, Reclamos y Sugerencias (MQRS), cuyo detalle se relaciona en la Sección 8 de este documento.

6. EVALUACIÓN Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

6.1 Trabajadores del Proyecto

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

Respecto a la gestión de los trabajadores, INVEST-H conserva dentro de sus políticas Institucionales la prohibición de cualquier forma de maltrato, violencia, segregación o discriminación de cualquier otra forma, incluyendo en la contratación de personal de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria, y estos aspectos son requeridos de sus contratistas o consultores.

6.1.1. Trabajos Directos

En esta categoría se incluyen los servicios prestados por las personas a ser contratados por INVEST-H para conformar la UEP que supervisará todos los actos técnicos, administrativos y fiduciarios, además de garantizar el cumplimiento de las políticas ambientales y sociales del BM, siendo responsable del monitoreo

del avance de este. Se incluye también, el personal que actualmente labora en esta institución, y que será asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Proyecto.

INVEST-H se asegurará del cumplimiento de los requerimientos de la EAS 2 con relación a este tipo de trabajos; entre los cuales se incluyen los siguientes:

- a) Que reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de su contrato, incluyendo sus derechos laborales si los hay.
- b) Que reciban un pago de forma regular según las leyes nacionales y las condiciones en que se pacte en sus respectivos contratos.
- c) Que disfruten de períodos apropiados de descanso semanal, vacaciones anuales y licencias por enfermedad, maternidad y familia, cuando corresponda.
- d) Que se aplique el debido proceso en caso de notificación del cese del empleo y cálculos de pagos de cesantía, cuando corresponda.
- e) Que su contratación se base en principios de igualdad de oportunidades, trato justo y sin discriminaciones de ningún tipo y en ningún aspecto de su contratación y desempeño laboral.
- f) Que se brinde protección y asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados, migrantes, niños en edad de trabajar.
- g) Que se respete el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones de su elección y negociar en forma colectiva sus intereses, según lo permitido bajo la normativa nacional.
- h) Que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal en el Proyecto, la cual se establece en 18 años conforme al Código de Trabajo (Decreto No. 189).
- i) Que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o contratista individual bajo amenaza de fuerza o penalidad.
- j) Que establezca un mecanismo de atención a quejas y reclamos para todos los trabajadores empleados o contratados, para que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar y condiciones de trabajo.
- k) Que, con participación de los trabajadores, se identifiquen los riesgos y peligros relativos a la SSO, y que además se identifiquen y apliquen medidas y métodos eficaces para responder a los peligros y riesgos identificados, con la finalidad de protegerlos de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo mientras desempeñan sus tareas. Para ello, se deberá colaborar con los trabajadores en la implementación de medidas de SSO apegadas a lo que establece el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo STSS-053-04) y a la EAS 2 en caso de que no estén cubiertas por la legislación nacional. Además, se tendrán también en cuenta las Guías Generales y las Guías Sectoriales de Agua y Saneamiento sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GMAS) del Banco Mundial.¹⁴

Se colaborará activamente con los trabajadores del Proyecto y se les consultará para promover la comprensión de los requisitos de SSO y formular métodos para su implementación. Asimismo, el personal social de la UMP y de las Supervisiones contratadas les proporcionarán información, capacitación en seguridad y salud ocupacional y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.

¹⁴ Las Guías Generales de GMAS se encuentran aquí: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eb6fddc1-a3e3-4be5-a3da-bc3e0e919b6e/General%2BEHS%2B-%2Bspanish%2B-%2Bfinal%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqeI7M5>. Las Guías Sectoriales de Agua y Saneamiento de GMAS se encuentran aquí: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/fd7679d2-a349-4090-9af1-00c17eb5139d/0000199659ESes%2BWater%2Band%2BSanitation%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD21kj>

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

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

- a) La búsqueda, contratación y promoción de los Consultores de la UMP 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 de Contratación del Estado y demás leyes aplicables de la República de Honduras.
- b) A excepción de los trabajadores del ERSAPS, los demás trabajadores del tipo "contratados" serán contratados por INVEST-H mediante procesos competitivos conforme a las políticas de adquisición del BM complementados con la Ley de Contratación del Estado de la República de Honduras y demás legislación aplicable. Su relación jurídica con INVEST-H, estará regulada por los términos de referencia del proceso y excluidos de la normativa laboral, según lo que dispone el párrafo tercero del artículo 1 de la Ley de Contratación del Estado¹⁵.
- c) Mediante los términos de referencia y/o los contratos de trabajo, se brindará información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de contratación de los trabajadores o Consultores.
- d) Las condiciones de contratación incluirán una retribución mensual a los trabajadores, además de períodos de descanso, vacaciones y licencias apegadas a lo establecido en el Código de Trabajo (Decreto No. 189) del país, en el caso que así corresponda.
- e) El cese de los trabajadores seguirá el procedimiento establecido en el Código de Trabajo (Decreto No. 189).
- f) La aplicación de medidas de protección y asistencia a mujeres embarazadas conforme lo establece el Código de Trabajo (Decreto No. 189), y a personas discapacitadas mediante la adaptación física de su lugar de trabajo. En caso de otros individuos con casos específicos de vulnerabilidad, se procederá conforme a ley, y de no existir un marco legal se aplicarán las medidas que aseguren un trato justo y trabajo confortable del empleado.
Se respetará el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones sindicales, conforme se establece en el Acuerdo No. STSS-196-2015 de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- g) No se emplearán o contratarán trabajadores menores de 18 años en el Proyecto.
- h) Si se descubre un trabajador laborando en condición de "trabajo forzado" se actuará rápidamente para atender la práctica que ha coaccionado al trabajador y no recrear condiciones de coacción. Estos casos se remitirán a las autoridades gubernamentales como la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS), Juzgados de la Niñez, Fiscalía del Menor del Ministerio Público o la Fiscalía de Delitos Comunes del (MP), cuando corresponda y los servicios de apoyo pertinentes como el Comisionado de los Derechos Humanos, para ser abordados conforme a las leyes nacionales.
- i) Se establecerá un mecanismo de atención de quejas, reclamos y sugerencias (MQRS) para todos los trabajadores del Proyecto, para que puedan plantear inquietudes sobre su lugar y condiciones de trabajo, conforme al propuesto en la Sección 8 de este documento.

¹⁵ "En todo caso, en la medida que disposiciones de un tratado o convenio internacional del que el Estado sea parte o de un convenio suscrito con organismos de financiamiento externo establezcan regulaciones diferentes, prevalecerán éstas últimas; en todos los demás aspectos en que no exista contradicción, la contratación se regirá por la presente Ley."

- j) Se dará cumplimiento a las medidas de (SSO establecidas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo No. STSS-001-02), las cuales cumplen con los requerimientos de las EAS 2 con relación a las actividades a ser desarrolladas por la UMP.
- k) 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.

6.1.2 Trabajadores Contratados

INVEST-H se asegurará de que los terceros que se empleen o contraten para la implementación de las actividades y subproyectos del Proyecto, tales como contratistas, subcontratistas e implementadores, 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 en la Sección 6.1.1 de este documento.
- b) Que, previo a la orden de inicio del contrato, se acredite que todo trabajador contratado cuenta con la cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal en contra de accidentes, enfermedad laboral o muerte; así como, otro tipo de coberturas que garanticen la adecuada prestación de los servicios por parte del trabajador; se exigirá que los trabajadores en campo conozcan esas prebendas y se verificará que hagan uso de estos.
- c) Que, en la medida de la disponibilidad de mano de obra local, todo trabajador contratado priorice su contratación en las diferentes actividades requeridas, sin discriminar la cantidad de puestos de trabajo destinados para la zona y el género de los potenciales empleados.

Para asegurar el cumplimiento de lo anterior por los trabajadores contratados, INVEST-H aplicará las siguientes medidas:

- a) La información obtenida como parte del proceso realizado para contratar a los terceros, ayudará a determinar su legitimidad y confiabilidad, entre la cual se identifica la escritura de constitución, permisos, licencias, documentos relacionados con la gestión de la mano de obra que incluya el tema de la SSO, identificación del personal que gestiona la mano de obra, capacitación de los trabajadores para realizar el trabajo requerido, registros de infracciones a las normas de salud y seguridad, registros de accidentes y muertes y notificación a las autoridades, entre otros. Por su parte, INVEST-H podrá consultar archivos públicos sobre infracciones a la legislación laboral aplicable.
- b) Incluirá dentro de los términos de referencia y/o documentos de licitación de cualquier contratación, la presentación de los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra que aplicarán al Proyecto en caso de resultarle adjudicado, la cual será revisada por INVEST-H para validar el cumplimiento de las leyes nacionales y los requerimientos del EAS 2, y una vez adjudicado el contrato, se realizarán inspecciones de campo para validar su cumplimiento. De cada visita, se levantará un informe de validación de los hallazgos.
- c) Para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, evitar el trabajo infantil, promover la inclusión y evitar la discriminación, las propuestas que presenten los oferentes deberán incluir:

- (i) Cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal implementará desde el inicio de los subproyectos con la finalidad de sensibilizar al personal gerencial, administrativo y técnico a cargo de las obras, sobre la importancia de toda forma de inclusión de la mujer en los trabajos que se generen durante la ejecución del subproyecto.
 - (ii) Compromiso de adoptar medidas prácticas contra todo tipo de discriminación por razones de raza, origen, religión o sexo; en razón de lo cual deberán considerar la contratación potencial mano de obra disponible en las comunidades Indígenas de las zonas de influencia del subproyecto; así como, de los discapacitados en los trabajos que se generen durante su ejecución.
 - (iii) Propuesta del Código de Conducta que se requerirá a todos los trabajadores contratados de firmar, detallando las expectativas de su comportamiento frente a miembros de la comunidad y frente a otros trabajadores.
 - (iv) Inclusión en su planilla de mano de obra local conforme a su disponibilidad en las zonas de los subproyectos.
 - (v) La obligación de que en sus ofertas se contemple la definición de la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles tanto en sus empresas como en el listado de trabajos que puede ser cubierto por personal local, a fin de que puedan ser ocupados por mujeres o discapacitados; y verificar que formalicen las relaciones laborales que incluyan mujeres y discapacitados mediante la suscripción del Contrato de Trabajo correspondiente.
 - (vi) Compromiso de cumplir con la normativa laboral vigente sobre contratación de trabajadores migrantes, mediante la cual se exige a los patronos emplear por lo menos un 90 por ciento de trabajadores hondureños. Mientras los migrantes nacionales aprueben los procesos de evaluación y capacitación se recomendaría su contratación por ser una mano de obra importante en el desarrollo del país. Los trabajadores migrantes internacionales pueden ser contratados en tanto y en cuanto se verifique su estado migratorio, documentos de identificación y demás, para asegurar que estén en orden para poder desempeñar una labor en el país, y mientras la contratación de los mismos no exceda del 10 por ciento especificado por la ley.
- d) Para velar por la inclusión de mano de obra local en la planilla del personal de campo de los contratistas y subcontratistas del Proyecto:
- (i) Se incluirá en los documentos de contratación, la consideración para la inclusión de potencial mano de obra disponible en los barrios y colonias beneficiadas con el subproyecto, y exigirá que, en su oferta de ejecución, el contratista o consultor defina la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles en sus empresas, los cuales podrán ser ocupados por personal local.
 - (ii) La UMP estará obligada a coordinar con líderes comunitarios en las reuniones de socialización previas al inicio de todos los subproyectos, y se establecerá en los documentos de contratación de sus contratistas y consultores, que en los demás procesos de socialización de los subproyectos, también se identifique la mano de obra disponible en sus zonas de influencia; además, se deberá preparar los listados de las personas susceptibles a ser contratadas por parte de los contratistas, subcontratistas y consultores de los subproyectos.
 - (iii) Verificar a través del especialista social de INVEST-H que los contratistas y subcontratistas formalizan las relaciones laborales mediante la suscripción del contrato de trabajo.
 - (iv) Dar seguimiento a través del especialista social de INVEST-H a la continuidad de las relaciones de trabajo, de manera directa o a través de la empresa supervisora.

- (v) Estas obligaciones serán transferibles a los subcontratistas del Proyecto a través de la incorporación de la misma cláusula en sus contratos como requisito previo a su autorización.
- e) INVEST-H a través del especialista social Establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación con el cumplimiento de los PGMO acordados durante la negociación del contrato.
- f) Requerirá a todos los terceros de establecer y mantener su propio Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, y se solicitará a los terceros un informe mensual sobre las inquietudes planteadas por los trabajadores contratados y la manera en que han sido resueltas las quejas y reclamos atendidos a través del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos del tercero.
- g) , Aparte de los mecanismos de atención de quejas y reclamos que deben ser proporcionados por los terceros, IINVEST-H pondrá a disposición de todos los trabajadores el mecanismo de atención de quejas y reclamos del Proyecto, informándole al tercero sobre cualquier inquietud que se reciba a través de dicho mecanismo para que proceda a resolverlo.

Nota 1/ Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)

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

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

En su propuesta de PGMO los terceros incluirán:

- a) La seguridad y salud integral de los trabajadores, transeúntes y los vecinos, a lo largo del área de construcción y los sitios de apoyo, incluyendo acceso a equipo de protección personal, especialmente considerando el contexto de COVID-19.
- b) Medidas para alcanzar la seguridad de los trabajadores, en caso que sean necesarias, en contextos de alto crimen y violencia.
- c) La identificación y análisis de posibles riesgos para los trabajadores en los diversos sitios de producción, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida (colocación de tubería, movimiento de tierra, construcción de obras, siembra de árboles, etc.).
- d) La implementación de medidas preventivas y de protección de accidentes y enfermedades, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; debe implementarse medidas de protección colectivas y para los casos especiales, medidas de protección individual.
- e) Contar con el personal, herramientas y suministros para gestión y ejecución de las medidas de seguridad y salud ocupacional.
- f) Contar con suficientes unidades de higiene personal que consisten en: servicios sanitarios y lavamanos diferenciado entre hombre y mujeres, y basureros. La cantidad de unidades de higiene personal depende de la cantidad que estipula la norma correspondiente. Estas unidades deben estar en las cercanías de los sitios de trabajo (o sea no más de 400 m del sitio de trabajo) y deben tener una accesibilidad universal a los trabajadores.
- g) Los trabajadores deben contar con un lugar seguro para dejar sus pertenencias durante las horas de trabajo; así como contar con un comedor y vestimenta de protección individual según el riesgo. El uso de cascos es obligatorio para todos los sitios de construcción y aquellos sitios de apoyo con peligro de heridas en el cráneo.

- h) El sitio de construcción y los de apoyo deben mantenerse limpios y en orden, debiendo prohibirse el ingreso de vendedores ambulantes; en caso de requerirlo, se debe señalar un espacio especial para tal servicio para el trabajador.
- i) El implementador debe abastecer de agua de consumo humano para todos los empleados en cantidad y calidad adecuada, utilizando fuentes que no competen con el uso local del recurso hídrico.
- j) En el transcurso de la realización de sus trabajos, los trabajadores del Proyecto deben provocar el mínimo de alteración de la vida cotidiana de los residentes y pasantes, asimismo respetar la privacidad de los predios particulares, intimidad familiar, y costumbres autóctonas existentes en el área de influencia inmediata al proyecto.
- k) Salvo en casos excepcionales y según su naturaleza, será prohibido el trabajo nocturno a todas las personas, en los casos de excepción se exigirá a los contratistas la implementación de medidas de seguridad adecuadas a la actividad nocturna que deben ser previamente incluidas en el plan de SSO.
- l) Los campamentos de los subproyectos debe situarse a una distancia no menor de 2000 m de los pueblos locales, sitios culturales de importancia local, y cursos de agua, los cuales servirán de albergue principalmente a los trabajadores migrantes; es decir, que no son de la zona, y no en casas o cuartos alquilados dentro de los pueblos; por lo cual será obligatorio que los campamentos cuenten con sistemas de manejo de basura apropiado, sistema séptico para aguas residuales, provisiones adecuadas de saneamiento, reglas sobre niveles de ruido máximo durante horas nocturnas, prohibiciones de pesca, caza y recolección de madera o productos no maderables del bosque, y otras medidas necesarias para asegurar que no se cause impactos sobre los pueblos vecinos y los servicios ecosistémicos de los cuales dependen.
- m) Por su condición migratoria, los trabajadores migrantes deben permanecer en los campamentos; se emitirá un plan de manejo de campamentos previamente a movilizarse en campo.
- n) Se debe proteger a los trabajadores que laboran en actividades de altura. También protegerá a los transeúntes con barreras aéreas o cortinas en caso de que exista peligro por objetos volantes.
- o) Los trabajadores deben contar con el servicio de medicina general por lo menos una vez por semana y 4 horas por semana a los trabajadores del proyecto. La atención a los trabajadores se debe brindar en el lugar del Proyecto o en el campamento; además, se debe contar con un protocolo para atención de emergencias que facilite el tratamiento rápido y de ser necesario el traslado oportuno.
- p) La propuesta de SSO debe incluir un Plan de Capacitación Continua de los trabajadores y un Plan de manejo de sustancias peligrosas.
- q) Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.
- r) Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.
- s) Normas y reglamentos de seguridad aplicados.
- t) Listado de recursos requeridos.
- u) Mecanismo a implementar para vigilar su cumplimiento.
- v) Instrumentos y formularios de registro de capacitación.
- w) Instrumentos y formularios para la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes.
- x) Reportar mensualmente a la UMP de INVEST-H, los resultados de la implementación del plan de SSO en el trabajo y un cuadro de accidentes y enfermedades sucedidas en el período.

Las medidas de SSO que se apliquen se estipularán en los documentos de licitación y contratos con contratistas y firmas consultoras.

Nota 2/ Edad para trabajar en el Proyecto

En esta sección se brindan detalles sobre las consideraciones de la edad mínima establecida en el marco legal nacional, y la política del Proyecto para la gestión de la mano de obra; entre las cuales se abordan:

- a) La edad mínima para trabajar en el Proyecto;
- b) El proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del Proyecto; y
- c) El procedimiento que se seguirá si se descubre que en el Proyecto trabajan menores de edad;

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

En el caso del Proyecto, la edad mínima para trabajar se establece en 18 años y solo en actividades que la ley permite a los menores-adultos. Para la verificación de la edad de los trabajadores se solicitará el documento de identificación que corresponda para cada trabajador y demás documentos que pongan de manifiesto la edad de cada trabajador. En el caso de incumplimiento de estas regulaciones, se consignará el antecedente a la empresa y se instruirá la asignación correcta de actividades según corresponda a cada menor o su retiro del plantel o de las actividades hasta que tenga la autorización respectiva y si está no procediere no se permitirá su retorno a las actividades; lo anterior, previa indemnización de los derechos que corresponderían normalmente por el tiempo trabajado; en el caso de reincidencia o incumplimiento de lo instruido el contratista o consultor deberá ser denunciado a las autoridades competentes, y se le dará el seguimiento en la Secretaría de Estado para la aplicación de los correctivos y sanciones a que haya lugar, como ser multas, reparaciones o indemnizaciones, y hasta acciones punitivas.

Nota 3/ Salarios y jornadas de trabajo que aplican al Proyecto

Salario mínimo 2020 (a ser revisado y ajustado anualmente durante la implementación del proyecto)

Número de Empleados	Salario mínimo 2020 Por mes¹⁶	Salario mínimo 2020 Por hora
De 1 a 10	L. 9,366.84	L. 59.55
De 11 a 50	L. 9,647.84	L. 61.33
De 51 a 150	L. 11,054.66	L. 70.28
De 151 en adelante	L. 12,029.76	L. 76.48

Jornadas laborales

¹⁶ La Ley del Salario mínimo establece que se hacen revisiones anuales, consignando por rama de actividad y número de empleados ocupados por una empresa el salario por hora y el indicativo por mes.

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

6.2 Comunidades afectadas por el Proyecto

Además de los riesgos correspondientes a los distintos tipos de trabajadores del Proyecto, los PGMO deberán considerar los riesgos a los que posiblemente estarán expuestas las comunidades beneficiarias de los subproyectos, y las que de una u otra forma, se vean afectadas por su ejecución. En este Proyecto se prevén los siguientes riesgos comunitarios: a) Los que se deriven de la interacción de los habitantes con la ejecución de las obras, cuando éstas últimas incidan en la salud, seguridad de las personas o de sus bienes; b) Los que se deriven del traslado de personas no locales como trabajadores migrantes, que incidan directa o indirectamente en la seguridad de las comunidades; c) los que afecten el medio ambiente de las comunidades o la cultura de éstas y, d) la violencia de género; para lo cual se determinarán como medidas de salvaguarda las aplicables del Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Banco Mundial, como ser crear conciencia de tales riesgos, comunicar las expectativas respecto a la conducta apropiada, las medidas disciplinarias correspondientes y otras medidas aplicables a riesgos que pueda implicar la llegada de mano de obra al Proyecto (EAS2 párrafo 9.4). También, todos los contratistas y Consultores del Proyecto deben contar con cobertura de los seguros adecuados para proteger terceros (miembros de las comunidades vecinas, usuarios viales, etc.) en contra de accidentes, enfermedad o muerte causados por actividades de los contratistas o del Consultor.

6.3 Normas éticas

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

Se requerirá a los contratistas de INVEST-H instruir y dar capacitación periódica a sus empleados en el cumplimiento de las normas éticas y de conducta de su gremio, absteniéndose de solicitar o aceptar cualquier regalo o artículo de valor monetario, a menos que el Código de Ética y Conducta o alguna disposición, ley o reglamento prevean una excepción; debiendo observar todas las disposiciones éticas de su gremio o de la empresa, cuidándose de no divulgar ni utilizar la información confidencial conocida durante el ejercicio de sus puestos de trabajo en beneficio propio o de otros, cumpliendo de buena fe sus obligaciones como ciudadano.

7. ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO

Será responsabilidad de INVEST-H, contratistas, subcontratistas y firmas supervisoras de los subproyectos, establecer y mantener una estructura organizativa con personal calificado y recursos para apoyar la gestión de los riesgos ambientales y sociales, en la que se incluya por lo menos un especialista ambiental y un especialista social.

Los especialistas sociales o los especialistas ambientales de INVEST-H o en su caso los de la supervisión de los subproyectos, se asegurarán de que:

- a) Cada contratista y subcontratista del Proyecto cuente con un sistema SSO conforme a ley y según los Guías de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del Banco Mundial generales y sectoriales de agua y saneamiento. Además, serán responsables de la capacitación de los trabajadores en materia de género y no discriminación, temas sobre salud sexual y reproductiva, ambiente y otros que sean necesarios para el sano funcionamiento de los subproyectos.
- b) Cada subproyecto cuente con un mecanismo para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores, y que esta responsabilidad esté a cargo del personal adecuado para poder determinar las medidas a adoptar en cada caso, con la discreción y respeto que se requiere.

8. MECANISMO DE COMUNICACIÓN Y RESPUESTA PARA QUEJAS, RECLAMOS O SUGERENCIAS (MQR/S/P) PARA TRABAJADORES

El estándar EAS 2 del BM, establece que se debe implementar un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, por sus siglas MAQR, para todos los trabajadores directos y contratados del Proyecto, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar de trabajo, relacionadas con situaciones laborales que consideren poco seguras o no saludables.

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

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

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

- f) La persona, oficina o institución responsable de la tramitación de las quejas y reclamos recibidos;
- g) Los lugares y vías específicas para la recepción de las quejas y reclamos;
- h) Los medios para su presentación;
- i) Los plazos establecidos para resolver la queja o reclamo interpuesto;
- j) El proceso que seguir para su registro;
- k) El proceso para monitorear su resolución; y
- l) Procedimiento para notificar su resolución por el contratista.

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

MAQR para los "trabajadores contratados" del Proyecto

Todos los trabajadores contratados del Proyecto, tales como contratistas, subcontratistas y proveedores primarios, implementarán el MAQR diseñado por INVEST-H, a menos que éstos dispongan de su propio mecanismo que podrá ser aceptado siempre y cuando su diseño cumpla con los criterios establecidos; pudiendo complementarse con el diseñado por INVEST-H según sea necesario y con arreglos específicos para cada subproyecto. En la medida de lo posible, el mecanismo diseñado por INVEST-H, utilizará o

complementará los MAQR ya existentes sobre el lugar de trabajo. Para asegurar el cumplimiento de este requerimiento, los contratos que se formalicen entre INVEST-H y estos contratistas, incluirán una cláusula sobre la obligatoriedad de implementación de éste MAQR.

Se describe a continuación el procedimiento a seguir para la implementación del MAQR por los contratistas del Proyecto, correspondiendo al "primer nivel" del mecanismo:

- 1) *Designación del responsable:* El MAQR diseñado por INVEST-H establece la necesidad de que el contratista notifique oficialmente ante el Proyecto, la designación de la persona u oficina de su organización, que tendrá la responsabilidad de la recepción, registro y monitoreo de la resolución de las quejas y reclamos interpuestos por sus trabajadores (por ejemplo, jefe de recursos humanos, administrador, gerente, ingeniero residente asignados al subproyecto). Si la persona oficialmente designada no permanece a tiempo completo en la oficina o plantel local del Proyecto, éste delegará internamente esta función, en un empleado de la organización de campo con permanencia a tiempo completo en el sitio del subproyecto.
- 2) *Lugares, vías y medios de recepción:* Las quejas y reclamos de los trabajadores del contratista serán interpuestas en los lugares, por las vías y por los medios siguientes, las cuales estarán habilitadas en el horario de trabajo del contratista:
 - a. **Buzón de Quejas y Reclamos** instalado en el plantel del sitio del Proyecto, utilizando preferentemente el Formato a) de anexos, desarrollado para este fin. El buzón estará debidamente asegurado con un candado o mecanismo similar de seguridad, que solamente podrá ser abierto por la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del subproyecto. Semanalmente el encargado inspeccionará el buzón para recolectar el o los reclamos que hayan sido interpuestos en el período.
 - b. **Oficina local del contratista en caso de existir**, donde las quejas y reclamos serán interpuestos por el trabajador ante la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del subproyecto. Para ello, esta última completará el Formato b) de anexos, la cual será firmada por el trabajador. Se completará en original, entregándose una copia al trabajador denunciante. Este canal de presentación de quejas es especialmente útil para trabajadores que adolecen de alguna incapacidad para completarla por sus propios medios, tal como no saber leer y escribir, discapacidad temporal o permanente, etc.).
 - c. Habilitación de un **correo electrónico del contratista**, al cual los trabajadores puedan hacer llegar sus quejas y reclamos sobre el lugar de trabajo.
 - d. Habilitación de un **número telefónico** para comunicarse con la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del subproyecto, la cual completará el Formato b) de anexos, consignando en la firma que la queja o reclamo se interpuso vía telefónica.
- 3) *Plazos de resolución:* El plazo para atender y resolver las quejas o reclamos interpuestos por los trabajadores del Proyecto se establece en cinco (5) días hábiles máximo, contados a partir de la fecha de su recepción. En el caso de las quejas y reclamos recibidos en el buzón del plantel del subproyecto, la fecha de recepción se establecerá a partir de la fecha en que la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos abra el buzón, lo cual ocurrirá una vez a la semana como máximo. En caso de tratarse de quejas y reclamos que requieran de mayor tiempo para su resolución, se acordará juntamente con el trabajador los plazos y fechas de resolución.

- 4) *Registro*: El Contratista se asegurará de mantener un registro actualizado de los reclamos y quejas interpuestos por los trabajadores del subproyecto, utilizando para ello una hoja Excel en la que se consigne, como mínimo, la información descrita en los anexos. Esta información será suministrada a INVEST-H a través de los informes que mensualmente le presentará el supervisor de las obras de los subproyectos, con la finalidad de mantenerla informada sobre la forma en que se realiza la gestión de las quejas y reclamos de los trabajadores de los subproyectos.
- 5) *Monitoreo de resolución*: Inmediatamente a la recepción de la queja o reclamo, la persona oficialmente designada o delegada para su atención, procederá a registrarlo en la Hoja de Registro que se habilite al efecto. Para el monitoreo de la resolución de las quejas o reclamos recibidos, diariamente se registrarán en la Hoja de Registro las acciones realizadas con respecto a su resolución; esto permitirá controlar si están siendo atendidos y resueltos dentro del plazo máximo de resolución establecido.
- 6) *Notificación de resolución*: Resuelta la queja o reclamo, el contratista procederá a notificar oficialmente al trabajador demandante, la resolución tomada, debiendo entregar la notificación original al interesado y mantener una copia en sus archivos.
- 7) *Segundo Nivel del MAQR*: Cuando los trabajadores no estén satisfechos con la resolución del contratista sobre la queja o reclamo interpuesto, éstos podrán acudir a INVEST-H para su análisis y resolución. En estos casos, su presentación a INVEST-H se canalizará a través del supervisor del subproyecto, quien la cursará al Coordinador de UMP o a quien el delegue para su atención y resolución. También puede darse el caso de que el trabajador prefiera interponer su queja o reclamo directamente a INVEST-H por miedo a represalias por parte del contratista. En estos casos, las quejas serán recibidas por el supervisor del subproyecto, quien los canalizará apropiadamente al Coordinador de la UMP o a quien el delegue.

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

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

- a) Se incluirá una cláusula del contrato de servicios, que informe sobre su existencia, sus objetivos, forma de uso y derecho a su uso.
- b) Los trabajadores serán informados acerca del mecanismo en el momento de su contratación.
- c) Durante la ejecución de los subproyectos, se realizarán charlas grupales de retroalimentación sobre el mecanismo, bajo veeduría del supervisor de las obras. Estas charlas podrán ocurrir en los siguientes momentos:
 - Al inicio de las actividades de cada subproyecto.
 - Al inicio de cada evento de capacitación.
 - En reuniones de seguimiento con los trabajadores.
 - En los casos de subproyectos ejecutados en localidades donde resida población indígena y/o afrohondureña, se aplicará una estrategia culturalmente apropiada para informar a los trabajadores de dichos grupos poblacionales, sus organizaciones y pobladores beneficiarios sobre la existencia y forma de uso el mecanismo.

Para ello, los especialistas sociales y de comunicaciones de la UMP de INVEST-H, prepararán y compartirán con los contratistas y supervisores de los subproyectos, folletos y otros materiales ilustrativos y audiovisuales que contendrán información básica del MAQR, con el propósito que lo

usen en las jornadas de inducción y eventualmente en las charlas semanales que realizan con los trabajadores.

- d) Se colocarán carteles informativos en el área de trabajo y en otros lugares que se considere pertinente, según consulta con los trabajadores.

Para asegurar que se tomarán medidas para proteger a los trabajadores contra represalias por el uso del MAQR, se aplicarán las siguientes medidas:

- e) Se garantizará al trabajador en caso de necesidad o solicitud expresa del mismo, que las quejas o reclamos que interponga, se gestionen con la confidencialidad del caso, para lo cual la persona designada o delegada para su atención firmará una carta de compromiso para el trato confidencial de la información.
- f) Se normará en los contratos de servicios que no podrán emprenderse acciones de llamado de atención, suspensión temporal, ni despido por su uso; salvo en acciones debidamente comprobadas de no apego a la moral y reglas establecidas para las relaciones entre empleadores y trabajadores.

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

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

Corresponderá a los supervisores de los subproyectos contratados por INVEST-H, asegurarse de que los contratistas implementan el MAQR diseñado y acordado para uso de los trabajadores de los subproyectos, quien tendrá la facultad de proponer las mejoras que considere oportunas y aplicables para fortalecerlo. En su informe mensual de actividades realizadas, incluirá una sección sobre la situación y resultados de implementación de este mecanismo en los subproyectos supervisados.

MAQR para los “trabajadores directos” del Proyecto

En el caso de los trabajados directos, correspondientes al personal administrativo y técnico que brindará sus servicios en la Unidad de Manejo del Proyecto, se aplicará el mecanismo que implementa INVEST-H en sus procesos de gestión del personal de la institución.

Los trabajadores de INVEST-H pueden presentar quejas y reclamos laborales a su supervisor inmediato, en forma verbal o escrita, quien está obligado a platicar con los involucrados (si hay un tercero involucrad) y a dar una solución por escrito. De no poder responder a esta queja, el supervisor eleva la misma a la Directora Adjunta y/o Director Ejecutivo de INVEST-H. Este procedimiento se informa a los trabajadores al inicio de su período de contratación.