

SECRETARIA DE DESARROLLO COMUNITARIO, AGUA Y SANEAMIENTO

SEDECOAS-FHIS

FONDO HONDUREÑO DE INVERSIÓN SOCIAL

FHIS



**PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE MANO
DE OBRA**

**PROYECTO:
RECUPERACIÓN DE LA EMERGENCIA DE LOS
CICLONES TROPICALES ETA E IOTA EN
HONDURAS**

MARZO 2022

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	CONTEXTO DEL PROYECTO	5
III.	OBJETIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA	6
IV.	MARCO JURÍDICO NACIONAL APLICABLE	7
V.	DESCRIPCIÓN DEL USO DE MANO DE OBRA EN EL PROYECTO	14
	5.2.1 <i>Trabajadores Directos</i>	17
	5.2.2 <i>Trabajadores Contratados</i>	18
	5.2.3 <i>Trabajadores Comunitarios</i>	18
VI.	EVALUACIÓN Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	23
	6.1.1 <i>Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) y Medidas</i>	25
	6.1.2 <i>Propagación de COVID-19 y Medidas</i>	25
	6.1.3 <i>Trabajo Infantil y Medidas</i>	27
	6.1.4 <i>Violencia de Género y Medidas</i>	28
VII.	ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO	30
VIII.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS PARA TRABAJADORES	31
IX.	CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO	37
	Anexo 1: MODELO NORMAS DE CONDUCTA PARA EL PERSONAL DEL PROVEEDOR DE SERVICIOS U OTRA FIRMA CONSULTORA.....	38
	Anexo 2: PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD.....	40
	Anexo 3: MODELO DE FORMATO IMPRESO PARA LA PRESENTACION DE QUEJAS Y RECLAMOS.....	41
	Anexo 4: ACCESO DIGITAL PARA LA PRESENTACION DE QUEJAS Y RECLAMOS.....	42

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Acrónimos/Siglas

BM	Banco Mundial
COPECO	Comisión Permanente de Contingencias
DNI	Documento Único de Identificación
EAAS	Explotación, Abuso y Acoso Sexual
EAS	Estándar Ambiental y Social
EPP	Equipos de Protección Personal
FHIS	Fondo Hondureño de Inversión Social
GdH	Gobierno de Honduras
GIIP	Buenas prácticas de la industria internacional (siglas en inglés)
IDECOAS	Instituto de Desarrollo Comunitario, Agua y Saneamiento
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INHIFE	Instituto Hondureño de Infraestructura Física Educativa
MAQR	Mecanismos de Atención de Quejas y Reclamos
M&E	Monitoreo y Evaluación
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
PGMO	Procedimientos de Gestión de Mano de Obra
PSSO	Plan de Seguridad y Salud Ocupacional
PRE	Proyecto de Recuperación de Emergencia a causa de los Ciclones Tropicales Eta e Iota
PRONADERS	Programa Nacional de Desarrollo Rural y Urbano Sostenible
SEDECOAS-FHIS	Secretaría de Desarrollo Comunitario, Agua y Saneamiento
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
UEP	Unidad Ejecutora del Proyecto

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

I. INTRODUCCIÓN

Entre el 1º y el 18 de noviembre de 2020, dos ciclones tropicales consecutivos, Eta e Iota, devastaron a Honduras, con una magnitud de impacto comparable a la del huracán Mitch de 1998.¹ En respuesta a la emergencia, el Gobierno de Honduras (GdH) solicitó al Banco Mundial (BM) un financiamiento de US\$150 millones para un Proyecto de Recuperación de Emergencia a causa de los Ciclones Tropicales Eta e Iota (PRE) con el objetivo de apoyar las necesidades de respuesta y de recuperación de Honduras y fortalecer la capacidad institucional para gestionar una recuperación y reconstrucción resiliente e inclusiva. El Proyecto será implementado por la Secretaría de Desarrollo Comunitario, Agua y Saneamiento (SEDECOAS-FHIS FHIS).

El PRE tiene como objetivo apoyar al Gobierno de Honduras (GdH) en la respuesta y necesidades de recuperación, y fortalecer capacidades institucionales para manejar construcción resiliente y recuperación de desastres. De los países Centroamericanos, Honduras y Nicaragua han sido los más afectados por Eta e Iota. Si bien ambas se habían degradado a tormentas tropicales al llegar al territorio de Honduras, generaron descargas de agua catastróficas que provocaron inundaciones, erosión y deslizamientos de tierra generalizados y la consiguiente destrucción o daños graves de infraestructura pública crítica (puentes, escuelas, infraestructura de salud), hogares privados y cultivos, y pérdida de vidas en todo el país.

Los dos desastres agravaron la vulnerabilidad del país, que ya enfrentaba importantes dificultades debido a la pandemia COVID-19, y la actual oscilación sur del fenómeno climático La Niña, que se pronostica que inducirá severas sequías durante la primera mitad de 2021, impactando los sistemas fiscales y financieros y limitando la capacidad del país para prepararse mejor y responder a futuros desastres. Combinados con la caída de los ingresos por turismo y las remesas, los efectos compuestos de COVID-19, Eta e Iota, y La Niña afectarán severamente a Honduras, aumentando su vulnerabilidad y fragilidad social y económica, que conduce a una situación de necesidad urgente

1.1. Contexto País

En los últimos 30 años, Honduras ha experimentado un crecimiento económico modesto, volátil, insuficiente para reducir los niveles de pobreza de manera significativa. Honduras es el segundo país más grande de América Central, con una población de más de 9 millones de habitantes y una superficie de unos 112,000 kilómetros cuadrados. Con un ingreso per cápita de 2,604 dólares (2019)², el 50% de la población vive en condiciones de pobreza y el 32% se encuentra en una situación de vulnerabilidad.³ La sensibilidad del país a las crisis externas, la exposición a los desastres naturales, la inestabilidad fiscal, entre otros factores, han inhibido la diversificación económica, han socavado el crecimiento de la productividad y han ralentizado el aumento de los ingresos y la reducción de la pobreza.

A esta situación se agrega una fuerte recesión en el 2020 en plena pandemia COVID-19, la cual lo azotó con mayor fuerza entre los países de la región de América Latina y el Caribe, con unos 90,000 casos y 2,500 defunciones hasta el momento. La recesión se debe a una fuerte contracción del comercio, la inversión y el

¹ El 2 de noviembre de 2020 se declaró mediante Decreto Ejecutivo PCM -109-2020 el estado de emergencia en todo el país

² Banco Central de Honduras y Cálculos del personal del Banco Mundial.

³ El 30 por ciento subsiste con menos de 3. 2 dólares diarios y el 20 por ciento con US\$3.2 a US\$5.5 dólares diarios. PPA de dólares del 2011 (Banco Mundial).

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

consumo en medio de la desaceleración mundial y las prolongadas medidas de contención, agravadas por un alto grado de incertidumbre.

La crisis se ha visto exacerbada por los huracanes Eta e Iota, con importantes daños en la infraestructura, los medios de subsistencia y los cultivos. La Evaluación de Daños y Necesidades de la Comisión Permanente de Contingencias (COPECO), que cubre la mayoría de las necesidades de respuesta a emergencias, y los informes situacionales apuntan hacia los daños más graves en el sector de viviendas particulares (con unas 85,000 unidades afectadas), el sector transporte (incluyendo más de 130 puentes en todo el país con destrucción parcial o total, así como 900 tramos de carreteras dañados), y el sector agropecuario con al menos 800,000 acres de cultivos destruidos, principalmente en los departamentos de Cortés, Atlántida y Colón. Este último impacto es de particular importancia dado el ciclo de siembra que las tormentas han interrumpido, lo que aumenta las probabilidades de escasez de alimentos en la primera mitad del 2021. Además, se prevé que las infraestructuras locales críticas (centros de salud, hospitales, carreteras, escuelas, servicios gubernamentales y centros de primeros auxilios) también se verán seriamente afectadas. Es probable que la destrucción de los rubros agrícolas, junto con los daños a la infraestructura de transporte rural, suponga un doble golpe para las empresas agropecuarias y perjudique el potencial económico de las pequeñas y medianas empresas (pymes), al tiempo que exacerbe la pobreza rural. La pérdida de conectividad del transporte rural no sólo puede cortar el acceso a los servicios básicos (alimentos, empleos, instalaciones de salud, escuelas) sino que también obstaculiza la entrega oportuna de asistencia crítica (personal, insumos médicos y alimentos) para las poblaciones afectadas que viven en zonas remotas.

II. CONTEXTO DEL PROYECTO

El Objetivo de Desarrollo del Proyecto consiste en apoyar las necesidades de respuesta y de recuperación de Honduras y fortalecer la capacidad institucional para gestionar una recuperación y reconstrucción resiliente e inclusiva.

El proyecto propuesto se enfocará en comunidades seleccionadas afectadas por los ciclones Eta e Iota. Los beneficiarios directos son la población de las comunidades de los departamentos más afectados que se beneficiarán de la restauración y mejora de los servicios públicos y la reconstrucción resiliente de infraestructura crítica, estimada en al menos 800,000 habitantes, de los cuales aproximadamente el 50% son mujeres, incluidas las comunidades de pueblos indígenas y afrodescendientes. La población total del país también se beneficiará indirectamente de la mayor capacidad de las autoridades para reconstruir mejor infraestructura y responder de manera más eficiente a los desastres. Los funcionarios gubernamentales de los ministerios competentes y las autoridades locales se beneficiarán de una mayor capacidad para la planificación e implementación de la recuperación ante desastres.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

2.1 Componentes del Proyecto

Componente 1 para Operaciones de Asistencia y Respuesta de emergencia, y Salud y Seguridad Pública (10 millones de dólares). Este componente financiará los gastos incurridos para llevar a cabo las acciones de respuesta y seguridad pública antes mencionadas a raíz de los ciclones. Se espera que el GdH adopte en gran medida medidas de respuesta inmediatas antes de que el Proyecto entre en vigencia o en la etapa inicial de su efectividad.

Componente 2 para la Rehabilitación y Reconstrucción Resiliente de la Infraestructura Pública y Comunitaria y Restablecimiento de los Servicios Públicos (129 millones de dólares). Este componente financiará la preparación técnica (incluidos los requisitos de las obras, especificaciones, diseños o dibujos, etc.) y la implementación de reparaciones urgentes, así como la rehabilitación y reconstrucción resiliente de la infraestructura pública y comunitaria de alta prioridad, incluido el costo de la reubicación temporal y la inspección o actividades de diseño necesarias para instalaciones de alta prioridad que requieran una nueva construcción.

Componente 3 para el Apoyo Institucional al Programa Gubernamental de Recuperación y Reconstrucción (11 millones de dólares). El componente cubrirá los costos de la capacidad técnica e institucional así como los gastos operativos del organismo ejecutor del Proyecto, incluyendo la gestión del proyecto, a, las adquisiciones, el manejo de contratos, divulgación pública y diseminación, las actividades de gestión financiera, las auditorías técnicas, el seguimiento del cumplimiento de las obras de construcción, la supervisión del cumplimiento de las normas sociales y ambientales, la fiscalización del cumplimiento de los estándares sociales y ambientales, las actividades de Monitoreo y Evaluación (M&E) y los Mecanismos de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR). El M&E incluye, entre otras cosas, la preparación de informes sobre el Proyecto, del informe correspondiente a la evaluación de mitad de periodo y el informe final, estudios de líneas de base, auditorías (financieras, técnicas, ambientales y sociales, según sea necesario).

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

3.1 Objetivo General

Contar con una herramienta que defina los procesos laborales o contractuales que se aplicarán en la gestión de los distintos tipos de trabajadores durante la ejecución del Proyecto, con el fin de asegurar un adecuado manejo de los riesgos e impactos que pudieran presentarse durante su implementación. SEDECOAS-FHIS ha identificado el potencial de riesgos e impactos en los trabajadores del Proyecto, que serían contratados para varias obras de reconstrucción a cargo de SEDECOAS-FHIS y subcontratistas, así como los riesgos en los aspectos de salud y seguridad de la comunidad alrededor de las actividades específicas del mismo. Con el fin de gestionar y mitigar todos los riesgos e impactos relacionados, SEDECOAS-FHIS ha preparado estos Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO). El PGMO, así, establece el enfoque para cumplir con

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

todos los requisitos nacionales, así como los objetivos del Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) del Banco Mundial, específicamente los objetivos del Estándar Ambiental y Social 2: Trabajo y Condiciones Laborales (EAS2).

3.2 Objetivos Específicos

Los objetivos específicos de los PGMOS 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, Indígenas y Afrohondureños, los trabajadores de proveedores de servicios y otras firmas consultoras, según corresponda;
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil (menores de 18 años);
- Respetar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con las leyes nacionales; y,
- Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

IV. MARCO JURÍDICO NACIONAL APLICABLE

4.1 Leyes Laborales-Términos y Condiciones

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

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

Tabla No. 1: Comparación EAS 2, normativa nacional aplicable al Proyecto, análisis de vacíos y medidas a tomar

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
<p>El EAS 2 reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Los gobiernos nacionales pueden promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables. Para esto el prestatario deberá:</p> <p>a) Promover la seguridad y la salud en el trabajo;</p> <p>b) Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de</p>	<p>Constitución Política de la República de Honduras de 1982.</p> <p>Código del Trabajo de Honduras. Decreto No. 189 de 1959.</p> <p>Código de la Niñez y la Adolescencia, Decreto No. 73-96 y su reformación mediante Decreto No. 35-2013; del 6 de septiembre, 2013.</p>	<p>Es la ley fundamental del Estado, regula los derechos y garantías constitucionales de todos los habitantes del territorio nacional. Establece los derechos fundamentales de las personas y las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo. Desde el artículo 127 al 144, regula el trabajo como parte de los derechos sociales, a partir de los cuales se desprende la legislación laboral vigente.</p> <p>Es el instrumento legal más amplio en materia laboral que regula las relaciones jurídicas laborales, y el funcionamiento de la institucionalidad de la materia. El Código de Trabajo regula las relaciones laborales más frecuentes en el Proyecto, define los derechos salariales y la forma en la cual las autoridades lo pueden determinar; establece los aspectos de excepción para el caso de trabajadores extranjeros y establece los mecanismos, instancias y recursos en caso de conflictos laborales. El Artículo 391 del Código de Trabajo en el Título V Protección a los Trabajadores Durante el Ejercicio del Trabajo en su Capítulo I Higiene y Seguridad en el Trabajo, dispone la obligación que debe asumir el patrono para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y la obligación de acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaría de Trabajo.</p> <p>Ley especial de orden público en favor de la niñez, para proteger y salvaguardar sus derechos. La protección integral de los niños en los términos que consagra la Constitución de la República, el Código de 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</p>	<p>En caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y las EAS 2 del Banco Mundial, prevalecerán las normativas del Banco Mundial.</p> <p>Al comprar las normas nacionales vigentes con las disposiciones del EAS 2 se concluye que:</p> <p>a) La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo” está resguardado en el Código de trabajo de Honduras y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. También es relevante el Decreto Ejecutivo PCM-005-2020. Declaración Estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por la Pandemia COVID-19. Medidas específicas para asegurar el cumplimiento con ello se describen en la sección 6.6.1 y 6.6.2 del PGMO del proyecto. En este sentido mencionar que SEDECOAS-FHIS y las firmas consultoras también cumplirán con el “Protocolo de bioseguridad por motivo de la pandemia de COVID-19 para Oficinas Gubernamentales y Centros de atención al público (usuario), Versión 3, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, del 27 de mayo de 2020.</p> <p>b) La promoción del trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad,</p>

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Tabla No. 1: Comparación EAS 2, normativa nacional aplicable al Proyecto, análisis de vacíos y medidas a tomar

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
<p>oportunidades de los trabajadores del proyecto;</p> <p>c) Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda;</p> <p>d) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil;</p> <p>e) Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de</p>	<p>Ley de Empleo por Hora, Decreto No. 354-2013.</p>	<p>de 14 años de trabajo, y los niños entre 16 y 18 años, solo podrán realizar trabajos técnicos si son certificados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El Artículo 118, menciona que el trabajo de los niños deberá ser adecuado a su edad, condiciones físicas y desarrollo intelectual y moral. La Secretaría en los Despachos de Trabajo y Prevención Social evitará la explotación económica de los niños y velará porque no realicen trabajos peligrosos o que entorpezcan su educación o afecten su salud o su desarrollo físico o mental. Los niños que ingresen a la fuerza laboral tendrán derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley y los contratos individuales o colectivos que le conceden a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo le son reconocidos por el Código de Trabajo y por el presente. El trabajo de los niños no deberá ser limitante para su superación. Con tal fin, deberá existir una estrecha coordinación entre las Secretarías de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública, a fin de lograr los objetivos anteriores.</p> <p>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 proveedores de servicios y otras firmas consultoras al momento de contratar mano de obra no calificada en campo o local. Según numeral 2 del artículo 6 del Decreto 354-2013 el contratista no debe arrastrar pasivos laborales.</p> <p>Ley que determina los procedimientos para la aplicación del salario mínimo y los organismos encargados de su</p>	<p>edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical.</p> <p>c) La protección a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con EAS 2) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical. Adicionalmente, los niños son protegidos por el Código de la Niñez y la Adolescencia de Honduras. Y para las mujeres, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2000 (Art. 44) exige igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación, a condición de que el trabajo, los horarios y condiciones de eficiencia y servicio sean también iguales.</p> <p>d) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil, está resguardado en el Código de la Niñez y la Adolescencia de Honduras. La normativa nacional permite que los niños entre 16 y 18 años podrán realizar trabajos técnicos si son certificados por la Secretaría de Trabajo y</p>

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Tabla No. 1: Comparación EAS 2, normativa nacional aplicable al Proyecto, análisis de vacíos y medidas a tomar

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
<p>conformidad con las leyes nacionales; y</p> <p>f) Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.</p>	<p>Ley del Salario Mínimo, Decreto No. 103-1993.</p> <p>Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo STSS-053-04), 2004.</p> <p>Ley de Contratación del Estado, República de Honduras</p>	<p>establecimiento, vigilancia, control y cumplimiento. La Ley del Salario Mínimo fue aprobada mediante Decreto Legislativo No. 103 de fecha 30 de abril de 1971, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 3 de junio de 1971; sin embargo, el salario mínimo se determina generalmente en forma anual, mediante Acuerdo Ejecutivo del Presidente de la República; una vez promulgada su actualización es de estricto cumplimiento; los proveedores de servicios y otras firmas consultoras prevén generalmente ese tipo de salario para empleados locales, de obra no calificada o personal de apoyo.</p> <p>Establece las condiciones de seguridad y salud en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones que se dicten para cada actividad en particular. Se deberá garantizar condiciones de seguridad y salud en las áreas de trabajo de los planes de negocio y actividades del Proyecto, de conformidad con las disposiciones aplicables de este Reglamento.</p> <p>Los contratos de obra pública, suministro de bienes o servicios y de consultoría que celebren los órganos de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada, se rigen por esta Ley y sus normas reglamentarias. Complementa las políticas de adquisición del BM para la contratación de los 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 registrará por esta Ley.</p>	<p>Seguridad Social, sin embargo, para el Proyecto queda estrictamente prohibido el trabajo de menores de 18 años, así como el trabajo forzado; prohibición que queda plasmado en el PGM. Medidas específicas para asegurar el cumplimiento con ello se describen en la sección 6.6.3 del PGM del proyecto. Esto incluye procedimientos para la identificación, análisis, y monitoreo del potencial trabajo infantil en actividades de los subproyectos ejecutados por SEDECOAS-FHIS.</p> <p>e) Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical.</p> <p>f) Para brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo no existe una normativa nacional. Para subsanar esta brecha el PGM presenta en la sección 8 un mecanismo de quejas y reclamos para los trabajadores, a nivel del SEDECOAS-FHIS y firmas consultoras, de manera que los trabajadores del programa</p>

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Tabla No. 1: Comparación EAS 2, normativa nacional aplicable al Proyecto, análisis de vacíos y medidas a tomar

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
	<p>(Decreto No. 74-2001).</p> <p>La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2000.</p> <p>Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, Decreto Legislativo No. 36-2007 del 31 de mayo del 2007.</p> <p>Ley del Seguro Social Decreto 080-2001 del 1 de junio de 2001.</p>	<p>El Art. 44 establece igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación, a condición de que el trabajo, los horarios y condiciones de eficiencia y servicio sean también iguales. Tampoco se permite la discriminación por motivos de género o edad. Se prohíbe a los empleadores utilizar las pruebas de embarazo como requisito previo para el empleo. Los empleadores deben proporcionar oportunidades iguales a las mujeres en las áreas de reclutamiento de empleo, formación y educación y deben prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y los despidos. Establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los Poderes, órganos e instituciones del Estado, niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, nombramiento, concurso o por cualquier otro medio legal.</p> <p>El Artículo 3 establece que los trabajadores permanentes son sujetos del régimen obligatorio de aseguramiento. Los consultores no tienen cobertura de seguridad social dada la naturaleza de sus servicios por lo cual se les induce en su contratación a asegurarse contra los riesgos que pueda enfrentar más frecuentemente, como ser accidentes o incapacidad. Por otra parte, según lo establecido en el Artículo 4 los trabajadores ocasionales o de temporada, como sería el caso de los empleados locales o los migrantes nacionales, únicamente están sujetos a una afiliación progresiva a la seguridad social, la cual está sujeta a estudios actuariales y de factibilidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).</p>	<p>puedan quejarse y no ser sujetos de represalias, por ejemplo, sobre temas de desigualdad en los salarios debido a género, acoso sexual u hostigamiento basado en no relacionados al desempeño, entre otros.</p> <p>Finalmente, mencionar que SEDECOAS-FHIS requiere de las firmas consultoras, como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos.</p>

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Tabla No. 1: Comparación EAS 2, normativa nacional aplicable al Proyecto, análisis de vacíos y medidas a tomar

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
	<p data-bbox="426 477 615 597">La Ley de Inspección de Trabajo (Decreto 178-2016).</p> <p data-bbox="426 841 638 1058">Decreto Ejecutivo PCM-005-2020. Declaración Estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por la Pandemia COVID-19.</p>	<p data-bbox="678 380 1371 695">Tiene el objetivo de regular, promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo y, entre otras, a la seguridad y salud en el trabajo. Las actividades que se realicen en el marco de la emergencia sanitaria se deben garantizar de dotar del equipo de protección personal y contar con las medidas de bioseguridad necesarias para garantizar la higiene del personal, de las instalaciones y el manejo de los residuos sólidos especiales. También es relevante el Capítulo V de la Protección contra la explotación económica.</p> <p data-bbox="678 711 1371 1058">Instrumento mediante el cual se declara estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por la Pandemia COVID-19 (que puede derogarse en cuanto la emergencia pase), con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la ocurrencia de infección por coronavirus (COVID-19). Algunas restricciones para la libre movilidad, reuniones con más de 5 personas, podrían poner en riesgo la calidad de la asistencia técnica a los productores. Las organizaciones deberán adaptar sus acciones para cumplir con las medidas de prevención y control de infección por coronavirus (COVID-19).</p>	

4.2 Leyes Laborales de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)

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

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

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

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

El Decreto Ejecutivo PCM-005-2020 es el documento en el que se declara estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por la Pandemia COVID-19 (que puede derogarse en cuanto la emergencia pase), con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

las personas ante la ocurrencia de infección por coronavirus (COVID-19). Algunas restricciones para la libre movilidad, reuniones con más de 5 personas, podrían poner en riesgo la calidad de la asistencia técnica a los productores. Las organizaciones deberán adaptar sus acciones para cumplir con las medidas de prevención y control de infección por coronavirus (COVID-19). Mientras que esté vigente, también se cumplirá con el “Protocolo de bioseguridad por motivo de la pandemia de COVID-19 para Oficinas Gubernamentales y Centros de atención al público (usuario), Versión 3, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, del 27 de mayo de 2020.

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

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

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

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

Para llevar a cabo la implementación del Proyecto, SEDECOAS-FHIS contará con la participación activa de su brazo ejecutor especializado en la ejecución técnica de proyectos de inversión: el Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS), que es parte de su estructura jerárquica y funcional a partir del acuerdo PCM-056-20194. El Secretario de Estado de la SEDECOAS-FHIS es el Director Ejecutivo del FHIS.

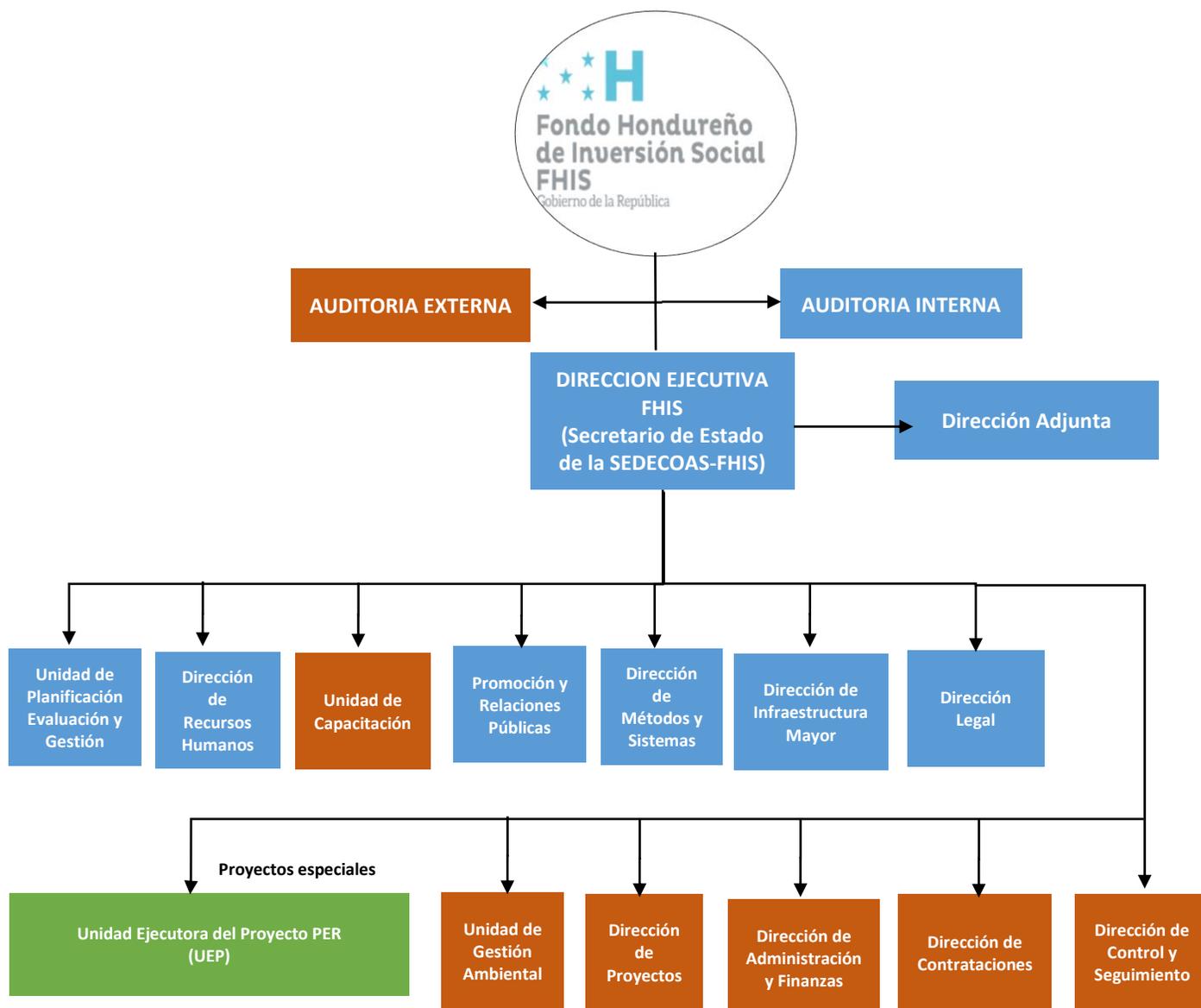
Para comprender mejor el esquema funcional del FHIS bajo la dirección del Secretario de Estado de la SEDECOAS-FHIS, a continuación (Ilustración 1), se muestra un diagrama con las diferentes Direcciones

⁴ La Secretaría de Desarrollo Comunitario, Agua y Saneamiento SEDECOAS-FHIS, creada mediante Decreto Ejecutivo número PCM-056-2019, de fecha 11 de septiembre del 2019, publicado en el diario oficial La Gaceta, número 35,047, de fecha 12 de septiembre del 2019, nombrado mediante Acuerdo número 68-2019, del 19 de Agosto del 2019, entidad a la cual está adscrito entre otros, el Instituto de Desarrollo Comunitario, Agua y Saneamiento (IDECOAS), el cual fue creado para la integración institucional del Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS), el Programa Nacional de Desarrollo Rural y Urbano Sostenible (PRONADERS) y el Instituto Hondureño de Infraestructura Física Educativa (INHIFE).

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

operativas del Ciclo de Proyectos del FHIS en SEDECOAS-FHIS, que van a tener un rol y responsabilidades de ejecución junto con la UEP, en la implementación del Proyecto.

Ilustración 1: Organización del Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS) dependiente de la SEDECOAS-FHIS⁵⁶



⁵ Esquema de organización no oficial, simplificado a partir de documentos no actualizados en FHIS. Las unidades que se muestran en color naranja son las unidades que serán fortalecidas con personal de refuerzo con dedicación exclusiva al Proyecto.

⁶ Las casillas en color rojo ladrillo identifican las unidades de SEDECOAS-FHIS que serán fortalecidas con personal de refuerzo, dedicados al Proyecto. Las casillas en color azul identifican las unidades que también intervienen en la ejecución del Proyecto, pero no se prevé personal de refuerzo con recuses del Proyecto.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

5.1 Tipos de Contratación Institucional

SEDECOAS-FHIS ejecutará y contratará a firmas para que realicen obras civiles, así como individuos o empresas para apoyar las funciones básicas del proyecto. También habría otros actores de apoyo a la implementación por parte de SEDECOAS-FHIS, incluyendo instituciones del Estado. Dentro de la legislación laboral existen amplias opciones para formar la estructura de contratación de un proyecto, por lo que se debe de tomar en cuenta las funciones de cada puesto, jornada, salarios y demás variables para seleccionar la estructura de contratación adecuada para cada dependencia que se dedicará al Proyecto. A continuación, se definen algunos tipos de contrataciones que estipula la ley:

- Contrato por obra por tiempo definido: la contratación es por la extensión de tiempo a la que esté sujeta el proyecto; no obliga al patrono a brindar al empleado una permanencia indefinida, por eso se considera de carácter temporal; es usado por firmas consultoras con especialistas o personal clave.
- Contrato de consultoría individual: modalidad de contratación establecida para una persona natural para la consultoría de sus conocimientos para una tarea u obra específica; se considera de carácter temporal.
- Contratación de empleo por hora: modalidad que establece que la contratación será remunerada de acuerdo a las horas laboradas, siempre y cuando siga las formalidades exigidas por su ley; según decreto No. 354-2013 del 20 de enero de 2014, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 31 de marzo de 2014. Esta ley permite la creación de relaciones laborales de carácter temporal con un tipo de remuneración especial que no implica reconocimiento de auxilio de cesantía. Se usa en actividades como la construcción.
- 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 proveedores de servicios y otras firmas consultoras con su personal gerencial y de confianza o personal técnico calificado.
- La contratación y adquisición de los proveedores de servicios y firmas consultoras del Proyecto, corresponden a la Dirección de Contrataciones de SEDECOAS-FHIS, a través de sus procesos establecidos y según corresponda en la normativa del Banco Mundial que se implementan en base a documentos previamente aprobados; la administración de los contratos de este recurso técnico está a cargo del Dirección de Control y Seguimiento de SEDECOAS-FHIS, y de UEP, toda operación que implemente SEDECOAS-FHIS implica la participación de su Personal.

5.2 Contrataciones en el Proyecto, Puestos, Cuántos y Dónde

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

- a) Directos: personas empleadas o contratadas de manera directa por el prestatario como los especialistas que estarán en la UEP, para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajos directos); y,

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

- b) Contratados: personas que trabajan o son contratadas a través de terceros (proveedores de servicios y firmas consultoras) para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);

A continuación, se presenta tabla No. 2, con el personal a contar en una primera fase, posteriormente a medida que los Subproyectos sean aprobados se irá incluyendo en la tabla y, de ser necesario, se actualizará el PGMO para reflejar adiciones significativas.

Tabla No. 2 Tipo de Empleados:

No	Tipo de Empleado	No de personas a Contratar	Observaciones
1	Directos	22	A agosto del 2021, 8 personas se encuentran en proceso de selección para ser contratados este personal estará en la UEP
2	Contratados	736	53 proyectos a ejecutar del sector educación. Primer paquete de proyectos elegibles.

- a) 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 subcontratados);
- c) Labores que son realizadas por personas empleadas o subcontratadas por los proveedores primarios del prestatario u organismo ejecutor (trabajadores del proveedor primario);
- d) Labores que son realizadas trabajadores comunitarios.

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

5.2.1 Trabajadores Directos

Son aquellas prestaciones de servicios que realizan personas con los que SEDECOAS-FHIS tendrá un contrato directo en el cual establezca las condiciones de trabajo, la calidad del servicio contratado y el período de vigencia de la prestación del servicio. Los trabajadores directos serán al menos, 27 personas a ser contratadas para conformar la UEP, en el área administrativa, financiera, monitoreo, y especialistas.

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 de avance del mismo. Se incluye también, el personal transversal que actualmente está contratado por esta institución, y que será asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Proyecto.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

5.2.2 Trabajadores Contratados

Dentro del proyecto se prevén distintos grupos de trabajadores que serán contratados por Proveedores de Servicios y/o Firms Consultoras para la ejecución de distintas actividades. Entre los principales tipos de trabajadores en esta categoría se identifican los siguientes:

Trabajadores de la Construcción: Los diferentes paquetes de contratos requerirán de equipos de trabajadores contratados, que comprenden gerentes de proyectos profesionalmente calificados, gerentes de construcción multidisciplinarios, supervisores y técnicos de trabajo calificados, trabajadores de la construcción calificados y no calificados (mano de obra). Entre ellos, los trabajadores o la mano de obra calificados y no calificados constituyen el 85%, mientras que los supervisores y técnicos de trabajo calificados constituyen menos del 10% y los gerentes de proyectos y gerentes de construcción multidisciplinarios constituyen menos del 5%.

Entre los trabajadores contratados, los trabajadores de la construcción calificados y no calificados serán en su mayoría hondureños que, según el subproyecto, podrán regresar a sus hogares después del trabajo, mientras que algunos otros podrán optar por quedarse en los campamentos de mano de obra establecidos por los contratistas. Los trabajadores de mano de obra calificada se obtendrán a través de los registros que manejan los contratistas, como una práctica operativa estándar. La mano de obra no calificada, se contratará a través de la identificación a nivel local con las organizaciones base y gobierno local. Para todas estas contrataciones y para evitar la explotación y el trabajo infantil, la edad mínima de los trabajadores contratados, tanto para mano de obra calificada como no calificada, debe ser de 18 años.

Consultores: SEDECOAS-FHIS requerirá de diferentes tipos de servicios de consultoría para la ejecución del proyecto, incluyendo la preparación de informes técnicos, evaluaciones, monitoreo, etc. SEDECOAS-FHIS podría contratar a diferentes empresas de consultoría para realizar estos estudios. SEDECOAS-FHIS podría contratar también a consultores especializados para ayudar en la implementación del proyecto y la supervisión de la construcción. Estos trabajadores estarán técnicamente calificados con una edad mínima de 18 años, pero se espera que cuenten con perfiles de experiencia avanzados.

5.2.3 Trabajadores Comunitarios

SEDECOAS-FHIS no prevé una activa participación de trabajadores comunitarios, pero en caso de que ocurra, los trabajos comunitarios lo harán personas de la localidad en calidad de aporte del trabajo comunitario o del beneficiario directo de la comunidad que pondrá la contraparte del proyecto desarrollado por SEDECOAS-FHIS.

Para el proyecto, estos trabajos se valoran de carácter voluntario y en esencia, son los beneficiarios del proyecto quienes lo garantizan de manera que su participación los convierte en socios temporales. Para dejar registro que cuando la mano de obra a un subproyecto sea proporcionada de forma voluntaria por los trabajadores comunitarios, el Contratista documentará el acuerdo que se celebre con los trabajadores

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

comunitarios y se registran los términos en los que se proporcionará la mano de obra. Además, SEDECOAS-FHIS o terceros que contratan a trabajadores comunitarios deben evaluar los riesgos para la salud y la seguridad a los que pueden estar expuestos los trabajadores comunitarios, así como la capacidad de prevenir o eliminar tales riesgos o, si el riesgo no puede prevenirse ni eliminarse, la capacidad de proteger a los trabajadores comunitarios de la exposición. Para garantizar las protecciones adecuadas para los trabajadores comunitarios, que pueden quedar fuera del alcance de las leyes laborales hondureñas, SEDECOAS-FHIS asegurará que la mano de obra brindada para el proyecto sea proporcionada de forma voluntaria por los trabajadores comunitarios. Las mismas prohibiciones de trabajo infantil y/o forzado aplican. Las mismas normas de SSO y cumplimiento con medidas de bioseguridad anteriormente abordadas aplican a trabajadores comunitarios.

5.3 Criterios a Monitorear

SEDECOAS-FHIS, monitoreará el cumplimiento de los requerimientos de la EAS 2, entre los cuales se incluyen:

- a) Que reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de su contrato.
- b) Que reciban un pago de forma regular según las leyes nacionales y las condiciones en que se pacte en sus respectivos contratos.
- c) Que disfruten de períodos apropiados de descanso semanal, vacaciones anuales y licencias por enfermedad, maternidad y familia, cuando corresponda.
- d) Que se aplique el debido proceso en caso de notificación del cese del empleo y cálculos de pagos de cesantía, cuando corresponda.
- e) Que su contratación se base en principios de igualdad de oportunidades, trato justo y sin discriminaciones de ningún tipo en ningún aspecto de su contratación y evaluación de su desempeño laboral.
- f) Que se apliquen las medidas para alcanzar la seguridad de los trabajadores, en caso de que sean necesarias, en contextos de alto crimen y violencia.
- g) Que se brinde protección y asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados y migrantes.
- h) Que se respete el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones de su elección y negociar en forma colectiva sus intereses, según lo permitido bajo la normativa nacional.
- i) Que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal en el Proyecto, la cual se establece en 18 años conforme al Código de Trabajo (Decreto No. 189).
- j) Que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o trabajador de un proveedor de servicios u otra firma consultora bajo amenaza de fuerza o penalidad.
- k) Que los trabajadores cuenten con un mecanismo de atención a quejas y reclamos (MAQR) propio a fin de que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar y condiciones de trabajo.
- l) Que, con participación de los trabajadores, se identifiquen los riesgos y peligros relativos a la Salud y seguridad Ocupacional (SSO), y que además se identifiquen y apliquen medidas y métodos eficaces

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

para responder a los peligros y riesgos identificados. Para ello, se deberá colaborar con los trabajadores en la implementación de medidas de SSO apegadas a lo que establece el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo STSS-053-04) y a la EAS 2 en caso de que no estén cubiertas por la legislación nacional.

- m) Se colaborará activamente con los trabajadores del Proyecto y se les consultará para promover la comprensión de los requisitos de SSO y formular métodos para su implementación. Asimismo, el personal social de la UEP y de las Supervisiones contratadas les proporcionarán información, capacitación en SSO y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.
- n) Que los trabajadores desempeñen sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo lugares de higiene y áreas disponibles para descansar de ser el caso.

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

- a) La búsqueda, contratación y promoción de los Consultores de la UEP se realizará sobre la capacidad de las personas para realizar el servicio, sin consideración de características personales no relacionadas con los requisitos del puesto, con la finalidad de practicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los posibles candidatos. Ello implicará la realización de procesos de concurso conforme a las políticas de contratación del BM, complementadas con lo establecido en la Ley de Contratación del Estado y demás leyes aplicables de la República de Honduras.
- b) Los trabajadores del tipo “contratados” serán contratados por SEDECOAS-FHIS 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 SEDECOAS-FHIS, 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 Estado⁷.
- 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.

⁷ “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.”

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

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

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

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

Para asegurar el cumplimiento de lo anterior por los contratistas, se aplicará las siguientes medidas:

- a) La información obtenida como parte del proceso realizado para contratar a los terceros, ayudará a determinar su legitimidad y confiabilidad, entre la cual se identifica la escritura de constitución, permisos, licencias, documentos relacionados con la gestión de la mano de obra, identificación del personal que gestiona la mano de obra, capacitación de los trabajadores para realizar el trabajo

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

requerido, registros de infracciones a las normas de salud y seguridad, registros de accidentes y muertes y notificación a las autoridades. Por su parte, SEDECOAS-FHIS podrá consultar archivos públicos sobre infracciones a la legislación laboral aplicable.

- b) El Contratista presentará el PGMO que aplicarán al Proyecto en caso de resultarle adjudicado, el cual será revisados por SEDECOAS-FHIS para validar el cumplimiento de las leyes nacionales y los requerimientos del EAS 2, y una vez en implementación el contrato, se realizarán inspecciones de campo para validar su cumplimiento.
- c) Para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, evitar el trabajo infantil y forzado, promover la inclusión y evitar la discriminación, los PGMO de contratistas deberán incluir:
 - i. Cobertura de los seguros adecuados que proteja su personal.
 - ii. Un compromiso que desde el inicio de las actividades se implementarán charlas sobre la importancia de toda forma de inclusión de la mujer en los trabajos que se generen durante la ejecución de las actividades con la finalidad de sensibilizar al personal gerencial, administrativo y técnico a cargo de las obras en estos temas.
 - iii. Compromiso de adoptar medidas prácticas contra todo tipo de discriminación por razones de raza, origen, religión o sexo; en razón de lo cual deberán considerar la contratación de mano de obra disponible en las comunidades indígenas de las zonas de influencia de las actividades, así como, de discapacitados.
 - iv. Propuesta del Código de Conducta que se requerirá que los trabajadores firmen, detallando las expectativas de su comportamiento frente a miembros de la comunidad y frente a otros trabajadores.
 - v. Inclusión en su planilla de mano de obra local conforme a su disponibilidad en las zonas de las actividades.
 - vi. Compromiso de cumplir con la normativa laboral vigente sobre contratación de trabajadores migrantes, mediante la cual se exige a los patronos emplear por lo menos un 90 por ciento de trabajadores hondureños. Mientras los migrantes nacionales aprueben los procesos de evaluación y capacitación se recomendaría su contratación por ser una mano de obra importante en el desarrollo del país. Los trabajadores migrantes internacionales pueden ser contratados en tanto y en cuanto se verifique su estado migratorio, documentos de identificación y demás, para asegurar que estén en orden para poder desempeñar una labor en el país, y mientras la contratación de los mismos no exceda del 10 por ciento especificado por la ley.
 - vii. Compromiso de no usar trabajo forzado, el cual consiste en todo trabajo o servicio involuntario u obligatorio exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad, trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado, trabajo servil o arreglos similares de contratación de mano de obra o la contratación de personas víctimas del tráfico de personas.
- d) Para velar por la inclusión de mano de obra local en la planilla del personal de campo de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras del Proyecto:
 - i. Se incluirá en los documentos de contratación, la consideración para la inclusión de potencial mano de obra disponible en los barrios y colonias beneficiadas con la actividad, y exigirá que, en su oferta de ejecución, el proveedor de servicios u otra firma consultora defina la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles en sus empresas, los cuales podrán ser ocupados por personal local.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

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

5.4 Monitoreo a cargo de SEDECOAS-FHIS de cumplimiento de normas por parte de terceros

Los principales indicadores que serán monitoreados por parte de SEDECOAS-FHIS serán los PGMOs y PSSO de contratistas elaboradas, aprobados por SEDECOAS-FHIS y su cumplimiento, así como el funcionamiento del (los) mecanismos de quejas para trabajadores. Los principales medidos de verificación incluye: documentos de contratación, documentos PGMO y PSSO de contratistas, informes mensuales de contratistas, informes de verificación en campo por parte del Especialista Social y el Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional.

VI. EVALUACIÓN Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

6.1 Análisis de Riesgos Laborales

Los riesgos laborales principales que pueden estar asociados con el proyecto incluyen: riesgo con la salud y seguridad ocupacional en general y propagación del COVID-19 en particular, casos de trabajo infantil, y riesgos comunitarios por (limitado) influjo o afluencia laboral en comunidades rurales, por ejemplo, violencia de género. A continuación, se presentan los riesgos potenciales asociados con los trabajadores que participen en obras de reconstrucción:

- Falta de formación/sensibilización/orientación entre la mano de obra y sensibilización en materia de seguridad en el trabajo.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

- Falta/Equipo de protección del personal inadecuado o inadecuado y/o accesorios de seguridad para la fuerza de trabajo Lesiones/muertes que conducen incluso a la muerte, mientras se trabaja durante el curso normal, ya sea debido a negligencia en el trabajo y/o experiencia/capacitación inadecuada o accidentes.
- Instalaciones de primeros auxilios inadecuadas en los lugares de trabajo y falta de un mecanismo de respuesta de emergencia para trasladar a los heridos a los hospitales y la atención de los mismos
- Efectos a corto y largo plazo sobre la salud debidos a la sobreexposición al polvo y a los niveles de ruido, durante el trabajo.
- Efectos a largo plazo sobre la vida sanitaria debidos a la exposición a productos químicos y desechos peligrosos, en su caso.
- Instalaciones de alojamiento inadecuadas en los campamentos de la fuerza de trabajo.
- Falta de instalaciones adecuadas de saneamiento y salud.
- Impago y disparidad de salarios.
- Impago y/o denegación de prestaciones (indemnización, bonificación, prestaciones de maternidad, etc.).
- Discriminación en el empleo (por ejemplo, terminación abrupta del empleo, condiciones de trabajo, salarios o prestaciones, etc.)
- Participación en el trabajo infantil
- Acoso sexual en lugares de trabajo o campamentos de mano de obra
- Trata de trabajadores forzosos
- Seguridad de los campamentos de la mano de obra
- Seguridad de la mano de obra femenina en los lugares de trabajo y en los campamentos de la fuerza de trabajo.
- Falta/Instalaciones inadecuadas para mujeres embarazadas y madres lactantes,
- Falta o insuficiencia de instalaciones para los hijos de la fuerza de trabajo en los campamentos
- Problemas de violencia de género en los campamentos de la fuerza laboral.
- Conflictos con la comunidad local, en particular cuestiones de violencia de género.
- Riesgos del trabajo de parto para la salud relacionados con el VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual.
- Ausencia o mecanismo de respuesta de emergencia inadecuado o no receptivo para el rescate de la fuerza de trabajo, durante calamidades naturales como explosiones de nubes, espeleología / deslizamientos de tierra, desastres debido a terremotos / inundaciones / brotes de incendios, etc. en sitios operativos y / o campamentos de fuerza laboral.
- Términos y condiciones de empleo poco claros (particularmente para trabajadores de la construcción no calificados / mano de obra).
- Discriminación y negación de igualdad de oportunidades en la contratación y promociones/incentivos/oportunidades de formación (trabajadores contratados).
- Denegación de los derechos de los trabajadores a formar organizaciones de trabajadores, etc. (particularmente para los trabajadores de la construcción no calificados / trabajadores).
- Ausencia de un mecanismo de quejas para trabajadores.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

La mitigación de riesgos laborales y la gestión de SSO de los trabajadores y los problemas relacionados que surjan durante la implementación del proyecto y/o las obras de construcción estarán bajo el control directo de los contratistas en cercana comunicación con SEDECOAS-FHIS. Por lo tanto, garantizar la gestión eficaz del **Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO)** para los trabajadores contratados por contratista es fundamental para la implementación del proyecto.

6.1.1 Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) y Medidas

Los riesgos y las medidas de SSO son considerados moderado a substancial y dependerá y dependerán del tipo de cada actividad que se realice como parte de los subproyectos a ser implementados. Todos los trabajadores del proyecto deberán seguir las medidas de SSO como ha sido previsto en el PSSO descrito en el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) del proyecto para evitar la ocurrencia de incidentes y accidentes en el área del trabajo. Todos los contratistas requeridos por el proyecto deberán desarrollar e implementar sus procedimientos escritos en temas de gestión laboral, código de conducta y PSSO que serán preparados tomando en consideración las medidas previstas para estos temas y contenido en este Procedimiento de Gestión de Mano de Obra, los otros instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto, las guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del Banco Mundial y Buenas Prácticas de la Industria Internacional (GIIP, por sus siglas en inglés).

6.1.2 Propagación de COVID-19 y Medidas

En 2020, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social emitió el “*Protocolo de bioseguridad por motivo de la pandemia de COVID-19 para Oficinas Gubernamentales y Centros de atención al público*”⁸. Ese protocolo tiene el propósito de evitar y disminuir las consecuencias de la propagación e infección por COVID-19 en la población trabajadora del país, mediante la implementación de un conjunto de medidas de prevención y control del virus.

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

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

- Llevarse a cabo regularmente, proporcionando a los trabajadores una clara comprensión de cómo se espera que se comporten y lleven a cabo sus tareas laborales. Se debe dar a los trabajadores la oportunidad de hacer preguntas, expresar sus preocupaciones y hacer sugerencias.

⁸ Protocolo-Bioseguridad-para-Oficinas-Gubernamentales-y-Centros-de-Atencio%CC%81n-al-pu%CC%81blico-usuarios-Versio%CC%81n-3-27-05-20%20(1).pdf

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

- Abordar cuestiones de discriminación o prejuicios si un trabajador se enferma y proporcionar una comprensión de la trayectoria del virus, en la que los trabajadores regresan al trabajo.
- Abarcar todas las cuestiones que normalmente se requerirían en el lugar de trabajo, incluido el uso de procedimientos de seguridad, el uso de los equipos de protección personal, las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y el código de conducta, teniendo en cuenta que las prácticas de trabajo pueden haberse ajustado.
- Ser claras, basadas en hechos y concebidas para que sean fácilmente comprensibles para los trabajadores, por ejemplo, mediante la colocación de carteles sobre el lavado de manos y el distanciamiento social, y sobre qué hacer si un trabajador presenta síntomas.

La UEP, proveedores de servicios y otras firmas consultoras, deberán de implementar y dar cumplimiento con el Plan de Prevención y Respuesta ante el COVID-19 descrito en el MGAS, como también alinear sus actividades a la normativa de emergencia por COVID19.

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

Entre ellas se incluyen las siguientes medidas:

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

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

1. Evaluación y control de la presencia del virus.
 - Tomas de temperatura en la entrada de los edificios y oficinas;
 - Uso de rociadores de amonio cuaternario con bombas o dispensadores.
2. Sobre el ambiente.
 - Evitar el contacto entre personas.
 - Evitar contacto con objetos o superficies de forma innecesaria.
 - Lavado y desinfectado de objetos o superficies de manera frecuente.
 - Establecimiento de roles de trabajo y tele-trabajo.
3. Distanciamiento o aislamiento de personas.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

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

6.1.3 Trabajo Infantil y Medidas

Entre los objetivos de este enfoque de sensibilización se espera que las actividades de monitoreo y seguimiento contribuyan a la erradicación del trabajo infantil, pese a las implicaciones y complejidad del tema en el medio rural, donde la pobreza y falta de ingresos agudizan este fenómeno. Dado que el 14% de los niños menores de 17 años está activo en el mercado laboral hondureño y el 60 % de ellos en el sector agrícola, el trabajo infantil es un riesgo potencial para el Proyecto.

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

- Exclusión de subproyectos donde identifique la presencia de trabajo infantil entre los productores o postulantes a los fondos del programa.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

- La edad mínima para trabajar es de 18 años y en ningún caso se permitirá el trabajo de personas con edades menores.
- Procedimientos para la identificación, análisis, y monitoreo del potencial trabajo infantil en actividades de los subproyectos. Para la verificación de la edad de los trabajadores se solicitará el Documento Único de Identificación (DNI). En el caso de incumplimiento de estas regulaciones, se consignará el antecedente al proveedor de servicios u otra firma consultora y se instruirá el retiro del menor del plantel o de las actividades.
- En el caso de reincidencia o incumplimiento de lo instruido, el proveedor de servicios o firma consultora deberá ser denunciado a las autoridades competentes, y se le dará el seguimiento en la Secretaría de Estado para la aplicación de los correctivos y sanciones a que haya lugar, como ser multas, reparaciones o indemnizaciones, y hasta acciones punitivas.

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

6.1.4 Violencia de Género y Medidas

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

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

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

- Abordaje específico de las quejas relacionadas a Explotación, Abuso y Acoso Sexual (EAAS) en el Mecanismo de Quejas y Reclamos, del proyecto el cual se basa en los principios básicos de confidencialidad, con atención en la sobreviviente y seguridad de la sobreviviente.

6.2 Normas Éticas

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

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

6.3 Manual de Operaciones FHIS

Propósitos del manual guía de Operaciones, da a conocer en resumen la misión, políticas, estructura organizativa, procedimientos, menú y ciclo de proyectos de los diferentes programas del FHIS; el Programa de Desarrollo Local, el Programa de Infraestructura Sectorial y el Programa de Asistencia Social, orientados a reducir la pobreza, fortalecer las capacidades de la población más vulnerable, involucrar a los beneficiarios en la realización de sus propias soluciones y transferir gradualmente las responsabilidades y recursos al nivel local. El mismo responde a los nuevos procesos que se están implantando para lograr la sostenibilidad de las obras. El manual se complementa por manuales existentes para las actividades principales más importantes del ciclo de proyectos, que son actualizados oportunamente en respuesta a las lecciones aprendidas en la práctica de cada día y los acuerdos que para tal efecto se firman con las fuentes financieras de la institución, así como a las consultorías y los programas piloto que se están realizando. El Manual se encuentra disponible en el siguiente vínculo: <https://fhis.gob.hn>

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

VII. ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO

7.1 Proveedores de Servicio y Firmas Consultoras

Los proveedores de servicio y firmas consultoras son responsables de sus trabajadores, sin embargo, (i) deben cumplir con el EAS 2 y lo establecido en el PGMO, (ii) dar seguimiento a los riesgos laborales identificados y cumplir con las medidas para mitigar estos riesgos en el marco de su trabajo para el Proyecto, (iii) contar con un PSSO conforme a ley y las Guías de Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Banco Mundial (según indicado bajo sección 6.1.1), y (iv) contar con un mecanismo para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores, y que esta responsabilidad esté a cargo del personal adecuado para poder determinar las medidas a adoptar en cada caso, con la discreción y respeto que se requiere. Además, serán responsables de la capacitación de los trabajadores en materia de género y no discriminación y otros que sean necesarios para el sano funcionamiento de las actividades.

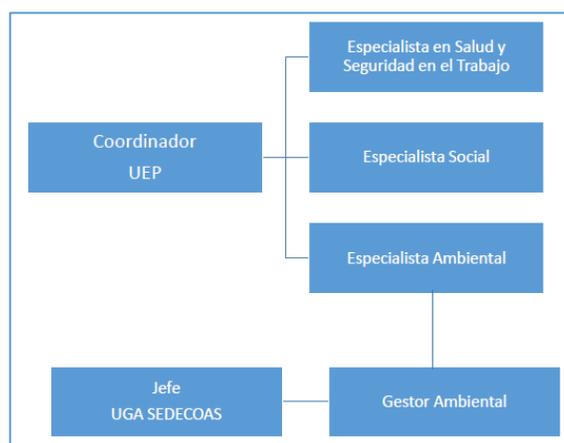
7.2 Gestión de riesgos por SEDECOAS-FHIS

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

El Proyecto y la UEP, contarán con un equipo de especialistas quienes darán acompañamiento, asistencia y seguimiento a las actividades de los subproyectos, ejecutados bajo procedimientos del Banco Mundial. El equipo estará coordinado por el/el coordinador(a) de la UEP y contarán con un especialista ambiental, un especialista social y un especialista en seguridad y salud ocupacional. Este equipo interactuará con las diferentes áreas ejecutoras y/o de apoyo al proyecto, y con los contratistas que sean parte de las actividades y subproyectos. Los especialistas reportaran los avances y situaciones encontradas al coordinador (a) de la UEP.

A continuación, se presenta esquema de esta organización propuesta, en donde se representa la relación directa y jerárquica de este equipo con la estructura a cargo de la coordinación de los proyectos y de la UEP:

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra



VIII. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS PARA TRABAJADORES

El estándar EAS 2 del BM, establece que se debe implementar un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, por sus siglas MAQR, para todos los trabajadores del Proyecto, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes, quejas o sugerencias. El MAQR es adicional al Mecanismo de Quejas y Reclamos general del Proyecto, el cual se describe en detalle en el Plan de Participación de Partes Interesadas del Proyecto (PPPI).

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

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

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

- La persona, oficina o institución responsable de la tramitación de las quejas y reclamos recibidos;
- Los lugares y vías específicas para la recepción de las quejas y reclamos;
- Los medios para su presentación;
- Los plazos establecidos para resolver la queja o reclamo interpuesto;

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

- e) El proceso que seguir para su registro;
- f) El proceso para monitorear su resolución; y
- g) Procedimiento para notificar su resolución por el proveedor de servicios u firma consultora.

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

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

8.1 MAQR para los “Trabajadores Directos” del Proyecto

En el caso de los trabajadores directos, correspondientes al personal administrativo y técnico que brindará sus servicios en la UEP, se aplicará el mecanismo que implementa SEDECOAS-FHIS en sus procesos de gestión del personal de la institución.

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

8.2 MAQR para los “Trabajadores Contratados” del Proyecto

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

1. Todos los proveedores de servicios y otras firmas consultoras implementarán su propio MAQR; si no cuentan con uno, utilizarán los lineamientos de SEDECOAS-FHIS y de conformidad con el EAS2 para su establecimiento. En la medida de lo posible, el mecanismo diseñado por SEDECOAS-FHIS, 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 SEDECOAS-FHIS y estos proveedores, incluirán una cláusula sobre la obligatoriedad de implementación de éste MAQR.
2. Canal directo al Proyecto. Es importante hacer notar que trabajadores de proveedores de servicio u otras firmas de consultores, que tienen quejas laborales que consideran no son resueltas satisfactoriamente pueden contactar también a SEDECOAS-FHIS y presentar su queja mediante la página WEB: <https://fhis.gob.hn>

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

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

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

1. Designación del responsable: El proveedor de servicios y otras firmas consultoras debe notificar oficialmente ante la UEP del Proyecto la designación de la persona u oficina de su organización, que tendrá la responsabilidad de la recepción, registro y monitoreo de la resolución de las quejas y reclamos interpuestos por sus trabajadores (por ejemplo, jefe de recursos humanos, administrador, gerente, ingeniero residente asignados a la actividad).
2. Lugares, vías y medios de recepción: Las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios u firma consultora serán interpuestas en los lugares, por las vías y por los medios siguientes, las cuales estarán habilitadas en el horario de trabajo del proveedor de servicios:
 - a) **Buzón de Quejas y Reclamos** instalado en el plantel del sitio del Proyecto. El buzón estará debidamente asegurado con un candado o mecanismo similar de seguridad, que solamente podrá ser abierto por la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios. Semanalmente el encargado inspeccionará el buzón para recolectar el o los reclamos que hayan sido interpuestos en el período.
 - b) **Oficina local del contratista en caso de existir**, donde las quejas y reclamos serán interpuestos por el trabajador ante la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios. Para ello, el trabajador completará y firmará un formato estándar. Se completará en original, entregándose una copia al trabajador denunciante. Este canal de presentación de quejas es especialmente útil para trabajadores que adolecen de alguna incapacidad para completarla por sus propios medios, tal como no saber leer y escribir, discapacidad temporal o permanente, etc.
 - c) Habilidad de un **correo electrónico del contratista**, al cual los trabajadores puedan hacer llegar sus quejas y reclamos sobre el lugar de trabajo.
 - d) Se habilitará un número de teléfono, para comunicarse con la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios, la cual completará un formato estándar, consignando en la firma que la queja o reclamo se interpuso vía telefónica.
3. Plazos de Respuesta: El plazo para atender dar respuesta a las o reclamos interpuestos por los trabajadores del contratista o subcontratista es de cinco (5) días hábiles máximo, contados a partir de la fecha de su recepción. En el caso de las quejas y reclamos recibidos en el buzón del plantel del proveedor de servicios, la fecha de recepción se establecerá a partir de la fecha en que la persona oficialmente designada o delegada abra el buzón, lo cual ocurrirá una vez a la semana como máximo. El tiempo promedio de recepción, investigación y respuesta se establece un tiempo total no mayor a 15 días hábiles. En caso de tratarse de quejas y reclamos que requieran de mayor tiempo para su respuesta, se acordará juntamente con el trabajador los plazos y fechas de respuesta.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

4. Registro: El Contratista se asegurará de mantener un registro actualizado de los reclamos y quejas interpuestos por los trabajadores del proveedor de servicios. Esta información será suministrada a la UEP de SEDECOAS-FHIS a través de los informes que **mensualmente** le presentará el proveedor de servicios, con la finalidad de mantenerla informada sobre la forma en que se realiza la gestión de las quejas y reclamos de los trabajadores.
5. Monitoreo de Respuesta: 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 respuesta 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 la Respuesta: Al contar con la respuesta a la queja o reclamo, el proveedor de servicios procederá a notificar oficialmente al trabajador demandante, la resolución tomada, debiendo entregar la notificación original al interesado y mantener una copia en sus archivos.
7. Segundo Nivel del MAQR: Cuando los trabajadores no estén satisfechos con la resolución del proveedor de servicios sobre la queja o reclamo interpuesto, éstos podrán acudir a la oficina de la UEP de SEDECOAS-FHIS para su análisis y respuesta a la queja o reclamo. En estos casos, su presentación a UEP se canalizará a través del proveedor de servicios, quien la remitirá al Coordinador de UEP o a quien se delegue para su atención y resolución. También puede darse el caso de que el trabajador prefiera interponer su queja o reclamo directamente a UEP por miedo a represalias por parte del proveedor de servicios u otra firma consultora. En estos casos, las quejas serán recibidas por el proveedor de servicios, quien los canalizará apropiadamente al Coordinador de la UEP o a quien el delegue.

El mecanismo permitirá quejas anónimas donde se garantice el respeto a la privacidad del denunciante y donde se proceda a la respuesta bajo el mismo procedimiento. 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) Los especialistas de la UEP de SEDECOAS-FHIS elaborarán y compartirán con los proveedores de servicios y otras firmas consultoras, folletos y otros materiales ilustrativos y audiovisuales que contendrán información básica del MAQR, con el propósito que lo usen en las jornadas de inducción y eventualmente en las charlas semanales que realizan con los trabajadores.
- d) Se colocarán carteles informativos en el área de trabajo y en otros lugares que se considere pertinente, según consulta con los trabajadores.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

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

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

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

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

8.4 Canales para la presentación de un reclamo o queja

El Personal Directo o Contratado, podrán realizar sus quejas y reclamos a los medios instalados en cada subproyecto o directamente a la UEP.

Las quejas o reclamos se pueden presentar al prestatario a través de:

- a. Un buzón establecido en la bodega ubicada en cada uno de los subproyectos.
- b. Correo electrónico, establecido para tal fin. servicioalcliente.pre.sedecoas@gmail.com
- c. Llamada telefónica al número **504-2242-8144**.
- d. Oficina receptora de reclamos y quejas con ubicación designada por la SEDECOAS-FHIS a través de la UEP.
- e. Plataforma digital de apoyo al Mecanismo de Atención de Quejas. <https://fhis.gob.hn> ancla CONTACTENOS, sub ancla atención al empleado.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

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

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

- **Confidencialidad.** Debido al riesgo de estigma, represalias y rechazo asociados con la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual, los mecanismos de reclamo establecerán también canales para registrar y manejar estos casos de manera segura y confidencial. Para ello, el MAQR permitirá un sistema de codificación sólido para “anonimizar” los archivos de casos, por ejemplo, asignando números de seguimiento y un protocolo formal con reglas y procedimientos claros para el intercambio de información de estos casos para garantizar la confidencialidad.
- **Foco en el sobreviviente.** Este principio rector significa que el enfoque del proceso debe estar en el “mejor interés a corto y largo plazo del sobreviviente” y que “el sobreviviente debe estar en el centro” del MAQR. Exige la creación de un entorno de apoyo, dignidad y protección para los sobrevivientes, y el pleno respeto de sus derechos, deseos y elecciones. Durante la implementación del MAQR los responsables de implementar el MAQR tendrán una lista actualizada de proveedores especializados en servicios para sobrevivientes de violencia de género.
- **Seguridad del sobreviviente.** Debido a que algunos sobrevivientes pueden correr el riesgo de sufrir más daños, es esencial tomar medidas para ayudar a garantizar su seguridad física y psicosocial y la de su familia. Los archivos de sobrevivientes no se discutirán con nadie que no esté relacionado con el caso.

8.6 Seguimiento al cumplimiento de MAQR para los trabajadores contratados

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

La UEP lleva un registro el cual integrará las quejas laborales recibidas a través de los distintos canales disponibles para la recepción de las mismas, específicamente diseñada para el efecto, que recopile información básica sobre: fecha y lugar de ingreso, nombre del trabajador (o “anónimo”), firma o proveedor de servicios mencionada en la queja o reclamo, descripción y detalle de la queja que sustente el daño o afectación, la medida o acciones realizadas para su solución ya sea por la firma, el proveedor de servicios, o la UEP.

**Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra**

8.7 Mecanismo de Quejas del Banco Mundial

Adicional al Mecanismo del Proyecto, el mecanismo de quejas del Banco Mundial (GRS por sus siglas en inglés) es una vía para que las personas y las comunidades presenten quejas directamente al Banco Mundial si creen que un proyecto del Banco Mundial tiene o es probable que tenga efectos adversos en ellos, su comunidad o su medio ambiente. El GRS mejora la capacidad de respuesta y la responsabilidad del Banco Mundial hacia las comunidades afectadas por el proyecto al garantizar que las quejas se revisen y aborden con prontitud.

Cualquier individuo o comunidad que crea que un proyecto financiado por el Banco Mundial les ha afectado o es probable que les afecte de manera adversa puede presentar una queja. Las quejas deben presentarse por escrito y dirigirse al GRS. Pueden enviarse:

- EN LÍNEA - a través del sitio web de GRS en www.worldbank.org/grs
- POR CORREO ELECTRÓNICO a grievances@worldbank.org
- POR CARTA O ENTREGARSE EN MANO a cualquier Oficina de País del Banco Mundial
- POR CARTA a la Sede del Banco Mundial en Washington en el Servicio de reparación de reclamaciones (GRS) MSN MC 10-1018 1818 H St NW Washington DC 20433, EE. UU.

IX. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

A continuación, se presenta el cronograma, presupuesto, y responsabilidades tentativo para implementar el Procedimiento de Gestión de Mano de Obra y MAQRS.

Tabla No. 3: Cronograma, presupuesto y responsabilidades para implementar el MAQRS							
Actividad	Tiempo ejecución Proyecto					Presupuesto tentativo (en USD)	Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5		
Reuniones de información para trabajadores	X	X	X	X	-	USD 20,000	Especialistas Social y SSO de la UEP
Adaptaciones de material de comunicación y capacitación para trabajadores.	X	X	X	X	-	USD 20,000	Especialistas Social, SSO y Ambiental de la UEP
Apoyo a la implementación del MAQRS	X	X	X	X	-	USD 30,000	Especialistas Social y SSO de la UEP Gestor Social de implementadores

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Asistencia técnica especializada para el desarrollo de Evaluaciones Sociales donde se requieren	X	X	X	X	-	USD 50,000	Especialista Social de la UEP Gestor Social de implementadores
Seguimiento a la implementación del PGMO y MAQRS	X	X	X	X	X	USD 40,000	Especialista Social y SSO de la UEP/Equipo M&E UEP
Total						USD 160,000.00	

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

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

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

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

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

CONDUCTA REQUERIDA

El Personal del Contratista deberá:

1. Desempeñar sus funciones de manera competente y diligente;

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

2. Cumplir con estas Normas de Conducta y todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar del personal de otro contratista y de cualquier otra persona;
3. Mantener un ambiente de trabajo seguro, incluyendo:
 - a) Asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
 - b) Usar el equipo de protección personal requerido;
 - c) Utilizar medidas apropiadas relacionadas con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
 - d) Seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
 - e) Informar situaciones de trabajo que él / ella cree que no son seguras o saludables y retirarse de una situación laboral que él / ella razonablemente cree que presenta un peligro inminente y grave para su vida o salud;
 - f) Tratar a otras personas con respeto, y no discriminar a grupos específicos como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes o niños;
 - g) No participar en ninguna forma de acoso sexual, incluidos avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual con el personal de otros contratistas o del Contratante;
 - h) No participar en la Explotación Sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de posición vulnerable, abuso de poder de confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro;
 - i) No participar en Abuso Sexual, lo que significa actividad una amenaza o intrusión física real de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas;
 - j) No participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente;
 - k) Completar cursos de capacitación relevantes que se brindarán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los asuntos de salud y seguridad, y Explotación y Abuso Sexual y de Acoso Sexual (ASx);
 - l) Denunciar violaciones a estas Normas de Conducta; y
 - m) No tomar represalias contra ninguna persona que denuncie violaciones a estas Normas de Conducta, ya sea a nosotros o al Contratante, o que haga uso del Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos del Proyecto.

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras

Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Anexo 2: PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD

Es importante hacer notar que existe un Protocolo de bioseguridad por Motivos de la Pandemia COVID 19 para los proyectos de Construcción, emitido por la Secretaria de Trabajo y seguridad Social, mismo que debe ser utilizado por todas las entes gubernamentales en la ejecución de Proyectos, sin embargo SEDECOAS-FHIS, presenta el siguiente modelo, en forma resumida, para ser utilizado por los subproyectos, en caso de ser necesario remitirse a la página www.secretariadetrabajo.gob.hn, donde encontrará el protocolo completo.



CIRCULAR

La Secretaría de Desarrollo Comunitario Agua y Saneamiento (SEDECOAS) a todos sus empleados, a los usuarios de nuestros servicios y a la ciudadanía en general HACE SABER:

Que en el marco de las medidas implementadas para prevenir la propagación del covid-19 y proteger la salud de todos, se ha establecido el siguiente protocolo de bioseguridad para el ingreso y permanencia a las instalaciones de FHIS Y PRONADERS:

- 1-Toda persona deberá usar su mascarilla de manera obligatoria.
- 2- Previo al ingreso a los estacionamientos de la SEDECOAS todo vehículo será rociado con sanitizantes.
- 3- Personal encargado tomará la temperatura a todas las personas, sin excepción alguna, previo a su ingreso a los edificios de la SEDECOAS.

Si la temperatura resulta igual o mayor a 37.5 grados centígrados NO se le permitirá ingresar debiendo seguir el siguiente protocolo:

- 3.1- Si se trata de un empleado de la SEDECOAS será conducido a un espacio aislado dentro de la institución para su inmediata evaluación médica, seguidamente se notificará al Centro de Emergencias 911 desde donde se establecerá el manejo correspondiente.
 - 3.2- De ser un usuario que se dirige a realizar una diligencia, no se permitirá su ingreso a los edificios de la SEDECOAS, debido a la situación de emergencia decretada.
- 4- Toda persona deberá pasar su calzado por las alfombras que contendrán sustancias sanitizantes.
 - 5- Personal asignado colocará gel anti bacterial en las manos a todas las personas previo a su ingreso a las instalaciones.
 - 6- Si la noche anterior cualquier empleado de la SEDECOAS padeció de fiebre, tos seca, dolor de garganta, dolor muscular o diarrea se sugiere notificar a su jefe inmediato, abstenerse su llegada a la institución y dirigirse al establecimiento de salud más cercano.

Este protocolo deberá ser socializado de manera amplia, y el mismo es de obligatorio cumplimiento para los empleados de la SEDECOAS, usuarios de nuestros servicios y cualquier otra persona que, por otras circunstancias, visite las instalaciones.

Todo lo instruido en este protocolo está en concordancia con lo establecido por el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo (SINAGER).

Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, 18 de mayo del 2020

**Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra**

Anexo 3: MODELO DE FORMATO IMPRESO PARA LA PRESENTACION DE QUEJAS Y RECLAMOS

Uso exclusivo para empleados

FORMATO A. RECEPCIÓN O PRESENTACIÓN DE CONSULTA, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS PARA EMPLEADOS							
Fecha							
Sub Proyecto							
Código							
Ubicación							
Comunidad Indígena				Si		No	
Nombre de la persona que presenta la consulta/queja/reclamo/sugerencia							
Dirección:							
Teléfono:							
Correo electrónico							
Documento de identidad:							
Presentación de:		Consulta		Queja		Reclamo	
						Sugerencia	
Descripción de Consulta, Queja, Reclamo, Sugerencia							
Para su llenado puede ser apoyado por encargado de Quejas y Reclamos del Sub Proyecto							

Proyecto de Recuperación de Emergencia de los Ciclones Tropicales Eta e Iota - Honduras
Procedimiento de la Gestión de Mano de Obra

Anexo 4: ACCESO DIGITAL PARA LA PRESENTACION DE QUEJAS Y RECLAMOS

Uso exclusivo para empleados

Para empleados Directos o contratados por terceros, podrán ingresar a la página WEB del FHIS, en el ancla CONTACTENOS, encontrara la opción Formulario de Contacto, para personal Interno y Externo.

