



SAG-Seguridad Hídrica
Gobierno de la República

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (SAG)
PROYECTO DE SEGURIDAD HÍDRICA EN EL
CORREDOR SECO DE HONDURAS
IDA-6680HN-P169901

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

Preparado por: Equipo Legal y Social
Tegucigalpa M.D.C., octubre de 2024

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE GESTION DE MANO DE OBRA	4
2.1 OBJETIVO GENERAL	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	5
3.1 CONTEXTO DEL ÁREA DE INTERVENCIÓN DEL PROYECTO.....	5
3.2 CONTEXTO SECTORIAL E INSTITUCIONAL.....	6
3.3 CARACTERÍSTICAS EN EL CORREDOR SECO EN HONDURAS	6
3.4 DESAFÍOS EN EL CORREDOR SECOVARIABILIDAD CLIMÁTICA	6
3.5 INFRAESTRUCTURA LIMITADA	7
3.6 BRECHAS EN LA INFORMACIÓN	7
3.7 LIMITADA INSTITUCIONALIDAD EN EL MANEJO DEL AGUA.....	7
4. OBJETIVO DEL PROYECTO DE SEGURIDAD HÍDRICA EN EL CORREDOR SECO EN HONDURAS.....	9
4.1 COMPONENTES DEL PROYECTO	9
5. TIPIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO	14
6. ESTRUCTURA DE CONTRATACIÓN	23
7. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE	24
8. LEYES LABORALES TÉRMINOS Y CONDICIONES.....	30
8.1 MARCO JURÍDICO NACIONAL.....	30
9. LEYES LABORALES SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	33
10. PERSONAL RESPONSABLE DEL PROYECTO	34
11. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	36
11.1 INDICADOR DE CUMPLIMIENTO.....	36
11.2 DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES A EJECUTAR.....	36
11.3 OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.....	39
11.4 NORMAS ÉTICAS	39
11.5 PROMOCIÓN DE EMPLEO LOCAL	41
12. EDAD PARA TRABAJAR EN EL PROYECTO	41
13. PROVEEDORES PRIMARIOS	42
14. TÉRMINOS Y CONDICIONES	43
15. MECANISMO DE QUEJAS, RECLAMOS O SUGERENCIAS (MQRS), PARA TRABAJADORES	44
15.1 MQRS PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DEL PROYECTO	45
15.2 MQRS, PARA LOS “TRABAJADORES DIRECTOS” DEL PROYECTO	48
16. ANEXOS DEL MQRS	49

1. INTRODUCCIÓN

El Procedimiento de Gestión de Mano de Obra del Proyecto “Seguridad Hídrica en el Corredor Seco en Honduras”, constituye el compromiso del Gobierno de la República, a través Inversión Estratégica de Honduras, la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), Organismo Ejecutor de dicho Proyecto, sobre la aplicación del Estándar Ambiental y Social-EAS 2: Trabajo y Condiciones Laborales del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, en congruencia con el desafío sobre la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo.

SAG, promueve relaciones adecuadas entre patronos y trabajadores contratados por las empresas implementadores de los subproyectos, para mejorar los beneficios de desarrollo que generan al tratar a los trabajadores de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

La Constitución de la Republica de Honduras plantea lo siguiente: Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversan las siguientes garantías: la jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de (8) ocho horas diarias, ni de (44) cuarenta y cuatro a la semana; la jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de (6) seis horas diarias, ni de treinta y seis (36) a la semana; la jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de (7) siete horas diarias, ni de (42) cuarenta y dos a la semana; todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de (48) cuarenta y ocho horas de trabajo; la remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que disponga la Ley.

Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Artículo 4, Código del Trabajo de Honduras, 1959. Página 27)

Patrono es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Artículo 5, Código del Trabajo de Honduras, 1959. Página 27)

“Se reconoce el derecho a la protección de la salud. Es deber de todos participar en la promoción y preservación de la salud personal y de la comunidad. El Estado conservará el medio ambiente adecuado para proteger la salud de las personas. En consecuencia, declárase el acceso al agua y saneamiento como un derecho humano. Cuyo aprovechamiento y uso será equitativo preferentemente para consumo humano. Asimismo, se garantiza la preservación de las fuentes de agua a fin de que estas no pongan en riesgo la vida y salud públicas. (Artículo 145 Constitución de la República de Honduras, 1982, página 81)

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

El ámbito de aplicación del EAS 2 depende del tipo de relación laboral que se establezca entre el Organismo Ejecutor, las empresas contratistas implementadoras y los trabajadores de los subproyectos. El término trabajador del proyecto se refiere a personas empleadas o contratadas de manera directa por las empresas contratistas implementadoras (incluidos los organismos que

propusieron el Proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajadores directos); personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del Proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados); personas empleadas o contratadas por las empresas implementadoras (trabajadores del proveedor primario); personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (trabajadores comunitarios).

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

Este Procedimiento de Gestión de Mano de Obra presentado por la SAG, ha sido elaborado en concordancia con la legislación nacional especialmente la Constitución de la República, el Código del trabajo, otras leyes nacionales, convenios vinculantes y particularmente al EAS 2: Trabajo y Condiciones Laborales del Banco Mundial.

2. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

2.1 Objetivo general

El objetivo general del Procedimiento de Gestión de Mano de Obra es contar con una herramienta que permita definir los procesos de gestión durante todo el ciclo técnico de los subproyectos propuestos dentro del Proyecto de Seguridad Hídrica en el Corredor Seco de Honduras, con el fin de asegurar un adecuado manejo de los impactos laborales adversos potenciales que pudieran presentarse, o cuando no sea posible evitarlos, minimizarlos, mitigarlos o compensarlos.

2.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos del Procedimientos de Gestión de Mano de Obra son los siguientes:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo;
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto;
- Proteger a los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda;
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil;
- Respetar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con las leyes nacionales, de conformidad con lo estipulado en el párrafo 16 del EAS 2 del MAS del Banco Mundial;
- Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

3.1 Contexto del área de intervención del proyecto

Honduras es uno de los países en Latinoamérica con más altas tasas de pobreza y desigualdad presentando un desafío para el desarrollo en Honduras. De la población nacional de Honduras de aproximadamente 9.1 millones de personas, el 70% vive en la línea de pobreza nacional o por debajo de ella y aproximadamente 1 de cada 6 personas de la población total, vive en la pobreza extrema (menos de US\$ 1.90 por día). Estimaciones aproximadas de organizaciones indígenas indican que más del 70% de los pueblos indígenas viven en la pobreza y más de la mitad están desempleados o subempleados. La participación femenina en la fuerza laboral en Honduras (46%) es muy inferior a la tasa masculina (85%), especialmente dentro del grupo de edad de 15-24 años, y las mujeres empleadas, normalmente reciben salarios promedio más bajos que los hombres empleados.

El país también es considerado significativamente vulnerable ante las conmociones externas y los eventos climáticos y del estado del tiempo y es visto como uno de los países más afectados por los fenómenos meteorológicos extremos, experimentado cada vez más los efectos del cambio climático, donde ENOS (El Niño-Oscilación del Sur) y otros fenómenos relacionados con la variabilidad climática, han afectado paisajes e infraestructura (comunicaciones, vivienda, salud, etc.). En 1998, el huracán “Mitch” generó daños económicos estimados en alrededor del 81% del Producto Interno Bruto (PIB). Además, la temporada de sequía de 2015 afectó a 1.3 millones de personas y los pequeños agricultores tuvieron una pérdida promedio de producción agrícola del 80%. La vulnerabilidad macroeconómica externa y un historial de inestabilidad fiscal han frustrado el progreso para abordar estos desafíos¹.

Según el Índice Global de Riesgo Climático para 2015 (Germanwatch), Honduras fue el país más afectado por eventos hidrometeorológicos extremos entre 1996 y 2015. Durante este período, Honduras sufrió 61 eventos de esta índole, el más infame de todos fue el huracán “Mitch” en 1998. Además de la gran vulnerabilidad a las “catástrofes excepcionales”, el cambio climático ha afectado los patrones de precipitación y la disponibilidad general de agua en los centros urbanos. En 2010, el GdH lanzó una Estrategia Nacional de Cambio Climático (ENCC) para preparar al país para los impactos adversos del cambio climático y mitigar los posibles impactos futuros.

El proyecto de “Seguridad Hídrica en el Corredor Seco de Honduras” propuesto aprovecharía los esfuerzos del GdH para mejorar la seguridad del agua en la agenda nacional de adaptación. Este proyecto complementa los esfuerzos del GdH a través de su Programa Es-

¹ Hernández Ore, Marco Antonio; Sousa, Liliana Do Couto; López, J. Humberto. BM. 2017. Honduras - Unlocking economic potential for greater opportunities: systematic country diagnostic (Vol. 2). Washington, D.C.: World Bank Group.

tratégico para la Resiliencia Climática (PPCR), el Plan Maestro de Agua, Bosque y Suelo, entre otros esfuerzos, que prioriza la seguridad del agua como un medio para reducir la pobreza mediante la creación de una gestión productiva, competitiva, resiliente e inclusiva de los recursos hídricos, particularmente en el Corredor Seco de Honduras.

3.2 Contexto sectorial e institucional

Honduras se considera que tiene una capacidad general muy baja para gestionar y adaptarse a la variabilidad y el cambio climático. Varios factores subyacentes limitan la capacidad para hacer frente a estos eventos climáticos, incluida la capacidad insuficiente de almacenamiento de agua, las prácticas agrícolas predominantes, las opciones limitadas de medios de vida y la falta de servicios de apoyo básicos. Mirando hacia el futuro, se espera que las temperaturas aumenten y se prevé que las precipitaciones disminuyan en la mayor parte del país; también se prevé que la frecuencia y la intensidad de las tormentas y las inundaciones asociadas, aumenten con el tiempo. Abordar estas amenazas para la seguridad alimentaria y económica y la resiliencia agroecológica y ambiental será fundamental para el desarrollo económico estable a largo plazo y la reducción de la pobreza.

3.3 Características en el Corredor Seco en Honduras

La gestión sostenible y eficiente de los recursos hídricos es fundamental para mantener los principales sectores productivos en el Corredor Seco y disminuir las altas tasas de pobreza rural estancada en los últimos 10 años. Existen varias definiciones del Corredor Seco, pero fundamentalmente en Honduras se refiere a un área de aproximadamente 20,000 km², con una población de 2.5 millones de personas que viven bajo el riesgo de sequía durante la temporada de cultivo de maíz, que constituye el alimento básico de región. El corredor seco cubre 8 de los 18 departamentos del país. La mayoría de sus cuencas hidrográficas drenan al pacífico, las cuales están compuestas por: río Sampire, río Choluteca, río Nacaome, río Lempa y río Goascorán, siendo las tres primeras nacionales y las dos últimas compartidas con El Salvador. Los recursos hídricos anuales totales son de aproximadamente en dichas cuencas es de 10,215 millones de m³/año y la demanda estimada es inferior al 10%. Sin embargo, la variabilidad intra-anual muestra que, durante ciertos meses, particularmente de febrero a abril, las demandas de agua exceden los recursos hídricos disponibles. El Proyecto de Seguridad Hídrica en el Corredor Seco contemplará sus inversiones y asistencia técnica en las cuencas nacionales, prioritariamente.

3.4 Desafíos en el Corredor Seco Variabilidad Climática

Existen importantes desequilibrios espaciales y temporales a nivel nacional entre la disponibilidad de agua y la demanda actual de agua. Esto es particularmente relevante dada la alta vulnerabilidad del país ante eventos hidrometeorológicos extremos. Entre 2014 y 2015, el evento climático ENOS resultó en reducciones significativas en los patrones de lluvia, causando pérdidas considerables en las actividades económicas primarias y afectando a las

Regiones del Pacífico y Central, principalmente en el Corredor Seco, representando amenazas significativas para el suministro humano de agua y la seguridad alimentaria. El riesgo asociado con la satisfacción de la demanda de agua es particularmente importante entre febrero y abril en las regiones del Pacífico. Los altos niveles de evaporación en la mitad de la temporada de lluvias reducen la disponibilidad de agua durante tales choques climáticos, reduciendo la capacidad de los agricultores locales para ahorrar agua con los recursos otorgados para suavizar el suministro disponible durante todo el año. Además, las proyecciones futuras en los escenarios de cambio climático para 2030, junto con las estimaciones de la demanda de agua, proporcionan evidencia de que los déficits de agua y la presión sobre estas regiones empeorarán, lo que representa un riesgo para el crecimiento económico futuro.

3.5 Infraestructura Limitada

La falta de infraestructura hidráulica exacerba los impactos de la variabilidad del agua y plantea un riesgo creciente para los recursos de agua subterránea. El déficit de infraestructura hidráulica para almacenar y regular el agua para la estación seca, ha llevado al uso intensivo de agua subterránea, particularmente en las partes bajas de las cuencas del río Choluteca y río Nacaome. Se han identificado reducciones significativas y preocupantes en los acuíferos junto con la intrusión salina. Estos acuíferos representan un importante suministro de agua para las regiones productivas del Pacífico.

3.6 Brechas en la Información

Los desafíos en el suministro de información sobre el agua y las herramientas de gestión de cuencas hidrográficas obstaculizan la gestión eficaz de los recursos hídricos para responder a las crecientes demandas de agua y los riesgos climáticos existentes. La información confiable, oportuna, de buena calidad sobre recursos hídricos disponibles al público es una limitación seria en Honduras. La escasez y la dispersión predominante de datos e información sobre recursos hídricos y la capacidad limitada para generar productos de información sobre el agua socavan las perspectivas de una toma de decisiones efectiva. La planificación de cuencas hidrográficas en Honduras también enfrenta desafíos en términos de participación del público/ usuarios del agua en el proceso de planificación, coordinación intersectorial, consideraciones ambientales y de cambio climático y enfoques armonizados.

3.7 Limitada Institucionalidad en el Manejo del Agua

Si bien todos estos factores afectan la gestión de los recursos hídricos, la dimensión institucional requiere una atención especial. El marco institucional actual para la gestión de los recursos hídricos es débil y el GdH tiene una capacidad limitada para ella. La Ley General de Aguas, aprobada en 2008, todavía no ha sido reglamentada adecuadamente. Se prevé la creación de una entidad estatal nacional denominada “Autoridad del Agua” (ADA) para la gestión general de los recursos hídricos, el establecimiento de los derechos de agua, la par-

ticipación de los usuarios del agua, etc. Actualmente, la Dirección General de Recursos Hídricos (DGRHH) de la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) es responsable del inventario y la evaluación de los recursos hídricos. También comparte la responsabilidad con el Centro de Estudios Oceanográficos y Sísmicos (CENAOS) dentro de la Comisión Permanente de Contingencias (COPECO) para operar las redes meteorológicas, hidrológicas e hidrogeológicas en todo el país. SERNA es responsable de la formulación de políticas ambientales, define los flujos ambientales y las condiciones mínimas de calidad del agua para la preservación ambiental. Sin embargo, no hay un verdadero control del uso/ aprovechamiento del agua en el territorio y la anarquía resultante significa que solo unos pocos se benefician del acceso a los recursos hídricos.

El GdH ha preparado una estrategia de seguridad hídrica para el Corredor Seco que incluirá las bases para una revisión de la configuración institucional y las implicaciones para la demanda de recursos e infraestructura. El Proyecto de Seguridad Hídrica en el Corredor Seco de Honduras pretende contribuir a todos estos esfuerzos nacionales.

4. Objetivo del Proyecto de Seguridad Hídrica en el Corredor Seco en Honduras

El objetivo del Proyecto es mejorar la prestación de servicios de agua y fortalecer la gobernanza del agua en zonas seleccionadas en el Corredor Seco en Honduras.

4.1 Componentes del Proyecto

Para lograr su objetivo, el Proyecto financiará servicios de consultoría, infraestructura, equipamiento, consta de los siguientes componentes y subcomponentes, subproyectos y actividades:

Componente 1: Fortalecimiento de la capacidad institucional para la gobernanza y la gestión de los recursos hídricos

Subcomponente 1.1 Fortalecimiento de los sistemas de información sobre recursos hídricos en la Cuenca del Río Nacaome mediante, entre otras cosas: (i) (A) el desarrollo de: (1) un plan de optimización para la modernización de los servicios hidrológicos y climáticos; y (2) un plan de operación y mantenimiento; y (B) la modernización de la red hidroclimática; (ii) el desarrollo de un sistema automatizado de integración de datos hidroclimáticos, incluyendo la adquisición e instalación de los equipos informáticos asociados; y (iii) el desarrollo de capacidades del personal técnico y de los actores locales clave.

Subcomponente 1.2 Promover la gobernanza del agua y el desarrollo de capacidades de la siguiente manera:

A nivel municipal, a través de, entre otros: (i) brindando apoyo en el proceso de emisión de la Declaración Legal de zonas fuente de agua; (ii) apoyando la elaboración de planes de manejo y protección de cuencas; y (iii) de ser necesario, según lo determine el Receptor de manera aceptable para la Asociación, apoyando el diseño de mecanismos de compensación para proteger la zona de captación.

A nivel de la cuenca, mediante, entre otras cosas: (i) el apoyo y el diseño de nuevos mecanismos para la gestión de la Represa JCV y para la gestión de las plantas de tratamiento de agua existentes que deben rehabilitarse; (ii) actividades de refuerzo de las capacidades de las Juntas de Agua y de los Proveedores de Agua; y (iii) la elaboración de planes de gestión de las cuencas hidrográficas.

A nivel nacional, mediante la elaboración, entre otras cosas, de (i) un Plan Maestro Nacional de Riego y Drenaje; (ii) directrices para la gestión de los recursos hídricos que informen, entre otras cosas, las políticas y normativas sectoriales.

Componente 2: Ampliación de infraestructuras hidráulicas resilientes para la seguridad hídrica en el Corredor Seco

Subcomponente 2.1. Promover un enfoque integrado y multipropósito de gestión de microcuencas en el Corredor Seco, que incluya, entre otras cosas: (i) el establecimiento de

SIAS seleccionados, mediante el diseño, la construcción y la supervisión de la infraestructura necesaria para el funcionamiento de dichos sistemas, incluyendo el diseño y la implementación de las evaluaciones ambientales y sociales correspondientes; (ii) el desarrollo de capacidades y/o la formación de las Juntas de Agua y las Juntas de Riego sobre el funcionamiento y el mantenimiento de los SIAS, y otros aspectos agrícolas, incluido el manejo de cultivos; (iii) la dotación de unidades de saneamiento básico y la implementación de planes de comunicación social para promover el uso racional del agua y las prácticas de higiene; y (iv) el desarrollo de planes de protección y gestión de las cuencas aguas arriba.

El Proyecto adopta un enfoque de microcuenca para planificar y desarrollar "Sistemas Integrales de Agua Segura" (SIAS) y para mejorar la gestión general de las cuencas hidrográficas a nivel local. Específicamente, este subcomponente financiará, entre otras cosas: (i) la construcción de los SIAS; (ii) la supervisión de las obras de construcción; (iii) asistencia técnica para proporcionar capacitación a los beneficiarios en O&M (incluyendo gestión de activos, mantenimiento regular del sistema, priorización de trabajos de mantenimiento de los sistemas, etc.) y aspectos agrícolas durante al menos dos (2) años. Cada SIAS tendrá un contrato para obras de construcción y otro para actividades de supervisión. La asistencia técnica para actividades de capacitación será global para todos los SIAS.

Un SIAS se concibe como el desarrollo de estructuras hidráulicas de tamaño pequeño y mediano, que permiten la interacción de los ecosistemas agua, bosque y suelo, logrando una gestión eficiente y sostenible de los recursos en forma coordinada y planificada, dentro del espacio comprendido por una microcuenca. Lo anterior, con la participación local, a fin de optimizar los beneficios sociales, ambientales y económicos de las comunidades sin comprometer la sostenibilidad de estos ecosistemas.

Los SIAS incluyen: para todos los sistemas, independientemente de su propósito, el almacenamiento de agua (30,000 – 237,000 m³) y la protección del área de captación aguas arriba; para el suministro de agua rural, planta de tratamiento de agua, unidades de distribución y saneamiento (cofinanciadas por las comunidades); para sistemas de riego, distribución, equipos agrícolas y sistemas de riego por goteo; para suministro de agua urbana, expansión y / o rehabilitación de sistemas de agua a granel.

En el marco de la preparación del Proyecto, por requerimiento del BM, se contrató a una firma consultora para que elaborara los diseños y documentos de Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS) y respectivos Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de cuatro (4) subproyectos de SIAS: (i) La Venta, Francisco Morazán (suministro de agua potable); (ii) Curarén, Francisco Morazán (mixto: suministro de agua potable y para riego); (iii) La Paz, La Paz (fortalecimiento del suministro de agua potable); y (iv) Manazapa, Intibucá (suministro de agua para riego). Una vez finalizados, estos documentos fueron puestos a disposición del público en general en la página web de INVEST-H y ahora está disponibles en la siguiente dirección: <https://www.seguridadhidrica.gdr.hn/documentos/>. Actualmente, los diseños y documentos de evaluación de riesgos e impactos ambientales (a los cuales se les está denominando Estudios de Evaluación de Impactos y Riesgos Ambientales y Sociales o EsEIRAS) y PGAS para cada uno de estos subproyectos de SIAS, se encuentran en proceso de actualización.

Adicional a los SIAS mencionados anteriormente, el Proyecto apoyará el desarrollo de SIAS adicionales, con un enfoque en las cuencas priorizadas de Nacaome, Choluteca, Sampile y Ulúa, ubicadas en el Corredor Seco. Eventualmente, se podrán considerar intervenciones en otras cuencas dentro del Corredor Seco, previo un análisis técnico, ambiental y social considerando los requisitos de los EAS relevantes para las intervenciones adicionales que se propongan. En la reestructuración del Proyecto se han incluido los estudios técnicos, diseños y EIAS de subproyectos de SIAS adicionales potenciales en los municipios de Camasca e Intibucá del departamento de Intibucá y Cane del departamento de La Paz.

En general, el subcomponente debe seguir un enfoque de gestión integrada de cuencas hidrográficas basado en la comunidad, destinado a mejorar la retención y el almacenamiento de agua (recolección de agua); fomentando la mitigación del cambio climático y la resiliencia climática mediante la reforestación y el manejo de la cubierta vegetal (reduciendo la erosión del suelo y el riesgo de inundaciones repentinas, etc.); fortalecer las instituciones de gobernanza del agua impulsadas por la comunidad; y mejorar los medios de vida a través de una agricultura climáticamente inteligente y mejores prácticas de la cadena de valor, al tiempo que se aseguren los beneficios ambientales globales (como la reducción de la sedimentación de las vías fluviales, la interconexión mejorada y la integridad de los ecosistemas y mayores tasas de almacenamiento de carbono). Estos sistemas se implementarán con un fuerte enfoque en la sostenibilidad a largo plazo, principalmente: asegurando que los beneficiarios aguas abajo asuman la responsabilidad de proteger la cuenca hidrográfica; crear/ fortalecer las JAAPS, Asociaciones de Regantes, entre otros, para cuidar la gestión continua del sistema; capacitación a organizaciones locales y beneficiarios en áreas específicas en aspectos de O&M, riego y agricultura. El uso de sistemas de abastecimiento de agua por gravedad repercutirá en bajos costos de O&M y en cero emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Se garantizará la colaboración/sinergias con el Proyecto COMRURAL III, así como con otros socios de desarrollo que se encuentren realizando intervenciones relevantes en el área del Proyecto, tales como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE).

Subcomponente 2.2. Mejorar la seguridad de la represa JCV a través de, entre otras cosas: (i) implementar los planes de mitigación y gestión ambiental y social asociados de acuerdo con la EIAS; y (ii) implementar intervenciones de seguridad de la presa que incluyan, entre otras cosas: (1) una evaluación integral de la seguridad de la represa; (2) pequeñas reparaciones y trabajos de mantenimiento según se considere necesario; (3) capacitación y desarrollo de capacidades en torno a la operación y el mantenimiento de la represa; y (4) la preparación y finalización de manuales específicos de operación y mantenimiento, un plan de monitoreo, un plan de preparación para emergencias aprobado públicamente, un plan de acción de emergencia para la descarga de vertederos altos y las contingencias de rotura de la represa.

Subcomponente 2.3. Mejora de las plantas de tratamiento de agua potable en municipios aguas debajo de la represa JCV, a través de: (i) Rehabilitar las plantas de tratamiento de agua existentes situadas en los Municipios Seleccionados aguas abajo de la Represa JVC; y (ii) proporcionar asistencia técnica a la SERNA para establecer mecanismos que aseguren

la sostenibilidad del funcionamiento y el mantenimiento de las plantas de tratamiento de agua rehabilitadas.

En el alcance original del Proyecto, se consideraba un subproyecto de infraestructura a gran escala y de alto riesgo ambiental y social por las intervenciones para la mejora y seguridad de la represa JCV. En el marco de la fase de preparación del Proyecto, por requerimiento del BM y de manera consistente con los requerimientos para proyectos, obras o actividades de muy alto impacto ambiental o muy alto riesgo ambiental a los cuales la SERNA asigna Categoría 4, se contrató con fondos provenientes del Programa Piloto para la Resiliencia Climática (PPCR), una firma consultora para la elaboración de un Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EsEIAS) preliminar y anteproyecto de PGAS correspondientes a la instalación de las compuertas y construcción del sistema de agua potable centralizado en la represa JCV. Esto con la finalidad de que rindieran insumos para la elaboración de un estudio y PGAS más detallados/ comprensivos durante la fase de implementación del Proyecto. El EsEIAS preliminar y anteproyecto de PGAS se centraron en las posibles afectaciones a la ecología terrestre y acuática, especies vegetales de importancia, bienes patrimoniales culturales y recursos de subsistencia/medios de vida de mayor relevancia, en las áreas de intervención e influencia de este subproyecto (tanto aguas arriba, como aguas abajo de la represa). Una vez finalizados dichos documentos en 2019, se hicieron públicos en la página web de INVEST-H y actualmente están disponibles en la página: <https://cruzant.wixsite.com/seguridad-h/copia-de-instrumentos>

Componente 3: Gestión del Proyecto y desarrollo de capacidades

Fortalecimiento de la capacidad de implementación de la SAG, mediante , entre otras cosas, la prestación de apoyo para: (a) la gestión y coordinación del Proyecto; (b) monitorear las actividades de evaluación de resultados y de evaluación de impacto; (c) la administración y supervisión fiduciaria, los controles internos y las auditorías del Proyecto; (d) los sistemas de la SAG para la gestión de riesgos de las normas ambientales y sociales; (e) la divulgación entre las partes interesadas para la concienciación sobre el Proyecto, la participación ciudadana y el establecimiento de mecanismos de reclamación; (f) realización de estudios estratégicos relacionados con el Proyecto, así como estudios de prefactibilidad y estudios ambientales y sociales que puedan contribuir a la preparación de futuras intervenciones en el Corredor Seco; (g) diseño e implementación de la estrategia de género del Proyecto; y (h) formación del personal de la UGP.

Componente 4: Respuesta de emergencia por contingencia

Provisión de respuesta inmediata a una Crisis o Emergencia Elegible, según sea necesario. Reflejando el enfoque estratégico adoptado en Honduras en toda la cartera del BM, este componente proporcionará una respuesta inmediata a emergencias elegibles. Como tal, si surge una emergencia elegible, como se define en el Manual Operativo de Respuesta a Emergencia Contingente (CER, por sus siglas en inglés) preparado y adoptado por el GdH, este componente financiaría actividades y gastos de emergencia mediante la reasignación de fondos del Proyecto.

Fuentes de financiamiento del Proyecto

El valor total del Proyecto es de USD 65.5 millones, de los cuales el BM financiará al GdH a través de un crédito por un monto de USD 63 millones, más USD 2.5 millones adicionales de contraparte del GdH. El Proyecto será implementado a través de la SAG con un horizonte de siete (7) años, que según la segunda enmienda al Acuerdo de Financiamiento el plazo se extiende hasta noviembre de 2027 y centrará su atención en las acciones antes descritas en las áreas priorizadas por el GdH dentro del Corredor Seco de Honduras.

5. TIPIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO

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

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

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

- Trabajos directos: aquellas prestaciones de servicios que realizan personas con los que La SAG, como organización ejecutora del Proyecto en representación del Estado de Honduras (prestatario), tendrá una relación contractual directa, en la que ejercerá un control específico sobre la prestación de servicio brindada, las condiciones y el tratamiento de la persona que brinda el servicio en el Proyecto. En esta categoría se incluyen las personas a ser contratadas por la SAG, para conformar la Unidad de Recursos Hídricos (URH) 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.

Se encuentra mayor información sobre los trabajadores directos en la tabla No. 1 abajo.

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

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

Se encuentra mayor información sobre los trabajadores contratados en la tabla No.1 abajo.

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

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

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

A partir de la información con la que se cuenta actualmente en esta sección se describe el número de trabajadores que podría intervenir en el Proyecto, que incluye los Consultores que serán contratados a partir de la constitución de la Unidad de Recursos Hídricos (URH); además, las diferentes categorías de agentes que intervendrán en las labores de diseño, supervisión y construcción de los 4 Sistemas Integrados de Agua Segura (SIAS) que se pretende construir (y cualquier SIAS adicional que se financie bajo el proyecto, para mejoras y seguridad de la represa José Cecilio del Valle (JCV) y la gestión de las plantas de tratamiento de agua existentes que deben rehabilitarse; como de la Planta Central de Abastecimiento de Agua para Consumo Humano para las comunidades de San Antonio de Flores, Pespire, Nacaome y San Lorenzo; además, en el Fortalecimiento Institucional del Sector Hídrico, incluyendo las actividades en estaciones hidrometeorológicas.

A raíz de las actividades antes relacionadas que forman parte del Proyecto, se ha proyectado contratar 473 trabajos para los Componentes del Proyecto, de los cuales 25 empleos corresponderían al

personal por Contrato de la Unidad de Recurso Hídricos (URH), a nivel de Dirección, coordinaciones, Especialistas y personal de apoyo, los cuales ejecutarán sus labores de conformidad a su asignación en el Proyecto; este tipo de personal es contratado mediante procesos competitivos bajo la modalidad de Consultoría Individual y serán contra parte de los Especialistas del Contratistas y la Supervisión por la SAG, su relación jurídica con la SAG, está regulado por los TDRs. del proceso y excluidos de la normativa laboral, según lo que dispone el Párrafo Tercero del Artículo 1 de la Ley de Contratación del Estado.

El resto sería personal permanente o temporal de especialistas, Mano de Obra Calificada y No Calificada cuyas relaciones laborales se definirían según la necesidad de las Empresas Contratistas o Firms Consultoras que se requiera. Sin importar la naturaleza del trabajo o el tipo de contrato, todas las condiciones laborales estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente en Honduras y alineadas al Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2), descrito en el Marco Social y Ambiental del Banco Mundial.

Los empleados de la Unidad de Recurso Hídricos (URH) estarán a cargo de desarrollar funciones encaminadas a la ejecución del Proyecto o en apoyo a las direcciones dentro de la SAG, asociadas a la ejecución del Proyecto.

Los empleados contratados, a través de contratistas, subcontratistas y firmas consultoras, se encargarán de las labores concernientes al diseño y la ejecución de las obras, las actividades de asistencia técnica, supervisión y control, en el marco de las actividades de los componentes del Proyecto; estas entidades determinarán según sus necesidades el tipo de relación jurídica que los vinculará a su personal. El Personal Permanente, es personal de los Contratistas o Consultores con una relación laboral nueva o preexistente, pero con los derechos que el Código de Trabajo y los Aranceles o Estatutos Profesionales determinen, como en el caso de los Ingenieros Civiles; los Empleados Temporales, pueden ser Especialistas nacionales o extranjeros que los Contratistas o Consultores requieran, no existe un vínculo laboral entre ellos, su relación consiste en la prestación de un servicio y el pago de una remuneración en concepto de honorarios profesionales, también se podrá contratar Mano de Obra No Calificada (peones) en forma temporal. Este tipo de trabajadores está protegido por el Código de Trabajo y otras normativas vigentes en el país.

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

Tabla 1. Tipo de trabajadores a emplear o contratar en el Proyecto

No.	Tipo de Trabajador	Contratante	Cargo, posición o puesto de trabajo
1.	Directos	La SAG para la conformación de la Unidad de Recursos Hídricos (URH).	• Coordinador del Proyecto Especialista en Adquisiciones Especialista Ambiental Especialista Social • Especialista en comunicaciones y manejo de quejas • Especialista en salud y seguridad ocupacional Especialista en reasentamiento • Especialista en género e inclusión social Especialista legal • Personal técnico, administrativo y de apoyo según la demanda del Proyecto.
2.	Contratados	Firmas consultoras o individuos contratado/as por la SAG para brindar asistencia técnica o servicios relacionados labores de diseño, supervisión y construcción de 4 SIAS, para mejoras y seguridad de la represa José Cecilio del Valle (JCV) y la gestión de las plantas de tratamiento de agua existentes que deben rehabilitarse para consumo humano, Institucional del Sector Hídrico y las actividades en estaciones hidrometeorológicas.	• Especialistas en operación, administración y mantenimiento de los sistemas de agua. • Especialista en asistencia técnica productiva agrícola comercial sostenible incluyendo manejo integrado de plagas y protección de bosques. • Especialista Participación de la mujer. • Especialista en desarrollo de pueblos indígenas. • Especialista en planificación de microcuencas, delimitación de microcuencas, y declaración de áreas de recarga. • Especialista en implementación de planes de manejo de microcuencas y su gobernanza. • Especialista en temas clave de agua y saneamiento, y uso eficiente del agua. • Panel de Expertos de Seguridad de Presas. • Especialistas ambientales. • Especialistas sociales. • Especialista en salud y seguridad laboral y ocupacional • Especialista en comunicaciones • Técnicos en manejo de sistemas informáticos para elaboración de planos. • Calculistas. • Cuadrillas topográficas. • Conductores. • Etc.

No.	Tipo de Trabajador	Contratante	Cargo, posición o puesto de trabajo
		Empresas constructoras contratadas por la SAG, para la construcción de obras de ingeniería de los subproyectos	• Superintendentes • Administradores • Ingenieros residentes • Calculistas • Técnicos en manejo de sistemas informáticos • Bodegueros • Inspectores • Operadores de equipo pesado • Laboratoristas • Fontaneros • Técnicos de bombas • Carpinteros • Soldadores • Albañiles • Ayudantes • Armadores de hierro • Maestros de obra • Pintores • Capataces • Electricistas • Cuadrillas topográficas • Guardias de seguridad • Oficiales de medio ambiente, relaciones sociales y salud y seguridad laboral y ocupacional
		Empresas contratadas por la SAG, para prestar servicios varios a la URH.	• Personal de las empresas responsables de proveer los servicios requeridos, tales como; servicios de mensajería, de seguridad, de limpieza.
3.	Del proveedor primario	Empresas comerciales contratadas por la SAG, para el suministro de bienes para el funcionamiento de la URH y de partes afectadas del Proyecto.	• Personal de las empresas responsable de la entrega de insumos suministrados al Proyecto en respuesta a órdenes de compra emitidas por la URH, tales como: mobiliario y equipo de oficina para la URH.
		Proveedores contratados por contratistas y subcontratistas del Proyecto, para el suministro de insumos destinados a la construcción de los subproyectos.	• Personal de las proveedoras responsables de la entrega de insumos suministrados a los subproyectos, en respuesta a órdenes de compra emitidas por terceros contratados, tales como: materiales de construcción y equipo para ser instalado en los sistemas de agua intervenidos.

Además de los trabajos directos y contratados mencionados arriba, se considera la generación de aproximadamente 1400 empleos indirectos²², para los cuales no existe requisitos al proyecto bajo la normativa nacional, ya que se trata de generación de formas de trabajo que no crean vínculos laborales con el contratante, sus contratistas y Consultores, y por lo tanto, no crea responsabilidades para las entidades que generan la actividad del cual se deriva la creación de los trabajos indirectos, ya que entre otros, estos consisten en actividades de servicio local como ser servidumbre doméstica, alimentación, transporte para la población local no contratado por el Proyecto, alojamiento, mensajería, etc., cuyos costos no son sufragados directamente de los recursos del Convenio, pero constituyen un resultado indirecto de la inversión de éstos. Por lo cual se trata de trabajos sin ninguna vinculación contractual con la SAG, o sus contratistas y consultores, más que en aquellos aspectos que la normativa nacional aplica donde sea pertinente, pero no crea responsabilidades para las entidades que generan la actividad de la cual se derivan los trabajos indirectos. Las personas que desarrollen actividades que se consideran Trabajo Indirecto no tendrán acceso al plantel ni a los puntos de trabajo de los Contratistas durante la ejecución de las obras.

Considerando los componentes del Proyecto se ha estimado la generación de aproximadamente 1400 Empleos Indirectos y de 473 Empleos Directos, éstos últimos se relacionan detalladamente conforme a los Sub componente del Proyecto tal como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2: Proyección del número de empleados por componente y tipo de contratos previsto

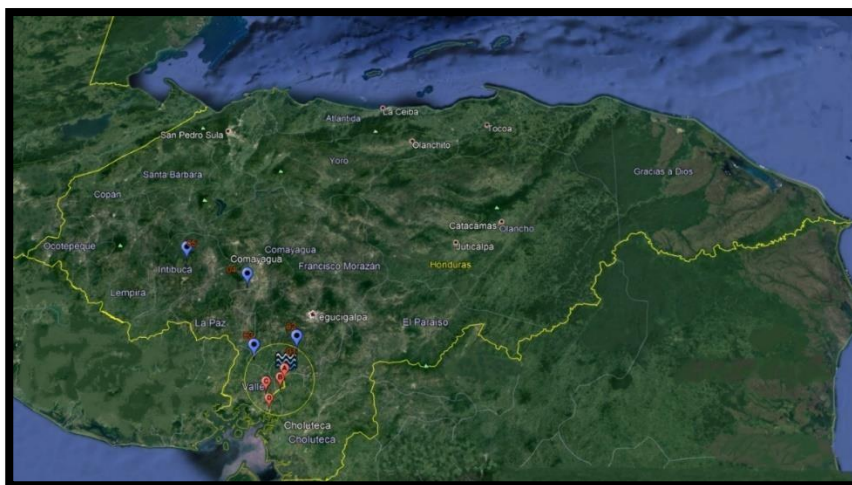
Descripción de las actividades del Proyecto	No. de Empleados (Indicativo)	Tipo de Contrato
Componente 1: Fortalecimiento Institucional para la Gobernanza y Gestión de los Recursos Hídricos:		
Subcomponente 1.1 Fortalecimiento de la Información sobre Recursos Hídricos	39	Permanentes y Temporales
Subcomponente 1.2. Gobernanza del Agua y Fortalecimiento de Capacidades	14	Permanentes y Temporales
Componente 2: Escalando la Infraestructura Hidráulica Resiliente para la Seguridad Hídrica en el Corredor Seco		
Subcomponente 2.1 Promoviendo un Enfoque de Gestión de Microcuencas Integrado y Multipropósito en el Corredor Seco	248	Permanentes y Temporales

²² Según guía de buenas prácticas del Banco Mundial se considera posible generar un 300% del número de empleos directos.

Descripción de las actividades del Proyecto	No. de Empleados (Indicativo)	Tipo de Contrato
Subcomponente 2.2 Maximizando los Beneficios Multi-propósito de la Represa “José Cecilio del Valle” en la Cuenca del Río Nacaome.(Planta de Tratamiento y Red de Agua Potable)	147	Permanentes y Temporales
Componente 3: Gestión y Administración del Proyecto		
Subcomponente 3.1 Gestión de Proyectos (Unidad de Recursos Hídricos, incluyendo personal para las direcciones/unidades asociadas a la ejecución del Proyecto)	25	Consultores
Componente 4: Respuesta de Emergencia por Continencia	0	
Total Trabajos Directos	473	

Los empleados estarán dispersos en las comunidades y agrupados en las actividades que a cada subcomponente le corresponde. Su integración al Proyecto se realizará de manera escalonada, en la medida que la programación de ejecución de sub componentes así lo demanda. En total se ha programado la máxima ocupación de 106 empleados localmente y se ubicarán en los sitios de los emplazamientos de acuerdo a la programación de ejecución de cada subcomponente, las Empresas Contratistas tendrán el mayor número de empleados en actividades; la Unidad de Recursos Hídricos (URH), tomarán las provisiones con el objeto de asegurar en todo momento de la ejecución del proyecto, el cumplimiento de los estándares.

Ilustración 1 —Ubicación de los sitios de trabajo, por subcomponentes



Los cálculos del número de empleados se prepararon en base a la documentación y experiencia de la actual Unidad de Recurso Hídricos (URH), en consideración al estimado de número de firmas consultoras y contratistas, según el Plan Estratégico de Adquisiciones y las demandas de recurso humanos por parte de las unidades asociadas a la implementación del Proyecto en base a la siguiente clasificación y conceptos:

Trabajadores Locales: Son aquellos que son contratados directamente por el prestatario para trabajar específicamente en el proyecto asignado, específicamente con una subordinación directa con los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan. Todos los trabajadores locales tendrán contratos formales, igual que los que no provienen del lugar; es decir, el Proyecto no involucrará trabajadores comunitarios.

Migrantes extranjeros: Son aquellos que han migrado de un país a Honduras con el propósito de trabajar.

Migrantes nacionales: Son aquellos que se han desplazado de otras partes del país al lugar donde se realizará el proyecto para trabajar.

Trabajadoras Mujeres: Se definen como las trabajadoras de sexo femenino que desempeñan en lugar de trabajo por lo que se debe de tomar en cuenta la función a desempeñar y lo que respecta al estado de gravidez y lactancia establecido dentro el normativo laboral vigente.

Proveedores Primarios: Se define como: (a) empresas comerciales contratadas por la SAG, para el suministro de bienes para el funcionamiento de la URH y de partes afectadas del Proyecto (tales como mobiliario y equipo de oficina para la URH, etc.); y (b) proveedores contratados por contratistas y subcontratistas del Proyecto, para el suministro de insumos destinados a la construcción de los subproyectos.

6. ESTRUCTURA DE CONTRATACIÓN

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

- **Contrato por Obra por Tiempo Definido:** Establece que la contratación será por la extensión de tiempo a la que esté sujeta al proyecto, es generalmente de naturaleza laboral; sin embargo, no obliga al Patrono a brindar empleado. Una permanencia indefinida, por eso se considera de carácter temporal, es usado por Firms Consultoras con Especialistas o Personal Clave:
- **Contrato de Consultoría Individual:** Modalidad de contratación establecida para una persona natural para la consultoría de sus conocimientos en la implementación en una tarea u obra específica; se considera de carácter temporal y corresponde a la modalidad de contratación de los servicios de todos los que integrarán la Unidad de Recursos Humanos (URH).
- **Contratación de Empleo por Hora:** Modalidad que establece que la contratación será remunerada de acuerdo a las horas laboradas, mientras esta modalidad siga las formalidades exigidas por su Ley; según Decreto No. 354-2013 del 20 de enero de 2014, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 31 de marzo de 2014; esta Ley de vigencia reciente permite la creación de relaciones laborales de carácter temporal con un tipo de remuneración especial que no implica reconocimiento de auxilio de cesantía, esta modalidad de empleo se usa particularmente en actividades como la Construcción, por lo cual gran parte de los empleos locales o migrantes nacionales que se generen pueden ser bajo esta modalidad.
- **Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indefinido:** Modalidad más común de contratación bajo la cual se establece las obligaciones y derechos a los que están sujetos dentro del contrato para prestar un servicio a cambio de una remuneración, esta es una relación de trabajo de carácter permanente y es típica de las relaciones de servicio entre los Contratistas y Consultores con su personal gerencial y de confianza o personal técnico calificado.

Trabajadores migrantes: según la normativa laboral vigente, se exige a los patronos emplear por lo menos un noventa por ciento de trabajadores hondureños por lo que 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 de nuestro país. Los trabajadores migrantes internacionales deben de pasar por un filtro previo a la contratación por tener que verificar si están migratorios, papeles y demás estén en regla para poder desempeñar una labor en el país y mientras la contratación de los mismos no exceda del diez por ciento especificado por la ley lo cual dependerá de cuanto personal se contrate para el proyecto.

7. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE

La SAG, garantizará a través de las relaciones contractuales que se establezcan con las partes que empleen o contraten trabajadores para la ejecución y supervisión de los subproyectos de infraestructura (Contratistas Implementadores y la Supervisión), desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que incluye verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas. Dichas partes colaborarán activamente con los trabajadores del Proyecto y los consultarán para promover la comprensión de los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) y elaborar métodos para su implementación. Asimismo, les proporcionarán información, capacitación en seguridad y salud ocupacional y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.

Las medidas de SSO se diseñarán e implementarán para abordar: a) la identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida; b) la implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; c) la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación; d) la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes; e) la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, y f) la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.

También deberán considerarse los riesgos a los que están expuestas las comunidades beneficiarias del Sub proyecto, y las que de una u otra forma, se vean afectadas por la ejecución del mismo; para el caso, serán tenidos como riesgos comunitarios los siguientes: a) Los que se deriven de la interacción de los habitantes de las comunidades cercanas al proyecto con la ejecución de las obras, cuando éstas últimas incidan en la salud, seguridad de las personas o de sus bienes; b) Los que se deriven del traslado de personas no locales como trabajadores migrantes, que incidan directa o indirectamente en la seguridad de las comunidades; c) Las que afecten el medio ambiente de las comunidades o la cultura de éstas; para lo cual se determinarán como medidas de salvaguarda las aplicables de los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial.

Se definen en el cuadro siguiente las actividades principales en los subproyectos de infraestructura, los posibles riesgos, acciones inseguras, a que están expuestos los trabajadores y las medidas preventivas a implementarse para protección de la salud y seguridad de los mismos.

Tabla 3 —Actividades, Riesgos y Medidas de Mitigación

Actividades y trabajadores que participan	Posibles riesgos para los trabajadores	Medidas preventivas y de protección a implementar para mitigación de riesgos
Ejecución del diseño respectivo realizando las actividades preliminares: Topografía • Trazado, Marcado y nivelación de obras de captación, conducción y reservorio. • Involucrados Topógrafo Cadeneros • Peones	En el levantamiento topográfico para diseñar la línea de abastecimiento al reservorio pueden estar expuestos los trabajadores algunos animales que le puedan provocar algún daño (serpientes, arañas). Así mismo también se está expuesto a la caída de alguna rama de árboles.	• Los trabajadores deberán portar su respectivo equipo de seguridad, según el trabajo a realizar como ser; overoles, chalecos, botas y/o calzado adecuado, guantes, cascos (con sujetador), lentes para construcción, intercomunicadores. • Los contratistas deben contar con kits de primeros auxilios (listado de medicamentos) disponible para los trabajadores y entrenamiento para su uso. Deben además saber exactamente en qué localización cercana al sitio de trabajo hay sueros anti-oftídicos, (en caso de mordeduras de serpientes) dado que por las reacciones de anticuerpos en los humanos es un riesgo usarlos fuera del sistema hospitalario, así mismo disponer del número de teléfono de la persona responsable o encargado de ellos. • Los trabajadores en áreas remotas deberán trabajar como mínimo en parejas, o estar adecuadamente próximos a otros trabajadores para que, en el caso de un accidente, podrán pedir ayuda a gritos los trabajadores deben disponer quien proporcionará los alimentos en las horas específicas. • Los trabajadores deben disponer de agua de consumo humano para beber.
Construcción de la obra de toma, obras de conducción (canales), desarenador, dissipador de energía. • Albañiles • Carpinteros • fontaneros	• Lesiones corporales por no utilizar los medios necesarios para cargar los materiales de construcción o en su traslado al sitio. • Accidentes por permitir que los trabajadores viajen sobre	• Disponer de logística de transporte para materiales y personal de la obra. • Capacitar a los trabajadores para que conozcan los materiales a utilizar al momento de su aplicación. • Utilizar los implementos de seguridad

Actividades y trabajadores que participan	Posibles riesgos para los trabajadores	Medidas preventivas y de protección a implementar para mitigación de riesgos
• Ayudantes • Peones • Maestro de obra	los materiales durante su transporte al área de trabajo. • Intoxicación por falta de capacitación al empleado en el uso de alguno de los productos utilizados en la ejecución de la obra (Aditivos para concreto, curadores, desencofrantes, epóxicos, adhesivos y selladores, adhesivos cementicios.) deben estar correctamente señalizados.	medidas necesarios para cada actividad (guantes, mascarillas, botas y/o calzado adecuado, cascos (con sujetador), lentes para construcción, chalecos).
Construcción del terraplén o la excavación del reservorio. • Terracero • Operadores de equipo pesado • Topógrafo • Cadeneros • Peones	• Accidentes por distracciones y por falta de elementos reflectivos en chalecos. • Accidentes a terceros por permanencia en áreas no autorizadas. • Disminución de capacidades físico, motora, visuales, auditivas de trabajadores por no uso de implementos de seguridad suministrados y observación de las medidas de protección definidas. • Cintas de seguridad en la obra. • Disminución de la capacidad física motora por excesivas jornadas de trabajo.	• El líder o maestro de obra de la construcción deberá permanecer a tiempo completo en el sitio de la obra. • Restringir el acceso a personas no vinculadas a la misma y señalizadas con cinta de seguridad, el área donde se está ejecutando y establecer áreas donde puedan brindar información a terceros. • Establecer las jornadas de trabajo y en caso de requerir doble jornadas tener personal adicional para que una persona no exceda el límite de agotamiento físico. • Identificar y aplicar las medidas de seguridad para cada actividad a realizar. • Equipo de construcción deberá estar en óptimas condiciones y tener el personal idóneo y capacitado para velar por su correcto estado. (al final de la jornada diaria de trabajo, dejar herramientas limpias)
	Los operadores pueden ser afectados por recibir altas temperaturas por sobrecalentamiento del equipo, silla del equipo fuera de su vida útil. Accidentes por falta de mantenimiento del equipo.	

Actividades y trabajadores que participan	Posibles riesgos para los trabajadores	Medidas preventivas y de protección a implementar para mitigación de riesgos
Construcción de obras de protección del borde, e impermeabilización del suelo del fondo y paredes de la laguna. • Albañiles • Ayudantes • Maestro de obra • Peones	• Accidentes por falta de señalización y equipo reflectivos. • Mal uso de materiales empleados en la construcción de la obra.	• Utilizar los implementos de seguridad necesarios para el desarrollo de esta actividad, (Guantes, mascarillas, cascos (con sujetador), Lentes, Chalecos, botas /o calzado adecuado, especiales). • Utilizar las herramientas adecuadas para colocación del geo membranas o geo textiles.
Construcción de obras para rebose de reservorio/presa. • Albañiles • Ayudantes • Maestro de obra • Peones	• Accidentes provocados por encofrados mal contruidos o por la falta de cantidad correcta de material según construcción del diseño	• Tener personal adecuado a cargo con experiencia y con suficiente capacidad para detectar errores de construcción o diseños mal empleados.
Instalación de sistema de riego y/o Agua Potable. • Fontanero • Ayudantes • Peones • Técnico agrícola	• Intoxicación por inadecuado uso de productos adhesivos. • Exposición a daños corporales por mal transporte de materiales.	• Utilizar los implementos de seguridad necesarios para cada actividad (Guantes, mascarillas, cascos (con sujetador), lentes, chalecos, botas y/o calzado adecuado. • Cumplir las medidas de seguridad para • transporte de materiales y utilizar los medios de transporte adecuados.
Preparación de obras de protección en taludes. • Engramador • Peones	• Accidentes de colapsos de taludes por mal proceso constructivo. • Accidentes por deslizamientos del personal en los taludes.	• Supervisores de obras permanentes en el sitio de trabajo. • Utilizar equipos de seguridad (Arneses, botas y/o calzado adecuado, guante, cascos (con sujetador).
Transporte de maquinaria, equipo, materiales, trabajadores desde y hacia la zona de trabajo. • Personal de los Contratistas. • Otros no vinculados a las obras de los subproyectos.	• Accidentes de tráfico que puede afectar a personal del subproyecto y/o terceros y/o a la infraestructura asociada.	• Uso de señalización horizontal y vertical de buena calidad, visible y de buen diseño en las vías de comunicación en ambas vías. • Hacer cumplimiento estricto de normativas de transporte de carga, de equipo, personas, otros elementos.

Actividades y trabajadores que participan	Posibles riesgos para los trabajadores	Medidas preventivas y de protección a implementar para mitigación de riesgos
		• No permitir que personal de los contratistas u otros, se transporten a sitios inadecuados de alto riesgo. • Verificar capacidades de motoristas en conducción y en identificación de los puntos ciegos de la maquinaria que usa. • Verificar que los equipos de transporte/ vehículos de carga y/o personas cuenten con revisión preventiva permanente. • Toda la maquinaria debe tener pito de retroceso y luces direccionales funcionales y en buenas condiciones. • No permitir personal no autorizado en las áreas de trabajo.
Proporcionar seguridad en las zonas de acceso y en planteles de trabajo de los subproyectos: • Personal de vigilancia. • Otro personal con autorización para la portación de armas en los planteles de trabajo. • Guarda espaldas. Guardias de seguridad de proveedores de recursos que accedan a los planteles.	• Accidentes fortuitos con afectación a terceros por parte de personal autorizado para el uso de armas, causado por: • Permiso de portación de armas, Desconocimiento del arma, falta de entrenamiento, capacitación, evento de ataque, contingencia de peleas entre el personal, entre otras calificadas.	• Los Contratistas deberán emplear únicamente personal de seguridad que sean previamente evaluados en su condición psicológica, certificados en el uso de armas de fuego. • El personal de seguridad debe acreditar haber prestado su servicio militar. • Debe tenerse un programa de mantenimiento preventivo de las armas y entrenamiento periódico del personal de seguridad. • Conforme el EAS 4 Salud y Seguridad de la Comunidad, reconoce en los siguientes párrafos lo siguiente:
		Párrafo 24. Cuando el Prestatario en este caso la SAG, utilice trabajadores directos o contratados para brindar seguridad y proteger a su personal y su propiedad, evaluará los riesgos que estos arreglos de seguridad presenten para quienes estén dentro y fuera del emplazamiento del proyecto. Al establecer tales arreglos, el Prestatario se guiará por los principios de proporcionalidad y las BP II, y por las leyes aplicables en relación con la contratación, las normas de conducta, la capacitación, la provi-

Actividades y trabajadores que participan	Posibles riesgos para los trabajadores	Medidas preventivas y de protección a implementar para mitigación de riesgos
		sión de equipos y el seguimiento de tales trabajadores de seguridad. El Prestatario no autorizará el uso de la fuerza por parte de los trabajadores directos o contratados para brindar seguridad excepto para fines de prevención y defensa y en proporción con la naturaleza y el alcance de la amenaza. Párrafo 25. El Prestatario buscará asegurarse de que el personal gubernamental que se utilice para brindar servicios de seguridad actúe de manera coherente con lo establecido en el párrafo 24 anterior, y alentará a las autoridades pertinentes a difundir al público los arreglos de seguridad establecidos para sus instalaciones, excepto cuando haya consideraciones de seguridad que lo desaconsejen. Párrafo 26. El Prestatario: i) hará averiguaciones razonables (antecedentes Penales, otros) para verificar que los trabajadores directos o contratados por el Prestatario para brindar seguridad no estén involucrados en abusos pasados; ii) los capacitará adecuadamente (o determinará que ya están adecuadamente capacitados) en el uso de la fuerza (y, cuando corresponda, de armas de fuego) y en las conductas apropiadas hacia los trabajadores y las comunidades afectadas, y iii) les exigirá que actúen conforme a las leyes aplicables y los requisitos estipulados en el PCAS. Párrafo 27. El Prestatario revisará todas las acusaciones de actos ilegales o abusivos del personal de seguridad, tomará medidas (o instará a las partes adecuadas a que actúen) para evitar que tales actos se repitan y, cuando sea necesario, informará a las autoridades competentes sobre dichos actos ilegales o abusivos

8. LEYES LABORALES TÉRMINOS Y CONDICIONES

8.1 Marco jurídico nacional

En la siguiente tabla se presenta un resumen sobre la normativa nacional aplicable al Programa Seguridad Hídrica en el Corredor Seco en Honduras; sin embargo, en caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y las EAS 2 del Banco Mundial, prevalecerán las normativas del Banco Mundial, lo cual también aplica para las guías generales y del sector agua y saneamiento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del Banco Mundial.

Tabla 4 —Resumen sobre la normativa nacional aplicable al Proyecto

Normativa Nacional sobre Procedimientos Laborales	Relevancia	Aplicación
Constitución Política de la República de Honduras de 1982	Es la Ley Fundamental del Estado, regula los Derechos y Garantías Constitucionales de todos los habitantes del territorio nacional, establece los derechos fundamentales del hombre y las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo.	La Constitución de la República desde el Artículo 127 al 144, regula el Trabajo como parte de los Derechos Sociales, a partir de los cuales se desprenden la legislación laboral vigente en congruencia con el resto de la Constitución, que es aplicable a todos los habitantes de la República.
Código del Trabajo de Honduras. Decreto No. 189 de 1959	Es el instrumento legal más amplio en la materia laboral, regula la mayoría de 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.

Normativa Nacional sobre Procedimientos Laborales	Relevancia	Aplicación
Código de la Niñez y la Adolescencia	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 y la Convención sobre los Derechos del Niño, protegiéndolo contra la explotación económica, regulando la forma en que puede trabajar, el tipo de trabajo y los derechos que le corresponde. En Honduras está prohibido que un niño menor de 14 años trabaje, y los niños entre 16 y 18 años, solo podrán realizar trabajos técnicos si son certificados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
Ley de Empleo por Hora	Régimen Especial ideado para fomentar el empleo y mantener los puestos de trabajo	El tipo de relaciones de trabajo generados bajo esta normativa, será el que más se use por los Contratistas al momento de contratar mano de No Calificada en campo o local, ya que de conformidad al numeral 2 del Artículo 6 del Decreto 354-2013, bajo esta normativa el Contratista no debe arrastrar pasivos laborales.
Ley del Salario Mínimo	Ley que Determinar los procedimientos para la aplicación del Salario Mínimo y los Organismos encargados de su establecimiento, vigilancia, control y cumplimiento.	El salario mínimo se determina generalmente en forma anual, y una vez promulgada su actualización es de estricto cumplimiento; los Contratistas y Consultores prevén generalmente ese tipo de salario para empleados locales, de mano de obra no calificada o personal de apoyo.
Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo STSS- 053-04)	Establece las condiciones de seguridad y salud en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones que se dicten para cada actividad en particular.	Se deberá garantizar condiciones de seguridad y salud en las áreas de trabajo de los subproyectos y actividades del Proyecto, de conformidad con las disposiciones aplicables de este Reglamento.
Ley de Contratación del Estado, República de Honduras (Decreto No. 74-2001)	Los contratos de obra pública, suministro de bienes o servicios y de consultoría que celebren los órganos de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada, se rigen por esta Ley y sus normas reglamentarias.	Complementar las políticas de adquisición del BM la contratación de los trabajadores del Proyecto. Establece que en la medida que disposiciones de un tratado o convenio internacional del que el Estado sea parte o de un convenio suscrito con organismos de financiamiento externo esta-

Normativa Nacional sobre Procedimientos Laborales	Relevancia	Aplicación
	mentarias.	blezcan regulaciones diferentes, prevalecerán éstas últimas; en todos los demás aspectos en que no exista contradicción, la contratación se regirá por la presente Ley.”
Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, Decreto Legislativo No. 36- 2007 del 31 de mayo del 2007.	Establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los Poderes, órganos e instituciones del Estado, niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, nombramiento, concurso o por cualquier otro medio legal.	La SAG, requiere de sus contratistas, subcontratistas y consultores, que como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos.

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

9. LEYES LABORALES SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

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

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

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

10. PERSONAL RESPONSABLE DEL PROYECTO

En esta sección se identifican diferentes actividades del proyecto y se vincula con el ente responsable de las mismas en el proceso de ejecución del Proyecto de la forma siguiente:

Las contrataciones de los Consultores del proyecto corresponden a la Dirección de Adquisiciones de la SAG, a través de procesos competitivos que se implementan en base a Términos de Referencia previamente aprobados; la Administración de este recurso humano está a cargo del Director respectivo, bajo la Dirección Ejecutiva de la SAG;

La Contratación y administración de los Contratistas y Consultores de los Sub Proyectos corresponden a la Dirección de Adquisiciones de la SAG, a través de procesos competitivos según corresponda en la normativa del Banco Mundial que se implementan en base a documentos previamente aprobados; la Administración de este recurso técnico está a cargo del Director respectivo, bajo la Dirección Ejecutiva de la SAG. La Contratación de los Sub contratistas es responsabilidad de cada Contratista; sin embargo, la aceptación o autorización de su contratación es responsabilidad de la coordinación del Proyecto.

Los Especialistas Sociales o los Especialistas Ambientales de o en su caso los de las firmas de supervisión de los Sub Proyectos se asegurarán de que cada empresa contratista cuente con un sistema sobre Salud y Seguridad Ocupacional (SSO); La capacitación de los trabajadores, en materia de género y no discriminación, o temas sobre salud sexual y reproductiva, ambiente, del MQRS y otros que sean necesarios para el sano funcionamiento de los Sub proyectos, estarán a cargo de los Especialistas Sociales o los Especialistas Ambientales de la empresa contratista.

Los Especialistas Sociales o los Especialistas Ambientales de la SAG, o en su caso los de la Supervisiones de los Sub Proyectos se asegurarán de la existencia en cada subproyecto de 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. El contenido del mecanismo de quejas está abordado en mayor detalle en la sección XIV abajo.

En tal sentido será responsabilidad de la SAG, del Contratista y de las firmas supervisoras de los Sub proyectos, establecer y mantener una estructura organizativa con personal calificado y recursos para apoyar la gestión de riesgos ambientales y sociales, en la que se incluya por lo menos un especialista ambiental y un especialista social en cada entidad (e.g., cada contratista, cada firma de supervisión, y al nivel de la SAG).

También en esta sección se brindan elementos o mecanismos sobre el manejo de contratistas, entre los cuales:

- Proceso de selección de contratistas: La contratación de los Contratistas y Consultores de los Sub Proyectos se realizan en base a documentos previamente aprobados por la SAG, según los mecanismos de contratación, normativa y políticas de adquisiciones del Banco Mundial; mediante procesos competitivos y transparentes según corresponda.
- Los procesos de Adquisiciones de la SAG, se formulan a partir de Pliegos y Condiciones cla-

ras y preestablecidas, estructuradas por personal calificado con el sustento de asesorías adecuadas y con la revisión de Especialistas multidisciplinarios que garantizan la selección idónea de los recursos necesarios o la obtención de los productos o servicios más adecuados para lo cual la SAG, cuenta con una Dirección de Adquisiciones competente, especializada en la implementación de este tipo de procesos, especializada en hacerlo en una forma profesionales y objetiva.

- En consonancia a lo anterior, los contratistas deben de implementar todos los aspectos relevantes del Plan de Compromiso Ambiental y Social en conjunto con los Procedimientos de Gestión Laboral incluyendo aspectos ambientales, sociales, de salud y de seguridad en los documentos de licitación y adquisición para las empresas contratistas y de supervisión.
- Las disposiciones contractuales que se aplicarán en relación con los contratistas para la gestión de cuestiones laborales, es el derecho interno de Honduras, incluida la SSO, como se analiza en el EAS 2, párrafo 32 y No 32.1, 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;
- El procedimiento para gestionar y monitorear el desempeño de los contratistas, como se analiza es a través de la dirección y coordinación de la SAG, con la intervención oportuna de sus direcciones transversales (Legal y Administración de Contratos, Reasentamiento, Dirección Administrativa y Planificación y Evaluación), todos los cuales intervienen en los procesos de recepción de productos, bienes y servicios, así como en la gestión y aprobación de los pagos. El seguimiento que la SAG, brinda a los proyectos a su cargo trasciende a su ejecución y se considera culminados hasta que están resueltas toda desavenencia que se puedan suscitar en la ejecución de las obras de los Contratos; lo anterior, a través del mecanismo de solución de controversias que se contemple en los mismos. La conciliación es un mecanismo de solución de controversias a través del cual, dos o más personas, naturales o jurídicas, tratan de lograr por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda de un tercero neutral y calificado que se denominará conciliador. Honduras - Ley de Conciliación y Arbitraje DECRETO NO. 161-2000.

11. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

En esta sección se proporciona información sobre medidas para mitigar los riesgos en la sección 2, incluyendo los riesgos sobre Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), presentación de informes y seguimiento, así como otras políticas generales del proyecto. Cuando corresponde, se identifican las leyes nacionales aplicables.

Asimismo, se describe la manera en que se abordarán los riesgos de seguridad importantes sobre comunidades que podrían ser causados por trabajadores (como han sido identificados en la sección 2).

11.1 Indicador de Cumplimiento

- Cada Contratista de los Sub proyectos deberá elaborar un Plan de Seguridad y Salud para su Proyecto previo al inicio de obras, el cual deberá ser aprobado por la SAG.
- Informes mensuales del implementador/informes de validación: Plan de seguridad y salud en el trabajo en aplicación, cantidad y estado de servicios sanitarios, lavamanos y jabón, basureros, comedor, agua de consumo humano para beber, lugar para dormir (NO en bodega con materiales), camas o colchonetas en buen estado de buen espesor, capacitaciones ejecutadas, uso de vestimenta y equipo de seguridad individual, escaleras, andamios, arneses, lasos, cascos (con sujetador) y trabajo en altura, deben cumplir con el Reglamento General.
- Excavaciones mayores a 1.5 m cuentan con medidas de protección de talud, maquinistas del equipo de construcción y usuarios de vehículos utilizan cinturón, equipo de atención de contingencia en su lugar según plan operativo, informes mensuales de salud, existencia del registro de salud, informes de accidentes, existencia del plan de contingencia, plan de capacitación y sus informes de ejecución, y otros que considere importante el Organismo Ejecutor. Los informes mensuales de seguimiento deben incluir información sobre los accidentes que acontecen, precursores de accidente, los accidentes que han estado a punto de producirse, y los accidentes y los actos no autorizados, con análisis de causa raíz de cada uno, y medidas tomadas para eliminar el riesgo para futuras accidentes.

11.2 Descripción de las acciones a ejecutar

- Cada Contratista o Firma Supervisora elaborará un plan operativo de seguridad y salud en el trabajo para el proyecto. Este plan incluye: Análisis de riesgo para los diversos sitios de producción (colocación de tubería, movimiento de tierra, construcción de obras, siembra de árboles, etc.); medidas de prevención de accidentes y enfermedades, el plan de contingencia, plan de capacitación continua de los trabajadores, plan de manejo de sustancias peligrosas, cronograma de ejecución de actividades, normas o reglamentos de seguridad y el listado de los recursos requeridos.
- El plan operativo de seguridad y salud en el trabajo incorpora las normas de seguri-

dad del proyecto, que se deben adjuntar en el anexo del informe. Este plan operativo de seguridad y salud en el trabajo debe ser semestral con revisiones bimensuales y ser presentado al Organismo Ejecutor para su aprobación.

- El plan de seguridad y salud en el trabajo debe cumplir con la legislación laboral y de seguridad del Gobierno de Honduras vigente al momento de la contratación, tal como es el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y la demás normativa de seguridad vigente en el país.
- Cada implementador debe desarrollar una estrategia de seguridad y salud en el trabajo que incluya en primer lugar la seguridad y salud integral de los trabajadores, transeúntes y los vecinos, a lo largo del área de construcción y los sitios de apoyo. El implementador debe identificar los riesgos de accidente y enfermedad y proveer medidas de prevención y mitigación dentro de los estándares expresados en la normativa legal de Honduras. El implementador debe implementar medidas de protección colectivas y para los casos especiales, medidas de protección individual.
- El implementador debe contar con el personal, herramientas y suministros para gestión y ejecución de las medidas de seguridad y salud ocupacional. El implementador, además, debe reportar mensualmente al Organismo Ejecutor los resultados de la implementación del plan de seguridad salud en el trabajo y un cuadro de accidentes y enfermedades.
- El implementador debe contar con suficientes unidades de higiene personal que consisten en: servicios sanitarios y lavamanos diferenciado entre hombre y mujeres y basureros. La cantidad de unidades de higiene personal depende de la cantidad que estipula la norma correspondiente. Estas unidades deben estar en las cercanías de los sitios de trabajo (o sea no más de 400 m del sitio de trabajo) y deben tener una accesibilidad universal a los trabajadores.
- Los trabajadores deben contar con un lugar seguro para dormir (NO en bodega con materiales) y donde dejar sus pertenencias durante las horas de trabajo, un lugar con camas o colchonetas en buen estado de buen espesor, así como contar con un comedor y agua de consumo humano para beber.
- Todo contrato requerirá que previo a la Orden de Inicio el Contratista o Consultor acredite que 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 encampo conozcan esas prebendas y se verificará que hagan uso de los mismos.
- El implementador debe asegurar que los trabajadores cuentan con la vestimenta de protección individual según el riesgo. El uso de cascos es obligatorio para todos los sitios de construcción y aquellos sitios de apoyo con peligro de heridas en el cráneo.
- En cualquier momento, el sitio de construcción y los de apoyo deben mantenerse limpio y en orden. Se prohíbe el ingreso de vendedores ambulantes al sitio de cons-

trucción. En caso que se requiere dar acceso a vendedores ambulantes, se debe señalar un espacio especial para tal servicio para el trabajador.

- El implementador debe abastecer de agua de consumo humano para todos los empleados en cantidad y calidad adecuada, utilizando fuentes que no competen con el uso local del recurso hídrico.
- El implementador deberá instruir a sus empleados para que, en el transcurso de la realización de sus trabajos, provoquen el mínimo de alteración de la vida cotidiana de los residentes y pasantes, asimismo que respeten la privacidad de los predios particulares, intimidad familiar, y costumbres autóctonas existentes en el área de influencia inmediata al proyecto.
- Salvo en casos excepcionales y según su naturaleza, será prohibido el trabajo nocturno a todas las personas, en los casos de excepción se exigirá a los Contratistas la implementación de medidas de seguridad adecuadas a la actividad nocturna que deben ser previamente incluidas en el plan de seguridad del Contratista.
- La SAG tiene como requisito en sus documentos de contratación que los Contratistas sitúen los campamentos de los Sub proyectos a una distancia no menor de 2000 m de los pueblos locales, sitios culturales de importancia local, y cursos de agua. El campamento del proyecto servirá de albergue principalmente a los trabajadores migrantes; es decir, que no son de la zona, y no en casas o cuartos alquilados dentro de los pueblos; por lo cual será obligatorio que los campamentos cuenten con sistemas de manejo de basura apropiado, sistema séptico para aguas residuales, provisiones adecuadas de saneamiento, reglas sobre niveles de ruido máximo durante horas nocturnas, prohibiciones de pesca, caza y recolección de madera o productos no maderables del bosque, y otras medidas necesarias para asegurar que no se cause impactos sobre los pueblos vecinos y los servicios ecosistémicos de los cuales dependen. Para asegurar que las medidas específicas al nivel de campamento sean detalladas de forma apropiada, los Contratistas y Sub contratistas deberán emitir un plan de manejo de campamentos al ingeniero supervisor para su aprobación previamente a movilizarse en campo.
- Los trabajadores migrantes serán instruidos que por su condición migratoria deben permanecer en los campamentos.
- El implementador deberá aplicar medidas de seguridad suficientes y de forma adecuada en todas las áreas de trabajo con el objetivo de prevenir riesgos y accidentes de trabajo.
- El implementador deberá proteger los trabajadores que laboran en actividades de altura preferiblemente con medidas colectivas. También protegerá a los transeúntes con barreras aéreas o cortinas en caso de que exista peligro por objetos volantes.
- El implementador contará con el servicio médico en medicina general, de trabajo o similar que atiende a costo del implementador por lo menos una vez por semana y 4 horas por semana a los trabajadores del proyecto. La atención a los trabajadores se

debe ejecutar en el lugar del proyecto o en el campamento; además, se debe contar con un protocolo para atención de emergencias que facilite el tratamiento rápido y de ser necesario el traslado oportuno. El protocolo deberá ser desarrollado y emitido al ingeniero de supervisión para aprobación previamente a movilizarse encampo.

11.3 Obligación de Inclusión y No Discriminación

La Unidad de Recurso Hídricos (URH) establecerá un mecanismo para la promoción de la Inclusión y No Discriminación en la contratación de mano de obra de los Sub proyectos, el cual se basará en:

- Incluir en los documentos de contratación de los Contratistas y Consultores de la SAG, la implementación de la Estrategia de Género de la SAG, lo cual implica que desde el inicio de los Sub proyectos se transmita la sensibilización del personal gerencial, administrativo y técnico, a cargo de las obras del mismo, sobre la importancia de toda forma de inclusión hacia la mujer en los trabajos que se generen del Sub proyecto.
- Incluir en los documentos de contratación de los Contratistas y Consultores de la SAG, la obligación de adoptar medidas prácticas contra todo tipo de discriminación por razones de raza, origen, religión o sexo; en razón de lo cual deberán considerar la contratación potencial mano de obra disponible en las comunidades indígenas de las zonas de influencia del Sub proyecto; así como, de los discapacitados en los trabajos que se generen en el Sub proyecto.
- Incluir en los documentos de contratación de los Contratistas y Consultores de la SAG, la obligación que en sus ofertas se contemple la definición de la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles tanto en sus empresas como en el listado de trabajos que puede ser cubierto por personal local, a fin de que puedan ser ocupados por mujeres o discapacitados.
- Verificar que los Contratistas o Consultores formalicen las relaciones laborales que incluyan mujeres y minusválidos mediante la suscripción del Contrato de Trabajo correspondiente.
- Dar seguimiento a través del Especialista Social de la SAG, la continuidad de este tipo relaciones de trabajo, de manera directa o a través de la empresa supervisora.

11.4 Normas éticas

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

cias que se derivan de su incumplimiento.

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

La SAG, conserva dentro de sus políticas Institucionales la prohibición de cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria, y estos aspectos son requeridos de sus Contratistas o Consultores.

11.5 Promoción de empleo local

Como política de promoción de empleo local, los documentos de licitación, los términos de referendia y las condiciones especiales de contrato, contendrán instrucciones para que, en la medida de la disponibilidad de mano de obra local³ se priorice su contratación en las diferentes actividades requeridas, sin discriminar la cantidad de puestos de trabajo destinados para la zona y el género de los potenciales empleados.

La Unidad de Recurso Hídricos (URH) establecerá un mecanismo para la promoción del empleo local, el cual se basará en:

- Incluir en los documentos de contratación de los Contratistas y Consultores de los Sub proyectos, la consideración para la inclusión de potencial mano de obra disponible en los barrios y colonias beneficiadas con el Sub proyecto, y exigirá que en su oferta de ejecución del Sub proyecto, el Contratista o Consultor defina la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles en sus empresas, los cuales - podrán ser ocupados por personal local; esta obligación será transferible a los Subcontratistas de los Sub proyectos como una cuestión previa a la autorización de la Sub contratación.
- La Unidad de Recurso Hídricos (URH) estará obligada a coordinar con líderes comunitarios en las reuniones de socialización previas al inicio de todos los Subproyectos, y se establecerá en los documentos de contratación de sus Contratistas y Consultores, que en los demás procesos de socialización de los Sub proyectos, también se identifique la mano de obra disponible en las zonas de influencia del Sub proyecto; además, se deberá preparar los listados de las personas susceptibles a ser contratadas por parte de los Contratistas, Subcontratistas y Consultores de los Sub proyectos.
- Verificar a través de bitácora social del Especialista Social de la SAG, que los contratistas formalicen las relaciones laborales mediante la suscripción del Contrato de Trabajo correspondiente con las personas de origen foráneo y personas que habitan en las zonas de influencia de los Sub proyectos.
- Dar seguimiento a través del Especialista Social de la SAG, a la continuidad de las relaciones de trabajo, de manera directa o a través de la empresa supervisora.
- Estas obligaciones serán transferibles a los Subcontratistas del Proyecto a través de la incorporación de la misma cláusula en sus Contratos como requisito a la autorización de su Contrato.

12. EDAD PARA TRABAJAR EN EL PROYECTO

De acuerdo al Código Laboral de Honduras (Capítulo II: capacidad para contratar; artículo 32), la

³ El término “local” en este contexto se entiende como el área que será beneficiada de manera directa con el Proyecto (redes de distribución) y en caso de sub componentes tales como mejora de plantas potabilizadoras y líneas de conducción (entre otras), la localidad se establece a partir de área de influencia de un radio no mayor a 5.0 km

edad mínima para trabajar es de 14 años: “Los menores de catorce (14) años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.” Adicionalmente, en el Título III “Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales”, Capítulo I “Trabajo de Mujeres y de los menores de edad”, artículo 129 establece que está “prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de dieciséis (16) años.” **Sin embargo, como parte de las políticas internas de la SAG, no secontratarán menores de 18 años.** Esta política será incorporada también en todos los contratos para obras civiles y firmas consultoras bajo el proyecto, y será sujeto a seguimiento por la Unidad de Recursos Hídricos y por las firmas supervisoras en los sitios de obra.

13. PROVEEDORES PRIMARIOS

El proyecto involucrará la adquisición de varios bienes, equipos y materiales de diferentes proveedores, por contratación directa de la SAG, o por contratación de los contratistas y subcontratistas de las obras previstas. Según los requisitos del EAS2, es importante asegurar que los proveedores primarios no causaran riesgos significativos de trabajo infantil, trabajo forzado y problemas graves de seguridad en relación a la provisión de sus insumos claves al proyecto.

Para las obras previstas, los insumos claves requeridos consisten de materiales como tuberías de acueducto y de riego, cemento, y otros materiales de construcción de obras civiles. La SAG, no considera probable que se encuentre un riesgo alto de trabajo infantil o forzado, o problemas graves de seguridad, en ningún proveedor primario de estos tipos de materiales. Sin embargo, requerirá a todos sus contratistas de verificar que sus principales proveedores (es decir, los que están proveyendo cantidades significativas de materiales necesarias para las obras) estén operando en conformidad con la normativa aplicable en cuanto a la verificación de edad (presentando el DNI) mínima de trabajo, evitación de trabajo forzado, y manejo apropiado de riesgos claves de seguridad en sus operaciones.

14. TÉRMINOS Y CONDICIONES

En esta sección se brindan detalles sobre:

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

La Gaceta, Republica de Honduras Tegucigalpa, M.D.C. 21 de marzo de 2024

La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social,

Acuerdo Ejecutivo No. SETRASS-109-2024

Tabla 5 —Salarios específicos, horas y otras disposiciones que se aplican al proyecto.

Número de Empleados	Salario Mínimo 2024 Por mes ⁴	Salario Mínimo 2024 Por hora
De 1 a 10	L. 11,885.95	L. 49.52
De 11 a 50	L. 12,263.44	L. 51.10
De 51 a 150	L. 14,455.60	L. 60.23
De 151 en adelante	L. 16,408.74	L. 68.37

*Esta tabla puede ser modificada con los nuevos acuerdos ejecutivos de la SETRASS

⁴ La Ley del Salario mínimo establece que se hacen revisiones anuales, consignando por rama de actividad y número de empleados ocupados por una empresa el salario por hora y el indicativo por mes.

15. MECANISMO DE QUEJAS, RECLAMOS O SUGERENCIAS (MQRS), PARA TRABAJADORES

El Estándar Ambiental y Social EAS-2 del Banco Mundial; establece que se debe implementar un Mecanismo de Quejas, Reclamos o Sugerencias, por sus siglas MQRS, para todos los trabajadores directos y contratados del Proyecto, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar de trabajo, relacionados con sus situaciones laborales que consideran pocoseguras o no saludables.

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

- Que los trabajadores sean informados acerca del MQRS en el momento de su contratación, dada en capacitación y aplicada durante toda la vigencia del Proyecto según sea necesario
- Que se tomen medidas para protegerlos contra represalias por su uso.
- Que se adopten medidas para que todos los trabajadores puedan acceder fácilmente a su uso.
- Que las inquietudes serán abordadas rápidamente mediante un proceso claro y transparente que brinde respuesta a tiempo y en un idioma que comprendan.
- Que funcionará de manera independiente.

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

- La persona, oficina o institución responsable de la tramitación de las quejas y reclamos recibidos;
- Los lugares y canales específicos para la recepción de las quejas y reclamos;
- Los medios para su presentación;
- Los plazos establecidos para resolver la queja o reclamo interpuesto;
- El proceso que seguir para su registro;
- El proceso para monitorear su resolución; y
- Procedimiento para notificar su resolución por el contratista.

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

15.1 MQRS para los trabajadores contratados del Proyecto

Todos los trabajadores contratados del Proyecto, tales como contratistas, subcontratistas y proveedores primarios, implementarán el MQRS diseñado por la SAG, a menos que estos dispongan de su propio mecanismo que podrá ser aceptado siempre y cuando su diseño cumpla con los criterios establecidos; pudiendo complementarse con el diseñado por la SAG, según sea necesario y con arreglos específicos para cada subproyecto. En la medida de lo posible, el mecanismo diseñado por la SAG, utilizará o complementará los MQRS ya existentes sobre el lugar de trabajo. Para asegurar el cumplimiento de este requerimiento, los contratos que se formalicen en la SAG y estos contratistas, incluirán una cláusula sobre la obligatoriedad de implementación de este MQRS.

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

- a. Designación del responsable: El MQRS, diseñado por la SAG, establece la necesidad de que el contratista notifique oficialmente ante el Proyecto, la designación de la persona u oficina de su organización, que tendrá la responsabilidad de la recepción, registro y monitoreo de la resolución de las quejas y reclamos interpuestos por sus trabajadores (por ejemplo, jefe de recursos humanos, administrador, gerente, ingeniero residente asignado al subproyecto). Si la persona oficialmente designada no permanece a tiempo completo en la oficina o plantel local del Proyecto, este delegará internamente esta función, en un empleado de la organización de campo con permanencia a tiempo completo en el sitio del subproyecto.
- b. Lugares, vías y medios de recepción: Las quejas y reclamos de los trabajadores del contratista serán interpuestas en los lugares, por las vías y por los medios siguientes, los cuales estarán habilitados en el horario de trabajo del contratista:
 - Buzón de quejas, reclamos y sugerencias, instalado en el plantel del sitio del Proyecto, utilizando preferiblemente el formato a) de anexos, desarrollado para este fin. El buzón estará debidamente asegurado con un candado o mecanismo similar de seguridad, que solamente podrá ser abierto por la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del subproyecto. Semanalmente, el encargado inspeccionará el buzón para recolectar el o los reclamos que hayan sido interpuestos en período.
 - 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 aplicación del mecanismo de las quejas y reclamos de los trabajadores del subproyecto. Para ello, esta última completará el formato b) de anexos, la cual será firmada por el trabajador. Se completará en original, entregándose una copia al trabajador denunciante. Este canal de presentación de quejas es especialmente útil para trabajadores que adolecen de alguna incapacidad para completarla.

por sus propios medios, tal como no saber leer y escribir, discapacidad temporal o permanente, etc.

- Habilitación de un correo electrónico del contratista, al cual los trabajadores puedan hacer llegar su quejas y reclamos sobre el lugar de trabajo.
 - Habilitación de un número telefónico para comunicarse con la persona oficialmente designada o delegada para aplicar el mecanismo de las quejas y reclamos de los trabajadores del subproyecto, la cual completará el formato b) de anexos, consignando en la firma que la queja o reclamo se interpuso vía telefónica.
- c. Plazos de resolución: El plazo para atender y resolver las quejas o reclamos interpuestos por los trabajadores del Proyecto se establece en cinco (5) días hábiles máximo, contados a partir de la fecha de su recepción. En el caso de las quejas y reclamos recibidos en el buzón del plantel del subproyecto, la fecha de recepción se establecerá a partir de la fecha en que la persona oficialmente designada o delegada para el mecanismo de quejas y reclamos abra el buzón, lo cual ocurrirá una vez a la semana como máximo. En caso de tratarse de quejas y reclamos que requieran de mayor tiempo para su resolución, se acordará juntamente con el trabajador los plazos y fechas de resolución.
- d. Registro: El contratista se asegurará de mantener un registro actualizado de las quejas y reclamos y reclamos interpuestos por los trabajadores del subproyecto, utilizando para ello una hoja de Excel en la que se consigne, como mínimo, la información descrita en los anexos. Esta información será suministrada a la SAG, a través de los informes que mensualmente presentará el supervisor de las obras de los subproyectos, con la finalidad de mantenerla informada sobre la forma en que se realiza la gestión de las quejas y reclamos de los trabajadores de los subproyectos.
- e. Monitoreo de resolución: Inmediatamente de la recepción de la queja o reclamo, la persona oficialmente designada o delegada para su atención, procederá a registrarla en la Hoja de Registro que se habilite al efecto. Para el momento de la resolución de las quejas o reclamos recibidos, diariamente se registrarán en la Hoja de Registro las acciones realizadas con respecto a su resolución. Esto permitirá controlar si están siendo atendidos y resueltos dentro del plazo máximo de resolución establecido.
- f. Notificación de resolución: Resuelta la queja o reclamo, el contratista procederá a notificar oficialmente al trabajador demandante la resolución tomada, debiendo entregar la notificación original al interesado y mantener una copia en sus archivos. Se puede utilizar el formato c) en el anexo.
- g. Segundo nivel del MQRS: Cuando los trabajadores no estén satisfechos con la resolución del contratista sobre la queja o reclamo interpuesto, éstos podrán acudir

a la SAG, para su análisis y resolución. En estos casos, su presentación a la SAG, se canalizará a través del supervisor del subproyecto, quien la cursará al coordinador de la Unidad de Recursos Hídricos o quien él delegue para su atención y resolución. También puede darse el caso de que el trabajador prefiera interponer su queja o reclamo directamente a la SAG, por miedo a represalias por parte del contratista. En estos casos, las quejas serán recibidas por el supervisor del subproyecto, quien los canalizará apropiadamente al coordinador de la Unidad de Recursos Hídricos o a quien él delegue.

El MQRS, 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 quejas y reclamos que se brinden a través de acuerdos colectivos.

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

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

Para ello, los especialistas sociales y de comunicaciones de la Unidad de Recursos Hídricos de la SAG, prepararán y compartirán con los contratistas y supervisores de los subproyectos, folletos, afiches y otros materiales ilustrativos y audiovisuales que contendrán información básica del MQRS, con el propósito que lo usen en las jornadas de inducción y eventualmente en las charlas que se realizan con los trabajadores.

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

Para asegurar que se tomarán medidas para proteger a los trabajadores contra represa-

lias porel uso del MQRS, 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 posibilidad de acceder al MQRS, 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 canales de acceso al uso del MQRS, siendo la más cercana a los trabajadores la correspondiente a la instalación de un buzón de quejas y reclamos en el propio plantel del sitio de los subproyectos, es decir, sus lugares de trabajo.
- c. No requiere de conocimientos tecnológicos por parte de los trabajadores de los subproyectos.
- d. Una de los canales de acceso da la posibilidad a los trabajadores que no saben leer y escribir, o que adolecen de alguna discapacidad, para que su queja o reclamo sea tomada con ayuda de un tercero expresamente autorizado para ello.

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

15.2 MQRS, 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 Unidad de Recursos Hídricos, se aplicará el mecanismo que aplica la SAG, en sus procesos de gestión del personal de la institución.

Los trabajadores de la SAG, pueden presentar quejas o 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. De no poder responder a esta queja, el supervisor eleva la misma a la Dirección Adjunta y/o Dirección Ejecutiva de la SAG. Este procedimiento se informa a los trabajadores al inicio de su período de contratación.

16. Anexos del MQRS

a) Formato presentación de casos

Fecha:

Comunidad:

Municipio.....

Departamento:

Pertenece a un pueblo indígena o afro hondureño: Si_No _____

Nombre del trabajador:

Teléfono:

Documento de identidad (DNI):

Escriba aquí su queja, reclamo o sugerencia

Firma o Huella:

b) Formato constancia de recepción de quejas, reclamos o sugerencias

Fecha de recepción: _____ Comunidad:

Municipio.....

Departamento:

Pertenece a un pueblo indígena o afrodescendiente: Si _____ No _____

Nombre del trabajador denunciante:

Nombre del receptor:

El receptor detalla la queja, reclamo o sugerencia

Firma del receptor:

c) Formato respuesta formal a casos (cuando amerite)

Lugar y Fecha: _____

Nombre del trabajador:

Dirección:

Teléfono:

Correo electrónico:

Documento de identidad:

Queja ☐

Reclamo ☐

Sugerencia ☐

Respuesta

En respuesta a la queja, reclamo o sugerencia presentada en la fecha.....

Sobre (describir naturaleza de las quejas, reclamos, o sugerencias)

.....
.....
.....

se informa que, luego de haber evaluado las quejas, reclamos o sugerencias, se ha decidido:

.....
.....

En caso de apelación por favor, comunicarse con:

.....

Requiere investigación Si (☐) No (☐). En caso afirmativo, describir pasos a seguir:

.....

Canal de respuesta (marcar el canal utilizado): Escrito/Oral

Nombre de la persona que

informa:

Firma de la persona que

informa: