



# REPUBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
MINISTERIO DE ECONOMIA, PLANIFICACION Y DESARROLLO

Proyecto GEF- P170848  
Gestión Integrada de Paisajes  
en cuencas seleccionadas  
de Republica Dominicana

PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)  
ANEXO V

Versión 4

NOVIEMBRE 2025



<b>1. OBJETIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO OBRA</b>	<b>3</b>
1.1. OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
<b>2. GENERALIDADES SOBRE EL MANEJO LABORAL DEL PROYECTO. CATEGORÍAS Y TIPOS DE TRABAJADORES</b>	<b>3</b>
2.1. TRABAJADORES DIRECTOS	3
2.2. TRABAJADORES CONTRATADOS	4
2.3. TRABAJADORES COMUNITARIOS	5
2.4. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO	5
2.5. FUNCIONARIOS PÚBLICOS	5
<b>3. REQUERIMIENTOS DE TIEMPOS Y DURACIÓN EN EL PLAN DE MANEJO LABORAL</b>	<b>6</b>
3.1. TRABAJADORES DIRECTOS	6
3.2. TRABAJADORES CONTRATADOS	8
<b>4. POTENCIALES RIESGOS LABORALES IDENTIFICADOS</b>	<b>8</b>
4.1. ACTIVIDADES DEL PROYECTO	8
4.2. RIESGOS LABORALES PRINCIPALES	17
<b>5. MEDIDAS DE MITIGACION DE LOS RIESGOS LABORALES</b>	<b>19</b>
5.1. TRABAJADORES DIRECTOS	19
5.2. TRABAJADORES CONTRATADOS	21
5.3. TRABAJADORES COMUNITARIOS	23
5.4. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO)	23
<b>6. GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL: TÉRMINOS Y CONDICIONES</b>	<b>27</b>
<b>7. GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL: SALUD Y SEGURUDAD OCUPACIONAL</b>	<b>29</b>
<b>8. PERSONAL RESPONSABLE</b>	<b>31</b>
<b>9. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS</b>	<b>33</b>
<b>10. EDAD DE CONTRATACIÓN</b>	<b>34</b>
<b>11. TÉRMINOS Y CONDICIONES</b>	<b>35</b>
<b>12. MECANISMO DE ATENCIÓN DE RECLAMOS Y SUGERENCIAS PARA TRABAJADORES</b>	<b>37</b>
<b>13. GESTIÓN DE TRABAJADORES CONTRATADOS</b>	<b>39</b>
<b>14. TRABAJADORES COMUNITARIOS</b>	<b>40</b>
<b>15. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO</b>	<b>41</b>
<b>16. DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>41</b>
16.1. MODELO DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LOS TRABAJADORES	42

## 1. Objetivos de los Procedimientos de Gestión de Mano Obra

### 1.1. Objetivo general

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

### Objetivos específicos

Los objetivos específicos de los PGMO son:

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

## 2. Generalidades sobre el manejo laboral del proyecto. Categorías y Tipos de trabajadores

El proyecto cuenta con cinco categorías de trabajadores, dentro de las cuales cada una tiene roles en específico que desempeñan en la ejecución de las actividades. Entre todos los trabajadores en las diferentes categorías, se estima que el proyecto cuenta con 52 trabajadores, esta estimación corresponde a la fase de preparación del Proyecto; el número final de trabajadores en la implementación vigente podrá ajustarse conforme al alcance concentrado en la subcuenca del río Yuna, con sus características específicas, en servicio y coordinadas por la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP), bajo la Dirección del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MMARN). Este proyecto se implementa con apoyo del Banco Mundial, por lo tanto, se ejecuta bajo los instrumentos sociales y ambientales que salvaguardan los impactos que el mismo pudiera generar, en protección al medio ambiente sobre el que se efectúa y las comunidades y trabajadores involucrados. Conforme a la reestructuración aprobada, la implementación vigente del Proyecto se concentra exclusivamente en la subcuenca del río Yuna, en este sentido, la clasificación de los trabajadores y actores involucrados en la ejecución del proyecto se realiza bajo los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Banco Mundial, específicamente el EAS 2 sobre Trabajo y Condiciones Laborales.

La clasificación de los trabajadores se detalla de la siguiente manera:

- Trabajadores Directos
- Trabajadores Contratados
- Trabajadores Comunitarios
- Trabajadores del Proveedor Primario
- Funcionarios Públicos

En la clasificación de trabajadores se detalla la cantidad estimada dentro de cada una, así como los diferentes roles a ejecutar.

## 2.1. Trabajadores directos

Un “trabajador directo” es aquel con quien el MMARN tiene una relación laboral contractual directa, en la que el MMARN ejerce un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto. El trabajador es empleado o contratado por el MMARN, recibe su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias.

Para los fines de este proyecto, el MMARN a través del Viceministerio de Suelos y Agua funge el rol de director del Proyecto, por lo tanto de Empleador. Los trabajadores directos del Proyecto conforman la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP), compuesta por siete miembros, incluyendo un/a coordinador/a, un/a especialista ambiental, social, financiero y administrativo, un/a asistente administrativo y un/a chofer.

La categoría de trabajadores directos alcanza 8 tipos, fungiendo los siguientes roles:

1. Coordinador/a
2. Especialista Social
3. Especialista Ambiental
4. Especialista de Adquisiciones
5. Especialista Financiero
6. Chofer central
7. Chofer regional

En la medida que la evolución del proyecto implique la incorporación de otros trabajadores directos no mencionadas en el listado precedente, la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP) actualizará esta sección de los presentes PGMO.

## 2.2. Trabajadores contratados (Histórico)

Un “trabajador contratado” es el empleado o contratado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del proyecto; en este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto. En tales circunstancias, la relación laboral se entabla entre el tercero y el trabajador del proyecto, incluso si este último trabaja en forma continua en las actividades del proyecto.

Para los fines de la fase de preparación del Proyecto, se identificaron ocho trabajadores contratados, bajo la calidad de consultores. Estos trabajadores realizarán las ocho consultorías planteadas en las actividades del proyecto, como apoyo para la ejecución del proyecto.

La categoría de trabajadores contratados alcanza ocho tipos, contratados para realizar las siguientes consultorías:

1. Consultoría para la creación y fortalecimiento del Comité de Cuenca del Río Yaque del Norte (Histórico – fase de preparación del Proyecto)
2. Consultoría para la creación y fortalecimiento del Comité de Cuenca del Río Yuna
3. Consultoría para la caracterización ambiental y social de la Unidad de Paisaje
4. Consultoría para la capacitación y soporte técnico con el fin de actualizar la línea base hidrológica para la Cuenca del Yuna y complementar la de la Cuenca del Yaque del Norte. (Histórico – fase de preparación del Proyecto)
5. Consultoría para el diseño del sistema de modelamiento y monitoreo de agua superficial y dinámica agro-hidro-climática
6. Consultoría para determinar la metodología, funciones y responsabilidades, parámetros y régimen de muestreo para línea base de biodiversidad en áreas de producción de arroz
7. Consultoría para el desarrollo de metodología y criterios para monitoreo de sub-proyectos
8. Sistematización de resultados y lecciones aprendidas
- 9.

En la medida que la evolución del proyecto implique la contratación de otras consultorías no mencionadas en

el listado precedente, la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP) actualizará esta sección de los presentes PGMO.

Nota: Las referencias institucionales y territoriales asociadas a la cuenca del río Yaque del Norte corresponden a la fase de preparación del Proyecto (2018–2020). Conforme a la reestructuración aprobada, estas no forman parte del alcance de implementación vigente.

### 2.3. Trabajadores comunitarios

Un “trabajador comunitario” es aquel miembro de la comunidad que participe en el proyecto, aportando su mano de obra, como contribución voluntaria. De manera recíproca, el Proyecto fomenta e impulsa el desarrollo de la comunidad, brindando asistencia específica para apoyar a la ejecución de las actividades que generarán co-beneficios sobre el área de ejecución para los mismos trabajadores comunitarios y sus comunidades.

Durante la fase de preparación del Proyecto (2018–2020) se identificaron nueve organizaciones comunitarias que podrían fungir el rol de “trabajadores comunitarios”, en territorios de ambas cuencas originalmente consideradas. Estas referencias se mantienen a efectos documentales e históricos.

La participación de organizaciones comunitarias durante la fase de implementación vigente estará sujeta a los criterios de elegibilidad, selección y localización territorial definidos en el marco de la reestructuración del Proyecto.”

Las organizaciones comunitarias identificadas durante dicha fase de preparación fueron las siguientes:

1. Plan Sierra
2. Plan Yaque
3. Federación de Campesinos hacia el Progreso
4. Junta Agroempresarial Dominicana
5. Asociación para el Desarrollo (APEDI)
6. Centro de Desarrollo Estratégico de Santiago (CDES)
7. Fundación Solidaridad
8. Fundación Popular
9. Sociedad Ecológica del Cibao

En la medida que la evolución del proyecto implique la incorporación de otras entidades, instituciones u organizaciones no mencionadas en el listado precedente, la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP) actualizará esta sección de los presentes PGMO.

Nota: Las referencias institucionales y territoriales asociadas a la cuenca del río Yaque del Norte corresponden a la fase de preparación del Proyecto (2018–2020). Conforme a la reestructuración aprobada, estas no forman parte del alcance de implementación vigente.

### 2.4. Trabajadores del proveedor primario (Histórico)

Un “trabajador del proveedor primario” es el empleado o contratado por un proveedor primario que proporciona bienes y materiales al proyecto; en este caso, el proveedor primario ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. Los servicios de los proveedores primarios se contratarán exclusivamente para actividades dentro de la subcuenca del río Yuna, conforme al alcance vigente del Proyecto.

Dentro de las actividades del proyecto, han sido detectados dos en específicos que requieren de proveedores primarios distintos para diferentes servicios.

Se contempla la contratación de dos proveedores primarios para los siguientes servicios:

1. Instalación y adquisición de equipos para trazar línea base hidrológica
2. Instalación de pozos de monitoreo

Conforme avance la implementación, se prevé que esta categoría pueda ser ampliada, con base a las necesidades que demande la evolución del Proyecto.

## 2.5. Funcionarios Públicos

La participación institucional descrita a continuación corresponde a la fase de preparación del Proyecto. En la implementación vigente, la participación de funcionarios públicos se ajustará al alcance territorial de la subcuenca del río Yuna y a los arreglos institucionales definidos en la reestructuración aprobada. Los funcionarios públicos que trabajan en el proyecto, ya sea a tiempo completo o parcial, apoyan en la ejecución del proyecto, en su calidad de contraparte, implementador, actores involucrados interesados y/o socios. El EAS 2 no se aplica a tales funcionarios públicos, a excepción de las disposiciones relacionadas con la Protección de la fuerza de trabajo y de Salud y seguridad ocupacional, mientras estén trabajando dentro del marco del proyecto.

Cinco instituciones públicas participan activamente en la ejecución del proyecto, involucrando a 44 funcionarios públicos aproximadamente colaborando en el mismo.



Se estima la participación de 44 funcionarios públicos, además los extensionistas (estos se determinarán más adelante). Los funcionarios públicos se distribuyen entre las siguiente cinco instituciones públicas de la siguiente manera:

**Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales:** 27 representantes

- Viceministerio de Suelos y Agua (GTI): tres representantes
- Viceministerio de Biodiversidad y Áreas Protegidas: tres representantes
- Viceministerio de Recursos Forestales: un representante
- Dirección Provincial (un representante por provincia): 12 representantes
- Dirección de Calidad Ambiental: 1 representante
- Dirección de Comunicaciones: un representante
- Dirección de Participación Social: dos representantes
  - o Departamento de Género
- Dirección de Educación Ambiental: un representante
- Dirección Legal: un representante
- Dirección Financiera: un representante
- Dirección Administrativa: un representante

**Ministerio de Agricultura:** ocho representantes

- Viceministerio de Planificación Sectorial Agropecuaria: tres representantes
- Viceministerio de Extensión y Capacitación Agropecuaria: dos representantes; la cantidad de extensionistas queda pendiente de determinar.
  - o Departamento de Extensión y Capacitación (extensionistas)
  - o Departamento Sectorial de la Mujer
  - o Departamento de Comunicación e Información para el Desarrollo Rural
- Dirección del Arroz (BIOARROZ): un representante
- Departamento de Comunicaciones: un representante
- Departamento Jurídico: un representante

**IDIAF:** cuatro representantes

**MEPyD<sup>1</sup>:** cuatro representantes

- Dirección General de Ordenamiento Territorial: un representante
- Mesa de Coordinación del Recurso Agua: un representante
- Dirección de Comunicaciones: un representante
- Dirección Jurídica: un representante

**INDRHI:** un representante

### 3. Requerimientos de Tiempos y Duración en el Plan de Manejo Laboral

#### 3.1. Trabajadores Directos

Los trabajadores directos del proyecto desempeñaran sus funciones por un tiempo de cuatro años, durante

---

<sup>1</sup> En virtud de lo establecido en la Ley 45-25, las competencias del MEPyD en áreas de cooperación internacional y ordenamiento territorial le fueron transferidas a el Ministerio de la Presidencia (MINPRE) y sus atribuciones y competencias en materia de planificación, inversión pública y economía pasan al Ministerio de Hacienda y Economía.



*Anexo V- Procedimiento de Gestión de Mano de Obra*

el tiempo de vida de este. Cada uno de los trabajadores, desempeñará funciones específicas, conformando entre todos la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP). Esta unidad se ubica dentro del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en el Distrito Nacional de la República Dominicana. El horario de trabajo de la UIP es el mismo que el del MMARN, cuyo horario de oficinas es de lunes a viernes desde las 8:00 am hasta las 4:00 pm.

Las habilidades esperadas de cada uno de los trabajadores directos están estrechamente vinculadas con sus roles y el objetivo y alcance de este proyecto.

**Nota:** Las actividades, roles y referencias territoriales que incluyen la cuenca del río Yaque del Norte corresponden a la fase de preparación del Proyecto (2018–2020). Conforme a la reestructuración aprobada, la implementación vigente del Proyecto se concentra exclusivamente en la subcuenca del río Yuna.

#### **Coordinador/a**

Se espera que tenga habilidades de liderazgo y de coordinación de equipos de trabajo, así como de articular los intereses del proyecto con los de los actores involucrados, de manera que se logre un compromiso por parte de los mismos, en apoyar en la ejecución del proyecto. Además, se requiere un perfil académico y experiencias en coordinación de proyectos similares, relacionados con participación multisectorial en escenarios de producción agrícola sostenible y conservación ambiental. El/la coordinador/a del proyecto velará por supervisar y ejecutar el plan de trabajo, dar seguimiento al cumplimiento de los indicadores y que en la ejecución del proyecto se vele por el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Proyecto. Por igual, el/la coordinador/a deberá supervisar los productos entregados por los diferentes “trabajadores contratados”, así como monitorear las tareas de los trabajadores directos, ya que es responsable de alinear todos los resultados con el objetivo y componentes del proyecto.

#### **Especialistas Ambientales y Sociales**

Se espera que estos especialistas tengan un perfil académico y experiencia profesional en áreas de medio ambiente, ingeniería ambiental y/o biología, así como de sociología, estudios sociales y otros relacionados, respectivamente. Preferiblemente, estos especialistas deberán tener conocimiento sobre los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial y/o experiencia en aplicación de los instrumentos de salvaguarda similares. El rol a desempeñar por los especialistas es de asegurar que se implementen los requerimientos establecidos en el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) comprometido para el Proyecto, así como sus instrumentos sociales y ambientales, mitigando los impactos ambientales y sociales que las actividades del proyecto pudiesen ocasionar. Serán parte de sus funciones, el monitoreo y seguimiento de los indicadores y verificadores sobre el cumplimiento de los requerimientos del MGAS, así como proponer y desarrollar los ajustes que se identifiquen necesarios conforme el desempeño del proyecto.

#### **Especialista Administrativo**

Este especialista fungirá el rol de supervisar y ejecutar todos los procesos administrativos del proyecto. Se espera que este profesional tenga experiencia con los procesos institucionales de la Administración Pública de la República Dominicana, así como con los del Banco Mundial y otras agencias implementadoras de cooperación internacional, con estudios en finanzas, administración de empresas u otras profesiones afines.

#### **Especialista de Adquisiciones**

Este especialista fungirá el rol de supervisar y ejecutar todas las adquisiciones que requiera el proyecto, bajo las disposiciones y procesos de la Administración Pública de la República Dominicana. Se espera que este especialista tenga una formación académica en administración de empresa, finanzas u otra profesión relacionada.

#### **Asistente Administrativo**

El/la asistente administrativo, en colaboración del Ministerio de Agricultura, dará apoyo al/la coordinador/a del proyecto y a la UIP, en la oficina regional del proyecto, ubicada en uno de los municipios a determinar, de la cuenca.

#### **Choferes**

Los/las choferes darán apoyo a la UIP a nivel central y en la oficina regional, cumpliendo funciones de transporte de los trabajadores directos, así como de los funcionarios públicos y trabajadores contratados del

### 3.2. Trabajadores Contratados

Las consultorías se contratarán a lo largo de la ejecución del proyecto, de acorde al Plan de Trabajo establecido. Los actuales PGMO serán parte de las condiciones de cumplimiento de los pliegos de licitación o convocatorias para cubrir las actividades de consultoría previstas.

#### 4. Potenciales riesgos laborales identificados

#### 4.1. Actividades del proyecto

A continuación, se presenta una tabla con las actividades a ejecutar en el marco del proyecto, así como del tipo de trabajadores que se requerirán para las mismas, en función al tipo de actividades y a la ubicación de su implementación.

### Componente 1. Habilidad del entorno propicio para la gestión integrada de paisajes

Actividades propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
<b>Subcomponente 1.1. Promover y fortalecer una estructura de gobernanza para la planificación y el diálogo sobre Gestión Integrada de Paisaje</b>		
<p><b>1.1.1 Fortalecimiento de las Instituciones</b> para promover gobernanza y capacidades a nivel de paisaje</p> <p><b>i) Capacitación, equipo y materiales para difusión de información.</b>  MMARN: Viceministerio de Suelos y Aguas, Grupo Técnico Interinstitucional (GTI), Viceministerio de Áreas Protegidas y Biodiversidad y las Direcciones Provinciales.</p> <p><b>ii) Apoyo para difusión de Información:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MMARN con entidades municipales, provinciales, técnicos, y las Organizaciones de la Sociedad Civil, los aspectos clave del agua y del ordenamiento territorial;</li> <li>• MMARN con MEPyD y la Mesa de Coordinación del Recurso Agua, sobre la gestión de residuos sólidos, legislación sobre agua y las oportunidades que se generan a partir de la Ley de Asociaciones Público-Privadas;</li> <li>• MMARN con Ministerio de Agricultura, promoción de gestión sostenible de la tierra y el agua a nivel de paisaje, a través de sus actividades de extensión.</li> </ul>	<p><b>Trabajadores Directos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Representante regional</li> <li>- Choferes</li> </ul> <p><b>Funcionarios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (VM Áreas Protegidas y Biodiversidad)</li> <li>- MEPyD (Mesa de Agua)</li> <li>- Ministerio de Agricultura (VM de Planificación y VM Extensión)</li> </ul> <p><b>Trabajadores Comunitarios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Sierra</li> </ul>	<p>Ministerio de Medio Ambiente</p> <p>Oficina Regional del proyecto</p> <p>Cuenca Río Yuna</p>

Actividades propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Yaque</li> <li>- UCATECI</li> <li>- Federación de Campesinos hacia el Progreso</li> <li>- Fundación Loma Quita Espuela</li> <li>- APEDI</li> <li>- CDES</li> <li>- Fundación Solidaridad</li> <li>- Soceidad Ecológica del Cibao</li> <li>- CIDEL</li> <li>- Héroes del Medio Ambiente</li> <li>- FUNDETROP</li> <li>- Fundación Alianza Cibao</li> </ul>	
<p>1.1.2 Desarrollo de <b>foros multinivel y multisectoriales</b> para facilitar la planificación territorial, el diálogo y la gestión del conocimiento a nivel de paisaje y cuenca. Apoyo logístico, capacitación, materiales, apoyo técnico, consultorías locales y apoyo legal para:</p> <p>i) <b>Cofinanciación de foros de dialogo</b> o “Comisiones” o “Consejos de cuencas hidrográficas” multinivel (espacios para facilitar la comunicación, intercambio de conocimientos, diálogo y toma de decisiones consensuadas municipales y provinciales), y multisectorial (diferentes grupos de partes interesadas representativos de los intereses de los usuarios de suelos y aguas y reguladores de los recursos en la cuenca).</p> <p>ii) <b>Apoyo para la creación y fortalecimiento de espacios de gobernanza a nivel territorial</b>, mediante el establecimiento de comités de microcuenca y mecanismos de coordinación a nivel de subcuenca, reconocidos por las partes interesadas como foros legítimos para la articulación, el diálogo y la toma de decisiones en la subcuenca del río Yuna.</p> <p>iii) <b>Contratación de un consultor coordinador para la subcuenca del río Yuna</b>, que complementará las acciones del Subcomponente 1.2 mediante el apoyo a protocolos de resolución de conflictos, regímenes de responsabilidad, plataformas de negociación y procesos de toma de decisiones basados en la planificación territorial, el diseño de políticas y la gestión del conocimiento.</p>	<p>Trabajadores Directos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- <del>Representante regional</del></li> <li>- Choferes</li> </ul> <p>Trabajadores Contratados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultor/a</li> <li>- Coordinador/a para Cuenca Río Yuna</li> </ul> <p>Funcionarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MEPyD<sup>2</sup> (DGODT) – Planificación Territorial</li> <li>- MMARN (VM Biodiversidad)</li> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (Educación Ambiental)</li> <li>- MMARN (Dirección Legal)</li> <li>- MMARN (Dirección Comunicaciones)</li> </ul>	<p>Ministerio de Medio Ambiente</p> <p>Oficina Regional del proyecto</p> <p>CRY</p>

<sup>2</sup> En virtud de lo establecido en la Ley 45-25, las competencias del MEPyD en áreas de cooperación internacional y ordenamiento territorial le fueron transferidas a el Ministerio de la Presidencia (MINPRE) .

Subcomponente 1.2. Fortalecimiento de capacidades para la planificación y el monitoreo del suelo	
1.2.1 <b>Caracterización ambiental y social</b> de la unidad de paisaje a nivel regional <b>sobre las demandas y afectaciones de los servicios ambientales,</b>	Trabajadores Directos - Coordinador/a

Actividades propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
<p>i) Ejercicio participativo y analítico para obtener información directa de provincias, municipios y comunidades locales sobre recursos, necesidades y afectaciones al ambiente percibidas en la cuenca. La información se agregará por subcuenca y luego a nivel de cuenca y a nivel de paisaje. Se espera validar los aspectos de oferta y demanda de los servicios ecosistémicos, y determinar las áreas prioritarias de acción y amenazas a nivel de paisaje. Los "puntos críticos" se evaluarán más a fondo para comprender los impulsores socioeconómicos del cambio.</p> <p>ii) <b>Capacitación y fortalecimiento del MMARN para los procesos participativos/analíticos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- para liderar y coordinar el proceso analítico participativo con las instituciones y grupos de partes interesadas (Dirección de Participación Social)</li> <li>- para fortalecer a la Dirección de Información Ambiental y Recursos Naturales,</li> <li>- contratación de consultores externos en aspectos clave (por ejemplo, medición del balance hídrico)</li> <li>- coordinación con los extensionistas del Ministerio de Agricultura y otras instituciones gubernamentales como el INDRHI, Direcciones Provinciales del Ministerio de Medio Ambiente, ONG, entre otros, de acuerdo con su competencia en el tema.</li> <li>- Contratación de un consultor para la caracterización ambiental y social</li> </ul> <p>iii) <b>Equipo básico y capacitación de las Direcciones Provinciales del MMARN:</b> para la elaboración de la Agenda Ambiental (toma de información, inspecciones, inventarios, y geo referencia de problemas en cada municipio). Incluye entrenamiento por parte de la Dirección de Información Ambiental del Ministerio (DIARENA), en Sistemas de Información Geográfica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <p>Trabajadores Contratados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultor/a para la caracterización ambiental y social</li> <li>- Consultor/a para medición de balance hídrico</li> </ul> <p>Funcionarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministerio de Agricultura (extensionistas)</li> <li>- MMARN (Dirección de Participación Social)</li> <li>- MMARN (VM Suelos y Aguas)</li> <li>- IDIAF</li> </ul> <p>Trabajadores Comunitarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Sierra</li> <li>- Plan Yaque</li> <li>- Federación de Campesinos hacia el Progreso</li> <li>- UCATECI</li> <li>- Mancomunidades</li> </ul> <p>Nota: Las referencias a organizaciones y estructuras asociadas a la cuenca del río Yaque del Norte corresponden a la fase de preparación del Proyecto (2018–2020) y se incluyen únicamente con fines documentales. La implementación vigente se concentra en la subcuenca del río Yuna.</p>	<p>Oficina Regional del proyecto</p> <p>Oficina Regional del proyecto...</p>

## Anexo V- Procedimiento de Gestión de Mano de Obra

<p>1.2.2. <b>Construcción /Consenso de la Agenda Ambiental a nivel de unidad de paisaje regional</b> (consenso público -privado para sostenibilidad del acuerdo)</p> <p>i) <b>Apoyo para el proceso participativo</b> para la obtención de la declaración firmada de las partes, incluyendo la estructura de gobernanza, formación de asociaciones y asistencia técnica requerida.</p>	<p>Trabajadores Directos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li><del>Representante regional</del></li> <li>- Choferes</li> </ul> <p>Funcionarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (Dirección Legal)</li> <li>- MMARN (Participación Social)</li> </ul>	<p>Ministerio de Medio Ambiente</p>
	<p>Trabajadores Directos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> </ul>	<p>Ministerio de Medio Ambiente</p>



Actividades propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
<p>i) 1.2.3. Acompañamiento institucional para la coherencia normativa de los Planes de Gestión de Microcuenca y del IDSU municipal, conforme a la reestructuración del Proyecto.</p> <p>i) Apoyo técnico para el fortalecimiento de espacios de gobernanza a nivel de microcuenca y subcuenca, orientados a la coordinación interinstitucional y a la participación de actores locales en la gestión integrada del paisaje, conforme al alcance vigente del Proyecto.</p> <p>ii) Acompañamiento institucional para la articulación de criterios ambientales y sociales en instrumentos existentes de planificación local y sectorial, sin desarrollar nuevos planes de ordenamiento territorial ni instrumentos normativos.</p> <p>Estas acciones se desarrollarán con la participación del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, el Ministerio de Agricultura y las instituciones sectoriales competentes, en el marco de sus mandatos vigentes, y con actores locales de la subcuenca del río Yuna, conforme a la reestructuración aprobada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <p>Funcionarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MEPyD<sup>3</sup> (DGODT)</li> <li>- MMARN (DIARENA)</li> <li>- MMARN (Oficina de Desarrollo Comunitario)</li> <li>- MMARN (Direcciones Provinciales)</li> <li>- Gobiernos locales</li> </ul> <p>Trabajadores Comunitarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subcuenca del río Yuna</li> </ul>	
<p><b>1.2.4. Sistema operativo de monitoreo ambiental</b> para los servicios del ecosistema y la gestión del conocimiento</p> <p>i) <b>Desarrollo de una plataforma de gestión del conocimiento de la Agenda Ambiental</b>, establecida, alojada y gestionada en alianza con <b>instituciones gubernamentales</b> (DIARENA, el Servicio Geológico Nacional (SGN), el Instituto Nacional de Geografía, el Instituto Geográfico Universitario y la Oficina Nacional de Estadística, entre otros), <b>instituciones académicas, industria, ONG y gobiernos municipales</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de un sistema de monitoreo y seguimiento de indicadores relevantes para la cuenca hidrográficas;</li> <li>- Acceso e intercambio de información y lecciones aprendidas entre los grupos de partes interesadas y de múltiples proyectos.</li> </ul>	<p>Trabajadores Directos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <p>Funcionarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (DIARENA)</li> </ul>	Ministerio de Medio Ambiente

**Componente 2. Ampliar la aplicación de sistemas de producción sostenible de arroz para mejorar la productividad, la eficiencia del uso del agua y la conservación de la biodiversidad.**

Actividades Propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
<b>Subcomponente 2.1. Validación de la línea base ambiental sobre las prácticas de producción actuales</b>		

<sup>3</sup> En virtud de lo establecido en la Ley 45-25, las competencias del MEPyD en áreas de cooperación internacional y ordenamiento territorial le fueron transferidas a el Ministerio de la Presidencia (MINPRE).

17

Actividades Propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
<p>ii) <b>Instalación de equipos agrometeorológicos: consultoría y tecnología para desarrollar una línea de base hidrogeológica</b> más representativa y actualizada para la cuenca del Yuna, coordinada con la Oficina Meteorológica Nacional e INDRHI, agregando equipos para registro de temperatura, humedad relativa, viento, radiación y precipitación en las parcelas demostrativas.</p> <p>iii) <b>Obtención de registros</b> más completos en diferentes puntos del ciclo de cultivo, utilizando imágenes de drones y reflectancia de teledetección y radar, entre otras herramientas de código abierto, buscando información complementaria, como la Indización de Humedad del Suelo (HIS) y la Indización de precipitación estandarizada (ISP), que apoyen la toma de decisiones durante el ciclo del cultivo. Las mediciones serán tomadas por el IDIAF, quien proporcionará <b>el análisis de las tendencias a largo plazo con el apoyo de la consultoría externa.</b></p> <p>Se proporcionará equipo a diferentes niveles y se brindará capacitación avanzada y soporte técnico y logístico de consultores externos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <p>Trabajadores Contratados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultor/a Internacional para el diseño del sistema de monitoreo de información agro meteorológica</li> <li>- Consultor/a para desarrollo de una línea base hidrológica</li> </ul> <p>Trabajadores del Proveedor Primario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adquisición de tecnología para desarrollar línea base hidrológica</li> </ul> <p>Funcionarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (VM Biodiversidad y Áreas Protegidas)</li> <li>- Ministerio de Agricultura (VM Planificación Sectorial y Agropecuaria)</li> <li>- IDIAF</li> </ul>	
<p><b>2.1.2. Análisis de la calidad de las aguas superficiales y subterráneas</b></p> <p>i) <b>Consultoría para el diseño del sistema de modelamiento y monitoreo de agua superficial y dinámica agro-hidro-climática:</b> en coordinación con las instituciones competentes se diseñará la metodología para realizar los análisis de la calidad de las aguas superficiales y subterráneas.</p> <p>ii) <b>Instalación pozos de monitoreo</b> en la cuenca baja de Yuna, equipados con registradores de información sobre los cambios en la capa freática, en diferentes momentos durante el ciclo del cultivo;</p> <p>iii) <b>Registro de pozos existentes</b> en las partes bajas de la cuenca de Yuna; también se obtendrán registros de los pozos existentes.</p> <p>iv) <b>Análisis de calidad del agua</b> para determinar la presencia y los niveles de patógenos, salinidad, fertilizantes y la presencia de agroquímicos.</p> <p>v) <b>Muestreos en aguas superficiales</b> de ríos cercanos a los sitios de intervención y en el delta de la bahía de Samaná, para medir los efectos del arrastre de agroquímicos en la cuenca.</p> <p>vi) <b>Cálculo del costo y la tecnología necesaria para desarrollar un sistema de monitoreo más extenso</b> en toda la cuenca por parte de las instituciones responsables del monitoreo hidrológico en el país.</p> <p>Un <b>sistema de modelamiento y monitoreo de contaminantes</b> en la desembocadura del río en la bahía de Samaná.</p>	<p>Trabajadores Directos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <p>Trabajadores Contratados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultor/a para el diseño del sistema de modelamiento y monitoreo de agua superficial y dinámica agro-hidro-climática</li> </ul> <p>Trabajadores del Proveedor Primario</p>	Cuenca baja Yuna (Samaná, Hermanas Mirabal, Duarte)

Actividades Propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratista para instalación de pozos de monitoreo</li> </ul> Funcionarios Públicos <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- INDRHI</li> </ul>	
<p><b>2.1.3. Línea base de biodiversidad en áreas de producción de arroz y ambientes asociados dentro de la subcuenca del río Yuna</b>, ambientes adyacentes ribereños, humedales y en toda la cuenca. El proceso será administrado por el MMARN en coordinación con el Ministerio de Agricultura y en asociación con universidades y ONG.</p> <p><b>Determinación de metodología, funciones y responsabilidades, parámetros y régimen de muestreo armonizados con procesos en marcha:</b> contratación de una consultoría. El Ministerio de Ambiente liderará el proceso de actualización de la línea base en todo el paisaje, complementando los esfuerzos actuales. Los extensionistas del Ministerio de Agricultura serán igualmente equipados y capacitados por el MMARN para apoyar esta actividad como parte del proceso, y los resultados contribuirán al desarrollo de la caracterización y del sistema de monitoreo ambiental.</p>	Trabajadores Directos <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> Trabajadores Directos <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultor/a para determinar metodología, funciones y responsabilidades, parámetros y régimen de muestreo para línea base de biodiversidad en áreas de producción de arroz</li> </ul> Funcionarios <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (VM Biodiversidad y Áreas Protegidas)</li> <li>- Ministerio de Agricultura (VM de Planificación y Extensión)</li> <li>- Ministerio de Agricultura (Extensionistas)</li> </ul> Trabajadores Comunitarios <ul style="list-style-type: none"> <li>- Universidades</li> <li>- ONG</li> </ul>	TBD
<p><b>2.1.4. Línea de base de agroquímicos</b></p> <p>i) Actualización del <b>inventario de agroquímicos y técnicas</b> que se aplican en la cuenca;</p> <p>ii) Realización de <b>pruebas de niveles de agroquímicos en una muestra de trabajadores</b>, en coordinación con el MMARN, Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Salud Pública;</p> <p>iii) <b>Obtención de muestras para mejorar la comprensión de la magnitud y consecuencia del uso de pesticidas en:</b></p>	Trabajadores Directos <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> </ul>	Samaná

Actividades Propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Tejido de vida silvestre</b> en la bahía de Samaná y en cultivos agrícolas;</li> </ul> <b>Aguas subterráneas y superficiales</b> , incluso en los sectores de producción de taya en las zonas altas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <b>Funcionarios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- Ministerio de Agricultura (VM Planificación y Extensión)</li> </ul>	
<b>Subcomponente 2.2. Información sobre la efectividad y productividad del cultivo de arroz, alternativas generadas a través de parcelas demostrativas de producción sostenible de arroz</b>		
<b>2.2.1. Confirmar rendimientos y retornos de técnicas y variedades mejoradas. Establecimiento de 396 ha. de parcelas demostrativas en la cuenca (120 ha c/u)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) <b>Seguimiento y asistencia técnica en modelamiento y monitoreo del mejoramiento de la eficiencia del cultivo de arroz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Establecimiento, supervisión y monitoreo de 66 parcelas demostrativas</b> de 3 ha. cada una. La participación será voluntaria y se negociarán sin restringir el acceso de los agricultores a sus tierras y con el libre intercambio de datos. Se espera que el monitoreo proporcione información clave sobre el escenario de referencia, para comparar el rendimiento y las diferentes condiciones de los cultivos en función de su ubicación bioclimática;</li> <li>• Elaboración de <b>protocolos y criterios para los acuerdos con los agricultores: se detallarán en el Manual de Operaciones</b> del Proyecto (MOP) que será aprobado por el Ministerio del Medio Ambiente, el Ministerio de Agricultura y el Banco Mundial;</li> <li>• <b>Capacitación de extensionistas y de los productores locales para medir los parámetros, incluidos la hidrología y la biodiversidad;</b></li> </ul> </li> </ul> <p>Para el establecimiento de las <b>parcelas demostrativas</b> se consideran preliminarmente las siguientes localidades de la cuenca del Yuna: Villa Riva, Arenoso, San Francisco Macorís, Pimentel, Sánchez Ramírez; y en la cuenca del Yaque del Norte en las localidades: Mao, Esperanza, Santiago, Montecristi, Castañuela, Villa Vásquez y Palo verde. (Lo referente a la cuenca del Yaque del Norte es en referencia histórica correspondiente a la fase de preparación del Proyecto, 2018–2020)</p>	<b>Trabajadores Directos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <b>Funcionarios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (Dirección Legal)</li> <li>- Ministerio de Agricultura (VM Planificación y Extensión)</li> <li>- Ministerio de Agricultura (Dirección Legal)</li> <li>- Extensionistas</li> <li>- Ministerio de Agricultura (Unidad Agroforsetal)</li> </ul>	Villa Riva, Arenoso, San Francisco de Macorís, Pimentel, Sánchez Ramírez, Mao,
<b>2.2.2 Fortalecimiento del MMARN y Ministerio de Agricultura para mejorar su intervención y monitoreo sobre la reducción del uso de agua, la pérdida de suelo, el uso de fertilizantes y agroquímicos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) <b>Equipamiento para extensionistas y agrónomos</b> del Ministerio de Agricultura para hacer seguimiento <b>a las mejoras realizadas</b> a las técnicas tradicionales de cultivo de arroz;</li> <li>ii) Elaboración de <b>protocolos y asesoramiento para el monitoreo hidrológico</b>, por parte de consultores externos durante la temporada de crecimiento, como ejercicio de capacitación para los extensionistas del Ministerio de Agricultura. El propósito es</li> </ul>	<b>Trabajadores Directos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> </ul>	Ministerio de Medio Ambiente  Ministerio de Agricultura

Actividades Propuestas	Tipo de Trabajador	Ubicación
<p>desarrollar un mejor régimen de riego a través de mediciones básicas del agua del suelo y distribución en el tiempo;</p> <p>i) Realización de <b>pruebas y determinación de diferentes formulaciones de nutrientes</b> de los cultivos, elaboración de <b>protocolos</b> adecuados para los suelos locales (consultores externos entrenarán a los equipos locales);</p> <p>ii) <b>Capacitación y provisión de materiales</b> avanzados en manejo integrado de plagas, consideraciones de biodiversidad, manejo de la fertilidad y técnicas sostenibles para el arroz;</p> <p>Desarrollo de <b>materiales para que los extensionistas multipliquen la capacitación</b>, además de su participación en el programa de monitoreo descrito anteriormente.</p>	<p>- Especialista Social</p> <p>- Chofer</p> <p>Trabajadores Contratados</p> <p>- Consultor/a para la elaboración de protocolos y asentamientos para el monitoreo hidrológico</p> <p>Funcionarios</p> <p>- MMARN (VM Suelos y Agua)</p> <p>- MMARN (Dirección de Educación Ambiental)</p> <p>- Ministerio de Agricultura (VM de Planificación y Extensión)</p> <p>- Extensionistas</p> <p>- Ministerio de Agricultura (Bioarroz)</p> <p>- IDIAF</p>	
<p><b>2.2.3. Intercambio de conocimientos e información</b> sobre la producción sostenible de arroz entre agricultores:</p> <p>(i) Reuniones de presentación;</p> <p>(ii) Días de campo en parcelas demostrativas para observación y discusión;</p> <p>(iii) Presentaciones especiales en programas de televisión patrocinados por el Ministerio de Agricultura;</p> <p>(iv) Visitas cruzadas entre productores de arroz de la subcuenca del río Yuna;</p> <p>(v) Visitas de líderes de productores de las partes altas y bajas de la cuenca para observar diferentes ecosistemas y las afectaciones en el paisaje</p> <p>(vi) Una amplia difusión de los resultados.</p> <p>Sobre la base de los resultados del subcomponente 2.2, el Ministerio de Agricultura definirá objetivos y una estrategia de producción de arroz para entornos específicos para el 2023.</p>	<p>Trabajadores Directos</p> <p>- Coordinador/a</p> <p>- Especialista Adquisiciones</p> <p>- Especialista Financiero</p> <p>- Asistente administrativo (regional)</p> <p>- Especialista Ambiental</p> <p>- Especialista Social</p> <p>- Chofer</p> <p>Funcionarios</p> <p>- MMARN (VM Suelos y Agua)</p> <p>- MMARN (Dirección de Comunicación)</p> <p>- Ministerio de Agricultura (VM Planificación y Extensión)</p> <p>- Ministerio de Agricultura (Bioarroz)</p> <p>- Ministerio de Agricultura (Dirección de Comunicación)</p> <p>- IDIAF</p> <p>Trabajadores Comunitarios</p> <p>- ....</p>	

## Componente 3. Restauración de la biodiversidad y servicios hidrológicos en ecosistemas críticos.

Actividades propuestas	Tipo de trabajadores	Ubicación
<b>Subcomponente 3.1: Financiación de subproyectos productivos que implican el uso sostenible de los recursos naturales, amigables con la biodiversidad, neutralidad de la degradación de la tierra, o climáticamente inteligentes</b>		
<p><b>3.1.1. Convocatorias para la presentación de iniciativas basadas en la Agenda Ambiental Planes de Gestión de Microcuenca y herramientas municipales de planificación (IDSU)</b> generados por consenso entre los actores gubernamentales y no gubernamentales de la cuenca (subcomponente 1.2). Los subproyectos de asistencia técnica beneficiarán a las organizaciones de productores agrícolas y comunidades locales, de acuerdo con las condiciones de cada agroecosistema al promover la Gestión Integrada del Paisaje, a través de acciones tipo como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sistemas agroforestales;</li> <li>• restauración y protección de las riberas de ríos, humedales y bosques ribereños;</li> <li>• restauración de ecosistemas degradados/fragmentados</li> <li>• diversificación de medios de vida ambientalmente sustentables</li> </ul> <p><b>3.1.2. Definición de los criterios de elegibilidad y selección</b> según los acuerdos de la Agenda Ambiental y los Planes de Desarrollo Territorial (Manual de Operaciones)</p> <p><b>3.1.3. Talleres de difusión y apoyo técnico</b> a los proponentes para preparación de subproyectos a las convocatorias</p> <p>El diseño de las convocatorias integrará los elementos de los Planes de Gestión de Microcuenca y herramientas municipales de planificación (IDSU) en los criterios de elegibilidad y selección, que se acordarán e incluirán en el Manual de Operaciones durante la fase inicial del proyecto. Los subproyectos <b>apoyarán iniciativas que benefician a mujeres y jóvenes agricultores</b> en términos de producción y/o procesamiento de productos ambientalmente racionales. El proceso será destinado para la cuenca del Río Yuna. Los arreglos de gestión precisos, los criterios de elegibilidad y los criterios de selección serán consistentes con las reglas del GEF y del Banco Mundial y serán aprobados por un Comité conformado por el Ministerio de Medio Ambiente y el Ministerio de Agricultura, así como por otros actores institucionales y de la sociedad civil, que serán incluidos en el manual de operaciones durante la fase inicial del proyecto.</p>	<p>Trabajadores Directos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <p>Funcionarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (VM Biodiversidad y Áreas Protegidas)</li> <li>- MMARN (VM Recursos Forestal)</li> <li>- MMARN (Dirección Legal)</li> <li>- MMARN (Dirección de Participación Ciudadana)</li> <li>- MMARN (Dirección de Educación Ambiental)</li> <li>- Ministerio de Agricultura (VM de Planificación y Extensión)</li> </ul>	Ministerio de Medio Ambiente
<b>Subcomponente 3.2. Soporte técnico, monitoreo y lecciones aprendidas</b>		
<p><b>3.2.1. Apoyo a los técnicos y funcionarios del MMARN (biodiversidad) para el monitoreo</b> de los subproyectos.</p> <p>i) Desarrollo de la <b>metodología y criterios para el monitoreo de los subproyectos</b>;</p> <p>ii) Sistematización de los <b>resultados y lecciones aprendidas de los subproyectos</b>.</p>	<p>Trabajadores Directos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Chofer</li> </ul> <p>Funcionarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MMARN (VM Suelos y Agua)</li> <li>- MMARN (VM Biodiversidad y Áreas Protegidas)</li> </ul>	Ministerio de Medio Ambiente

## Componente 4. Monitoreo y Gestión del Proyecto



Actividades Propuestas	Tipo de Trabajadores	Ubicación
------------------------	----------------------	-----------

Este componente facilitará la gestión y coordinación del proyecto entre las diversas instituciones y socios involucrados en la implementación de los componentes anteriores, a nivel nacional y local. También incluirá el monitoreo y evaluación del proyecto.	<b>Trabajadores Directos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinador/a</li> <li>- Especialista Adquisiciones</li> <li>- Especialista Financiero</li> <li>- Asistente administrativo (regional)</li> <li>- Especialista Ambiental</li> <li>- Especialista Social</li> <li>- Representante-Regional- (Monsenor Nouel)</li> <li>- Choferes</li> </ul>	Ministerio de Medio Ambiente
---	---	------------------------------

#### 4.2. Riesgos laborales principales

Los riesgos laborales principales se atañen a las actividades del proyecto que llevan a cabo los diferentes grupos de trabajadores. Estos se asocian directamente con las actividades mismas, así como con el tipo de trabajador, según sus características y los EAS 2 del Banco Mundial.

Principalmente, los riesgos laborales identificados en la ejecución del proyecto están relacionados principalmente con aquellos sanitarios por desarrollo de actividades en entornos con Riesgos sanitarios asociados al COVID-19 identificados durante la fase de preparación del Proyecto (2018–2020).<sup>9</sup> Otros riesgos laborales relacionados con condiciones de higiene y seguridad laboral impactan a los trabajadores del proyecto. Estas condiciones laborales, entre otras, pudieran vulnerar al empleador en condiciones de discriminación, falta de oportunidades y respeto por las organizaciones de trabajadores; estos mismos riesgos se dan en actividades de monitoreo y de asistencia técnica también. Otros riesgos labores identificados son tales como la falta de enfoque de género y la reducción de oferta de trabajo para jornaleros informales.

A continuación, las actividades específicas del proyecto, clasificadas por componente y asociadas con los riesgos laborales específicos que presentan.

#### Componente 1. Entorno propicio para la gestión integrada de paisajes

Subcomponentes	Actividad	Riesgo Laboral
1.1 Promover y fortalecer una estructura de gobernanza para la planificación y el diálogo sobre Gestión Integrada de Paisaje	1.1.1 Fortalecimiento de las Agencias para promover gobernanza y capacidades a nivel de paisaje y Fortalecimiento del MMARN.	Riesgos sanitarios para el personal participante en el proyecto por desarrollo de actividades en entornos con riesgo de contagio con COVID19 (identificados durante la fase de preparación del Proyecto (2018–2020)).
	1.1.2 Desarrollo de foros multinivel y multisectoriales para facilitar la planificación territorial, el diálogo y la gestión del conocimiento a nivel de paisaje y cuenca.	
1.2: Fortalecimiento de capacidades para la planificación y el monitoreo del uso del suelo	1.2.1 Caracterización ambiental y social para la cuenca hidrográfica seleccionada	No hay riesgo laboral identificado
	1.2.2. Construcción del Plan Estratégico de Desarrollo Territorial (consensuado)	
	1.2.3 Sistema operativo de monitoreo ambiental para los servicios del ecosistema y la gestión del conocimiento	

	1.2.4. Implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Territorial en municipios mancomunados y difusión amplia de las lecciones aprendidas durante el proceso.	Riesgos sanitarios para el personal participante en reuniones y talleres por desarrollo de actividades en entornos con riesgo de contagio con COVID19 (identificados durante la fase de preparación del Proyecto (2018–2020)).
--	---	--

**Componente 2.** Ampliar la aplicación de sistemas de producción sostenible de arroz para mejorar la productividad, la eficiencia del uso del agua y la conservación de la biodiversidad a través del uso reducido de agroquímico

Subcomponente	Actividad	Riesgo Laboral
2.1: Validación de la línea base ambiental sobre las prácticas de producción actuales.	2.1.1. Desarrollo de la línea de base hidro climática, sus efectos y monitoreo	Riesgos para los trabajadores en cuanto a condiciones de higiene y seguridad laboral, condiciones laborales y manejo de las relaciones con el empleador, discriminación y falta de oportunidades, y respeto por las organizaciones de trabajadores.
	2.1.2. Análisis de la calidad de las aguas superficiales y subterráneas	
	2.1.3. Línea de base de biodiversidad en áreas de producción de arroz, ambientes adyacentes ribereños, humedales y en la cuenca.	Riesgo de abuso para trabajadoras compartiendo tareas en proximidad con trabajadores sin supervisión.  Falta de enfoque de género en los trabajos asociados a actividades para el emplazamiento e instalación de las estaciones (GBV)
	2.1.4. Análisis y línea de base de agroquímicos	Riesgos para el personal que realizara el monitoreo en cuanto a condiciones de higiene y seguridad laboral, condiciones laborales y manejo de las relaciones con el empleador, discriminación y falta de oportunidades, y respeto por las organizaciones de trabajadores.
Subcomponente 2.2. Información sobre la efectividad y productividad del cultivo de arroz, alternativas generadas a través de parcelas demostrativas de producción sostenible de arroz	2.2.1. Establecimiento de 240 ha. de parcelas demostrativas	Riesgo de falta de enfoque de género en los trabajos asociados a actividades de demostración a pequeños productores (GBV)
	2.2.2 Los Ministerios de Agricultura y de Medio Ambiente, serán equipados y capacitados para mejorar su intervención y monitoreo sobre la reducción del uso de agua, la pérdida de suelo, el uso de fertilizantes y agroquímicos	Riesgo de abuso para trabajadoras compartiendo tareas en proximidad con trabajadores sin supervisión.  Riesgos para el personal que realizara la asistencia técnica en cuanto a condiciones de higiene y seguridad laboral, condiciones laborales y manejo de las relaciones con el empleador, discriminación y falta de oportunidades, y respeto por las organizaciones de trabajadores.
	2.2.3. Intercambio de conocimientos e información sobre la producción sostenible de arroz entre agricultores	Riesgo de discriminación de trabajadores migrantes en las actividades de apoyo.

*Anexo V- Procedimiento de Gestión de Mano de Obra*

		Riesgos sanitarios a los participantes por falta de medidas de control sanitario como uso EPP y sana distancia (COVID19). (identificados durante la fase de preparación del Proyecto (2018–2020).
--	--	---

**Componente 3.** Restauración de la biodiversidad y servicios hidrológicos en ecosistemas críticos

Subcomponente	Actividad	Riesgo laboral
3.1: Financiación de subproyectos productivos que implican el uso sostenible de los recursos naturales, amigables con la biodiversidad, neutralidad de la degradación de la tierra, o climáticamente inteligentes	Este subcomponente financiará subproyectos impulsados por la demanda y asistencia técnica con enfoque sostenible en la gestión del paisaje.	<p>Reducción de oferta de trabajo para jornaleros informales.</p> <p>Riesgos para los trabajadores involucrados (directos, indirectos, comunitarios, etc.) en cuanto a condiciones de higiene y seguridad laboral, condiciones laborales y manejo de las relaciones con el empleador, discriminación y falta de oportunidades, y respeto por las organizaciones de trabajadores.</p> <p>Riesgo de abuso para trabajadoras compartiendo tareas en proximidad con trabajadores sin supervisión.</p> <p>Riesgo de falta de enfoque de género en los trabajos asociados a actividades de demostración a pequeños productores (GBV)</p>
3.2. Soporte técnico, monitoreo y lecciones aprendidas	Contratación de consultores externos para el desarrollo de la metodología y criterios para el monitoreo de los subproyectos y una consultoría para sistematizar los resultados y las lecciones aprendidas, en cuanto al involucramiento de los extensionistas (C1 y C2) en los subproyectos.	Riesgos sanitarios a los participantes por falta de medidas de control sanitario como uso EPP y sana distancia (COVID19), (identificados durante la fase de preparación del Proyecto (2018–2020).

**5. MEDIDAS DE MITIGACION DE LOS RIESGOS LABORALES**

Los riesgos laborales son identificados también por tipo de trabajador. En función a la clasificación hecha anteriormente (Capítulo 1), se identifica al tipo de trabajador involucrado en el proyecto para determinar los riesgos laborales a los cuales es vulnerable. De igual manera, se plantean medidas de mitigación para reducir la vulnerabilidad de los mismos.

**5.1. Trabajadores Directos**

En esta categoría se incluyen los servicios prestados por las personas a ser contratados por el MMARN para conformar la UIP que supervisará todos los actos técnicos, y administrativos, además de garantizar el cumplimiento de las políticas ambientales y sociales del BM, siendo responsable del monitoreo del avance de este. Se incluye también, el personal que actualmente labora en esta institución y otras, tales como el Ministerio de Agricultura y el MEPyD, y que será asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Proyecto.

El MMARN se asegurará del cumplimiento de los requerimientos de la EAS 2 con relación a<sup>4</sup> este tipo de

<sup>4</sup> En virtud de lo establecido en la Ley 45-25, las competencias del MEPyD en áreas de cooperación internacional y ordenamiento territorial le fueron transferidas a el Ministerio de la Presidencia (MINPRE) y sus atribuciones y competencias en materia de planificación, inversión pública y economía pasan al Ministerio de Hacienda y Economía.

trabajos; entre los cuales se incluyen los siguientes:

- Que reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de su contrato, incluyendo sus derechos laborales si los hay.
- Que reciban un pago de forma regular según las leyes nacionales y las condiciones en que se pacte en sus respectivos contratos.

- Que disfruten de períodos apropiados de descanso semanal, vacaciones anuales y licencias por enfermedad, maternidad y familia, cuando corresponda.
- Que se aplique el debido proceso en caso de notificación del cese del empleo y cálculos de pagos de cesantía, cuando corresponda.
- Que su contratación se base en principios de igualdad de oportunidades, trato justo y sin discriminaciones de ningún tipo y en ningún aspecto de su contratación y desempeño laboral.
- Que se brinde protección y asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados, migrantes, niños en edad de trabajar.
- Que se respete el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones de su elección y negociar en forma colectiva sus intereses, según lo permitido bajo la normativa nacional.
- Que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal en el Proyecto, la cual se establece en 18 años.
- Que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o contratista individual bajo amenaza de fuerza o penalidad.
- Que establezca un mecanismo de atención a quejas y reclamos para todos los trabajadores empleados o contratados, para que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar y condiciones de trabajo.
- Que, con participación de los trabajadores, se identifiquen los riesgos y peligros relativos a la salud y seguridad ocupacional, y que además se identifiquen y apliquen medidas y métodos eficaces para responder a los peligros y riesgos identificados, con la finalidad de protegerlos de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo mientras desempeñan sus tareas. Para ello, se deberá colaborar con los trabajadores en la implementación de medidas de salud y seguridad ocupacional apegadas a lo que establece el Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, y el Convenio 170, sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, del Código de Trabajo. Asimismo, se tomará en cuenta lo establecido en la Ley No. 87-01 del Sistema Dominicano de Seguridad Social, y en el EAS2 en caso de que no estén cubiertas por la legislación nacional.
- Que los trabajadores desempeñen sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo acceso a comedores, lugares de higiene y áreas disponibles para descansar de ser el caso.

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

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

- No se emplearán o contratarán trabajadores menores de 18 años en el Proyecto.
- Si se descubre un trabajador laborando en condición de “trabajado forzado” se actuará rápidamente para atender la práctica que ha coaccionado al trabajador y no recrear condiciones de coacción. Estos casos se remitirán a las autoridades gubernamentales como la Dirección de Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo; el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI), Tribunales Especializados, Fiscalías de Niños, Niñas y Adolescentes, o con el Abogado del Estado ante la Jurisdicción<sup>15</sup>, para ser abordados conforme a las leyes nacionales.
- Se establecerá un mecanismo de atención de quejas, para todos los trabajadores del Proyecto, para que puedan plantear inquietudes sobre su lugar y condiciones de trabajo.
- Se dará cumplimiento a las medidas de salud y seguridad ocupacional establecidas en el Código de Trabajo (Convenio 167, y 170), en la Ley No. 87-01, en el Decreto 522-06, y



la Resolución No. 04/2007 las cuales cumplen con los requerimientos de las EAS 2 con relación a las actividades a ser desarrolladas por la UIP.

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

## 5.2. Trabajadores Contratados

El MMARN se asegurará de que los terceros que se empleen o contraten para la implementación de las actividades y subproyectos del proyecto, tales como contratistas, subcontratistas e implementadores, correspondan a consultores y empresas legítimamente constituidas y con un historial de desempeño que demuestre credibilidad y confiabilidad en los servicios que provee, cuyos procedimientos de gestión de sus recursos humanos se apeguen al marco jurídico nacional aplicable y que además cuente con suficiente flexibilidad para operar conforme a los requerimientos de la EAS 2; entre los cuales se incluyen los siguientes para los trabajadores que asignen al proyecto:

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

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

La información obtenida como parte del proceso realizado para contratar a los terceros, ayudará a determinar su legitimidad y confiabilidad, entre la cual se identifica la escritura de constitución, permisos, licencias, documentos relacionados con la gestión de la mano de obra que incluya el tema de la salud y seguridad ocupacional, identificación del personal que gestiona la mano de obra, capacitación de los trabajadores para realizar el trabajo requerido, registros de infracciones a las normas de salud y seguridad, registros de accidentes y muertes y notificación a las autoridades, entre otros. Por su parte, el MMARN podrá consultar archivos públicos sobre infracciones a la legislación laboral aplicable.

Incluirá dentro de los términos de referencia y/o documentos de licitación de cualquier contratación, la presentación del PGMO que aplicará al Proyecto en caso de resultarle adjudicado, la cual será revisada por el MMARN para validar el cumplimiento de las leyes nacionales y los requerimientos del EAS 2, y una vez adjudicado el contrato, se realizarán inspecciones de campo para validar su cumplimiento. De cada visita, se levantará un informe de validación de los hallazgos.

Para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, evitar el trabajo infantil, promover la inclusión y evitar la discriminación, las propuestas que presenten los oferentes deberán incluir:

- Cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal y que implementará desde el inicio de los subproyectos con la finalidad de sensibilizar al personal gerencial, administrativo y técnico a cargo de las obras, sobre la importancia de toda forma de inclusión de la mujer en los trabajos que se generen durante la ejecución del subproyecto.
- Compromiso de adoptar medidas prácticas contra todo tipo de discriminación por razones de raza, origen, religión, identificación de género o preferencia sexual; en razón de lo cual deberán considerar

la contratación potencial de mano de obra disponible de migrantes y personas con discapacidades en los trabajos que se generen durante su ejecución.

- Propuesta del Código de Conducta que se requerirá a todos los trabajadores contratados de firmar, detallando las expectativas de su comportamiento frente a miembros de la comunidad y frente a otros trabajadores. Este Código deberá incluir medidas para evitar violencia de género, incluyendo comportamientos de acoso sexual hacia colegas o gente de la comunidad.
- Inclusión en su planilla de mano de obra local conforme a su disponibilidad en las zonas de los subproyectos.
- La obligación de que en sus ofertas se contemple la definición de la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles tanto en sus empresas como en el listado de trabajos que puede ser cubierto por personal local, a fin de que puedan ser ocupados por mujeres o personas con discapacidades; y verificar que formalicen las relaciones laborales que incluyan mujeres y personas con discapacidad mediante la suscripción del Contrato de Trabajo correspondiente.
- Compromiso de cumplir con la normativa laboral vigente sobre contratación de trabajadores migrantes, mediante la cual se exige a los patronos emplear por lo menos un 80 por ciento de trabajadores dominicanos. Mientras los migrantes nacionales aprueben los procesos de evaluación y capacitación se recomendaría su contratación por ser una mano de obra importante en el desarrollo del país. Los trabajadores migrantes internacionales pueden ser contratados en tanto y en cuanto se verifique su estado migratorio, documentos de identificación y demás, para asegurar que estén en orden para poder desempeñar una labor en el país, y mientras la contratación de los mismos no exceda del 20 por ciento especificado por la ley.

Para velar por la inclusión de mano de obra local en la planilla del personal de campo de los contratistas y subcontratistas del Proyecto:

- Se incluirá en los documentos de contratación, la consideración para la inclusión de potencial mano de obra disponible en los barrios y colonias beneficiadas con el subproyecto, y exigirá que, en su oferta de ejecución, el contratista o consultor defina la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles en sus empresas, los cuales podrán ser ocupados por personal local.
- La UIP estará obligada a coordinar con líderes comunitarios en las reuniones de socialización previas al inicio de todos los subproyectos, y se establecerá en los documentos de contratación de sus contratistas y consultores, que en los demás procesos de socialización de los subproyectos, también se identifique la mano de obra disponible en sus zonas de influencia; además, se deberá preparar los listados de las personas susceptibles a ser contratadas por parte de los contratistas, subcontratistas y consultores de los subproyectos.
- Verificar a través del especialista social de la UIP que los contratistas y subcontratistas formalizan las relaciones laborales mediante la suscripción del contrato de trabajo.
- Dar seguimiento a través del especialista social de la UIP 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 previo a su autorización.

La UIP a través del especialista social, establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros.

Requerirá a todos los terceros de establecer y mantener su propio Mecanismo de Atención de Reclamos y Sugerencias, y se solicitará a los terceros un informe mensual sobre las inquietudes planteadas por los trabajadores contratados y la manera en que han sido resueltos los reclamos atendidos a través del Mecanismo de Atención de Reclamos y Sugerencias del tercero.

Aparte de los mecanismos de atención de quejas y reclamos que deben ser proporcionados por los terceros, la UIP pondrá a disposición de todos los trabajadores el mecanismo de atención de quejas y reclamos del Proyecto, informándole al tercero sobre cualquier inquietud que se reciba a través de dicho mecanismo para que proceda a resolverlo.

### 5.3. Trabajadores Comunitarios

Además de los riesgos correspondientes a los distintos tipos de trabajadores del Proyecto, el PGM O deberá considerar los riesgos a los que posiblemente estarán expuestas las comunidades beneficiarias de los proyectos pilotos a desarrollar y donde se establecerán las parcelas demostrativas, y las que de una u otra forma, se vean afectadas por su ejecución. En este Proyecto se prevén los siguientes riesgos comunitarios:

- Los que se deriven de la interacción de los habitantes con la ejecución de las obras, cuando éstas últimas incidan en la salud, seguridad de las personas o de sus bienes;
- Los que se deriven del traslado de personas no locales como trabajadores migrantes, que incidan directa o indirectamente en la seguridad de las comunidades;
- Los que afecten el medio ambiente de las comunidades o la cultura de éstas y,
- La violencia de género; para lo cual se determinarán como medidas de salvaguarda las aplicables del Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Banco Mundial, como ser crear conciencia de tales riesgos, comunicar las expectativas respecto a la conducta apropiada, las medidas disciplinarias correspondientes y otras medidas aplicables a riesgos que pueda implicar la llegada de mano de obra al Proyecto.

También, todos los contratistas y consultores del Proyecto deben contar con cobertura de los seguros adecuados para proteger terceros (miembros de las comunidades vecinas, usuarios viales, etc.) en contra de accidentes, enfermedad o muerte causados por actividades de los contratistas o del Consultor.

### 5.4. Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)

Para abordar los riesgos de salud y seguridad ocupacional, se establecen medidas de mitigación específicas, mediante el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO), el cual tiene como objetivo establecer las acciones que permitan que las actividades del proyecto planteadas se realicen de forma tal que garanticen la salud y protección ocupacional e implique la menor cantidad de riesgos para los trabajadores. Adicionalmente, se contemplan medidas de protección de salud y seguridad para las comunidades aledañas a las zonas de intervención del proyecto, que pudiesen ser impactadas por alguna actividad del proyecto.

Los riesgos de SSO son considerados de moderado a substancial y dependerán del tipo de cada actividad que se realice como parte de los subproyectos a ser implementados. Estos riesgos son identificados en la Evaluación de Impacto Ambiental y Social (Sección 9.1 del MGAS). Todos los trabajadores del proyecto deberán seguir las medidas de SSO como ha sido previsto en la Guía de Salud y Seguridad para los agricultores (Apéndice H del MGAS), contenido en los instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto. Así como lo previsto en la Guía para Planes de Contingencias y Atención a Emergencias (Apéndice E del MGAS) para evitar la ocurrencia de incidentes y accidentes en el área del trabajo. El PSSO debe cumplir con la legislación laboral nacional y los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial.

Todos los contratistas requeridos por el proyecto deberán desarrollar e implementar sus procedimientos escritos en temas de gestión laboral, código de conducta y PSSOs que serán preparados tomando en consideración las medidas previstas para estos temas y contenido en este PGM O y en los instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto.

Medidas específicas a implementar para mitigar los impactos del proyecto sobre la salud y la seguridad ocupacional de los trabajadores del mismo y de las comunidades aledañas, se detallan a continuación. Se hace la salvedad que estas medidas no son limitativas, sino enunciativas y dan idea para la implementación de otras adicionales, según corresponda. El Apéndice E – Guía de Contingencias y Atención a Emergencias,

establece ejemplos de incidentes relacionados a la salud y seguridad ocupacional, así como el procedimiento para el reporte y atención a estos.

Acción	Medidas Específicas
Salud y Seguridad Ocupacional	El proyecto deberá proveer equipos individuales de protección para el personal expuesto a actividades contaminantes o de riesgo, tales como: casco, guantes, zapatos y otros protectores de seguridad.
	En caso de que las zonas de intervención se encuentren en zonas de alturas elevadas, el proyecto proveerá arnés de seguridad y obreros capacitados en altura.
	El proyecto dispondrá de un botiquín sanitario con medicamentos y materiales elementales.
	El proyecto adquirirá extintores contra incendio y los instalará en lugares estratégicos. Los extintores deberán de ser del tipo polvo químico ABC. Los extintores serán permanentemente controlados para que puedan encontrarse en servicio permanente y poder ser utilizados cuando sea necesario.
	Los residuos orgánicos generados en la obra se dispondrán en basureros para la recolección de los desechos diarios y fosas para la disposición final de los residuos sólidos biodegradables adecuados en su disposición final. Todos aquellos residuos sólidos no biodegradables serán depositados en recipientes seguros para su posterior disposición final y los desechos líquidos se cargarán en contenedores para su posterior reciclado o reutilización.
Prevención de Enfermedades (especialmente epidémicas y pandémicas)	Brindar los medios de comunicación para emergencias o siniestros (Apendice E – Guía de Contingencias y Atención a Emergencias).
	<p><b>Enfermedades transmitidas por mosquitos (ETM)</b></p> <p>Estas enfermedades son el dengue, zika, Chikunguña y malaria. Como medida específica se plantea informar a los trabajadores sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas de control y eliminación de criaderos;</li> <li>• Medidas de prevención de picaduras o protección personal;</li> <li>• Síntomas y lugares de atención médica</li> </ul> <p><b>Pandemia: COVID – 19</b></p> <p>Se mantendrán y actualizarán las recomendaciones emanadas desde el Ministerio de Salud y Asistencia Social y la Presidencia al respecto, respetando como medidas básicas para reducir el riesgo de la infección:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distanciamiento social;</li> <li>• Lavado de manos regularmente con agua y jabón o con desinfectante de manos a base de alcohol;</li> </ul>

Acción	Medidas Específicas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinfección de superficies con desinfectantes a base de landrina o alcohol;</li> <li>• En caso de tos o estornudo, cubriéndose la nariz y la boca con un pañuelo de papel desechable o con la parte interna del codo;</li> <li>• Uso de mascarillas K-95 en todo momento</li> <li>• No deberán ingresar a trabajar los trabajadores si muestran síntomas de contagio. En caso de haber contagiados, se deberá de notificar al resto de los trabajadores. (medidas identificadas durante la fase de preparación del Proyecto (2018–2020).</li> </ul>

Otras medidas a ser tomadas en consideración son las siguientes:

- El proyecto deberá implementar un programa de adiestramiento para capacitar al personal acerca de los efectos sobre la salud de los factores ambientales descritos en el impacto relacionado con la afectación a la salud y seguridad de los trabajadores
- Habilitar áreas especialmente diseñadas para conservación y consumo de alimentos
- Habilitar áreas de descanso e instalaciones sanitarias adecuadas con suministro de agua para aseo e higiene personal
- Suministrar agua potable en envases apropiados y preferiblemente utilización de recipientes para beber de papel desechables o metal reusable, evitar el uso de envases plásticos como recipientes para beber
- Asegurar la disposición apropiada vía los sistemas de tratamiento de aguas residuales instaladas en el predio del proyecto de los efluentes líquidos y de los desechos sólidos, durante todas las etapas de desarrollo del proyecto
- Para garantizar que el proyecto promueva espacios de trabajo seguros para las mujeres y evitar que los beneficiarios y los trabajadores se conviertan en víctimas de acoso sexual, o explotación social, el documento del Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO), incluye un código de conducta que aborde la interacción respetuosa con la comunidad en general, y sobre el acoso sexual, y la explotación sexual. Tanto el mecanismo de atención de quejas del PGMO, y del Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI), incluyen procedimientos específicos y capacitarán al personal para registrar y remitir posibles quejas relacionadas con acoso sexual y explotación sexual.

### Afectación de las comunidades aledañas

Algunas actividades del proyecto podrán poner en riesgo la seguridad y salud de las comunidades. Por lo que se deberán tomar medidas para evitar o minimizar la posible exposición de la comunidad a riesgos que incluirán:

- Peligros ambientales: Peligros que abarcan riesgos para la salud asociados a las emisiones de material particulado, contaminación de fuentes de agua y ruido.
- Enfermedades infecciosas: Transmisión de enfermedades contagiosas, principalmente de la fuerza laboral del Proyecto a la comunidad.
- Riesgos de Violencia de Genero

- Accidentes y lesiones: Riesgos asociados al tráfico vehicular, almacenamiento y manejo de carga, usos de sustancias peligrosas, condiciones fortuitas producidas durante alguna de las etapas del proyecto que puedan tener efecto negativos temporales o permanentes.
- Emergencias: Riesgos por eventos no deseados que podrán incluir riesgos de desastres naturales y situaciones adversas producidas por alguna actividad del proyecto.

Debido a la características y contexto donde se realizará el proyecto, se pondrá especial atención a las enfermedades transmitidas por el agua, relacionadas con el agua o transmitidas por vectores, y a enfermedades transmisibles y no transmisibles que pudieran derivarse de las actividades del proyecto, teniendo en cuenta la exposición diferenciada y la mayor sensibilidad de los grupos vulnerables. Cuando haya enfermedades específicas que sean endémicas en las comunidades situadas en el área del proyecto, será conveniente explorar durante el ciclo del proyecto oportunidades para mejorar las condiciones ambientales que podrían contribuir a minimizar su incidencia.

Tomar medidas para evitar o minimizar la propagación de enfermedades transmisibles que se asocien con la llegada de mano de obra temporaria o permanente del proyecto. Se mantendrá especial atención en la identificación de eventuales casos de enfermedades transmitidas por el agua, solicitando a los proveedores y responsables de la implementación de las actividades del Proyecto, informen inmediatamente sobre cualquier caso sospechoso de enfermedades transmitidas por el agua, proporcionando información complementaria para definir las medidas de intervención a ser adoptadas y monitorear el impacto de las medidas de prevención y control

### **Partes Responsables**

La ejecución de esta medida es responsabilidad de la UIP, en conjunto con el MMARN. De igual manera se coordinará la ejecución de este Plan con instituciones encargadas del área de salud en las provincias que comprenden la cuenca del río Yuna, por ejemplo, el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Trabajo. El seguimiento y supervisión de esta actividad será responsabilidad de la UIP, en conjunto con el MMARN.

### **Indicadores**

Con el fin de facilitar el seguimiento y supervisión de este Plan se consideran como indicadores:

- Reportes, y estadísticas de accidentes laborales
- Reportes y estadísticas de enfermedades ocupacionales
- Reportes y estadísticas de incapacidad laboral y sus causas
- Reportes y estadísticas de días perdidos de trabajo deben ser monitoreados

### **Seguimiento y Evaluación**

El especialista ambiental y el especialista social implementarán una planilla o matriz de seguimiento en la cual registrarán las acciones ejecutadas, así como otros aspectos relevantes de cada actividad. Para el seguimiento y evaluación de este Plan se sugiere supervisar:

- Verificar que los agricultores cumplan con la normativa referente a salud y seguridad en las parcelas, en el marco del proyecto;
- Vigilar el adecuado suministro de los equipos de seguridad ocupacional a los agricultores,
- Vigilar el cumplimiento de las normas sanitarias y ambientales propias de las áreas de trabajo, en las parcelas,
- Verificar la disponibilidad de equipos y materiales de primeros auxilios en las instalaciones referidas,
- Verificar la adecuada disposición de los desechos sólidos y efluentes líquidos

Se realizará la supervisión continua de las actividades indicadas en este Plan y se elaborará un reporte mensual, en el cual también se incluyan los indicadores señalados anteriormente.

Los resultados formarán parte de los reportes semestrales de cumplimiento oficiales con la frecuencia requerida para los Informes de Cumplimiento Ambiental para la UIP del proyecto.

Los reportes de monitoreos y el registro de todas las actividades realizadas deben estar disponibles para verificación por las entidades oficiales correspondientes.

### Registros

Se diseñarán planillas de registro que permita verificar el cumplimiento del Plan. Serán registros de este Plan los siguientes documentos:

- Lista de asistencia a las reuniones informativas y de capacitación
- Los instructivos operativos
- Registro fotográfico de actividades.
- Los informes generados por el especialista ambiental
- Registro de agricultores que reciban el Código de Conducta

Estos documentos formarán parte de los reportes de cumplimiento oficiales del proyecto y deben estar disponibles para verificación por las entidades oficiales correspondientes.

## 6. GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL: TÉRMINOS Y CONDICIONES

La legislación dominicana es consistente con los requerimientos establecidos por el EAS 2, en cuanto a promover la seguridad y la salud en el trabajo, mediante el **Código Laboral**, con el fin de habilitar un espacio de igualdad y equidad y condiciones laborales óptimas que provean seguridad y salud. El Código Laboral establece, como obligaciones del empleador, garantizar la seguridad y salud en el área de trabajo y durante la jornada laboral. En dicho espacio laboral, los empleados se sentirían seguros, y con todas sus necesidades atendidas, de manera que puedan ejercer sus funciones de manera óptima. Este objetivo, se complementa con el EAS 4 sobre Salud y Seguridad de la Comunidad y las disposiciones del Código Laboral que garantiza estos derechos a los trabajadores y salvaguarda el impacto sobre la comunidad en donde ejecutan sus funciones.

En cuanto a promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto, la legislación dominicana es parcialmente consistente, ya que a través de la **Constitución** consagra el derecho a la igualdad, promoviendo el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras, sin importar el género, color de piel, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. En consecuencia, el Ministerio de Trabajo, de acorde a las disposiciones que lo habilitan del **Código Laboral**, dispone de instancias para asegurar que se cumpla con este mandato constitucional. Sin embargo, en la práctica es posible observar desigualdad entre los trabajadores y aspirantes a trabajadores, de todo tipo, en el mercado laboral, lo que no resulta del todo consistente con los requerimientos de este EAS.

Otro objetivo de este EAS es proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS), los trabajadores comunitarios, inmigrantes y los proveedores primarios, según corresponda. La legislación dominicana es parcialmente consistente con los requerimientos que establece este EAS, cumpliendo, a través del Código Laboral, con establecer el deber del empleador de proteger a sus empleados y garantizando estas condiciones óptimas mencionadas, propiciando la formalización de los contratos laborales, mediante el Ministerio de Trabajo. Con la formalización de estos contratos, se esclarecen las



condiciones de la relación laboral entre las partes y se reporta al Estado la protección de estos, y en especial de aquellos vulnerables, tales como las mujeres, los discapacitados, menores de edad e inmigrantes. Sin embargo, se refleja inconsistencia en cuanto a este último grupo de actores vulnerables, ya que los inmigrantes no son protegidos por las disposiciones legales dominicanas, al menos que se hayan establecido como residentes formales en el país (**Código Laboral art. 144 – 145**).

Sin embargo, la **Ley de Migración, no. 284-04**, regula los contratos de tiempo determinados de los inmigrantes por motivos laborales. Las disposiciones de esta ley contemplan una serie de limitaciones para la inserción de los trabajadores migrantes en la actividad productiva, condicionando los derechos de estos trabajadores, con las libertades con su estado legal les otorga en el país. La ley de migración, en este sentido, responde a los requerimientos del Código Laboral en su artículo 135, dentro de los cuales exige al empleador contratar mínimo un 80 por ciento de los trabajadores, de nacionalidad dominicana.

La legislación dominicana es consistente con los requerimientos establecidos para el objetivo de impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado e infantil, en la medida en que dentro de los objetivos de la END, se persigue habilitar trabajos en un ambiente favorable de cooperación y responsabilidad social, evitando el trabajo forzoso e infantil, en conjunto con la protección de todos los grupos de actores vulnerables mencionados. El trabajo infantil se encuentra regulado bajo el Código Laboral, permitiendo a los menores de edad trabajar, bajo condiciones especiales y previa autorización de sus padres o tutores. Adicionalmente, el Código Laboral prohíbe prácticas por parte del empleador que vayan en contra de la dignidad e integridad del empleado, tales como acoso sexual y la restricción de los derechos estipulados y para ellos habilita canales de comunicación con la Dirección General de Trabajo del Ministerio para evitar estas malas prácticas. Adicionalmente, este Código garantiza los derechos al descanso y vacaciones remuneradas.

El objetivo que persigue impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado es respaldado por la legislación dominicana mediante la **Ley sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social** y el Código Laboral. Como medidas de seguridad social para los trabajadores del proyecto, la Ley sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social, no. 87-01, dispone en su artículo 9 sobre el régimen contributivo y su alcance para asegurar a los empleados de riesgos laborales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Todo empleado, dentro del régimen legal dominicano entra bajo la protección de seguridad social, las cuales se detallan en el 11, sobre Términos y Condiciones. En cuanto al trabajo forzoso, el Código Laboral dominicano, en su art. 186, se asegura que los empleados tengan su merecido descanso, tanto semanal, como sus vacaciones anuales, las cuales también se encuentran en detalle en el Capítulo 11 sobre Términos y Condiciones.

El **Código Laboral** es parcialmente consistente con el objetivo de apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto. En caso de no conformidad por parte de los trabajadores, como colectivo, los mismos tienen el derecho de asociación como sindicato detrás de negociación para condiciones favorables. El Código Laboral dominicano establece disposiciones que apoyan a estos principios de libertad de asociación y negociación colectiva. Además, este mismo instrumento legal indica el procedimiento a llevar para el registro del sindicato como figura de negociación laboral, así como reconoce el deber del empleador de apoyar estas prácticas.

Independientemente de la negociación a través de los sindicatos, el Ministerio de Trabajo ofrece servicios de asistencia judicial, siendo parcialmente consistente con el objetivo de brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y de trabajo. El Código Laboral dispone de los Tribunales de Jurisdicción Laboral, así como de la Dirección de Trabajo del Ministerio, como medio accesible para plantear inquietudes sobre condiciones laborales, así como de mediación y arbitraje en los casos necesarios. Los Tribunales Laborales tienen la competencia de atender a los conflictos que resulten de los contratos laborales entre las partes involucradas.

Sin embargo, será relevante que el proyecto provea mecanismos concretos para las quejas y reclamos de los trabajadores. A pesar de que la legislación nacional apoye los principios de libertad de asociación y negociación colectiva y que brinde medios accesibles, estos mecanismos disponibles no necesariamente generan una comunicación directa con los empleadores, sino que dependen de instancias externas para atender solicitudes.

## 7. GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Las medidas a seguir en el proyecto, que establecen este PGMO, en cuanto a la salud y seguridad ocupacional (SSO), se rigen por la legislación dominicana y los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial. Estas medidas están orientadas a prevenir riesgos laborales, proteger la salud de los trabajadores y garantizar condiciones de trabajo seguras, de conformidad con el marco normativo nacional aplicable.

La legislación dominicana es consistente con los requerimientos establecidos para el EAS, en cuanto a anticipar y evitar los impactos adversos en la salud y seguridad de las comunidades afectadas por el proyecto, a través del **Código Laboral dominicano**, en conjunto con los **reglamentos del Ministerio de Trabajo**. Estos instrumentos legales cubren los aspectos relacionados a la salud y seguridad de la comunidad y los empleados mismos del proyecto, mediante disposiciones del **Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo**. Las disposiciones se encuentran entre los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores. Se evita o minimiza la exposición de la comunidad a los riesgos que se deriven del proyecto, mediante las obligaciones del empleador frente a los riesgos laborales.

En este sentido, la **Constitución de la República Dominicana**, en el artículo 8 establece que “el Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social, de manera que toda persona llegue a gozar de adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez”. A la vez, el artículo 62, inciso 8, reconoce que, es obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para la consecución de estos fines.

Para cumplir con las disposiciones constitucionales, el marco legal dominicano cuenta con la **Ley No. 87-01 , sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social**. Esta ley define los derechos y obligaciones de los trabajadores, en calidad de afiliados a la seguridad social. El libro IV, Seguro de riesgos laborales, define los derechos básicos de los trabajadores en caso de accidentes, estableciendo que el propósito del Seguro de Riesgos Laborales es “prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo”. En este sentido, se plantea en el PSSO, los niveles de severidad de los incidentes, así como el mecanismo para el reporte de los mismos ante la UIP.

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

La principal norma jurídica del país por la que se regula la protección en el trabajo es el Decreto no. 522-06, del 17 de octubre de 2006. Asimismo, en la resolución no. 04/2007 del 30 de enero de 2007, se establecen

las **Condiciones Generales y Particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo**. Esta norma nacional es la que más disposiciones establece en materia de SSO. Entre otros aspectos, esta norma regula los requisitos aplicables a:

- Condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Condiciones de seguridad para la utilización de las maquinarias y herramientas de trabajo.

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

El Código de Trabajo de la República Dominicana, también observa los temas de SSO en el trabajo. El **Convenio 167 relativo sobre seguridad y salud en la construcción**, aprobado y promulgado en 1997, establece que se deben adoptar, a) las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores; b) deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse, donde sea necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo; y que c) deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma. Asimismo, el **Convenio 170 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos** en el trabajo, del Código de Trabajo, define las medidas que deben ser tomadas en cuenta para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores que laboren con químicos.

Sin embargo, no hay disposiciones específicas sobre riesgos relacionados al **tráfico y la seguridad vial**, fuera de la Resolución 04/2007, la cual es ambigua. Este mismo reglamento establece las medidas de emergencia a tomar, las cuales se encuentran incluidas a lo largo de todo el instrumento regulatorio. Las mismas medidas que se toman para los trabajadores del proyecto, se extienden hacia la comunidad y el entorno en donde se ejecuta el mismo.

Es evidente la falta de disposiciones legales que promuevan la calidad, la seguridad y la atención a consideraciones relacionadas con el cambio climático, en el diseño y construcción de obras e infraestructura. Existen disposiciones de seguridad y construcción, relacionadas a huracanes y terremotos, pero ninguna apunta a resiliencia del cambio climático específicamente.

## 8. PERSONAL RESPONSABLE

El Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MMARN), como responsable en la ejecución de este proyecto, es la entidad responsable del personal, por lo tanto la entidad atribuida con el rol de “empleador”. El Viceministerio de Suelos y Agua del MMARN, funge como Director del proyecto, por lo tanto, es la instancia responsable por las contrataciones de los empleados directos, contratados, proveedores primarias y

coordinación para participación de los empleados comunitarios y funcionarios públicos. El Viceministerio de Suelos y Agua ejerce sus funciones de “contratante”, vía el MMARN, dado a su dependencia y competencia.

En este sentido se configura la Unidad de Implementación del Proyecto (UIP), bajo la dirección del Viceministerio de Suelos y Agua del MMARN. Esta unidad es la responsable de ejecutar el proyecto, llevando a cabo cada una de las actividades establecidas, con apoyo de los distintos grupos de trabajadores que participen en el proyecto, de acorde a sus roles y calidad laboral. La UIP se conforma con un/a coordinador/a quien supervisará la ejecución del proyecto y quien fungirá como punto focal de la unidad, en contacto con el MMARN, como empleador, el Viceministerio de Suelos y Agua del MMARN, como el director y demás entidades que sean parte del proyecto. La UIP estará conformada, a la vez, por especialistas sociales y ambientales quienes se encargarán del cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del banco, y especialistas financieros y de adquisiciones respectivamente para los fines correspondientes. Adicionalmente, la UIP se auxiliará del Ministerio de Agricultura mediante un/a asistente administrativo, quienes tendrán asiento en la oficina regional del proyecto.

Será responsabilidad del MMARN contratistas, consultores y proveedores de servicios, según aplique y firmas supervisoras de los subproyectos, establecer y mantener una estructura organizativa con personal calificado y recursos para apoyar la gestión de los riesgos ambientales y sociales, en la que se incluya por lo menos un especialista ambiental y un especialista social.

Los especialistas sociales y ambientales del MMARN que formarán parte de la UIP del proyecto, se asegurarán de que:

- a. Cada contratista y subcontratista del Proyecto implemente el presente PGMO en todas las actividades del proyecto. Además, serán responsables de la capacitación de los trabajadores en materia de género y no discriminación, temas sobre salud sexual y reproductiva, ambiente y otros que sean necesarios para el sano funcionamiento de los subproyectos.
- b. Cada subproyecto cuente con un mecanismo para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores, y que esta responsabilidad esté a cargo del personal adecuado para poder determinar las medidas a adoptar en cada caso, con la discreción y respeto que se requiere.

Específicamente en materia de SSO, la UIP delegará contractualmente en las empresas supervisoras la verificación en campo del cumplimiento de las medidas que promuevan SSO y será a través de informes periódicos que supervisión consignará el avance del cumplimiento de dichas medidas. La UIP, a través de los Especialistas Ambientales y Sociales será responsable de lo siguiente:

- a. Asegurarse de que los trabajadores del proyecto dedicados a actividades en campo cumplan con las provisiones del PGMO, y que también cuenten con un PSSO específico para sus actividades antes del inicio de las actividades correspondientes ;
- b. Asegurarse que los contratos con los trabajadores se desarrollen de acuerdo con las disposiciones de este PGMO y de los instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto, como se detalla en el Manual Operativo del Proyecto;
- c. Monitorear que los trabajadores cumplan con las obligaciones laborales y de SSO para trabajadores contratados y subcontratados;
- d. Monitorear la implementación de procedimientos de gestión laboral por parte de los trabajadores, incluyendo contratistas, consultores y proveedores de servicios, según aplique ;
- e. Monitorear el cumplimiento de las normas de SSO en todos los lugares de trabajo;
- f. Reportar a la UIP mensualmente los resultados de la implementación del plan de SSO en el trabajo y un cuadro de accidentes y enfermedades sucedidas en el período.

El detalle de las medidas que se deberán seguir para gestionar los riesgos de seguridad y salud ocupacional del proyecto, están contenidas en Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) de cada instrumento de gestión ambiental y social del proyecto.

Las medidas de SSO que se apliquen se estipularán en los documentos de licitación y contratos con contratistas, consultores y proveedores de servicios, según aplique, como sea requerido y siguiendo los requerimientos de este PGL.

Las capacitaciones de los trabajadores será responsabilidad contractual de los contratistas, consultores y proveedores de servicios, según aplique, a través de un programa consistente y vinculado a los propósitos del Proyecto, esa formación incluirá a los empleados de los contratistas. Por otra parte, la UIP, con el apoyo de las empresas supervisoras podrá eventualmente realizar jornadas de capacitación en temas de interés para el BM, la UIP o como respuesta a una estrategia definida para el cumplimiento de objetivos propios del Proyecto.

## 9. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

El objetivo general de los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), es contar con una herramienta que defina los procesos laborales o contractuales que se aplicarán en la gestión de los distintos tipos de trabajadores del Proyecto, con el fin de asegurar un adecuado manejo de los riesgos e impactos que pudieran presentarse durante su implementación. Estos procedimientos establecen la manera en la que se tratará a los trabajadores del proyecto, de conformidad con el marco legal nacional y los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial. Estas políticas y procedimientos se aplican a todos los trabajadores del proyecto, a pesar de su clasificación por este PGMO.

Los objetivos específicos de las Políticas y Procedimiento del PGMO son:

### Promover la seguridad y la salud en el trabajo

Las medidas de salud y seguridad ocupacional (SSO) abordan la identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto; la implementación de medidas preventivas y de protección, incluyendo para la modificación y sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación; la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de informes correspondientes; la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia; y la reparación de los impactos adversos con lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.

Los riesgos de SSO serán atendidos de manera que el empleador y contratante, en el marco del proyecto, mantendrá un ambiente de trabajo seguro, dando cumplimiento a las medidas establecidas y la legislación nacional. Estas disposiciones abarcan verificar que los lugares de trabajo, maquinarias, instrumentos, equipos y procesos sean seguros, para la gestión de riesgos sanitarios y emergencias de salud pública que pudieran afectar a los trabajadores del Proyecto. En este sentido, el empleador y contratante promoverá la comprensión de los requisitos de SSO y elaborará métodos para su implementación. Igualmente, proporcionará información, capacitación en SSO y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para los empleados.

### Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto

La contratación de los trabajadores del proyecto se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, así como tampoco en la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos de empleo. El marco legal dominicano se adapta a este principio en este sentido, el cual promueve desde la Constitución la igualdad de derechos para todos los ciudadanos y ciudadanas e igual oportunidades de acceso al mercado laboral.

**Proteger a los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, según corresponda**

El MMARN, como empleador y contratante, brindará medidas adecuadas de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto, incluidos los grupos vulnerables, tales como las mujeres, las personas discapacitadas, trabajadores migrantes y niños con edad de trabajar de conformidad a la legislación nacional y a los EAS. En este sentido se aplican las medidas estipuladas en la legislación nacional para evitar acoso, vulnerabilidad de derechos y trabajo forzado.

### **Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil (menores de 16 años)**

En el marco de la ejecución del proyecto no se habilitará el trabajo forzado, sometiendo a los trabajadores a desempeñar trabajo o servicios involuntarios, en base a exigencias bajo amenaza de fuerza o penalidad. En este sentido, los contratos de trabajo y servicios se hacen bajo las leyes de la República Dominicana, las cuales protegen la integridad de los trabajadores y proveedores de servicio. El proyecto no empleará a personas víctimas del tráfico de personas, evitando fomentar esta práctica.

### **Respetar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con las leyes nacionales**

Se respetará la función de las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y de los representantes legítimos de los trabajadores, tales como los diferentes grupos de sindicatos. En este sentido, según como se establece en la legislación nacional, estas organizaciones recibirán de forma oportuna la información necesaria para llevar a cabo negociaciones efectivas que reconozcan los derechos de los mismos y permita el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

### **Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo**

Se establecerá un mecanismo de atención de quejas y reclamos para todos los trabajadores directos y contratados y cuando sea pertinente para sus organizaciones. Este mecanismo será a fin de que se pueda plantear inquietudes sobre el lugar de trabajo. Los trabajadores serán informados acerca del mecanismo de atención de quejas y reclamos en el momento de la contratación y se tomarán medidas para protegerlos contra represalias por su uso. Asimismo, se adoptarán medidas para que todos los trabajadores del proyecto puedan acceder fácilmente a dicho mecanismo.

La alternativa a este mecanismo es el acceso a la justicia prevista por la legislación dominicana, la cual implica los plazos, procesos y gastos del poder judicial y un mecanismo confrontativo, en vez de resolutivo.

## **10. EDAD DE CONTRATACIÓN**

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

### **a. La edad mínima para trabajar y procedimiento a emplear cuando hayas trabajadores entre la edad mínima para trabajar y mayores de edad**

El Código de Trabajo de la Republica Dominicana, en el titulo II, articulo 245, establece que se prohíbe el trabajo de menores de catorce años. El artículo 246 del mismo código, establece que “los menores de dieciséis años no pueden ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas, el cual será fijado por el Secretario de Estado de Trabajo y que, necesariamente, no podrá comenzar después de las ocho de la noche, ni terminar antes de las seis de la mañana”. Asimismo, el artículo 251 prohíbe el empleo de menores de dieciséis años en trabajos peligrosos o insalubres.

Para efectos del proyecto y en concordancia con el EAS2 del BM, La edad mínima para trabajar en el proyecto será 16 años.

En los casos en que haya posibles riesgos sanitarios y emergencias de salud pública que pudieran afectar a los trabajadores del Proyecto, de personas menores de 18 años, conforme al Código de Trabajo y al EAS 2 del Banco Mundial..



**b. El proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del Proyecto;**

Para la verificación de la edad de los trabajadores se solicitará el documento de identificación que corresponda para cada trabajador y demás documentos que pongan de manifiesto la edad de cada trabajador.

**c. El procedimiento que se seguirá si se descubre que en el Proyecto trabajan menores de edad;**

En el caso de incumplimiento de estas regulaciones, se consignará el antecedente a la empresa y se instruirá la asignación correcta de actividades según corresponda a cada menor o su retiro del plantel o de las actividades hasta que tenga la autorización respectiva y si está no procediere no se permitirá su retorno a las actividades; lo anterior, previa indemnización de los derechos que corresponderían normalmente por el tiempo trabajado; en el caso de reincidencia o incumplimiento de lo instruido el contratista o consultor deberá ser denunciado a las autoridades competentes, y se le dará el seguimiento en la Secretaría de Estado de Trabajo para la aplicación de los correctivos y sanciones a que haya lugar, como ser multas, reparaciones o indemnizaciones, y hasta acciones punitivas.

## **11. TÉRMINOS Y CONDICIONES**

Dentro de los términos y condiciones de contratación de los empleados del proyecto, se toma en consideración las disposiciones legales para los fines, así como aquellas establecidas por los EAS del Banco Mundial. Para los fines de este PGM, se toman en consideración las medidas laborales vigentes que aplican a los trabajadores del Proyecto, conforme al Código de Trabajo de la República Dominicana y a los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial.

Para los fines de este PGM, se toman en consideración otras medidas que cumplen con los términos y condiciones que aplican a los trabajadores en el marco de este proyecto. En este espíritu, se detallan los salarios mínimos establecidos por ley en la República Dominicana, así como las jornadas laborales que permite el Código de Trabajo.



**Salario mínimo 2019**  
**(a ser revisado y ajustado anualmente durante la implementación del proyecto)**

<b>Tipo de empresa</b>	<b>Salario mínimo 2020 Por mes</b>	<b>Salario mínimo 2020 Por hora</b>
Grande	RD\$ 17,610.00	RD\$ 755.79
Medianas	RD\$ 12,107.00	RD\$ 519.61
Pequeñas	RD 10,730.00	RD\$ 460.52

**Jornadas laborales**  
**Código de Trabajo, Art. 149**

<b>Jornada</b>	<b>Tiempo</b>
Diurna	Comprendida entre las siete de la mañana y las nueve de la noche
Nocturna	Comprendida entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.
Mixta	Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas; en caso contrario se reputa jornada nocturna.

Los trabajadores del proyecto recibirán su pago en forma regular, según las características de los mismos. Los empleados directos recibirán una remuneración mensual, de acorde a las disposiciones del Código Laboral, del cual se realizarán las deducciones estipuladas en la legislación nacional. Las deducciones realizadas al salario devengado son las siguientes:

<b>Deducción</b>	<b>Legislación</b>	<b>Tasa</b>
Seguro Familiar de Salud (SFS)	Ley 87-01 de Seguridad Social	2.87% del salario mensual
Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)		3.4% del salario mensual
Impuesto sobre la Renta (ISR)	Código Tributario	la tasa varía entre exento a un 25% de las ganancias recibidas anualmente, luego de la deducción de los servicios de seguridad social.

Los trabajadores del proyecto tendrán períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes nacionales. Se ha identificado en este sentido, que el Código Laboral dominicano establece que todo empleado tiene derecho de un descanso semanal de al menos 36 horas ininterrumpidas. Además, a partir del año de vigencia de contrato laboral, el empleado tiene derecho a 14 días laborables de vacaciones, con disfrute de salario por 14 días ordinarios. En dado caso de que se extienda la vigencia del proyecto y por lo tanto los contratos de trabajo de sus empleados directos superen cinco años de ejecución, pues el Código Laboral dominicano dispone que el derecho de vacaciones es de 18 días laborables, con remuneración de 18 días ordinarios de salario.

Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra lo exijan, los trabajadores del proyecto recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía. Todos los salarios que se hayan ganado, los beneficios de seguridad social, las contribuciones de pensiones y otros derechos se pagarán antes de la finalización de la relación laboral o cuando esta se produzca, ya sea en forma directa a los trabajadores del proyecto o, cuando corresponda, en beneficio de los trabajadores del proyecto. Cuando se realicen pagos en beneficio de los trabajadores del proyecto, estos recibirán los comprobantes de tales pagos.

Los trabajadores contratados se rigen bajo condiciones de remuneración distintas. Dado a que estos trabajadores no son empleados directos del proyecto, sino que son contratados para servicios específicos, como las consultorías, sus contratos laborales son por períodos específicos y los pagos se ejecutan a medida de se entregan los productos pactados. Los términos y condiciones de estos trabajadores quedan pactados en los contratos de servicios. Los impuestos deducidos a los honorarios por servicios son los siguientes:

Impuestos	Tasa
Impuesto sobre Transferencia de Bienes Industrializados y Servicios (ITBIS)	18%
Impuesto sobre la Renta (ISR)	10%

## 12. MECANISMO DE ATENCIÓN DE RECLAMOS, QUEJAS Y SUGERENCIAS PARA TRABAJADORES

El estándar EAS2 del BM, establece que se debe implementar un Mecanismo de Atención de Reclamos, Quejas y Sugerencias (MARQyST), para todos los trabajadores directos y contratados del Proyecto, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar de trabajo, relacionadas con situaciones laborales que consideren poco seguras o no saludables.

El MARQyST aplica para todos los trabajadores del Proyecto y estará orientado al abordaje de situaciones de malestar e inconformidad en materia que atañe el ámbito laboral.

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

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

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

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

Al personal existente se le comunicará por escrito a todos los trabajadores directos del proyecto antes de iniciar la ejecución de los trabajos, y para los nuevos empleados se incluirá información por escrito como parte de su proceso de incorporación. La existencia de dichos mecanismos también deberá mencionarse de manera periódica en las capacitaciones sobre temas laborales a los trabajadores.

Con el objetivo de promover un mecanismo de amplio uso, este recogerá de igual manera las quejas y reclamos realizados de manera anónima a través de los buzones o bien utilizando un mecanismo electrónico que permitirá que el registro del denunciante sea opcional. El mecanismo electrónico de denuncia anónima

estará conformado de una dirección de correo electrónico de acceso abierto y libre, a través del cual el denunciante podrá remitir sus reclamos o quejas a la dirección de correo electrónico del sistema. De igual forma, la empresa supervisora estará facultada para recibir denuncias anónimas verbales, así como la UIP, las cuales serán formalizadas a través de su ingreso al sistema, únicamente consignado el carácter anónimo de la denuncia.

De igual forma se habilitarán otros medios de denuncia con tal de promover y facilitar el uso de la herramienta, para todos los trabajadores del proyecto. Por ejemplo:

**a. Llamada telefónica o mensaje de texto**

La UIP dispondrá de una línea de teléfono celular destinada exclusivamente para la recepción de llamadas y mensajes de texto como canal de recepción de quejas o reclamo de los trabajadores. Adicionalmente, se aplicará un protocolo de confidencialidad y custodia de la información suministrada por el empleado, la que quedará registrada en un cuadro de control, en el que se consignará la hora y fecha, el lugar y subcomponente del proyecto donde se presenta la posible queja o reclamo, nombre de la persona que presenta la queja, la descripción de la queja o reclamo y el nombre de la persona que recibió la comunicación.

**b. Buzón**

En relación al Buzón, se considera un instrumento complementario, se colocará en un lugar seguro, visible, con llave, acompañado de un afiche en el que se describe su uso, el buzón será abierto cada semana para ingresar el contenido al sistema. La custodia de la llave del buzón y la responsabilidad de su apertura, recolección de información y su traslado estará a cargo exclusivamente del Oficial Especialista Social en apoyo a la UIP.

**c. Correo Electrónico**

Otra entrada al sistema de quejas es por medio de una cuenta de correo electrónico, la cual será administrada por el Oficial Especialista Social o la UIP. La queja o reclamos recibidos a través de esta cuenta serán ingresadas al sistema.

Este medio de denuncia, en específico, es favorable bajo las condiciones de distanciamiento social, como medida de prevención de riesgos sanitarios y emergencias de salud pública que pudieran afectar a los trabajadores del Proyecto .

**d. Atención presencial**

Con la finalidad de ampliar el contexto de la queja o reclamo, la UIP podrá recibir o solicitar la presencia de las personas involucradas o peticionarios, con el único objetivo de ampliar en detalles la comprensión de la problemática. Para efectos de este Proyecto y del cumplimiento del presente Plan, se entiende que la UIP se apoyará del Oficial Especialista Social.

El objetivo principal del mecanismo de quejas y reclamos, busca incentivar la denuncia de actos o acciones contrarias a la ley, y por ello se estipula que pueda realizarse incluso de forma anónima, para lo cual bastara que así se exprese al formular la denuncia, incluso cuando esta se realizase de forma presencial; por lo que el personal responsable se encuentra en el deber de preguntar si se desea hacerse uso del anonimato y de actuar de acuerdo a la respuesta recibida.

Bajo ningún concepto se podrá revelar la identidad del denunciante. En caso la denuncia revista gravedad, el personal responsable podrá preguntarle al denunciante si autoriza que se proceda a la identificación, lo cual deberá constar por escrito. El mecanismo también permitirá decepcionar quejas sobre potencial acoso, hostigamiento, explotación y/o agresión sexual, las cuales una vez decepcionadas podrán ser derivadas a la instancia correspondiente, tomando las previsiones necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los sobrevivientes o afectados.

La UIP, deberá crear un procedimiento para el análisis y resolución de quejas y reclamos, con el cual se pueda evidenciar las estadísticas de los ingresos, los detalles de las resoluciones tomadas y el seguimiento a la implementación de dichas resoluciones.

### 13. GESTIÓN DE TRABAJADORES CONTRATADOS

La gestión de los trabajadores contratados se lleva a cabo en función a la legislación nacional y los EAS del Banco Mundial. Los requisitos para la contratación de este tipo de empleados, así como los detalles de su proceso de selección y procedimiento para gestión y monitoreo de su desempeño se encuentra detallado en el Capítulo 2, sobre Potenciales Riesgos Laborales. Es importante detallar la política y procedimientos del Banco Mundial para la gestión de los trabajadores contratados, de manera que se puedan evitar riesgos laborales en este sentido.

#### El Proceso de Selección

El proceso de selección de los trabajadores contratados se basa en garantizar que estos son entidades (ya sean personas físicas o jurídicas) legítimas y confiables, y que cuentan con las condiciones y experiencia que le permita ejecutar su trabajo, conforme los requisitos de los EAS del Banco. La búsqueda, contratación y promoción de los “trabajadores contratados” de la UIP se realizará sobre la capacidad de las personas para realizar el servicio, sin consideración de características personales no relacionadas con los requisitos del puesto, con la finalidad de practicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los posibles candidatos. Ello implicará la realización de procesos de concurso conforme a las políticas de contratación del BM, complementadas con lo establecido en la Ley de Contratación del Estado y demás leyes aplicables de la República Dominicana.

Los “trabajadores contratados” serán contratados por el MMARN mediante procesos competitivos conforme a las políticas de adquisición del BM complementados con la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, de la Republica Dominicana<sup>14</sup> y demás legislación aplicable.

#### Provisiones Contractuales

Las provisiones contractuales se establecen mediante los términos de referencia y/o los contratos de trabajo, en donde se brindará información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de contratación de los trabajadores o Consultores.

Específicamente, aquellas provisiones relacionadas a la SSO, son aquellas establecidas en el Capítulo 2, sobre Potenciales Riesgos Laborales. En sentido general estas establecen que previo a la orden de inicio del contrato, se acredite que todo trabajador contratado cuente con la cobertura de los seguros adecuados que protejan su personal en contra de accidentes, enfermedad laboral o muerte; así como, otro tipo de coberturas que garanticen la adecuada prestación de los servicios por parte del trabajador. En este sentido se exigirá que los trabajadores en campo conozcan esas prebendas y se verificará que hagan uso de estos. Además, en la medida de la disponibilidad de mano de obra local, todo trabajador contratado priorice su contratación en las diferentes actividades requeridas, sin discriminar la cantidad de puestos de trabajo destinados para la zona y el género de los potenciales empleados.

Las provisiones contractuales especiales estarán orientadas a garantizar condiciones adecuadas de salud, seguridad y bienestar de los trabajadores contratados, de conformidad con la legislación laboral dominicana vigente y con el Estándar Ambiental y Social 2 del Banco Mundial. Estas provisiones serán definidas en los contratos y términos de referencia, según la naturaleza de las actividades y los riesgos asociados.

#### Procedimiento para Gestión y Monitoreo del desempeño de los “trabajadores contratados”

La UIP establecerá su propio procedimiento, mediante el Especialista Social, para administrar y supervisar el desempeño de los trabajadores contratados, de acorde a los Términos de Referencia y las disposiciones contractuales pactadas.

Este procedimiento desarrollado deberá contemplar las provisiones contractuales establecidas en los términos de referencia y contratos, conforme a la legislación nacional y a los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial.

#### 14. TRABAJADORES COMUNITARIOS

Los trabajadores comunitarios participan en el proyecto, ya sea para aportar su mano de obra como contribución (co financiación) al proyecto o cuando los mismos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad. En el caso de este proyecto, ambas circunstancias justifican la participación de los trabajadores comunitarios en el mismo.

##### **Términos y Condiciones**

Los términos y condiciones para que los trabajadores comunitarios participen en la ejecución del proyecto se discuten en la fase de diseño del proyecto, mediante las consultas realizadas con los mismos miembros de la comunidad. En esta oportunidad estos trabajadores consensuan las actividades mismas del proyecto, así como su ubicación y su participación, bajo los términos y condiciones de contribución y fomento del desarrollo de la comunidad.

Estos mismos términos y condiciones fungen también como los tipos de acuerdos entre el proyecto y estos trabajadores, asegurando reflejar la naturaleza y el alcance del proyecto; las actividades específicas en las que participarían los trabajadores comunitarios; y la naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los mismos. Los términos y condiciones pueden medir desde el monto y método de pago (si corresponde), y los horarios de trabajo (si los hubiere).

El MMARN, como entidad responsable de la ejecución del proyecto y empleador y contratante, tiene la obligación de comunicar a los trabajadores comunitarios, de los términos y condiciones de su participación en el proyecto, así como de las estipulaciones establecidas en los acuerdos pactados entre las partes.

##### **Medidas para asegurar que el trabajo es voluntario**

En todas estas circunstancias, el MMARN exigirá que se implementen medidas para verificar que la mano de obra de los trabajadores comunitarios se provea de forma voluntaria, como resultado del acuerdo de un individuo o de la comunidad. En este sentido, no puede haber ninguna oferta voluntaria bajo amenaza o en otras circunstancias de restricción o engaño. Para evaluar la autenticidad del consentimiento libre e informado, es necesario asegurar de que no hay restricción externa o coacción indirecta, ya sea por un acto de las autoridades o por la práctica de un empleador.

##### **Mecanismo de Atención a Reclamos y Sugerencias**

Los empleados comunitarios también tienen derecho al acceso del Mecanismo de Reclamos y Sugerencias (MARyST) para todos los empleados del proyecto. Este mecanismo se detalla en el Capítulo 12 del presente PGMO, dedicado exclusivamente al mismo.

#### 15. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO

Es importante identificar que no haya participación laboral infantil no regulada por este PGMO, así como tampoco trabajo forzado y problemas graves de seguridad, a través de la contratación de los trabajadores del proveedor primario. En este sentido, se reposa en el diagnóstico realizado para la Evaluación Ambiental y Social, en donde el MMARN identifica estos posibles riesgos, de manera que el mismo proveedor primario los remedie. Se dispone que cuando haya riesgos significativos de que surjan problemas de seguridad graves relacionados con estos trabajadores, el MMARN exigirá al proveedor primario que implemente procedimientos y medidas de mitigación para resolverlos. Estas medidas y procedimientos se revisarán periódicamente por el MMARN y los Especialistas Ambientales y Sociales de la UIP, para verificar su eficacia.

En dado caso, de que estos riesgos no se logren remediar, el MMARN deberá de cambiar el proveedor para

proteger al proyecto y a sus empleados de relacionarse con otros que generen estos riesgos.

## 16. DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES

A fin de evitar la generación de conflictos de género, sociales, políticos o culturales, el MMARN desarrollará y velará por el cumplimiento de un Código de Conducta, aplicable al personal técnico y obrero del proyecto – incluidos los subcontratistas - y que estará incluido en los contratos de trabajo para ser firmado por cada trabajador. El proyecto deberá adoptar todas las medidas para prevenir y/o remediar impactos negativos por su presencia (equipos y personal) en la comunidad del área de influencia del proyecto. El Código de Conducta deberá contener al menos las siguientes obligaciones:

1. Cumplimiento con los requisitos de seguridad ocupacional y de salud aplicables (incluyendo el uso de equipos de protección personal prescrita, prevenir accidentes evitables y el deber de informar sobre las condiciones o prácticas que suponen un peligro para la seguridad o que amenazan el ambiente)
2. La prohibición del uso de sustancias ilegales y el consumo de alcohol.
3. La no discriminación (por ejemplo, sobre la base de la situación familiar, origen étnico, raza, sexo, idioma, religión, estado civil, nacimiento, edad, discapacidad, orientación sexual, o convicción política)
5. Prevención del acoso sexual (por ejemplo, para prohibir el uso del lenguaje o el comportamiento, en particular hacia las mujeres o los niños, que es inapropiado, acosador, abusivo, provocativas sexualmente degradantes o culturalmente inapropiado)
6. Prevención de actitudes de abuso/discriminación con técnicas/operarias/trabajadoras
7. Prevención de violencia o la explotación (por ejemplo, la prohibición del intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de trato humillante, degradante o el comportamiento explotador)
8. Prevención de la violencia basada en el género y acoso sexual
9. Protección de los niños/niñas y adolescentes (incluidas las prohibiciones contra el abuso, la violación, o de otra manera inaceptable de comportamiento con los niños /niñas y adolescentes, limitando las interacciones con niños/niñas y adolescentes, y garantizar su seguridad en las zonas del proyecto)
10. Protección y uso adecuado de los bienes (por ejemplo, prohibir el robo, el descuido o residuos)
11. Las pautas de comportamiento, inducción para prevenir relaciones sociales inadecuadas y prevención de conflictos para el personal que debe instalarse en obra durante más de un día consecutivo.
12. Deber de informar sobre las violaciones de este código

13. No tomar represalias contra los trabajadores que informan sobre violaciones del Código, en caso de que el informe está hecho de buena fe.

El incumplimiento o la infracción a estas las normas de conducta del Código, dependiendo de su gravedad podrá estar sujeto a multas, a despidos del trabajo, o a acciones previstas en la Legislación (Ej.: Ley Nº 5.777/16 "De Protección Integral a las Mujeres, contra todas formas de violencia", Ley Nº 1680 " Código de la Niñez y La Adolescencia") aplicable al tema.

Para todos los requerimientos de mano de obra especializada o no, necesarias para la realización de sus trabajos, el MMARN deberá dar prioridad a la mano de obra ociosa Local y/o Regional.

### 16.1. Modelo de Código de Conducta para los trabajadores

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

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

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

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

### CONDUCTA REQUERIDA

El personal del Contratista deberá:

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

10. Protección de los niños/niñas y adolescentes (incluidas las prohibiciones contra el abuso, la violación, o de otra manera inaceptable de comportamiento con los niños /niñas y adolescentes, limitando las interacciones con niños/niñas y adolescentes, y garantizar su seguridad en las zonas del proyecto)
11. Protección y uso adecuado de los bienes (por ejemplo, prohibir el robo, el descuido o residuos)
12. Seguir los procedimientos recomendados por las entidades oficiales especializadas en salud pública sobre el nuevo coronavirus COVID-19.
13. Reportar violaciones a este Código de Conducta; y
14. No tomar represalias contra ninguna persona que reporte violaciones a este Código de Conducta, ya sea a nosotros o al Empleador, o que haga uso del Mecanismo de Atención a Reclamos y Sugerencias (MARyS).



**DENUNCIA DE CASOS**

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

1. Contactar [*escriba el nombre del Experto Social del Contratista*] por escrito a esta dirección [ ] o por teléfono a [ ] o en persona a [ ]; o
2. Llame a [ ] para comunicarse con la línea directa del contratista (si la hay) y deje un mensaje.

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

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

**CONSECUENCIAS DE LA VIOLACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

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

**PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA:**

He recibido una copia de este Código de Conducta escrita en un idioma que comprendo. Entiendo que si tengo alguna pregunta sobre este Código de Conducta, puedo comunicarme con [nombre de la persona de contacto del Contratista con experiencia relevante en el manejo de la violencia basada en género] solicitando una explicación.

Nombre del personal del contratista: [insertar nombre]

Firma\*: \_\_\_\_\_

Fecha: (día mes año): \_\_\_\_\_

Firma del representante autorizado del Contratista:

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: (día mes año): \_\_\_\_\_

\* Cuando por razones de emergencia no permitan la firma del personal requerido, dicha firma podrá postponerse hasta que las condiciones lo permitan, pero el contenido del código de conducta deberá darse a conocer a los trabajadores.