



**MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA**  
**VICEMINISTERIO DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BÁSICO**  
**Unidad Coordinadora del Programa de Agua y Alcantarillado Periurbano**

**PROYECTO DE ABASTECIMIENTO DE AGUA Y  
ALCANTARILLADO EN ÁREAS PERIURBANAS Y  
PEQUEÑAS LOCALIDADES**

**PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL (PGL)**

Bolivia 2024

# Contenido

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO .....</b>	<b>3</b>
2.1	Personal Responsable.....	Error! Bookmark not defined.
<b>3.</b>	<b>OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PGL .....</b>	<b>14</b>
<b>4.</b>	<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>14</b>
4.1	Ley Laboral sobre Términos y Condiciones .....	14
4.2	Ley Laboral sobre Horas de Trabajo, Seguridad Social y Pago de Horas Extras. ....	15
4.3	Ley Laboral sobre Salud y Seguridad Ocupacional .....	15
4.4	Ley Laboral para evitar el Acoso Sexual y Laboral.....	18
4.5	Estándar Ambiental y Social 2 Trabajo y Condiciones Laborales .....	19
4.6	Brechas entre el EAS 2 y la Normativa Nacional .....	20
<b>5.</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>20</b>
<b>6.</b>	<b>ANÁLISIS Y EVALUACION DE RIESGOS E IMPACTOS LABORALES CLAVE .....</b>	<b>21</b>
6.1	Actividades del Proyecto .....	21
6.2	Riesgos Laborales claves .....	32
6.3	Planteamiento de medidas en respuesta a los riesgos clave identificados .....	33
6.4	Procedimiento para el seguimiento a los trabajadores.....	35
<b>7.</b>	<b>REQUISITOS .....</b>	<b>37</b>
7.1	Edad para Trabajar.....	37
7.2	Condiciones laborales y manejo de las relaciones con los trabajadores .....	37
7.2.1	Código de Conducta.....	39
7.3	Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para los Trabajadores .....	39
7.4	Salud y Seguridad Ocupacional .....	44
7.4.1	Políticas y Procedimientos en Seguridad Ocupacional .....	45
7.5	Manejo de Contratistas .....	47
7.5.1	Políticas y Procedimientos en Seguridad Social .....	47
<b>8.</b>	<b>PRESUPUESTO.....</b>	<b>49</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Los Procedimientos de Gestión Laboral se implementarán a nivel de las unidades ejecutoras a nivel nacional y municipal del proyecto, así como en y para los contratistas y empresas de supervisión de los 10 sub proyectos de acceso al agua y mejoramiento sanitario propuestos por el Ministerio de Medio Ambiente y Agua a través del Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico – Unidad Coordinadora del programa de Agua y Alcantarillado Periurbano, en colaboración con los Gobiernos Municipales, las Empresas Públicas Social de Agua y Saneamiento (EPSAS) y/o Cooperativas de Agua.

De acuerdo con las Evaluaciones Ambientales y Sociales específicas de subproyectos, se identifican los impactos positivos y negativos relacionados a la contratación de mano de obra, entre los cuales se consideran la generación de empleos, la afluencia de trabajadores temporales del proyecto (Contratista – Supervisión) en el área de influencia de los sub proyectos entre otros. En este entendido, estos procedimientos serán de utilidad para gestionar la relación laboral establecida entre el proyecto y los trabajadores, ya sea mediante contratos directos, contratación a través de terceros o empleados del proveedor principal. Se establecen procedimientos escritos para la gestión efectiva de la mano de obra, asegurando que las relaciones laborales se rijan por términos y condiciones claras y comprensibles, incluyendo acuerdos colectivos, horas de trabajo, salarios, horas extras, remuneración y beneficios.

Los procedimientos considerarán principios fundamentales como la igualdad de oportunidades, el trato justo y la no discriminación, en total conformidad con los derechos laborales establecidos por la Ley General del Trabajo y el Estándar Ambiental y Social 2 Trabajo y Condiciones Laborales del Banco Mundial. Se prohíbe explícitamente el empleo de menores de edad en condiciones que interfieran con su educación o sean perjudiciales para su salud, desarrollo físico, mental, moral o social.

Los procedimientos de gestión laboral incluirán un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para trabajadores del proyecto, así como los lineamientos para un Código de Conducta que regule el comportamiento adecuado de los trabajadores tanto dentro como fuera del proyecto, tomando en cuenta la Ley 348 Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y la Ley 548 Código Niño, Niña, Adolescente de tal manera que se tomen en cuenta medidas de prevención y atención, dado el caso, de acoso sexual y abuso y explotación sexual (AS y AES) y se respeten en todo momentos los derechos de los niños, niñas y mujeres que en el país son más vulnerables situaciones de violencia. Esto aplica tanto a las entidades ejecutoras como a las empresas a cargo de las obras.

## **2. DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO**

A continuación, se proporciona una estimación del número de trabajadores que se emplearán en las entidades implementadoras en los subproyectos, así como los distintos tipos de trabajadores, sus características y la temporalidad de sus contratos.

Para el proyecto de abastecimiento de agua y alcantarillado sanitario en áreas periurbanas y pequeñas localidades, los trabajadores se pueden clasificar en diferentes categorías según su

relación con el proyecto. Aquí se describe cada categoría de trabajador y su papel específico en el proyecto:

**a. Trabajadores Directos**

- **Descripción:** Son empleados directamente por la entidad ejecutora de uno o varios subproyectos, las empresas responsables de subproyectos. .
- **Roles y Responsabilidades:** Incluyen a ingenieros, técnicos, operativos y administrativos que forman parte del equipo de trabajo principal del proyecto o de cada subproyecto.
- **Características:** Contratados directamente por la entidad ejecutora o empresa. Reciben beneficios laborales y de seguridad social proporcionados directamente por el empleador. Suelen tener contratos formales con la empresa, regulados por las normativas laborales y de seguridad social.

**b. Trabajadores Contratados**

- **Descripción:** Son empleados por empresas contratistas o subcontratistas que han sido contratados para ejecutar tareas específicas dentro del proyecto o subproyectos.
- **Roles y Responsabilidades:** Realizan trabajos especializados o tareas específicas según el contrato con la empresa principal.
- **Características:** Contratados por empresas subcontratadas o contratistas específicos para el proyecto o subproyecto. Reciben beneficios según el contrato con el subcontratista y deben cumplir con las normativas de seguridad social aplicables. Sus condiciones laborales están reguladas por el contrato con la empresa subcontratista, y deben cumplir con los estándares del proyecto y las regulaciones legales.

**c. Proveedores Primarios**

- **Descripción:** Son empresas o entidades que suministran materiales, equipos o servicios necesarios para la ejecución del proyecto.
- **Roles y Responsabilidades:** Proporcionan los recursos materiales o servicios necesarios para el avance del proyecto.
- **Características:** No son empleados directos del proyecto, sino que operan bajo contratos de suministro o prestación de servicios con la empresa principal. Los proveedores son responsables de proporcionar sus propios beneficios laborales y de seguridad social a sus empleados. Las condiciones laborales de los empleados de los proveedores son reguladas por las políticas internas de los proveedores y deben cumplir con las normativas nacionales e internacionales.

**d. Trabajadores Comunitarios**

- **Descripción:** Son miembros de la comunidad local que participan en el proyecto, ya sea en calidad de trabajadores o colaboradores.
- **Roles y Responsabilidades:** Pueden estar involucrados en tareas relacionadas con el proyecto, como la vigilancia, mantenimiento, o labores auxiliares.
- **Características:** A menudo son contratados temporalmente para tareas específicas o durante fases particulares del proyecto. Su acceso a beneficios puede variar y a menudo

está limitado a las disposiciones del proyecto y la normativa local. Pueden tener contratos temporales y recibir formación específica para las tareas asignadas, con condiciones adaptadas a la naturaleza del trabajo y las normativas locales.

El personal responsable de la ejecución del proyecto para la implementación de este procedimiento será:

**Tabla 1. Personal Responsable de Ejecución del Proyecto**

<b>Responsabilidad</b>	<b>Personal y/o unidad asignada</b>
Contratación y administración de los trabajadores del proyecto y los subproyectos	UCP PAAP SMOP – SC SMOP – CBBA
Contratación y administración de los trabajadores de las obras (subproyectos)	Empresa Contratista Empresa de Supervisión
Contratación y Administración de los contratistas / subcontratistas	Ministerio de Medio Ambiente y Agua – Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico - UCP PAAP. Gobiernos Autónomos Municipales.
Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)	Empresa Contratista Empresa de Supervisión
Capacitación de los trabajadores	Empresa Contratista Empresa de Supervisión
Medidas para abordar las quejas y reclamos de los trabajadores con enfoque de género	Empresa Contratista Empresa de Supervisión Gobiernos Autónomos Municipales (SMOP CBBA – SMOP SC) Ministerio de Medio Ambiente y Agua – Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico - UCP PAAP Banco Mundial

**Fuente:** Elaboración Propia en base a datos de campo

### **Organigramas de las Unidades Ejecutoras**

El visualizar los organigramas de las unidades ejecutoras permite tener claridad de la estructura organizacional, permitiendo con ello identificar los roles y las responsabilidades dentro del equipo y qué áreas dependen una de otras. En la siguiente Tabla se identifica el Subproyecto y la Unidad Ejecutora:

**Tabla 02. Subproyectos y Unidades Ejecutoras**

N°	SUB PROYECTO	UNIDAD EJECUTORA
1	CONSTRUCCIÓN REDES SECUNDARIAS SISTEMA DE AGUA POTABLE – D8 TRINIDAD	UCP- PAAP – MMAyA
2	PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE CIUDAD DE PUERTO SUAREZ	UCP- PAAP – MMAyA
3	CONSTRUCCIÓN SISTEMA DE ALCANTARILLADO SANITARIO CONA EX PARQUE INDUSTRIAL VILLA MONTES	UCP- PAAP – MMAyA
4	PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES PARA EL CENTRO POBLADO DEL MUNICIPIO DE CHALLAPATA	UCP- PAAP – MMAyA
5	ALCANTARILLADO SANITARIO DE LAS URBANIZACIONES NUEVA ALIANZA, CEIBO CINCO, CEIBO TRES Y CUATRO, MUNICIPIO DE PALOS BLANCOS	UCP- PAAP – MMAyA
6	CONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA DE ALCANTARILLADO SANITARIO CIUDADELA ANDRES IBAÑEZ FASE III COOPLAN	SECRETARIA MUNICIPAL DE OBRAS PUBLICAS GOBIERNO AÚTONOMO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA
7	CONSTRUCCIÓN SISTEMA DE ALCANTARILLADO SANITARIO EPSA COOPAPPI LTDA	SECRETARIA MUNICIPAL DE OBRAS PUBLICAS GOBIERNO AÚTONOMO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA
8	CONSTRUCCIÓN ALCANTARILLADO SANITARIO DE LA COMUNIDAD BUENA VISTA Y ENCAÑADA – D9 ZONA SUR DE COCHABAMBA	GOBIERNO AÚTONOMO MUNICIPAL DE COCHABAMBA
9	CONSTRUCCIÓN SISTEMA DE ALCANTARILLADO SANITARIO POLIGONO C MANCOMUNIDAD 1RO DE MAYO	GAM – COCHABAMBA
10	AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE ALCANTARILLADO SANITARIO DISTRITO 8 ZONA SUR DE LA CIUDAD DE COCHABAMBA (URBANO)	GAM - COCHABAMBA

**Fuente:** Elaboración propia en base a EDTP's de Subproyectos

El organigrama de la Unidad Coordinadora de Programas y Proyectos (UCP) PAAP del Ministerio de Medio Ambiente y Agua (MMAyA). Está encabezado por un Coordinador General, quien es el responsable principal de la dirección estratégica, coordinación global y toma de decisiones críticas en relación con los proyectos de la unidad. La UCP PAAP es la entidad ejecutora para 5 subproyectos (ver tabla 02).

A continuación, se detallan los diferentes componentes que forman parte de este equipo y sus respectivas funciones:

- **Coordinador General:** El Coordinador General es el encargado de la supervisión integral de la UCP PAAP. Este cargo implica la gestión y dirección estratégica de los programas y proyectos, asegurando que se cumplan los objetivos, plazos, y normativas establecidas. El coordinador también mantiene la interlocución con las distintas entidades gubernamentales, organismos internacionales y otros actores involucrados, velando por la transparencia y eficiencia en la ejecución de los recursos.
- **Equipo de Especialistas y Profesionales:** La estructura bajo el Coordinador General incluye una serie de especialistas altamente capacitados en distintas áreas clave para la planificación y ejecución de proyectos:
  - **Especialistas en Planificación:** Son responsables de diseñar y estructurar las fases de los proyectos, asegurando que cada iniciativa cuente con una planificación clara, con metas definidas, cronogramas precisos y recursos bien asignados. Se encargan de coordinar los esfuerzos interdepartamentales para garantizar una ejecución coherente.
  - **Especialistas en Monitoreo, Seguimiento y Control:** Este equipo tiene un rol fundamental en la supervisión del avance de los proyectos, realizando un seguimiento continuo y evaluaciones regulares. Su función es asegurar que se cumplan los indicadores de rendimiento y que cualquier desviación o problema sea identificado y corregido a tiempo, evitando sobrecostos o retrasos innecesarios.
  - **Técnicos en Cierre de Proyectos:** Son los encargados de gestionar la fase final de los proyectos, asegurando que todos los objetivos se hayan cumplido y que los recursos se hayan utilizado de manera eficiente. Preparan los informes finales, cierran contratos, y documentan lecciones aprendidas que pueden ser valiosas para futuros proyectos.
  - **Técnicos en Soporte y Desarrollo de Sistemas Informáticos:** Estos técnicos proporcionan el soporte tecnológico necesario para el funcionamiento eficiente de la UCP PAAP. Están encargados de desarrollar y mantener los sistemas informáticos utilizados para la gestión de datos, facilitando la planificación, monitoreo, y control de los proyectos.
- **Coordinador Administrativo Financiero:** El Coordinador Administrativo Financiero supervisa la gestión de los recursos financieros, asegurando que el presupuesto de cada proyecto se asigne de manera adecuada y que los gastos se mantengan dentro de los límites establecidos. Este cargo también incluye la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normativas contables y los procesos de auditoría.
- **Coordinador del Área de Adquisiciones:** El Coordinador del Área de Adquisiciones gestiona los procesos de contratación de bienes, servicios y obras necesarios para la ejecución

de los proyectos. Su tarea es asegurar que las adquisiciones se realicen de acuerdo a las normativas vigentes, garantizando transparencia, competitividad y eficiencia en el uso de los recursos.

- **Coordinador Jurídico:** El Coordinador Jurídico proporciona asesoría legal a la UCP PAAP, garantizando que todas las acciones y decisiones estén alineadas con las leyes y normativas nacionales e internacionales. Este equipo asegura el cumplimiento normativo en contratos, adquisiciones, y cualquier otra actividad que requiera respaldo legal.

- **Coordinadores Técnicos por Áreas y Proyectos:** Existen varios Coordinadores Técnicos especializados que supervisan la ejecución de proyectos específicos, cada uno con enfoques particulares. Entre ellos destacan:

- **Coordinador Técnico PAAP II:** Responsable de la supervisión de la segunda fase del Programa de Agua Potable y Alcantarillado Periurbano (PAAP II), asegurando que las metas de cobertura de agua potable y saneamiento en áreas periurbanas se cumplan de manera efectiva.
- **Coordinador Técnico PSLT – PGIRS:** Encargado de la implementación del Programa de Servicios de Limpieza Técnica (PSLT) y del Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS), este coordinador supervisa los proyectos relacionados con la gestión de residuos y la limpieza técnica a nivel municipal o regional.
- **Coordinador Técnico PROAAC:** A cargo del Programa de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado en Comunidades (PROAAC), su función es asegurar la correcta ejecución de proyectos que mejoren el acceso a servicios básicos en comunidades rurales y periurbanas.
- **Coordinador Regional CBA PROSARC – ADUCCIÓN 1:** Supervisa los proyectos de aducción y abastecimiento de agua en la región de Cochabamba (CBA) bajo el marco del Programa de Saneamiento de Áreas Rurales y Comunidades (PROSARC), garantizando la correcta distribución de recursos hídricos y la ampliación de la red de agua potable.
- **Coordinador Técnico APAAP:** Responsable del Proyecto de Agua Potable y Alcantarillado en Áreas Periurbanas (APAAP), que se enfoca en la expansión y mejora de los servicios de agua y saneamiento en zonas de rápida expansión urbana, donde la infraestructura aún no ha alcanzado niveles óptimos de cobertura.

Figura 1. Organigrama de UCP PAAP - MMayA



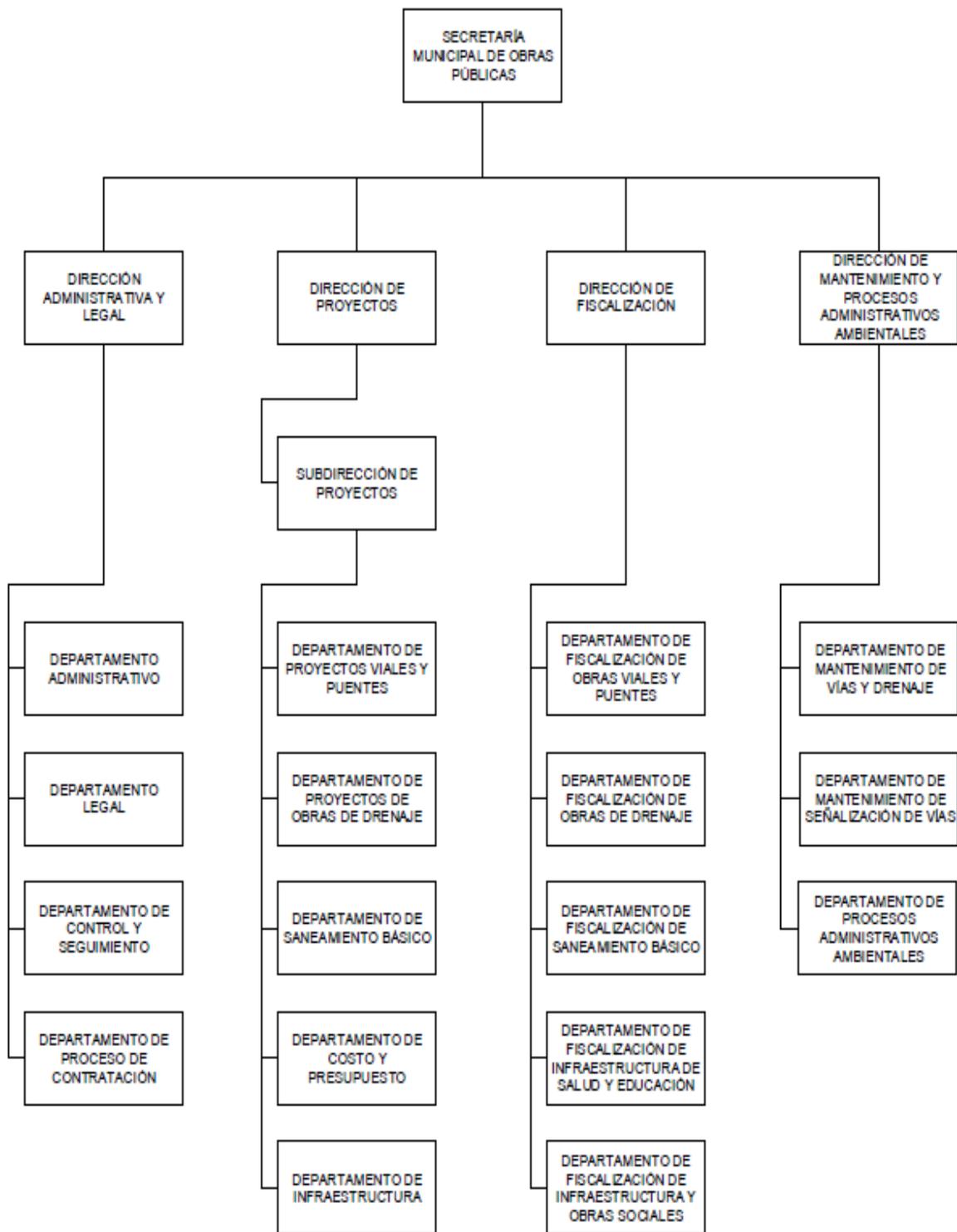
Fuente: RRHH UCP – PAAP

El organigrama del Gobierno Autónomo Municipal de Santa Cruz (GAMSC) incluye a la Secretaría Municipal de Obras Públicas, la misma se estructura en cuatro direcciones clave, cada una con funciones específicas que aseguran el correcto desarrollo de los proyectos de saneamiento básico desde su diseño hasta su mantenimiento:

- **Dirección Administrativa y Legal:** Responsable de gestionar todos los asuntos administrativos y legales relacionados con los proyectos de saneamiento. Esta dirección se encarga de la contratación de servicios, la elaboración de contratos, la revisión de normativas, y la resolución de cualquier conflicto legal que pudiera surgir durante la ejecución del proyecto.
- **Dirección de Proyectos:** En esta dirección se encuentra el Departamento de Saneamiento Básico, el cual tiene la responsabilidad de diseñar y gestionar los proyectos de saneamiento desde sus fases iniciales. Este departamento se enfoca en la planificación, diseño técnico, obtención de permisos y financiamiento, asegurando que cada proyecto cumpla con las normativas y estándares requeridos.
- **Dirección de Fiscalización:** Durante la ejecución de los proyectos, esta dirección toma un rol primordial a través de su Departamento de Fiscalización de Saneamiento Básico. Su función es supervisar y monitorear el progreso de las obras, garantizando que se realicen conforme a los planos, especificaciones técnicas, y cronogramas establecidos. Además, esta dirección se encarga de verificar el cumplimiento de los contratos y de los estándares de calidad durante la construcción.
- **Dirección de Mantenimiento y Procesos Administrativos Ambientales:** Esta dirección, a través de su Departamento de Procesos Administrativos Ambientales, se encarga de la etapa de mantenimiento de los proyectos de saneamiento una vez que han sido concluidos. Su labor incluye la planificación y ejecución de actividades de mantenimiento preventivo y correctivo, así como la gestión de los aspectos ambientales relacionados con la operación y mantenimiento de las infraestructuras de saneamiento.

En la siguiente figura, nos muestra el organigrama de la Secretaría Municipal de Obras Públicas

**Figura 2. Organigrama Secretaría Municipal de Obras Públicas  
Gobierno Autónomo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.**



**Fuente:** Secretaria Municipal de Obras Publicas GAMSC

En el caso del Organigrama del Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Cochabamba (SEMAPA), la estructura jerárquica nos muestra que está encabezado por un Directorio, que constituye el órgano superior de gobierno y toma de decisiones estratégicas para la entidad. Bajo el Directorio, se encuentra la Gerencia General Ejecutiva, que tiene la responsabilidad directa de implementar las políticas y directrices establecidas por el Directorio, así como de coordinar el funcionamiento general de la organización. Esta Gerencia General actúa como el eje central de la toma de decisiones operativas y de gestión en el servicio de agua potable y alcantarillado, y de ella dependen las siguientes áreas clave:

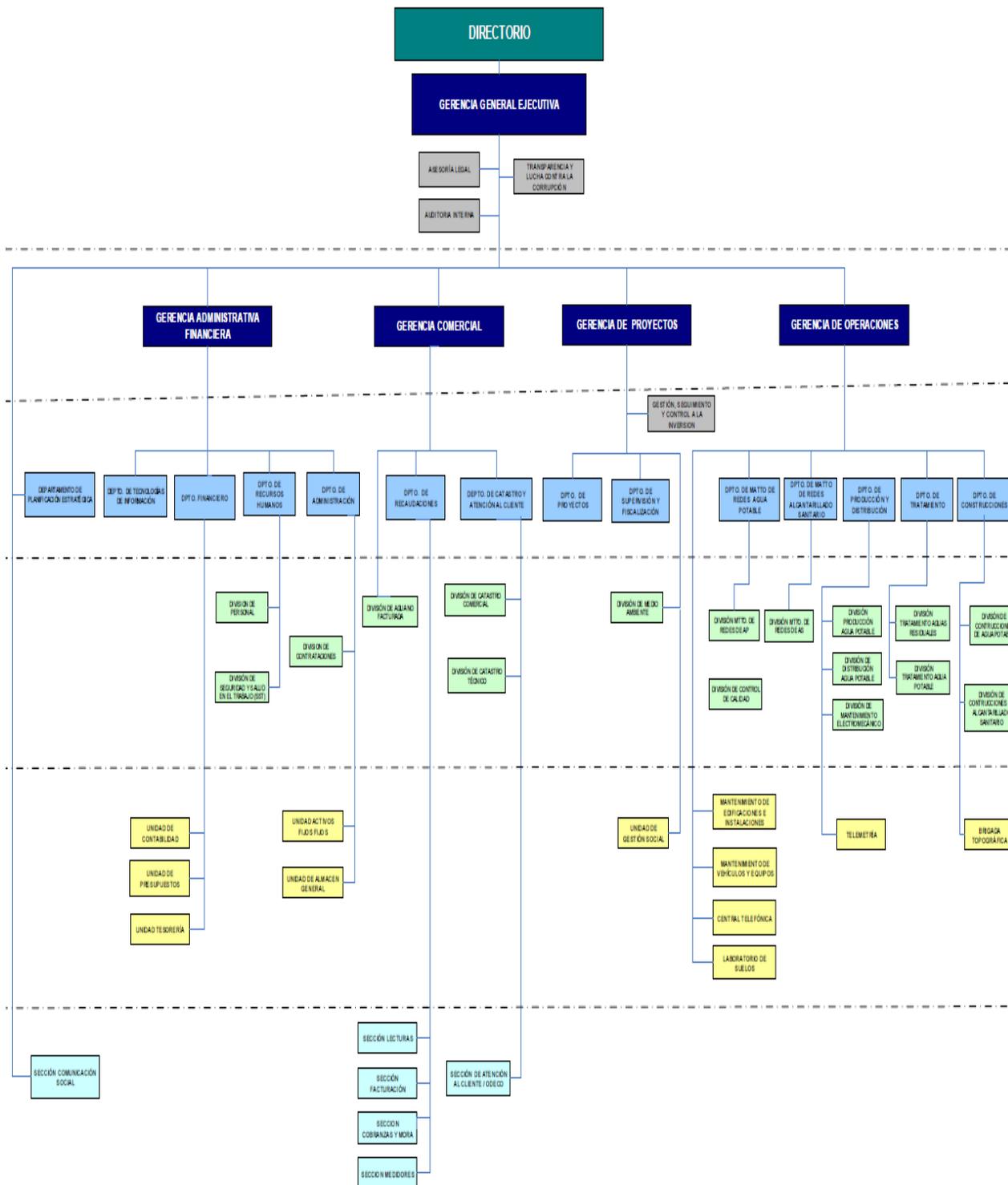
**Gerencia Administrativa Financiera:** Esta gerencia se encarga de la gestión eficiente de los recursos financieros y administrativos de SEMAPA. Incluye la supervisión de presupuestos, contabilidad, compras, gestión de contratos, y recursos humanos. Asegura la sostenibilidad financiera de la organización y el cumplimiento de normativas contables y fiscales.

**Gerencia Comercial:** Responsable de la relación con los usuarios y la gestión de servicios comerciales, esta gerencia se encarga de facturación, atención al cliente, cobros, y la ampliación de la base de clientes. Además, tiene como función monitorear la calidad del servicio que se brinda a los usuarios y buscar mejoras continuas en la satisfacción del cliente.

**Gerencia de Operaciones:** Su principal responsabilidad es la supervisión de las actividades técnicas y operativas diarias del sistema de agua potable y alcantarillado. Esta gerencia vela por el correcto funcionamiento de la infraestructura, redes de distribución y plantas de tratamiento, garantizando que el suministro y la recolección de aguas residuales cumplan con los estándares de calidad.

**Gerencia de Proyectos:** Esta gerencia es fundamental para el crecimiento y desarrollo de SEMAPA, ya que se encarga de planificar, diseñar, ejecutar y supervisar proyectos relacionados con la expansión, mejora y modernización de los sistemas de agua potable y alcantarillado.

Figura 3. Organigrama SEMAPA Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado - Cochabamba



Fuente: Portal web SEMAPA

### **3. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PGL**

Promover la seguridad y la salud en el trabajo, el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto. Asegurar que todas las actividades relacionadas con el trabajo se realicen de manera eficiente, segura y conforme a las normativas aplicables del Estado Boliviano y los Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2) sobre Trabajo y Condiciones Laborales.

Para ello se consideran los siguientes Objetivos secundarios:

- Promover la salud y seguridad ocupacional en el trabajo, 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, personas con discapacidad, niños (en edad laboral), trabajadores migrantes, trabajadores contratistas, comunitarios y proveedores primarios, según corresponda.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con la normativa nacional)
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

### **4. MARCO NORMATIVO**

#### **4.1 Ley Laboral sobre Términos y Condiciones**

Las leyes laborales en Bolivia, como la Ley General del Trabajo de 1942 y otras normativas conexas, están diseñadas para garantizar que las y los trabajadores reciban un trato justo y tengan acceso a condiciones de trabajo dignas. Estas leyes abordan aspectos fundamentales como el límite de horas de trabajo, el salario mínimo, los descansos, las vacaciones, la seguridad laboral, la seguridad social, los derechos sindicales, la regulación de despidos, la terminación de empleo y la protección a los trabajadores contra la discriminación. Por su parte, los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, que incluya una ventilación adecuada, iluminación apropiada y facilidades de saneamiento. En este contexto

En este contexto, se identifican normativas conexas sobre:

- Ley 548 del 17-07-14, Código niña, niño y adolescente, que a través de decretos supremos como el N° 2377 y el N° 3461, establece en 14 años la edad mínima para el trabajo infantil, asegurando la protección de los menores en el ámbito laboral.
- Decreto Supremo N° 213 del 22-07-2009, Define los mecanismos y procedimientos para garantizar el derecho a la no discriminación en el proceso de convocatoria y selección de personal.

Estas disposiciones legales tienen como objetivo principal proteger los derechos y el bienestar de los y las trabajadoras en Bolivia, asegurando que el entorno laboral sea justo, seguro y libre de discriminación.

#### **4.2 Ley Laboral sobre Horas de Trabajo, Seguridad Social y Pago de Horas Extras.**

La Ley General del Trabajo establece que la jornada laboral no debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales. El trabajo nocturno, realizado entre las 22:00 y las 06:00, está sujeto a restricciones adicionales y puede implicar un incremento en la remuneración, de acuerdo con el Artículo 48 de la Ley. Además, los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de al menos 24 horas continuas, habitualmente en el día domingo.

En el marco del Estandar Ambiental y Social EAS 02 sobre Trabajo y Condiciones Laborales, se exige el respeto a condiciones de trabajo justas y seguras. Los proyectos deben cumplir con las normativas internacionales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las cuales regulan la jornada laboral y las condiciones laborales para asegurar que los derechos de los trabajadores sean protegidos.

Con respecto a la seguridad social, todos los trabajadores deben estar afiliados a un sistema de seguridad social, como la Caja Nacional de Salud o entidades similares, que les brinde cobertura para salud, pensiones y riesgos laborales. Los empleadores están obligados a realizar las contribuciones correspondientes al seguro social, conforme a la Ley de Seguridad Social y otras regulaciones aplicables. El EAS 02 también estipula que los proyectos deben garantizar esta cobertura en conformidad con las leyes nacionales, y puede requerir el cumplimiento de requisitos adicionales para asegurar el acceso a servicios de salud, pensiones y seguros contra accidentes.

En cuanto al pago de horas extras, la Ley General del Trabajo establece que las horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria deben ser remuneradas con un recargo del 100% para horas nocturnas y del 50% para horas diurnas adicionales, según los Artículos 50 y 51 de la Ley. Asimismo, el trabajo realizado en días festivos o días de descanso también debe ser compensado con un recargo adicional.

Todos los trabajadores deben contar con un contrato de trabajo formal que especifique claramente sus derechos y obligaciones, incluyendo salario, jornada laboral y condiciones de trabajo. Las condiciones laborales deben cumplir con las normativas de salud y seguridad ocupacional, y los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable.

#### **4.3 Ley Laboral sobre Salud y Seguridad Ocupacional**

La normativa laboral sobre salud y seguridad ocupacional se sustenta en el Decreto Ley N° 16998 del 02-08-79 de la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, que establece las condiciones para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores. Esta ley tiene como objetivo principal la protección de la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores en todos los sectores productivos, mediante la implementación de normas y regulaciones específicas que deben ser observadas por los empleadores.

Los principales aspectos de la ley:

- **Higiene Ocupacional:** La ley establece normas para asegurar que los lugares de trabajo mantengan altos estándares de higiene, reduciendo al mínimo la exposición de los trabajadores a agentes contaminantes, enfermedades y otros riesgos para la salud. Esto

incluye la provisión de agua potable, instalaciones sanitarias adecuadas, y la disposición segura de desechos.

- **Seguridad en el Trabajo:** El Decreto Ley 16998 obliga a los empleadores a identificar y evaluar los riesgos potenciales en el lugar de trabajo y a implementar medidas preventivas para eliminarlos o mitigarlos. Esto incluye la provisión de equipo de protección personal (EPP), la adecuación de instalaciones y maquinarias, y la señalización de áreas peligrosas.
- **Prevención de Accidentes y Enfermedades:** La ley requiere que los empleadores desarrollen y mantengan programas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Estos programas deben incluir la capacitación regular de los trabajadores en temas de seguridad, simulacros de emergencia, y la creación de comités de seguridad ocupacional que monitoreen y revisen continuamente las condiciones de trabajo.
- **Bienestar del Trabajador:** Además de la seguridad física, la ley también se enfoca en el bienestar general de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral que respete la dignidad y los derechos de cada persona. Esto abarca desde la necesidad de una remuneración justa hasta la garantía de condiciones laborales que favorezcan el equilibrio entre trabajo y vida personal.
- **Inspección y Sanciones:** Para asegurar el cumplimiento de la ley, se establecen mecanismos de inspección laboral que permiten a las autoridades competentes verificar que los empleadores cumplan con las normas establecidas. En caso de incumplimiento, la ley prevé sanciones que pueden incluir multas y, en casos graves, el cierre temporal o definitivo del establecimiento laboral.

En proyectos específicos, como los de saneamiento sanitario, donde los trabajadores pueden enfrentarse a riesgos adicionales como la exposición a productos químicos o la operación en espacios confinados, esta ley cobra especial relevancia. Los empleadores deben tomar medidas adicionales, como proporcionar equipos de protección específicos (por ejemplo, mascarillas y trajes impermeables), realizar monitoreos constantes de la calidad del aire, y establecer procedimientos de emergencia bien definidos.

La Ley N° 545 del 15-07-14: Ratifica el Convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción, junto con el D.S. N° 2936 del 05-10-16, que refuerza la protección de los trabajadores.

Por su parte la **Ley N° 545 del 15 de julio de 2014** sobre de Seguridad en la Construcción es una legislación clave en Bolivia que ratifica el *Convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta ley tiene como objetivo principal establecer un marco legal que garantice la seguridad y la salud de los trabajadores en el sector de la construcción.

El sector de la construcción es uno de los más riesgosos, ya que involucra actividades como la manipulación de materiales pesados, el trabajo en alturas, la operación de maquinaria pesada, y la exposición a condiciones ambientales extremas. Reconociendo estos peligros, Bolivia adoptó la Ley N° 545 para alinearse con los estándares internacionales establecidos por la OIT y fortalecer la protección de los trabajadores en este sector.

Los objetivos fundamentales de la Ley N° 545 son:

- **Proteger la Salud y la Seguridad de los Trabajadores:** La ley establece medidas específicas para reducir los riesgos laborales en la construcción, protegiendo a los trabajadores de accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto incluye la implementación de prácticas seguras en todas las fases del proceso constructivo.

- **Responsabilidad del Empleador:** La ley asigna a los empleadores la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo seguro. Esto implica la obligación de proporcionar el equipo de protección personal adecuado, realizar evaluaciones de riesgos, capacitar a los trabajadores en prácticas de seguridad, y supervisar el cumplimiento de las normas.
- **Prevención de Riesgos:** La prevención es un pilar central de la Ley N° 545. Los empleadores deben identificar y mitigar los riesgos inherentes al trabajo en la construcción mediante la adopción de medidas preventivas. Esto incluye desde la instalación de barandillas y redes de seguridad en zonas de trabajo en altura hasta el uso adecuado de andamios y escaleras.
- **Capacitación y Conciencia:** La ley subraya la importancia de la capacitación continua de los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional. Los empleados deben recibir formación adecuada sobre cómo realizar sus tareas de manera segura, identificar peligros potenciales y reaccionar ante situaciones de emergencia.
- **Monitoreo y Evaluación:** La Ley N° 545 exige la supervisión constante de las condiciones de trabajo en los sitios de construcción. Los empleadores deben realizar inspecciones regulares para garantizar que las medidas de seguridad se mantengan actualizadas y sean efectivas. Además, deben llevar un registro de incidentes y adoptar medidas correctivas en caso de identificar fallos en las medidas de seguridad.
- **Participación de los Trabajadores:** La ley fomenta la participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos y en la mejora de las condiciones de seguridad. Esto se puede hacer a través de la creación de comités de seguridad en los lugares de trabajo, donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones y sugerir mejoras.

Respecto a la Norma Técnica de Seguridad (NTS) 009/23, esta proporciona directrices adicionales para fortalecer las políticas de seguridad ocupacional y salud en el trabajo, específicamente a través del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (PGSST). Esta norma complementa y detalla los requisitos establecidos por la Ley General del Trabajo. La NTS 009/23 tiene la siguiente estructura:

- **Objetivo y Alcance:** Establecer un marco para la implementación y gestión de un programa integral de seguridad y salud en el trabajo, aplicable a todas las empresas y organizaciones.
- **Identificación y Evaluación de Riesgos:** Requiere la identificación y evaluación continua de riesgos asociados a las actividades laborales. La evaluación debe considerar riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.
- **Desarrollo del PGSST:** Las empresas deben desarrollar un PGSST que incluya políticas y procedimientos específicos para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Este programa debe adaptarse a las características y riesgos del lugar de trabajo.
- **Capacitación y Formación:** Implementar programas de capacitación para todos los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus tareas, el uso adecuado de equipos de protección personal, y prácticas seguras. La formación debe ser continua y actualizada.
- **Monitoreo y Evaluación:** Establecer mecanismos para monitorear y evaluar las condiciones de trabajo y la efectividad del PGSST. Esto incluye inspecciones regulares, seguimiento de incidentes y revisión de las medidas de seguridad.
- **Registro y Reporte:** Mantener registros detallados de accidentes y enfermedades laborales. Estos incidentes deben ser reportados a las autoridades pertinentes, y se deben tomar medidas correctivas basadas en el análisis de los eventos.

- **Participación de los Trabajadores:** Fomentar la participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos y en la implementación de medidas de seguridad. La participación asegura que las medidas adoptadas sean efectivas y aceptadas.
- **Adaptación y Mejora Continua:** Revisar y actualizar periódicamente las políticas y procedimientos de seguridad para adaptarse a nuevas normativas, tecnologías y condiciones laborales. El PGSST debe ser flexible y en constante mejora.
- **Documentación y Comunicación:** Mantener documentación adecuada del PGSST y comunicar las políticas y procedimientos a todos los empleados. La documentación debe estar disponible y ser accesible para su consulta.

En el contexto del proyecto de saneamiento sanitario, la Ley N° 545 es especialmente relevante. Estos proyectos a menudo involucran excavaciones, la instalación de tuberías, y la construcción de infraestructuras como plantas de tratamiento, actividades que presentan riesgos significativos. La ley exige que los empleadores implementen medidas de seguridad específicas para estas actividades, como el uso de sistemas de soporte en excavaciones, la implementación de procedimientos para trabajar en espacios confinados, y la gestión adecuada de residuos peligrosos.

Además, la ley promueve la coordinación entre todos los actores involucrados en el proyecto (empleadores, contratistas, subcontratistas, y trabajadores) para asegurar que se cumplan los estándares de seguridad en todas las etapas del proyecto.

#### 4.4 Ley Laboral para evitar el Acoso Sexual y Laboral

En Bolivia, existen varias leyes y normativas destinadas a prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral en el ámbito laboral. Estas leyes buscan proteger los derechos de las y los trabajadores y crear un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso. A continuación, se detallan las principales leyes que abordan estas problemáticas:

- **Ley General del Trabajo (1942):** La Ley General del Trabajo es la legislación principal que rige las relaciones laborales en Bolivia. Aunque no aborda específicamente el acoso sexual y laboral en su texto original, establece principios generales de respeto y dignidad en el trabajo, los cuales son fundamentales para combatir el acoso en todas sus formas. Además, la Ley General del Trabajo otorga a los trabajadores el derecho a condiciones de trabajo dignas y justas.
- **Ley N° 348 - Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (2013):** Esta ley es una de las normativas más importantes en Bolivia para la protección contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo el acoso sexual en el ámbito laboral. Esta ley define el acoso sexual como cualquier conducta física, verbal o gestual de connotación sexual no deseada que afecte la dignidad de la mujer, y establece sanciones para quienes cometan este tipo de actos. La ley también obliga a las empresas e instituciones a implementar políticas y protocolos de prevención y atención de casos de acoso sexual.
- **Ley N° 045 – Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación (2010):** Esta ley tiene como objetivo erradicar todas las formas de discriminación, incluyendo el acoso laboral. La ley prohíbe cualquier acto de hostigamiento, intimidación o trato injusto en el ámbito laboral basado en motivos de raza, género, orientación sexual, origen, entre otros.

Además, establece sanciones para las personas que incurran en actos de discriminación y acoso en el trabajo.

- **Decreto Supremo N° 214 - Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual y Laboral en el Ámbito Público (2009):** Este decreto establece un protocolo específico para la atención de casos de acoso sexual y laboral en el sector público. Define procedimientos para la denuncia, investigación y sanción de estos actos, y garantiza la protección de las víctimas durante todo el proceso. Aunque se aplica directamente al sector público, también sirve como referencia para el sector privado en cuanto a la implementación de medidas de prevención y respuesta.
- **Código Penal:** El Código Penal de Bolivia incluye disposiciones que sancionan el acoso sexual bajo el delito de abuso deshonesto (Art. 312) y otros delitos relacionados con la integridad sexual. Estas disposiciones se aplican tanto en el ámbito laboral como en otros contextos, y establecen penas que pueden incluir multas e incluso privación de libertad, dependiendo de la gravedad del caso.
- **Ley N° 1173 - Ley de Abreviación Procesal Penal y de Fortalecimiento de la Lucha Integral Contra la Violencia a Niñas, Niños, Adolescentes y Mujeres (2019):** Esta ley refuerza la protección contra la violencia, incluyendo el acoso sexual, al introducir medidas que agilizan los procesos judiciales y garantizan una respuesta más rápida y efectiva en casos de violencia y acoso contra mujeres y menores. La ley también mejora la coordinación entre las diferentes instituciones encargadas de la protección de los derechos humanos y la administración de justicia.

En el Estado Plurinacional de Bolivia, el marco legal para prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral es robusto, con leyes y normativas que protegen a los trabajadores y trabajadoras, garantizando su derecho a un entorno laboral seguro y respetuoso. Es responsabilidad de los empleadores no solo cumplir con estas leyes, sino también promover una cultura organizacional que rechace cualquier forma de acoso y fomente el respeto y la dignidad en el trabajo.

#### 4.5 Estándar Ambiental y Social 2 Trabajo y Condiciones Laborales

El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2) del Banco Mundial sobre "Trabajo y Condiciones Laborales", busca garantizar condiciones laborales justas, seguras y saludables en proyectos financiados. Su objetivo principal es promover el trato justo, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, y el respeto por los derechos de los trabajadores.

Los puntos clave del EAS 2 son:

- **Condiciones de empleo:** Asegura que los trabajadores reciban contratos claros y accesibles que incluyan salarios justos, horas de trabajo razonables, descansos y condiciones de empleo en línea con la legislación nacional.
- **Salud y seguridad ocupacional:** Exige la creación de ambientes laborales seguros y la implementación de medidas de prevención de riesgos, capacitando a los trabajadores para reducir accidentes y enfermedades laborales.
- **Mecanismo de quejas:** Obliga a los empleadores a establecer un sistema accesible y transparente para que los trabajadores presenten quejas, asegurando que estas sean tratadas de manera oportuna y justa.

- **Protección de los trabajadores vulnerables:** Prohíbe el trabajo infantil y forzoso, y exige medidas específicas para proteger a los trabajadores más vulnerables, como aquellos en subcontratación o situaciones de trabajo informal.
- **Libertad de asociación:** Garantiza el derecho de los trabajadores a organizarse, sindicalizarse y negociar colectivamente, respetando las normativas nacionales.
- **Contratistas y subcontratistas:** Los proyectos deben asegurar que los contratistas y subcontratistas cumplan con los mismos estándares laborales y condiciones de trabajo exigidos por el EAS 2.

#### 4.6 Brechas entre el EAS 2 y la Normativa Nacional

Para identificar las brechas entre el Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2) del Banco Mundial y la legislación laboral en Bolivia, es importante comparar los principales componentes del EAS 2 con la normativa boliviana, en particular con la Ley General del Trabajo y otras regulaciones laborales. A continuación, se destacan las posibles brechas:

- **Libertad de Asociación y Negociación Colectiva:** Aunque la normativa boliviana está alineada con el EAS 2 en términos legales, en la implementación, los trabajadores informales o contratados a corto plazo pueden no disfrutar plenamente de estos derechos.
- **Condiciones de empleo:** La legislación boliviana es coherente con el EAS 2, pero la alta tasa de empleo informal crea una brecha significativa en la práctica, donde muchos trabajadores no disfrutaban de los derechos laborales formales.
- **Salud y Seguridad Ocupacional:** La normativa boliviana está alineada con el EAS 2 en este aspecto, pero existen carencias en la implementación efectiva, especialmente en sectores informales o rurales, donde las condiciones de seguridad ocupacional no se cumplen adecuadamente.
- **Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos:** La legislación boliviana contempla mecanismos de quejas, pero su accesibilidad, rapidez y confidencialidad no están siempre garantizadas de manera efectiva, lo que puede generar una brecha en comparación con las expectativas del EAS 2.
- **Protección de Trabajadores Vulnerables:** La legislación boliviana podría no proporcionar suficientes protecciones específicas para trabajadores en situación vulnerable, especialmente aquellos que laboran en empleos temporales o informales.

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El PGL es aplicable a todos los trabajadores vinculados al Proyecto y los subproyectos, incluyendo a la UCP PAAP, GAM SC y GAM C como entidades implementadoras de los 10 subproyectos, las EPSAS, contratistas, subcontratistas, supervisión, sean estos trabajadores directos, contratados, proveedores primarios o trabajadores comunitarios según los criterios del EAS 2.

En este punto se proporcionan detalles específicos sobre las condiciones de las remuneraciones, las horas de trabajo, el número máximo de horas permitidas, los acuerdos colectivos aplicables en el proyecto y otros términos y condiciones relevantes de acuerdo a los tipos de trabajadores identificados.

- **Trabajadores directos:** Son personas empleadas o contratadas de manera directa por las entidades implementadores del proyecto para trabajar específicamente en los 10 Subproyectos que lo componen. Esto incluye a la UCP -PAAP y SMOP SC y SMOP CBBA, así como a las EPSAS.
- **Trabajadores contratados:** Son personas que trabajan o que son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales de los subproyectos, independientemente de su ubicación. En concreto estarían aquí incluidas las empresas Contratistas y de Supervisión y se incluyen a las empresas subcontratadas.
- **Trabajadores del proveedor primario:** Son personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del prestatario. Los proveedores que en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto.

## 6. ANALISIS Y EVALUACION DE RIESGOS E IMPACTOS LABORALES CLAVE

### 6.1 Actividades del Proyecto

El Proyecto de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado en Áreas Periurbanas y Pequeñas Localidades comprende un total de 10 Subproyectos distribuidos en los departamentos de Santa Cruz, La Paz, Cochabamba, Oruro, Beni y Tarija. Estos Subproyectos incluyen principalmente la construcción de redes de alcantarillado sanitario y plantas de tratamiento. En algunos casos, el alcance también abarca la construcción de Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales. A continuación, se detalla las actividades y etapas generales a nivel de subproyectos que consideran la construcción de redes de alcantarillado sanitario, emisario y en algunos casos Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales, como se describe en la siguiente Tabla:

**Tabla N° 4 Actividades del Proyecto**

Etapa	Actividad
<b>Previa a la ejecución</b>	Instalación de faenas
	Implementación de letrero de obras
<b>Ejecución</b>	<b>Construcción de la red de alcantarillado sanitario y emisario</b>
	•Excavación con maquinaria para el movimiento de tierra y entibado
	•Provisión y colocado de tubería PVC, HC
	•Obras especiales
	•Retiro y reposición de pavimento

	• Transporte de material excedente, limpieza y restauración del área
	<b>Construcción de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales</b>
	• Excavación con maquinaria para el movimiento de tierra
	• Obras civiles
	• Suministro e instalación de tuberías y accesorios
	• Obras complementarias
<b>Operación y mantenimiento</b>	Funcionamiento del sistema de alcantarillado (incluido redes y PTAR)
	Tratamiento y disposición de lodos
	Reforestación del área directa de la PTAR y áreas colindantes
	Limpieza/destaponamiento de colectores, limpieza de cámaras
	Mantenimiento estaciones elevadoras, mantenimiento de la PTAR y mantenimiento eléctrico
	Control de la calidad del afluente y efluente

**Fuente:** Subproyecto de Construcción del Sistema de Alcantarillado Sanitario y PTAR de la EPSA COOPAPI R.L. DM6

En la siguiente Tabla se cuenta con la Parametrización del tiempo por actividad, su clasificación y especificación.

**Tabla 2. Parametrización del tiempo por actividad**

Código	Actividad	Tiempo aproximado (días)	Clasificación	Especificación
<b>Etapa de ejecución</b>				
AE -01	Trabajos Preliminares	15 días	1	Muy Baja
AE – 02	Instalaciones de faenas	15 días	1	Muy Baja
AE – 03	Colocación de instrumentos de seguridad	10 días	1	Muy Baja
AE – 04	Excavaciones para abertura de zanjas	150 días	5	Muy Alta
AE – 05	Desbroce y limpieza de areas	15 días	1	Muy Baja
AE – 06	Agotamiento	200 días	5	Muy Alta
AE – 07	Transporte y carguío de materiales	300 días	5	Muy Alta
AE – 08	Entibado continuo	100 días	5	Muy Alta

<b>Código</b>	<b>Actividad</b>	<b>Tiempo aproximado (días)</b>	<b>Clasificación</b>	<b>Especificación</b>
AE – 09	Colocación de Fundaciones de asiento	100 días	5	Muy Alta
AE – 10	Colocación de Tuberías	200 días	5	Muy Alta
AE – 11	Construcción de cámaras de Inspección	60 días	1	Muy Baja
AE – 12	Prueba Hidráulica	30 días	2	Baja
AE – 13	Cámaras Domiciliarias	60 días	3	Media
AE – 14	Conexiones Domiciliarias	60 días	3	Media
AE – 15	Reconstrucción de aceras y calles	60 días	3	Media
AE – 16	Estación de Bombeo	30 días	2	Baja
AE – 17	Muro Perimetral y caseta de Control	30 días	2	Baja
AE – 18	Construcción de reactor RALF	120 días	5	Muy Alta
AE – 19	Instalaciones Hidráulicas	30 días	2	Baja
AE – 20	Instalaciones Eléctricas	30 días	2	Baja
AE – 21	Construcción de Quemadores	30 días	2	Baja
<b>Etapas de Operación</b>				
AO – 01	Seguimiento y control al funcionamiento de la red de alcantarillado, y planta de Tratamiento PTAR	360 días/año	4	Alta
AO – 02	Atención al Usuario	360 días/año	4	Alta
<b>Etapas de Mantenimiento</b>				
AM -01	Mantenimiento Preventivo, correctivo y de la red de tubería	360 días/año	4	Alta
AM – 02	Mantenimiento del sistema primario de la PTAR	360 días/año	4	Alta
AM – 03	Limpieza a cámaras de inspección	150 días/año	4	Alta
AM – 04	Roturas de Tuberías en la red	150 días/año	4	Alta
AM – 05	Vandalismo	150 días/año	4	Alta
AM – 06	Inspección de cámaras de red de Emisarios. -	3 veces/año	4	Alta
AM – 07	Control de conexiones ilícitas	2 veces/año	4	Alta
AM – 08	Rehabilitación de Colectores	2 veces/año	4	Alta
AM – 09	Mantenimiento del sistema eléctrico de la PTAR	2 veces/año	2	Baja
AM – 10	Mantenimiento del sistema de quema de gases	2 veces/año	2	Baja
AM – 11	Mantenimiento del sistema de aireación.	2 veces/año	2	Baja
AM – 12	Limpieza de la fosa de secado de lodos.	mensual	3	Media
AM – 13	Transporte de lodos.	mensual	3	Media

Respecto a la ponderación del impacto y su incidencia en el entorno se cuenta con la siguiente tabla:

**Tabla 6. Criterios para la ponderación del impacto y su incidencia en el AID y AII**

Riesgos e impactos ambientales			Criterios								
Factor	Atributo	Riesgo e impacto	N	EF	PE	EX	PX	RV	RC	AI	MG
<b>ETAPA DE EJECUCIÓN</b>											
<b>1. INSTALACIONES DE FAENAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Permanente	localizado	próximo	irreversible	No recuperable	acumulado	Medio
<b>2. COLOCACIÓN DE INSTRUMENTOS DE SEGURIDAD</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Permanente	localizado	próximo	irreversible	No recuperable	acumulado	Medio
<b>3. EXCAVACIONES PARA ABERTURA DE ZANJAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0102	Riego de accidente por derrumbe de zanjias abiertas y atrapamiento de personas.	-	directo	Temporal	localizado	próximo	reversible	recuperable	acumulado	Media
<b>4. DESBROCE Y LIMPIEZA DE AREAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>5. AGOTAMIENTO</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Permanente	localizado	próximo	irreversible	No recuperable	acumulado	Medio
<b>6. TRANSPORTE Y CARGUÍO DE MATERIALES</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio

Riesgos e impactos ambientales			Criterios								
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	directo	Permanente	localizado	próximo	irreversible	No recuperable	acumulado	Medio
<b>7. ENTIBADO CONTINUO</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>8. COLOCACIÓN DE FUNDACIONES DE ASIENTO</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>9. COLOCACIÓN DE TUBERÍAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>10. CONSTRUCCIÓN DE CÁMARAS DE INSPECCIÓN</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0102	Riego de accidente por derrumbe de zanjas abiertas y atrapamiento de personas.	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>11. PRUEBA HIDRÁULICA</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>12. CÁMARAS DOMICILIARIAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio

Riesgos e impactos ambientales			Criterios								
<b>13. CONEXIONES DOMICILIARIAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>14. RECONSTRUCCIÓN DE ACERAS Y CALLES</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>15. ESTACIÓN DE BOMBEO</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>16. MURO PERIMETRAL Y CASETA DE CONTROL</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>17. CONSTRUCCIÓN DE REACTOR RALF</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>18. INSTALACIONES HIDRÁULICAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>19. INSTALACIONES ELÉCTRICAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>20. CONSTRUCCIÓN DE QUEMADORES</b>											

Riesgos e impactos ambientales			Criterios								
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>21. CONSTRUCCIÓN DE LECHO DE SECADO</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>22. OBRA FINA</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>23. LIMPIEZA GENERAL</b>											
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>ESTAPA DE OPERACIÓN</b>											
<b>24. SEGUIMIENTO Y CONTROL AL FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE ALCANTARILLADO, Y PLANTA DE TRATAMIENTO PTAR</b>											
Salud y Seguridad	SS-0204	Posibles trastornos psicológicos por stress laboral	-	directo	Temporal	localizado	próximo	reversible	recuperable	no acumulado	baja
<b>25. ATENCIÓN AL USUARIO</b>											
Salud y Seguridad	SS-0204	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	reversible	recuperable	no acumulado	baja
<b>ESTAPA DE MANTENIMIENTO</b>											
<b>26. MANTENIMIENTO PREVENTIVO, CORRECTIVO Y DE LA RED DE TUBERÍA</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio

Riesgos e impactos ambientales				Criterios							
<b>27. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA PRIMARIO DE LA PTAR</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>28. LIMPIEZA A CÁMARAS DE INSPECCIÓN</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	reversible	recuperable	no acumulado	baja
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	-	directo	Permanente	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	acumulado	Alto
<b>29. ROTURAS DE TUBERÍAS EN LA RED</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Agua	AG-0302	Posible contaminación de la napa freática	-	directo	Temporal	localizado	próximo	reversible	recuperable	no acumulado	Baja
<b>30. INSPECCIÓN DE CÁMARAS DE RED DE EMISARIOS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	-	directo	Permanente	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	acumulado	Alto

Riesgos e impactos ambientales			Criterios								
<b>31. CONTROL DE CONEXIONES ILÍCITAS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	-	directo	Permanente	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	acumulado	Alto
<b>32. REHABILITACIÓN DE COLECTORES</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>33. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA ELÉCTRICO DE LA PTAR</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>34. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE QUEMA DE GASES</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>35. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE AIREACIÓN</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	-	directo	Permanente	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	acumulado	Alto
<b>36. LIMPIEZA DE LA FOSA DE SECADO DE LODOS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio
<b>37. TRANSPORTE DE LODOS</b>											
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio

Riesgos e impactos ambientales			Criterios								
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	directo	Temporal	localizado	próximo	Reversible	Recuperable	No acumulado	Medio

Donde, N=Naturaleza; EF=Efecto; PE= Persistencia; EX=Extensión; PX=Proximidad; RV Reversibilidad; RC=Recuperabilidad; IA=Por la interrelación de la acción y/o alteraciones; MG=Magnitud.

## 6.2 Riesgos Laborales claves

Se deben considerar una serie de riesgos laborales claves que pueden afectar a salud y la seguridad de los trabajadores. A continuación, se describen algunos de los principales riesgos:

- **Riesgos de Caídas:** Los trabajadores pueden estar expuestos a caídas al trabajar en estructuras elevadas, andamios, plataformas, o al realizar trabajos en excavaciones profundas. Pueden sufrir caídas al mismo nivel con superficies desiguales, mojadas o resbaladizas.
- **Riesgos de Atrapamiento:** Existe el riesgo de derrumbes en zanjas o excavaciones, lo que podría atrapar a los trabajadores. Los trabajadores pueden quedar atrapados en partes móviles de la maquinaria o equipo pesado utilizado en la construcción.
- **Riesgos de Maquinaria y Equipos:** El uso de excavadoras, grúas, y otros equipos pesados conlleva riesgos de accidentes por operación incorrecta o fallos mecánicos. Lesiones por el uso inadecuado de herramientas manuales o equipos eléctricos.
- **Riesgos Eléctricos:** Los trabajadores pueden estar en riesgo de electrocución al trabajar cerca de líneas eléctricas.
- **Incendios y Explosiones:** El contacto con fuentes eléctricas puede causar incendios o explosiones, especialmente si se trabaja en áreas con gases inflamables o materiales peligrosos.
- **Exposición a Aguas Residuales:** Contacto con aguas residuales que contienen agentes patógenos, virus, bacterias, y otros contaminantes.
- **Riesgos de Salud Respiratoria:** Polvo generado durante la construcción y gases emanados de las aguas residuales pueden causar problemas respiratorios.
- **Aireación de Aguas Residuales:** El proceso de tratamiento puede liberar vapores tóxicos o gases como sulfuro de hidrógeno (H<sub>2</sub>S), que es altamente tóxico y puede causar asfixia.
- **Riesgos de Incendios y Explosiones:** La presencia de materiales inflamables y combustibles en la obra que podrían provocar incendios.
- **Acumulación de Gases Explosivos:** Gases como metano en áreas confinadas pueden llevar a explosiones si no se manejan adecuadamente.
- **Riesgos Biológicos:** Trabajadores en contacto con aguas residuales corren el riesgo de exposición a patógenos transmisibles, como bacterias, virus y parásitos. Presencia de insectos y roedores que pueden ser vectores de enfermedades.
- **Riesgos Ambientales:** Trabajos al aire libre pueden exponer a los trabajadores a condiciones climáticas extremas como calor, frío, lluvias intensas, y rayos.
- **Inundaciones y Desbordes:** Riesgo de inundación en áreas de trabajo durante la temporada de lluvias.
- **Riesgos Ergonómicos:** El levantamiento manual de cargas pesadas, posturas forzadas y movimientos repetitivos pueden causar lesiones musculoesqueléticas. Las actividades en espacios confinados como tanques de almacenamiento o túneles presentan riesgos ergonómicos y de ventilación inadecuada.
- **Riesgos Psicosociales:** Jornadas laborales prolongadas, presiones de tiempo y condiciones de trabajo difíciles pueden causar estrés, fatiga y problemas de salud mental.
- **Conflictos Interpersonales:** Situaciones de acoso, discriminación o conflictos pueden surgir en el entorno de trabajo.
- **Riesgos de Inseguridad Personal:** Trabajar en áreas donde existe inestabilidad social puede exponer a los trabajadores a riesgos de violencia.

- **Robo y Vandalismo:** Los trabajadores pueden enfrentar riesgos asociados con robos o vandalismo en la obra.
- **Acoso Sexual:** Los trabajadores pueden estar involucrados en comportamientos de acoso sexual hacia sus compañeras de trabajo o hacia mujeres en la comunidad local. Esto incluye comentarios inapropiados, tocamientos no deseados, y otras formas de acoso. La falta de un entorno laboral respetuoso y seguro puede facilitar el acoso sexual, creando un ambiente hostil para las trabajadoras y disuadiendo la denuncia de incidentes.
- **Abuso de Poder:** En algunos casos, personas en posiciones de poder dentro del proyecto (como supervisores o contratistas) pueden aprovecharse de su autoridad para exigir favores sexuales a cambio de beneficios laborales o protección, lo que constituye una forma grave de violencia de género. Por ello, la falta de mecanismos efectivos para la denuncia y seguimiento de casos de violencia de género puede perpetuar una cultura de impunidad.
- **Discriminación:** Las actitudes discriminatorias hacia las mujeres, basadas en normas culturales o prejuicios, pueden reforzar conductas violentas o discriminatorias en el lugar de trabajo y en la comunidad. Las normas de género pueden limitar la participación de las mujeres en la toma de decisiones o en el acceso a oportunidades laborales dentro del proyecto, perpetuando la desigualdad y aumentando la vulnerabilidad.
- **Violencia Verbal y Psicológica:** Las trabajadoras o mujeres de la comunidad pueden ser víctimas de intimidación, insultos o desprecio por parte de compañeros de trabajo o miembros del proyecto, lo cual puede generar un entorno de trabajo tóxico y afectar la salud mental de las víctimas.
- **Exclusión de Medidas de Protección:** La ausencia de políticas claras contra la violencia de género y la falta de protocolos de respuesta puede permitir que los perpetradores de violencia operen sin consecuencias, aumentando el riesgo para las mujeres.
- **Violencia Física:** En situaciones extremas, la violencia de género puede escalar a agresiones físicas, especialmente en conflictos laborales o en áreas sin suficiente supervisión o control.
- **Riesgos Legales y de Cumplimiento:** Son los riesgos asociados con el incumplimiento de las normativas de salud y seguridad laboral, lo que puede resultar en sanciones legales o paralización de la obra.
- **Falta de Documentación:** Riesgos derivados de la falta de registros adecuados sobre la seguridad y salud ocupacional, que podrían afectar la trazabilidad y responsabilidad en caso de incidentes.

En el Anexo 01, se cuenta con la Ponderación y clasificación del impacto y su incidencia en el entorno, así como la valoración de los impactos.

### 6.3 Planteamiento de medidas en respuesta a los riesgos clave identificados

Para abordar los riesgos clave identificados en el Proyecto de abastecimiento de Agua y Alcantarillado en Áreas Periurbanas y Pequeñas Localidades, se pueden implementar las siguientes medidas de respuesta:

- **Riesgos de Caídas:** Uso Obligatorio de Equipos de Protección Personal (EPP), proveer y exigir el uso de arneses, cascos, botas con punta de acero y otros equipos adecuados. Instalación de Barandas y Señalización mediante el colocado de barandas, redes de

seguridad y señalización en áreas de riesgo. Capacitar a los trabajadores en prácticas seguras para trabajar en altura y cómo responder en caso de una caída.

- **Riesgo de Atrapamiento:** Realizar inspecciones frecuentes de áreas con riesgo de atrapamiento para identificar y mitigar peligros. Capacitar a los trabajadores en el uso seguro de maquinaria y cómo evitar situaciones de atrapamiento. Asegurar que toda maquinaria esté equipada con dispositivos de seguridad, como protectores y paradas de emergencia.
- **Riesgos con Maquinaria y Equipos:** Implementar un programa regular de mantenimiento preventivo para garantizar que toda maquinaria funcione correctamente. Formar a los trabajadores en la operación segura de maquinaria y equipos. Supervisión constante en el sitio para asegurar que se sigan las prácticas de seguridad.
- **Riesgos Eléctricos:** Asegurar que todos los cables eléctricos estén debidamente aislados y protegidos. Contratar a personal calificado para realizar todas las instalaciones eléctricas. Formar a los trabajadores en primeros auxilios en caso de electrocución.
- **Riesgos de Incendios y Explosiones:** Desarrollar un plan de prevención de incendios que incluya procedimientos de evacuación y el uso de extintores. Almacenar materiales inflamables en áreas seguras y bien ventiladas.
- **Exposición a Aguas Residuales:** Proveer equipos de protección adecuados, como guantes impermeables y mascarillas. Implementar protocolos estrictos de higiene para después de la exposición. Realizar exámenes médicos regulares para monitorear la salud de los trabajadores expuestos.
- **Riesgos de Salud Respiratoria:** Monitorear regularmente la calidad del aire en el lugar de trabajo. Proveer mascarillas y respiradores adecuados. Asegurar una ventilación adecuada en todas las áreas de trabajo.
- **Riesgos de Aireación de Aguas Residuales:** Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de la aireación de aguas residuales. Equipar a los trabajadores con el equipo adecuado, como gafas y mascarillas. Supervisar de manera continua las actividades relacionadas con la aireación.
- **Riesgos de Gases Explosivos y Biológicos:** Implementar sistemas de detección de gases para monitorear niveles peligrosos. Capacitar a los trabajadores en cómo reaccionar ante la detección de gases peligrosos. Garantizar el almacenamiento seguro y la manipulación adecuada de materiales biológicos.
- **Riesgos Ergonómicos:** Realizar evaluaciones ergonómicas del lugar de trabajo para identificar y mitigar riesgos. Capacitar a los trabajadores en posturas y técnicas de levantamiento seguras. Implementar la rotación de tareas para reducir la fatiga muscular y el estrés repetitivo.
- **Riesgos Psicosociales y Conflictos Interpersonales:** Ofrecer acceso a servicios de apoyo psicológico para trabajadores. Organizar talleres para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés y los conflictos interpersonales. Establecer políticas claras para la resolución de conflictos en el lugar de trabajo.
- **Riesgos de Inseguridad Personal, Robo y Vandalismo:** Contratar personal de seguridad para proteger el sitio de trabajo. Implementar sistemas de control de acceso para restringir la entrada a personal autorizado. Asegurar que todas las áreas del sitio estén bien iluminadas para disuadir el vandalismo.
- **Riesgos de Acoso Sexual, Abuso de Poder y Violencia Doméstica Indirecta:** Establecer una política clara de tolerancia cero hacia el acoso sexual y el abuso de poder. Proporcionar formación regular sobre el acoso sexual y los derechos de los trabajadores.

Aplicar el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que los trabajadores denuncien incidentes de acoso o abuso.

- **Riesgos Legales y de Cumplimiento:** Asegurar que todas las actividades del proyecto cumplan con las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales. Realizar revisiones legales de todos los contratos y acuerdos para asegurar el cumplimiento. Mantener registros detallados y completos de todas las actividades, asegurando la transparencia y el cumplimiento.
- **Riesgos por Falta de Documentación:** Implementar un sistema robusto de gestión documental para asegurar que toda la documentación esté actualizada y accesible. Realizar auditorías periódicas para verificar la integridad y la disponibilidad de la documentación.

#### 6.4 Procedimiento para el seguimiento a los trabajadores.

Durante la ejecución de las obras, es esencial que la Empresa implemente un procedimiento riguroso para el seguimiento de los trabajadores, garantizando así el cumplimiento de los lineamientos establecidos en materia de salud, seguridad y derechos laborales. Este procedimiento debe incluir una descripción detallada de los riesgos asociados, tales como:

- **Exposición al COVID-19:** Identificar y mitigar los riesgos relacionados con la exposición al virus mediante la implementación de protocolos de bioseguridad, distanciamiento social y medidas de higiene adecuadas.
- **Discriminación:** Establecer mecanismos para prevenir, identificar y actuar ante cualquier forma de discriminación basada en raza, género, orientación sexual, religión, u otras características protegidas.
- **Trabajo Forzado:** Garantizar que todas las condiciones laborales sean voluntarias, y que no exista ninguna forma de coerción o explotación en el entorno de trabajo.
- **Hostigamiento Laboral y Sexual:** Implementar políticas claras y procedimientos para prevenir, identificar y responder a cualquier caso de hostigamiento laboral y acoso sexual dentro del lugar de trabajo.
- **Violencia de Género:** Desarrollar y aplicar medidas específicas para prevenir la violencia de género, garantizando un ambiente laboral seguro, respetuoso y alineado con el código de conducta para todos los trabajadores.
- **Incumplimiento de Contratos:** Asegurar que los contratos laborales sean respetados en su totalidad, incluyendo el pago justo y oportuno, condiciones de trabajo acordadas, y todos los beneficios estipulados.
- **Incumplimiento de Normas de Higiene y Seguridad Ocupacional:** Verificar que todas las normas de seguridad y salud ocupacional se cumplan estrictamente, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y minimizando riesgos de accidentes o enfermedades.

Este procedimiento de seguimiento no solo debe aplicarse a los trabajadores de la obra, sino que también debe considerar a la comunidad circundante, así como al personal de la Empresa, supervisores, y personal de fiscalización. La evaluación integral de estos riesgos y su mitigación es clave para el éxito del proyecto y la protección de todos los involucrados.

En el “Proyecto de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado en Áreas Periurbanas y Pequeñas Localidades”, si se identifican riesgos significativos relacionados con el trabajo infantil, trabajo

forzado o problemas graves de seguridad laboral entre los trabajadores de un proveedor primario, es crucial seguir un procedimiento riguroso para abordar y mitigar estos riesgos de manera efectiva. A continuación, se describe el procedimiento:

- **Identificación y Evaluación Inicial de Riesgos:** Realizar inspecciones in situ para evaluar las condiciones laborales a la contratista, subcontratista y/o proveedor primario. Esto incluye la verificación de la edad de los trabajadores, las condiciones de empleo y las medidas de seguridad implementadas. Solicitar y revisar documentos clave, como contratos de trabajo, registros de nómina, políticas de seguridad laboral, y cualquier otro documento relevante que pueda evidenciar prácticas de trabajo infantil o forzado, o problemas de seguridad.
- **Informe de Incidencias:** Documentar cualquier incidencia relacionada con trabajo infantil, trabajo forzado o problemas relacionados con salud y seguridad en el trabajo en un informe detallado dirigido por los canales establecidos al Banco Mundial en un plazo de 48 horas, incluyendo evidencia fotográfica, testimonios y cualquier otra prueba que respalde las observaciones. Informar inmediatamente al proveedor primario sobre las incidencias detectadas, y notificar a los responsables del proyecto de saneamiento, así como a las autoridades pertinentes si es necesario.
- **Evaluación y Plan de Acción Correctiva:** A partir de la identificación y evaluación inicial de riesgos, sustentados en los informes de incidencias se debe desarrollar el Plan de Acción correctiva que considera analizar el impacto potencial de las incidencias en el proyecto, en términos de cumplimiento legal, reputación, y responsabilidad social. Este análisis debe considerar la gravedad de los riesgos identificados y las posibles consecuencias para los trabajadores y el proyecto. En colaboración Supervisión, Contratistas, Subcontratistas y/o con el proveedor primario, deben diseñar un plan de acción correctiva que aborde las incidencias detectadas. Este plan debe incluir medidas concretas para eliminar el trabajo infantil y forzado, mejorar las condiciones de seguridad, y garantizar el cumplimiento de todas las normativas laborales aplicables.
- **Implementación del Plan de Acción:** Contratista debe brindar apoyo al proveedor primario en la implementación del plan de acción, lo que puede incluir capacitación, suministro de equipo de protección personal (EPP), y la mejora de las infraestructuras de seguridad. Supervisión debe establecer un cronograma de seguimiento para evaluar el progreso en la implementación del plan de acción. Esto puede incluir visitas regulares al sitio, revisiones de documentación y entrevistas con los trabajadores.
- **Monitoreo y Evaluación Continua:** Supervisión debe continuar con el monitoreo regular para asegurarse de que se han corregido las deficiencias y que no se están repitiendo las prácticas de riesgo. Esto incluye auditorías periódicas y revisiones in situ. Para ello, la Contratista y Supervisión deben evaluar el cumplimiento del proveedor con respecto al plan de acción correctiva. Si el proveedor ha implementado todas las medidas correctivas de manera satisfactoria, documentar el cumplimiento. Si no lo ha hecho, considerar la posibilidad de tomar medidas adicionales, como la suspensión del contrato.
- **Medidas Disciplinarias o Correctivas:** Si el contratista, subcontratista y/o proveedor primario no cumple con el plan de acción o sigue incurriendo en prácticas inaceptables, se deben aplicar sanciones contractuales, que pueden incluir multas, la terminación del contrato, o la denuncia ante las autoridades laborales competentes. En casos de violaciones graves, como trabajo infantil o forzado, se debe considerar la posibilidad de denunciar el caso a las autoridades competentes, como el Ministerio de Trabajo o las organizaciones de derechos humanos, para que tomen las acciones legales pertinentes.

- **Revisión y Actualización de Políticas:** Después de abordar los riesgos identificados, es recomendable revisar y actualizar las políticas de selección y supervisión de proveedores, para prevenir futuras incidencias. Esto puede incluir la incorporación de cláusulas más estrictas en los contratos y la mejora de los procesos de auditoría. Documentar las lecciones aprendidas del caso para mejorar la gestión de riesgos en proyectos futuros y fortalecer la capacidad de respuesta ante situaciones similares.

## 7. REQUISITOS

### 7.1 Edad para Trabajar

En este apartado se establece la edad mínima requerida para poder participar en el proyecto, la cual será de 18 años. Esto se debe a la necesidad de garantizar la seguridad de los trabajadores y evitar la exposición a posibles riesgos laborales. Aunque la normativa nacional y el Estándar Ambiental y Social (EAS) 2 del Banco Mundial permiten el empleo de menores de 18 años, específicamente a partir de los 14, bajo condiciones estrictas—como que las actividades no sean peligrosas ni interfieran con su educación o desarrollo—en este proyecto se adoptará un enfoque más estricto. Las características de las actividades, que pueden incluir riesgos laborales, justifican la elevación de la edad mínima a 18 años, asegurando así que todas las personas empleadas cuenten con la madurez y capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura y efectiva.

Además, se realizarán inspecciones periódicas para verificar que no se emplee a menores de edad en el proyecto, y cualquier indicio de incumplimiento será tratado con seriedad, aplicando las medidas correctivas correspondientes. Este enfoque también fortalece el compromiso del proyecto con los derechos de los niños y adolescentes, en consonancia con las mejores prácticas internacionales de trabajo infantil y juvenil.

La **Ley N° 548** y los decretos supremos N° 2377 y N° 3461 forman un marco legal robusto en Bolivia para proteger a los menores de la explotación laboral y garantizar que sus derechos fundamentales sean respetados. Estos instrumentos legales establecen claramente que la edad mínima para trabajar es de 14 años, y que cualquier trabajo realizado por menores debe ser estrictamente regulado y supervisado para asegurar que no interfiera con su desarrollo y bienestar.

Las principales disposiciones relacionadas con el trabajo infantil están:

**Edad Mínima para el Trabajo:** La Ley N° 548 establece los 14 años como la edad mínima para que un menor pueda ingresar al mundo laboral. Esta disposición está alineada con los estándares internacionales y tiene como propósito asegurar que los niños y adolescentes no comiencen a trabajar a una edad en la que su desarrollo físico y mental pueda verse comprometido.

**En el proyecto tanto a nivel de entidades ejecutoras como en los 10 subproyectos de la cartera, la edad mínima de los/as trabajadores será de 18 años.**

### 7.2 Condiciones laborales y manejo de las relaciones con los trabajadores

El manejo adecuado de las condiciones laborales y las relaciones con los trabajadores es esencial para asegurar un ambiente de trabajo productivo, justo y seguro. Para ello, se deben establecer y seguir lineamientos claros que cubran los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre los cuales se incluyen:

- **Jornadas de Trabajo:** Es fundamental que las jornadas laborales sean acordes a las normativas legales vigentes, respetando los límites máximos de horas laborales diarias y semanales. Las jornadas deberán organizarse de manera que se permita un equilibrio adecuado entre trabajo y descanso, incluyendo pausas regulares y periodos de descanso obligatorios. Además, se deben establecer turnos rotativos cuando sea necesario, asegurando que los trabajadores no sean sobreexigidos y que se minimicen los riesgos de fatiga laboral.
- **Remuneraciones:** Las remuneraciones deben ser justas, competitivas y acordes al mercado laboral, garantizando que los trabajadores reciban un salario digno que cubra sus necesidades básicas y les permita vivir con dignidad. Es imperativo que los pagos se realicen de manera puntual, siguiendo los plazos establecidos en los contratos laborales. Además, se debe considerar la implementación de esquemas de remuneración variable o incentivos, basados en el desempeño, la productividad, o la consecución de objetivos específicos, para motivar y recompensar a los trabajadores por su contribución al éxito del proyecto.
- **Contratos Laborales:** Todos los trabajadores deben contar con contratos laborales claros y detallados que estipulen los términos y condiciones de su empleo, incluyendo la descripción de sus funciones, horario de trabajo, remuneración, duración del contrato, y cualquier otro beneficio al que tengan derecho. Estos contratos deben cumplir con la legislación laboral vigente y ser firmados antes del inicio de la relación laboral. Se debe asegurar que todos los trabajadores comprendan plenamente los términos de su contrato, proporcionando explicaciones y traducciones cuando sea necesario.
- **Beneficios Laborales:** Además de la remuneración básica, los trabajadores deben recibir todos los beneficios laborales estipulados por ley, como vacaciones pagadas, días de descanso remunerados, licencias por enfermedad, y cualquier otro derecho laboral aplicable. Es importante que la empresa también ofrezca beneficios adicionales que promuevan el bienestar de los trabajadores, tales como programas de capacitación, asistencia médica, y acceso a programas de bienestar físico y mental.
- **Seguro Social y Seguridad Laboral:** Todos los trabajadores deben estar debidamente registrados en el sistema de seguro social, asegurando su acceso a la seguridad social, que incluye atención médica, seguro de invalidez, y pensiones. Además, es fundamental implementar estrictas medidas de seguridad laboral para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto incluye la provisión de equipos de protección personal (EPP), la capacitación en prácticas seguras de trabajo, y la realización de inspecciones regulares para identificar y mitigar riesgos en el lugar de trabajo.
- **Manejo de Relaciones Laborales:** La empresa debe fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, la comunicación abierta y la colaboración. Esto incluye establecer canales efectivos de comunicación para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes, sugerencias o quejas. La gestión de relaciones laborales debe incluir la mediación y resolución de conflictos de manera justa y equitativa, así como el cumplimiento estricto de los derechos laborales y humanos de todos los empleados.

- **Capacitación y Desarrollo:** Se debe proporcionar a los trabajadores oportunidades continuas de capacitación y desarrollo profesional, que no solo mejoren sus habilidades técnicas, sino también su conocimiento sobre derechos laborales, seguridad ocupacional, y bienestar en el trabajo. Estos programas de formación deben estar disponibles para todos los empleados, independientemente de su rol o nivel dentro de la organización.

### 7.2.1 Código de Conducta

El Código de Conducta tiene como propósito establecer expectativas claras sobre cómo deben actuar los trabajadores en diversas situaciones, promoviendo un ambiente de respeto, integridad y profesionalismo. Busca fomentar relaciones armoniosas entre trabajadores, empleadores y la población donde se ejecuta el proyecto, regulando conductas con perspectiva de género, medio ambiente y complementariedad, en concordancia con los derechos y deberes de los trabajadores. Por ello, el código de conducta como instrumento normativo, regula la conducta de los trabajadores de la empresa contratistas, subcontratista y de supervisión. El CdC tomara en cuenta la normativa nacional relacionada a la prevención de la VBG y particularmente a AS y AES.

En el anexo 2, se cuenta con del Código de Conducta para el Proyecto de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado en Áreas Periurbanas y Pequeñas Localidades.

### 7.3 Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para los Trabajadores

El Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) para los trabajadores es un sistema estructurado que se implementa en el proyecto de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado en Áreas Periurbanas y Pequeñas Localidades, para gestionar y resolver de manera eficiente y transparente las quejas, reclamos, preocupaciones o sugerencias planteadas por los trabajadores. Este mecanismo es esencial para asegurar la participación y el bienestar de todas las partes involucradas, además de garantizar la responsabilidad social y el cumplimiento normativo.

Los componentes clave del MAQR son la accesibilidad, confidencialidad, transparencia, rapidez, eficiencia, imparcialidad, retroalimentación, la generación de documentación, el seguimiento y la vinculación con otros servicios.

El MAQR funciona como un sistema organizado y estructurado que permite la recepción, gestión, y resolución de quejas y reclamos relacionados con el proyecto. Su funcionamiento puede tener algunas particularidades según el subproyecto, pero generalmente sigue un proceso estándar con varias etapas clave.

Respecto a la gestión del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) en el nivel de subproyectos, se establece la siguiente estructura de responsabilidades:

- **Contratista:** Será responsable de la recepción inicial de quejas y reclamos a nivel operativo. Esto incluye la habilitación de canales accesibles para los trabajadores y la comunidad, y el registro formal de cada queja en el sistema. El Contratista gestionará las quejas relacionadas directamente con sus actividades, tales como seguridad laboral, condiciones de trabajo y cumplimiento de normas en el lugar de las obras.

- **Supervisión:** La empresa de Supervisión, se encargará de monitorear que el Contratista gestione adecuadamente las quejas. También será responsable de intervenir y brindar apoyo en la resolución de casos cuando el Contratista no logre una solución efectiva. La EPSA tiene la facultad de escalar quejas no resueltas o complejas al siguiente nivel.
- **Ejecutor (Gobierno Municipal - UCP PAAP):** Ya sea la Unidad Coordinadora del Programa de Agua y Alcantarillado Periurbano o el Gobierno Municipal prestatario, a través de sus Unidades de Asignadas, serán los responsables de la Fiscalización del MAQR a nivel de subproyectos. La UCP PAAP o en su defecto el Gobierno Autónomo Municipal prestatario evaluará las quejas escaladas y será el punto de contacto para la gestión de reclamos que impliquen a las autoridades locales o tengan un impacto mayor en la comunidad. Además, coordinará las derivaciones a instancias superiores cuando sea necesario.
- **Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico:** En casos donde las quejas o reclamos no puedan ser resueltos a nivel del subproyecto, o involucren situaciones complejas que requieran decisiones de mayor alcance, el Viceministerio actuará como instancia reguladora. Este organismo se encargará de revisar y coordinar con las partes involucradas la resolución de quejas que no hayan sido solucionadas por el contratista, la Supervisión o el Gobierno Municipal.
- **Banco Mundial:** Si las quejas persisten sin solución o involucran aspectos que requieren la intervención del financiador, como el incumplimiento de las salvaguardas ambientales y sociales, la UCP PAAP o el Viceministerio podrán derivar el caso al Banco Mundial. Este organismo revisará los casos según sus políticas internas y brindará orientación para su resolución, asegurando que se cumplan los estándares internacionales y que el proyecto siga los lineamientos del financiamiento.

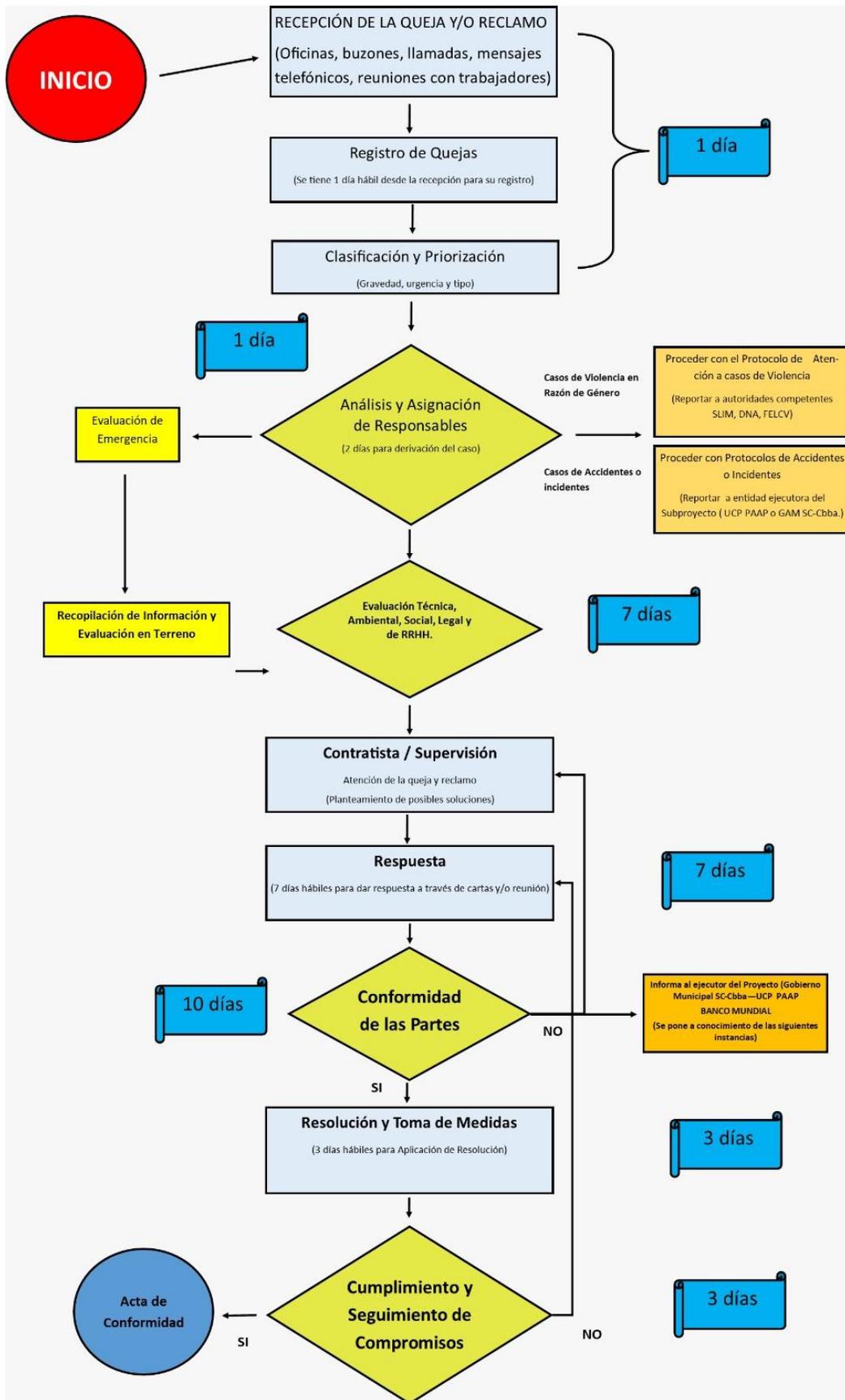
El Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) para los trabajadores de un proyecto está diseñado para garantizar que sus preocupaciones, quejas, y reclamos sean gestionados de manera efectiva y justa. Este mecanismo es crucial para mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso, y conforme a las normativas laborales. A continuación, se detalla cómo funciona el MAQR con los trabajadores del proyecto:

- **Acceso al MAQR:** Desde el inicio del proyecto, se informa a todos los trabajadores sobre la existencia del MAQR, sus objetivos, y cómo pueden acceder a él. Se distribuye material informativo y se organizan sesiones de capacitación. Se establecen múltiples canales accesibles y confidenciales para que los trabajadores presenten sus quejas o reclamos. Estos canales pueden incluir líneas telefónicas, formularios en línea, buzones físicos, correos electrónicos, o contacto directo con un representante del MAQR.
- **Recepción de Quejas y Reclamos:** Se garantiza la confidencialidad del denunciante para protegerlo de represalias. Los trabajadores pueden optar por presentar quejas de manera anónima si así lo desean. Toda queja o reclamo recibido es registrado formalmente en el sistema de gestión de quejas, que documenta detalles como la naturaleza de la queja, la fecha de presentación, y el canal utilizado, para ello se cuenta con **1 día hábil**.
- **Clasificación y Priorización:** Las quejas se clasifican según su gravedad, urgencia, y tipo. Por ejemplo, quejas relacionadas con seguridad laboral, acoso, o violaciones de derechos humanos son tratadas con alta prioridad. Se asigna la queja a un responsable o a un equipo específico dentro del proyecto que se encargará de su investigación y resolución, para ello se cuenta con **2 días hábiles**. En caso de que el análisis derive en una evaluación de emergencia, que incluya la recopilación de información y evaluación en terreno accionar debe realizarse en un plazo de 1 día hábil.

- **Investigación y Evaluación:** Se lleva a cabo una investigación para evaluar los hechos, incluyendo entrevistas con las partes involucradas, revisión de documentos, y análisis de evidencias. En algunos casos, se pueden llevar a cabo consultas adicionales con los trabajadores o sus representantes para obtener más información y aclarar detalles. Este proceso requiere de **7 días hábiles**. Donde la contratista y/o supervisión deberán plantear posibles respuestas. La respuesta deberá ser transmitida mediante cartas o actas de reuniones.
- **Conformidad de las Partes:** En caso de existir conformidad de las partes se deberá generar el seguimiento al cumplimiento de compromisos, para ello se cuenta con **10 días hábiles** y finalmente se firmará un acta de conformidad. En caso de no existir conformidad adicionalmente a informar a los ejecutores del proyecto, se deberá acudir nuevamente a la búsqueda de conformidad de las partes.
- **Resolución y Toma de Medidas:** Según la naturaleza de la queja, se desarrollan soluciones que pueden incluir la mediación entre las partes, cambios en las políticas del proyecto, acciones disciplinarias, o ajustes en las condiciones laborales. El trabajador que presentó la queja es informado sobre los resultados de la investigación y las medidas que se tomarán. Es esencial que la comunicación sea clara, transparente, y oportuna. Si se identifican problemas estructurales o repetitivos, se implementan medidas correctivas para prevenir futuras quejas similares. Esto puede incluir cambios en la capacitación, políticas de seguridad, o procedimientos operativos. Para determinación de la resolución y toma de medidas se requiere de 3 días hábiles.
- **Seguimiento y Cierre:** Se realiza un seguimiento para asegurar que las medidas correctivas se implementen correctamente y que la situación no vuelva a ocurrir. Para ello se requiere de 3 días hábiles. Una vez que el problema ha sido resuelto y el trabajador está satisfecho con la respuesta, el caso se cierra formalmente. Sin embargo, se mantiene un registro del caso para referencia futura.
- **Vinculación con Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM):** En situaciones que involucren acoso sexual, explotación y abuso sexual, o violencia de género, el MAQR puede coordinarse con los SLIM y en caso de no existir con la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia de la Policía Boliviana, para proporcionar apoyo legal, psicológico y social a las víctimas. Esto asegura que los trabajadores tengan acceso a recursos legales y protección más allá de lo que ofrece el proyecto. El MAQR facilita el enlace entre los trabajadores y los SLIM para garantizar que se brinde el apoyo necesario y que los trabajadores puedan seguir adelante con sus reclamos en un entorno seguro y protegido.
- **Retroalimentación y Mejora Continua:** Se recopila la retroalimentación de los trabajadores sobre el funcionamiento del MAQR para identificar áreas de mejora. Esto puede incluir la simplificación de procesos, la ampliación de los canales de denuncia, o la mejora en la comunicación. El MAQR se revisa y ajusta periódicamente para asegurar que siga siendo efectivo, inclusivo y adaptado a las necesidades cambiantes de los trabajadores.

En la siguiente figura se observa el flujograma descrito.

## Figura N° 4 Flujograma del MAQR



Fuente: Elaboración Propia

El MAQR protege los derechos de los trabajadores, asegurando que sus quejas sean escuchadas y abordadas de manera justa. Al ofrecer un canal claro para la resolución de problemas, el MAQR ayuda a prevenir la escalada de conflictos dentro del lugar de trabajo. A través de la retroalimentación y las quejas, las empresas pueden identificar y abordar áreas problemáticas, mejorando así las condiciones laborales generales.

## 7.4 Salud y Seguridad Ocupacional

Para la Salud y Seguridad Ocupacional el prestatario, las empresas contratistas y de supervisión deben tomar en cuenta en el marco del Estándar Ambiental y Social EAS 02 sobre Trabajo y Condiciones Laborales, así como la norma nacional.

- **Cumplimiento Normativo y Marco Legal:** El prestatario es responsable de asegurar que todas las prácticas de salud y seguridad ocupacional cumplan con la legislación nacional aplicable, incluyendo las regulaciones específicas de seguridad en el trabajo. Por otra parte, se alinean las políticas, prácticas de salud y seguridad ocupacional con los requisitos del EAS 02, que pone énfasis en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos del proyecto.
- **Procedimientos de Seguridad:** Las empresas Contratistas y de Supervisión deben desarrollar procedimientos específicos para la gestión de riesgos en el lugar de trabajo, como procedimientos de emergencia, uso de equipos de protección personal (EPP), y manejo de materiales peligrosos. Además, deben implementar normas de higiene y seguridad que incluyan el manejo de residuos, limpieza regular, y mantenimiento de las instalaciones.
- **Capacitación y Concientización:** Contratistas y Supervisión deben proveer capacitación regular y obligatoria para todos los trabajadores sobre prácticas seguras en el trabajo, uso de EPP, y procedimientos de emergencia. Asimismo, deben desarrollar cursos y charlas de concientización que informen a los trabajadores sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas que deben tomar. Además, deben ofrecer formación especializada para trabajadores que manejan materiales peligrosos o realizan tareas de alto riesgo.
- **Uso de Equipos de Protección Personal (EPP):** Contratistas y Supervisión deben asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a equipos de protección personal adecuados y que estos cumplan con los estándares de calidad. Asimismo, deben instruir a los trabajadores en el uso correcto de EPP, asegurando que comprendan su importancia y cómo utilizarlos de manera efectiva. Finalmente, se debe monitorear el uso de EPP en el lugar de trabajo para asegurar que se utilicen correctamente en todo momento.
- **Monitoreo y Vigilancia de la Salud:** Las contratistas deben realizar exámenes médicos regulares para monitorear la salud de los trabajadores y detectar tempranamente cualquier problema relacionado con las condiciones de trabajo. Contratista y Supervisión debe implementar sistemas de monitoreo para detectar la exposición de los trabajadores a sustancias peligrosas o condiciones nocivas, como ruido, vibraciones, y productos químicos. El proyecto debe mantener un registro detallado de todos los incidentes,

accidentes y enfermedades ocupacionales, y tomar medidas correctivas según sea necesario.

- **Gestión de Emergencias:** Contratistas y Supervisión deben desarrollar y poner en práctica un plan de respuesta a emergencias que cubra incendios, derrames químicos, accidentes y otras situaciones críticas. Debe realizar simulacros regulares para preparar a los trabajadores y asegurar que estén familiarizados con los procedimientos de emergencia. Asimismo, deben formar un equipo de respuesta a emergencias con personal capacitado y proporcionarles los recursos necesarios para actuar rápidamente en caso de emergencia.
- **Condiciones de Trabajo Seguras:** Contratistas y Supervisión deben asegurar que el diseño y la disposición del lugar de trabajo minimicen los riesgos de accidentes. Deben implementar un programa de mantenimiento regular para asegurar que las instalaciones, maquinarias, y equipos estén en condiciones seguras. Contratistas y Subcontratistas debe implementar controles de acceso y restricciones en áreas peligrosas para prevenir accidentes.
- **Prevención de Enfermedades y Lesiones Laborales:** Contratistas deben implementar programas preventivos para reducir la incidencia de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, incluyendo campañas de vacunación y promoción de la salud. Asimismo, se debe identificar y mitigar factores de estrés laboral, como sobrecarga de trabajo, condiciones físicas adversas y conflictos interpersonales al interior del proyecto.
- **Vigilancia y Cumplimiento:** Contratista debe reportar a Supervisión el monitoreo de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos. Establecer un sistema de sanciones para el incumplimiento de las normas de seguridad y recompensas para fomentar el cumplimiento.
- **Participación de Trabajadores:** Contratistas deben formar comités de seguridad con la participación de trabajadores y empleadores para discutir y mejorar las prácticas de salud y seguridad en el trabajo. Se debe fomentar un ambiente donde los trabajadores puedan reportar riesgos y sugerir mejoras sin temor a represalias.
- **Reportes y Documentación:** Se debe documentar todos los incidentes de salud y seguridad, así como las medidas correctivas implementadas. Contratista y Supervisión deben producir informes regulares sobre el estado de la salud y seguridad ocupacional y compartirlos con las autoridades competentes y partes interesadas.
- **Adaptación Continua y Mejora:** Supervisión en coordinación con las Contratistas deben revisar y actualizar regularmente los procedimientos de salud y seguridad ocupacional para incorporar nuevas normativas, tecnologías, y lecciones aprendidas. Por ello es importante implementar un ciclo de mejora continua en las prácticas de salud y seguridad ocupacional, basado en la retroalimentación y los resultados de las evaluaciones y monitoreo.

#### 7.4.1 Políticas y Procedimientos en Seguridad Ocupacional

Las políticas y procedimientos en seguridad ocupacional deben adaptarse a los diferentes tipos de trabajadores involucrados en el proyecto de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado en Áreas Periurbanas y Pequeñas Localidades tanto a nivel de empleados de las entidades ejecutoras (UCP PAAP y/o GAM SC y GAM C) como de empresas Contratistas y Supervisión y Subcontratistas. A continuación, se desglosan las políticas y procedimientos según el tipo de trabajador: directos, contratados, proveedores primarios y comunitarios.

##### a. Trabajadores Directos

- **Políticas:** Garantizar que todos los trabajadores directos reciban formación en seguridad y salud ocupacional desde el inicio de su empleo. Asegurar el cumplimiento de todas las normativas locales e internacionales de seguridad y salud ocupacional. Proporcionar EPP adecuado y obligatorio para cada tarea específica.
- **Procedimientos:** Formación en el uso de EPP, manejo seguro de maquinaria, procedimientos de emergencia y primeros auxilios. Identificación y evaluación de riesgos en el área de trabajo, incluyendo la implementación de controles y medidas correctivas. Procedimiento para la notificación inmediata de accidentes, cuasi-accidentes y condiciones inseguras. Supervisión regular de las prácticas de seguridad y revisión de procedimientos para garantizar el cumplimiento.

#### **b. Trabajadores Contratados**

- **Políticas:** Asegurar que los contratistas se integren en el programa de seguridad de la empresa, recibiendo la formación y recursos necesarios. Incluir cláusulas de seguridad en los contratos con contratistas, especificando requisitos de seguridad y salud ocupacional. Evaluar la capacidad de los contratistas para cumplir con los estándares de seguridad antes de su incorporación al proyecto.
- **Procedimientos:** Realizar una inducción de seguridad específica para contratistas al inicio del proyecto. Establecer comunicación y coordinación regular entre los contratistas y el personal de la empresa para asegurar la alineación en prácticas de seguridad. Realizar inspecciones periódicas y auditorías de seguridad para garantizar el cumplimiento de los requisitos contractuales de seguridad.

#### **c. Proveedores Primarios**

- **Políticas:** Asegurar que los proveedores primarios cumplan con los estándares de seguridad y salud ocupacional en la entrega de bienes y servicios. Evaluar a los proveedores en términos de sus prácticas de seguridad y capacidad para cumplir con los requisitos de seguridad del proyecto.
- **Procedimientos:** Realizar revisiones y auditorías de seguridad para garantizar que los productos y servicios proporcionados cumplan con los estándares de seguridad. Proporcionar capacitación y mantener una comunicación clara con los proveedores sobre los requisitos de seguridad en el lugar de trabajo. Establecer procedimientos para la entrega segura de productos, incluyendo la inspección de materiales y equipos para asegurar que cumplen con las normativas de seguridad.

#### **d. Trabajadores Comunitarios**

- **Políticas:** Asegurar que las políticas de seguridad incluyan medidas específicas para proteger a los trabajadores comunitarios involucrados en el proyecto. Proporcionar acceso adecuado a la información sobre los riesgos y medidas de seguridad a los trabajadores comunitarios.
- **Procedimientos:** Ofrecer formación en seguridad ocupacional específica para los trabajadores comunitarios, adaptada a su rol y responsabilidades. Adaptar los procedimientos de seguridad para incluir consideraciones específicas para los trabajadores comunitarios, tales como su integración en los equipos de trabajo y la gestión de sus tareas. Mantener una comunicación clara y abierta con los trabajadores comunitarios sobre los riesgos asociados y las medidas de seguridad a seguir.

## 7.5 Manejo de Contratistas

El proceso de selección de contratistas se llevará a cabo de manera transparente y competitiva de acuerdo a las normas del Banco Mundial, asegurando una evaluación integral de todos los candidatos en función de criterios predefinidos. Estos criterios incluyen la experiencia, las habilidades técnicas y los recursos del contratista necesarios para ejecutar el proyecto conforme a los requisitos del EAS 2. Se revisará minuciosamente la trayectoria y reputación del contratista en proyectos anteriores, especialmente en lo que respecta al cumplimiento de normativas de seguridad, calidad y plazos. Además, se evaluará el compromiso del contratista con la sostenibilidad, considerando su gestión de residuos, protección del medio ambiente y respeto por las comunidades locales.

Una vez seleccionado, el contratista estará sujeto a un sistema riguroso de administración y supervisión para garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales. Todos los contratos incluirán cláusulas específicas que reflejen los requisitos del EAS 2, abordando aspectos como la gestión laboral, la seguridad ocupacional y el respeto por los derechos humanos. Para asegurar el cumplimiento, se implementarán mecanismos de monitoreo continuo que incluirán visitas in situ y la revisión de informes de progreso. Los contratistas estarán obligados a presentar informes regulares que demuestren su alineación con los requisitos establecidos. Además, se ofrecerá capacitación continua a los contratistas y sus empleados sobre las normas de seguridad, ambientales y sociales del proyecto, garantizando su comprensión y compromiso.

En caso de incumplimiento de los requisitos del EAS 2 o de las obligaciones contractuales, se tomarán medidas correctivas y se implementarán los recursos legales correspondientes. Ante cualquier incumplimiento, se emitirá una notificación formal al contratista, detallando las áreas de incumplimiento y solicitando un plan de acción correctiva con plazos específicos. Los contratos incluirán disposiciones sobre sanciones financieras y otros remedios legales en caso de incumplimiento grave o continuado, los cuales podrían incluir la suspensión de pagos, la rescisión del contrato o la exclusión del contratista de futuros proyectos. Asimismo, se establecerán mecanismos de resolución de conflictos para abordar cualquier disputa de manera justa y eficiente, incluyendo la mediación y el arbitraje si fuese necesario.

### 7.5.1 Políticas y Procedimientos en Seguridad Social

Las políticas y procedimientos de seguridad social deben adaptarse a los diferentes tipos de trabajadores involucrados en el proyecto de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado en Áreas Periurbanas y Pequeñas Localidades incluyendo las entidades ejecutoras (UCP PAAP y/o GAM SC y C), EPSAS y las empresas Contratistas y de supervisión. Aquí se detallan las políticas y procedimientos según el tipo de trabajador: directos, contratados, proveedores primarios y comunitarios:

#### a. Trabajadores Directos

- **Políticas:** Asegurar que todos los/as trabajadores/as directos estén registrados en el sistema de seguridad social, cubriendo aspectos como salud, pensiones y riesgos laborales. Garantizar que los trabajadores reciban todos los beneficios laborales estipulados por la legislación, como vacaciones, licencias por enfermedad y maternidad/paternidad. Cumplir con todas las normativas nacionales e internacionales en cuanto a seguridad social y bienestar de los trabajadores/as.

- **Procedimientos:** Asegurar el registro y la afiliación de todos los trabajadores directos en el sistema de seguridad social. Administrar y monitorear la entrega de beneficios laborales, incluyendo la tramitación de licencias y prestaciones. Proporcionar capacitación a los trabajadores sobre sus derechos y beneficios en el marco de la seguridad social.

**b. Trabajadores Contratados**

- **Políticas:** Asegurar que los contratistas también estén registrados en el sistema de seguridad social (Sistema Universal de Salud). Incluir cláusulas en los contratos que obliguen a los contratantes y contratistas a cumplir con las normativas de seguridad social y proporcionar evidencia de su afiliación. Garantizar que los beneficios proporcionados a los contratistas sean proporcionales al tiempo y tipo de trabajo realizado.
- **Procedimientos:** Verificar que los contratistas estén registrados en el sistema de seguridad social y que cumplan con los requisitos legales. Realizar auditorías periódicas para asegurar que los contratistas cumplan con las obligaciones de seguridad social. Requerir a los contratistas que presenten documentación sobre su afiliación y beneficios de seguridad social.

**c. Proveedores Primarios**

- **Políticas:** Asegurar que los proveedores primarios cumplan con las normativas de seguridad social para sus empleados. Incluir requisitos en los contratos para que los proveedores demuestren el cumplimiento con las políticas de seguridad social.
- **Procedimientos:** Evaluar a los proveedores para asegurar que cumplen con los requisitos de seguridad social. Revisar la documentación proporcionada por los proveedores en relación con la seguridad social. Informar a los proveedores sobre las expectativas y requisitos de seguridad social relacionados con sus servicios.

**d. Trabajadores Comunitarios**

- **Políticas:** Asegurar que los trabajadores comunitarios reciban beneficios adecuados en función de su participación en el proyecto, en línea con las normativas locales. Incluir a los trabajadores comunitarios en programas sociales y de seguridad si es posible y requerido.
- **Procedimientos:** Asegurar el registro de los trabajadores comunitarios en los programas de seguridad social disponibles. Ofrecer información y capacitación sobre los derechos y beneficios en seguridad social. Monitorear la inclusión y los beneficios recibidos por los trabajadores comunitarios, y evaluar su impacto en su bienestar.

Asegurar que cada tipo de trabajador reciba la cobertura adecuada y los beneficios correspondientes es fundamental para garantizar el bienestar y la protección social de todos los involucrados en el proyecto. Implementar estos lineamientos con eficacia contribuirá a un entorno laboral más justo y seguro.

## 8. PRESUPUESTO

El presupuesto incluido a continuación refleja costos relacionados a operaciones de la implementación del PGL a nivel del proyecto y de los 10 subproyectos. El personal social y de género relacionado está identificado aquí y es incluido de manera referencial en el presupuesto correspondiente de los PGAS.

El presupuesto asignado para la implementación del PGL se describe en la siguiente tabla:

**Tabla 7. Presupuesto estimado para la gestión social del PGL**

PROGRAMA/MEDIDA DE MANEJO		Unidad	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Comentarios / Supuestos
				(\$us)	(\$us)	
PGL-01	Capacitación y Sensibilización del Personal	Taller Capacitación Primeros Auxilios	3	1,500.00	5,500.00	
		Taller Capacitación Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	2	1,200.00	2,400.00	
		Taller sobre derechos laborales	1	500.00	500.00	
PGL-02	Desarrollo del Sistema	Construcción e Implementación del Software	1	7,000.00	7,000.00	
PGL-03	Comité de Seguridad y Salud Laboral	Reuniones Mensuales	1	1,500.00	1,500.00	
	<b>TOTAL POR SUBPROYECTO</b>				<b>16,900.00</b>	
	<b>TOTAL POR PROYECTO</b>				<b>169,000.00</b>	

P

**ANEXO N° 1**

**Tablas de Evaluación de Impacto Ambiental y Social**

Tabla 9. Ponderación y clasificación del impacto y su incidencia en el entorno

Riesgos e impactos ambientales														
Factor	Atributo	Riesgo e impacto	N	EF	PE	EX	PX	RV	RC	AI	MG	Valoración	Clasificación	Especificación
<b>ETAPA DE EJECUCIÓN</b>														
<b>1. INSTALACIONES DE FAENAS</b>														
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>2. COLOCACIÓN DE INSTRUMENTOS DE SEGURIDAD</b>														
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	3	2	2	1	2	2	2	2	0,53	3	baja
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>3. EXCAVACIONES PARA ABERTURA DE ZANJAS</b>														
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	-	3	1	2	2	1	2	2	2	0,49	3	Media
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,48	3	Medio
<b>4. DESBROCE Y LIMPIEZA DE AREAS</b>														
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	1	2	1	1	1	1	1	1	0,07	4	bajo
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,44	3	Medio
<b>5. AGOTAMIENTO</b>														

Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,44	3	Medio
<b>6. TRANSPORTE Y CARGUÍO DE MATERIALES</b>														
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	0,17	1	baja
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,44	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	3	2	2	2	2	2	2	2	0,62	3	Medio
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	-	3	1	2	2	1	2	2	2	0,49	3	Media
<b>7. ENTIBADO CONTINUO</b>														
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,44	3	Medio
<b>8. COLOCACIÓN DE FUNDACIONES DE ASIENTO</b>														
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>9. COLOCACIÓN DE TUBERÍAS</b>														
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,44	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	-	3	1	2	2	1	2	2	2	0,49	3	Media
<b>10. CONSTRUCCIÓN DE CÁMARAS DE INSPECCIÓN</b>														

Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>11. PRUEBA HIDRÁULICA</b>														
Agua	AG-0102	Posible contaminación de la napa freática	-	3	1	2	2	1	2	2	2	0,47	3	Media
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>12. CÁMARAS DOMICILIARIAS</b>														
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>13. CONEXIONES DOMICILIARIAS</b>														
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Salud y Seguridad	SS-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
<b>14. RECONSTRUCCIÓN DE ACERAS Y CALLES</b>														
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	3	2	2	2	2	2	2	2	0,62	3	Medio
<b>15. ESTACIÓN DE BOMBEO</b>														
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,45	3	Medio

Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	-	3	1	2	2	1	2	2	2	0,49	3	Media
<b>16. MURO PERIMETRAL Y CASETA DE CONTROL</b>														
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>17. ESTACIÓN DE BOMBEO</b>														
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	-	3	1	2	2	1	2	2	3	0,49	3	Media
Agua	AG-0102	Posible contaminación de la napa freática	-	3	1	2	2	1	2	2	3	0,49	3	Media
<b>18. INSTALACIONES HIDRÁULICAS</b>														
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>19. INSTALACIONES ELÉCTRICAS</b>														
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>20. CONSTRUCCIÓN DE QUEMADORES</b>														
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja

Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>21. CONSTRUCCIÓN DE LECHO DE SECADO</b>														
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>22. OBRA FINA</b>														
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>23. LIMPIEZA GENERAL</b>														
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Aire	AI-0103	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	-	3	2	2	2	2	2	2	2	0,34	3	baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	-	3	1	2	2	1	2	2	2	0,49	3	Media

ETAPA DE OPERACIÓN															
<b>24. SEGUIMIENTO Y CONTROL AL FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE ALCANTARILLADO, Y PLANTA DE TRATAMIENTO PTAR</b>															
Salud y Seguridad	SS-0204	Posibles trastornos psicológicos por stress laboral	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Suelo	SU-0201	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio	
Agua	AG-0201	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños	-	3	1	2	2	1	2	2	2	0,49	3	Media	
<b>25. ATENCIÓN AL USUARIO</b>															
Salud y Seguridad	SS-0204	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio	
Suelo	SU-0201	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio	
Agua	AG-0201	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños	-	3	1	2	2	1	2	2	2	0,49	3	Media	
<b>ETAPA DE MANTENIMIENTO</b>															
<b>26. MANTENIMIENTO PREVENTIVO, CORRECTIVO Y DE LA RED DE TUBERÍA</b>															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja	
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	-	3	2	2	2	2	2	2	2	0,34	3	baja	
Suelo	SU-0301	Posible contaminación de suelos por vertido de aguas contaminadas	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,54	3	Medio	
SU-0303	Suelo	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio	
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio	
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	3	2	2	2	2	2	2	2	0,62	3	Medio	

27. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA PRIMARIO DE LA PTAR															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	-	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0,34	3	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,47	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0,62	3	Medio
Suelo	SU-0303	Posible contaminación de suelos por vertido de aguas contaminadas	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,54	3	Medio
28. LIMPIEZA A CÁMARAS DE INSPECCIÓN															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	-	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0,34	3	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,47	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	-	3	2	2	2	2	2	2	4	2	0,62	4	Alto
29. ROTURAS DE TUBERÍAS EN LA RED															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja

Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	-	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0,34	3	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,52	3	Medio
Suelo	SU-0303	Posible contaminación de suelos por vertido de aguas contaminadas	-	3	1	2	2	1	2	2	2	2	0,53	3	Media
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,47	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0,62	3	Medio
Agua	AG-0302	Posible contaminación de la napa freática	-	3	3	2	2	2	2	3	3	3	0,72	3	Medio
<b>30. INSPECCIÓN DE CÁMARAS DE RED DE EMISARIOS</b>															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	-	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0,34	3	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,47	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	-	3	2	2	2	2	2	2	4	2	0,62	3	Medio
<b>31. CONTROL DE CONEXIONES ILÍCITAS</b>															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,52	3	Medio

Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	-	3	2	2	2	2	2	2	2	4	0,62	3	Medio
<b>32. REHABILITACIÓN DE COLECTORES</b>															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	-	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0,34	3	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,52	3	Medio
Suelo	SU-0303	Posible contaminación de suelos por vertido de aguas contaminadas	-	3	1	2	2	1	2	2	3	3	0,59	3	Media
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,47	3	Medio
<b>33. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA ELÉCTRICO DE LA PTAR</b>															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,47	3	Medio
<b>34. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE QUEMA DE GASES</b>															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0,47	3	Medio
<b>35. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE AIREACIÓN</b>															
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja

Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	-	3	2	2	2	2	2	2	4	0,62	4	Alto
<b>36. LIMPIEZA DE LA FOSA DE SECADO DE LODOS</b>														
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
<b>37. TRANSPORTE DE LODOS</b>														
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	-	2	1	1	1	1	1	1	1	0,07	1	baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,52	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	-	2	2	1	2	2	2	1	2	0,47	3	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	-	3	2	2	2	2	2	2	2	0,62	3	Medio

Tabla 10. Valoración de los impactos ambientales

Riesgos e impactos ambientales						
Factor	Atributo	Riesgo e impacto	Tiempo en la actividad	Incidencia en el entorno	VIA	Especificación
<b>Etapa de ejecución</b>						
<b>1. TRABAJOS PRELIMINARES</b>						
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	2	2	4	Media
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	2	3	6	Medio
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	2	2	Baja
<b>2. INSTALACIONES DE FAENAS</b>						
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	3	2	6	Media
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	2	2	4	Baja
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Ecología	EC-0101	Reducción de la cobertura vegetal. Desequilibrio y cambio del paisaje.	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>3. COLOCACIÓN DE INSTRUMENTOS DE SEGURIDAD</b>						
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	2	3	6	Media
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	2	2	4	Baja
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	baja

Ecología	EC-0101	Reducción de la cobertura vegetal. Desequilibrio y cambio del paisaje.	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>4. EXCAVACIONES PARA ABERTURA DE ZANJAS</b>						
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	3	2	6	Media
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0102	Emisión de ruidos molestos para la comunidad.	2	2	4	Baja
Ecología	EC-0101	Reducción de la cobertura vegetal. Desequilibrio y cambio del paisaje.	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>5. DESBROCE Y LIMPIEZA DE AREAS</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0102	Emisión de ruidos molestos para la comunidad.	2	2	4	Baja
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	3	2	6	Medio
<b>6. AGOTAMIENTO</b>						
Agua	AG-0102	Posible contaminación de la napa freática	3	2	6	Media
Aire	AI-0102	Emisión de ruidos molestos para la comunidad.	2	2	4	Baja
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>7. TRANSPORTE Y CARGUÍO DE MATERIALES</b>						

Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	3	2	6	Baja
Aire	AI-0102	Emisión de ruidos molestos para la comunidad.	2	2	4	Baja
Aire	AI-0103	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	3	2	6	Medio
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	3	2	6	Media

#### 8. ENTIBADO CONTINUO

Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0102	Emisión de ruidos molestos para la comunidad.	2	2	4	Baja
Aire	AI-0103	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	2	2	4	Baja
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	2	3	6	Medio
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja

#### 9. COLOCACIÓN DE FUNDACIONES DE ASIENTO

Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0102	Emisión de ruidos molestos para la comunidad.	2	2	4	Baja
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	3	2	6	Media

Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>10. COLOCACIÓN DE TUBERÍAS</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0102	Emisión de ruidos molestos para la comunidad.	2	2	4	Baja
Aire	AI-0103	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	2	2	4	Baja
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	1	3	3	Baja
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	2	2	4	Baja
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas				
<b>11. CONSTRUCCIÓN DE CÁMARAS DE INSPECCIÓN</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Agua	AG-0102	Posible contaminación de la napa freática	3	2	6	Media
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0102	Riego de accidente por derrumbe de zanjas abiertas y atrapamiento de personas.	3	2	6	Medio
<b>12. PRUEBA HIDRÁULICA</b>						
Agua	AG-0102	Posible contaminación de la napa freática	2	3	6	Media
Aire	AI-0102	Emisión de ruidos molestos para la comunidad.	3	1	3	Baja

Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Media
<b>13. CÁMARAS DOMICILIARIAS</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	3	1	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Media
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Media
<b>14. CONEXIONES DOMICILIARIAS</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Suelo	SU-0101	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Salud y Seguridad	SS-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Media
<b>15. RECONSTRUCCIÓN DE ACERAS Y CALLES</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	baja
Aire	AI-0103	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0103	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	3	2	6	Medio
<b>16. ESTACIÓN DE BOMBEO</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio

Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	3	2	6	Media
<b>17. MURO PERIMETRAL Y CASETA DE CONTROL</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>18. ESTACIÓN DE BOMBEO</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0103	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas	3	2	6	Media
Agua	AG-0102	Posible contaminación de la napa freática	2	3	6	Media
<b>19. INSTALACIONES HIDRÁULICAS</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>20. INSTALACIONES ELÉCTRICAS</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja

Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>21. CONSTRUCCIÓN DE QUEMADORES</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>22. CONSTRUCCIÓN DE LECHO DE SECADO</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>23. OBRA FINA</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>24. LIMPIEZA GENERAL</b>						
Aire	AI-0101	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0103	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0101	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0101	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Agua	AG-0101	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos	3	2	6	Media

		fisiológicos de los baños portátiles o cámaras sépticas				
<b>ETAPA DE OPERACIÓN</b>						
<b>25. SEGUIMIENTO Y CONTROL AL FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE ALCANTARILLADO, Y PLANTA DE TRATAMIENTO PTAR</b>						
Salud y Seguridad	SS-0204	Posibles trastornos psicológicos por stress laboral	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0201	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Agua	AG-0201	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños	3	2	6	Medio
<b>26. ATENCIÓN AL USUARIO</b>						
Salud y Seguridad	SS-0204	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Suelo	SU-0201	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Agua	AG-0201	Posible contaminación del agua por el aporte de desechos fisiológicos de los baños	3	2	6	Media
<b>ETAPA DE MANTENIMIENTO</b>						
<b>27. MANTENIMIENTO PREVENTIVO, CORRECTIVO Y DE LA RED DE TUBERÍA</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Posible contaminación de suelos por vertido de aguas contaminadas	3	2	6	Medio
SU-0303	Suelo	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Media
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	3	3	9	Media
<b>28. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA PRIMARIO DE LA PTAR</b>						

Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	3	2	6	Media
Suelo	SU-0303	Posible contaminación de suelos por vertido de aguas contaminadas	3	3	9	Media
<b>29. LIMPIEZA A CÁMARAS DE INSPECCIÓN</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	2	6	12	Alto
<b>30. ROTURAS DE TUBERÍAS EN LA RED</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Suelo	SU-0303	Posible contaminación de suelos por vertido de aguas contaminadas	3	2	6	Media

Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	3	3	9	Medio
Agua	AG-0302	Posible contaminación de la napa freática	3	3	9	Medio
<b>31. INSPECCIÓN DE CÁMARAS DE RED DE EMISARIOS</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	2	6	12	Alto
<b>32. CONTROL DE CONEXIONES ILÍCITAS</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	2	6	12	Alto
<b>33. REHABILITACIÓN DE COLECTORES</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	2	2	4	Baja
Aire	AI-0303	Riesgo de Emisión de gases de combustión al medioambiente	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Suelo	SU-0303	Posible contaminación de suelos por vertido de aguas contaminadas	3	2	6	Medio

Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>34. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA ELÉCTRICO DE LA PTAR</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>35. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE QUEMA DE GASES</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>36. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE AIREACIÓN</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0304	Posibles accidentes por inhalación de gases tóxicos en el sistema de alcantarillado	2	6	12	Alto
<b>37. LIMPIEZA DE LA FOSA DE SECADO DE LODOS</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja
Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
<b>38. TRANSPORTE DE LODOS</b>						
Aire	AI-0301	Dispersión de partículas, posible alteración a la calidad del aire	1	3	3	Baja

Suelo	SU-0301	Contaminación por acumulación de RRSS	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0301	Posibles accidentes por mal uso de herramientas y maquinaria	3	2	6	Medio
Salud y Seguridad	SS-0303	Posibles accidentes por atropello o atrapamiento con vehículos o materiales	3	2	6	Medio



**ANEXO 2**  
**CÓDIGO DE CONDUCTA**

## **CODIGO DE CONDUCTA**

### **PROYECTO DE ABASTECIMIENTO DE AGUA Y ALCANTARILLADO EN ÁREAS PERIURBANAS Y PEQUEÑAS LOCALIDADES**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El Código de Conducta es una herramienta fundamental para establecer un marco de comportamiento ético y profesional en el proyecto de abastecimiento de agua y alcantarillado en áreas periurbanas y pequeñas localidades, mismo que incluye un total de 10 subproyectos. Este documento está diseñado para abordar de manera integral todos los aspectos críticos que afectan tanto a los empleados como a la organización del proyecto, asegurando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y en cumplimiento con los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial, así como la normativa nacional sustentada en la Ley General del Trabajo, el código de seguridad social, la Ley 045 Contra el racismo y toda forma de discriminación, la ley 348 Integral para garantizar a las Mujeres una vida libre de violencia y la Constitución Política del Estado. Además, el Código de Conducta se integra con los Planes de Gestión Ambiental y Social correspondiente a cada uno de Subproyectos.

#### **2. VALORES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

El Código de Conducta se basa en valores y principios éticos esenciales que guían el comportamiento esperado de todos los trabajadores del proyecto. Estos incluyen la integridad, la transparencia, la igualdad de oportunidad, la ética, la honestidad, el respeto, la equidad y la responsabilidad social y ambiental.

#### **3. COMPROMISO**

La dirección del Ministerio de Medio Ambiente y Agua (MMAyA), el Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico (VASP), la Unidad Coordinadora de Programas (UCP) del Programa de Agua y Alcantarillado Periurbano (PAAP), junto con los Gobiernos Autónomos Municipales y las Cooperativas de Agua, reafirman su compromiso con el cumplimiento de este Código de Conducta. Se espera que los involucrados se adhieran a estos principios, asegurando así el éxito y la integridad del proyecto.

#### **4. FINALIDAD**

Este código tiene como finalidad asegurar que el proyecto se ejecute de manera eficiente, segura y respetuosa, en cumplimiento con normativas legales ambientales y sociales vigentes, y en pleno respeto a los derechos de las comunidades y/o poblaciones locales.

#### **5. OBJETIVO**

El objetivo principal de este código de conducta es establecer un marco claro de comportamientos, responsabilidades y prácticas éticas que deben ser seguidos por todos los involucrados en el proyecto, incluyendo contratistas, subcontratistas, proveedores y las unidades ejecutoras (UCP PAAP y/o GAM SC o GAM C).

#### **6. ALCANCE**

El Código será de aplicación a todos y cada uno de los trabajadores del proyecto de abastecimiento de agua y alcantarillado en áreas periurbanas y pequeñas localidades, así como sus subproyectos, constituye un documento de carácter legal. Su cumplimiento es una condición necesaria para la permanencia de los trabajadores (incluyendo técnicos, ingenieros, obreros, consultores, mandos intermedios, directivos, ejecutivos, subcontratistas y cualquier otro miembro que participe en la ejecución del proyecto). Además, el Código será de conocimiento en el Área de Influencia Directa e Indirecta (AID y AII), especificando claramente las actividades y actitudes que están prohibidas durante la ejecución de los Subproyectos.

## **7. RESPONSABLES**

La implementación del Código de Conducta a nivel del proyecto, es responsabilidad de la UCP PAAP, junto con sus autoridades y personal técnico designado. A nivel de los subproyectos, esta responsabilidad recae directa en el Gerente General de Supervisión, el Superintendente de Obra, los Gerentes Técnicos, Especialistas, Ingenieros, Trabajadores y Proveedores, quienes deben garantizar su cumplimiento en cada etapa. El control y apoyo para asegurar la correcta aplicación del Código de Conducta será tarea del Profesional Social de la Contratista y del equipo de Supervisión, quienes monitorean su implementación y garantizan que se aplique los protocolos y procedimientos establecidos en el MAQR.

## **8. FORMA DE IMPLEMENTACIÓN**

Cada trabajador recibirá una copia del Código de Conducta al momento de su contratación, y su inducción se llevará a cabo como parte del proceso de divulgación y socialización. Además, este documento estará visible en un área designada del campamento. La Empresa Contratista implementará un Plan de Inducción y Socialización del Código de Conducta de forma periódica. Todos los trabajadores tienen la obligación de cumplir estrictamente con este Código para de esa manera mantener relaciones armoniosas con las comunidades y/o población de influencia directa e indirecta del Proyecto.

## **9. MARCO NORMATIVO**

El Código de Conducta, se basa en los preceptos constitucionales del Estado Plurinacional de Bolivia y en la normativa vigente relacionada con la temática ambiental y social. Se sustenta en la Ley N° 1333 – Ley del Medio Ambiente y sus Reglamentos, la Ley N° 348 - Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una vida Libre de Violencia, la Ley N° 548 - Código Niña, Niño y Adolescente, la Ley N° 045 Contra el Racismo y toda forma de Discriminación y la Ley N° 16998 - Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

## **10. NORMAS DE CONDUCTA**

- ✓ **Conducta en el Lugar del Trabajo:** Todos los trabajadores deben mantener un comportamiento profesional y ético en el lugar de trabajo. Esto incluye el respeto mutuo, la cooperación, la igualdad de oportunidades y la estricta prohibición de cualquier forma de discriminación, acoso (incluido el acoso sexual) o violencia.

El entorno laboral debe ser seguro, inclusivo y basado en principios de respeto y dignidad.

- ✓ **Relaciones con Terceros:** Las interacciones con proveedores, contratistas, y otras partes externas deben gestionarse de manera ética y profesional. Se espera que todos los trabajadores respeten al proyecto con integridad, manteniendo relaciones transparentes y basadas en la confianza mutua.
- ✓ **Cumplimiento Legal y Normativo:** Es imperativo que todos los empleados cumplan con las leyes, regulaciones y normativas vigentes tanto a nivel nacional como en relación con los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial. El cumplimiento de estas leyes y normativas so será tolerado y puede resultar en acciones disciplinarias severas.
- ✓ **Respeto a los Derechos Humanos:** Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto. La discriminación o acoso de cualquier tipo, ya sea por razones de raza, sexo, religión, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica protegida, está estrictamente prohibida. Se deben respetar los derechos de las mujeres, niñas, niños, adolescentes y adultos mayores en todas las actividades del proyecto. El trabajo forzado está completamente prohibido, y debe respetar el derecho de los trabajadores a organizarse libremente y las condiciones laborales establecidas por ley.
- ✓ **Actuación conforme a la Ley y a la Ética:** El compromiso fundamental del proyecto es operar siempre dentro del marco legal del país y de manera ética. Todos los integrantes del proyecto deben cumplir con la legislación aplicable, incluida leyes específicas como la Ley N° 348 para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, la Ley N° 045 contra el racismo y toda forma de discriminación, y la Ley N° 1333 Medio Ambiente. Además, está prohibido realizar trabajos adicionales remunerados durante el horario de trabajo en el proyecto.
- ✓ **Compromisos con la No Violencia en razón de género:** El acoso sexual y cualquier forma de violencia de género están estrictamente prohibidos. Esto incluye el uso de lenguaje o comportamiento apropiado, así como cualquier actividad sexual o abuso con menores o mujeres del área del proyecto. Están prohibidas las acciones o actitudes que promuevan o generen la Violencia de género (como actos que infligen daño o sufrimiento físico, mental/psicológico o sexual, amenazas de tales actos, coacción y privación de libertad). Están prohibidos la explotación y abuso sexual (se sancionará drásticamente el intercambio de empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante, de explotación o abuso de poder).
- ✓ **Prohibición del Trabajo y Abuso Infantil:** El proyecto rechaza y prohíbe categóricamente el abuso infantil y la explotación sexual. No se tolerará el uso de mano de obra infantil bajo ninguna circunstancia. Es imperativo que todas las instalaciones y operaciones del proyecto cumplan con esta normativa sin excepción.

- ✓ **Compromiso con la Comunidad:** Todos los trabajadores deben interactuar con respeto y tolerancia hacia todas las personas y comunidades en el área de influencia del proyecto. Está prohibido comportarse de amnera inapropiada o irrespetuosa, y se debe respetar las tradiciones, costumbres y propiedades de las comunidades locales. Las interacciones con autoridades locales, OTB's, y la población en general deben ser siempre respetuosas y enmarcadas en un espíritu de colaboración. Está terminantemente prohibido que los trabajadores perturben la paz del lugar, deben respetar el esparcimiento comunal y otras actividades culturales de la población y la comunidad. Está prohibido vulnerar la privacidad familiar y comunal, ingresar a las viviendas o áreas comunales sin previa autorización de las autoridades locales y las familias. Los trabajadores deben guardar una conducta muy respetuosa en la participación en actividades de esparcimiento comunal u otras actividades culturales de la población a las que hayan sido expresamente invitados. Respetar a la población en su generalidad y no involucrarse en dinámicas de organización política (autoridades locales), económica (producción) y simbólicas. Toda reunión social con la población que sea autorizada, deberá desarrollarse en el marco del mutuo respeto, en caso de que el trabajador del proyecto experimentase un ambiente de tensión o agresividad, deberá retirarse inmediatamente, trasladarse al campamento e informar a su inmediato superior. Queda prohibido adquirir créditos de los vendedores del lugar poniendo como garante a la empresa.
- ✓ **Prevención de la corrupción:** El proyecto tiene una política de tolerancia cero hacia la corrupción. Ofrecer o aceptar sobornos de cualquier tipo está absolutamente prohibido. Cualquier queja de la comunidad debe ser reportada inmediatamente al superior correspondiente, mismo que coordinará con la instancia pertinente y el área social para atender la queja.
- ✓ **Políticas de Alcohol y Drogas:** Se aplica una política de tolerancia cero respecto al consumo de alcohol y drogas en todo el proyecto durante los días laborales. Se encuentra estrictamente prohibida la venta de drogas o alcohol en cualquier área del Proyecto, el incumplimiento será causal de despido inmediato.
- ✓ **Daños Ocasionados:** Cualquier daño a bienes comunitarios o propiedad privada durante el desarrollo del proyecto debe ser reportado de inmediato al superior correspondiente, así como a los especialistas ambientales o sociales. Está prohibido que el trabajador negocie directamente con la comunidad o el afectado la compensación por daños.
- ✓ **Confidencialidad:** En casos de vulneración del Código vinculados a violencia en razón de género o abuso sexual, la empresa garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante, salvo cuando sea necesario identificarlo ante las autoridades conforme a ley.
- ✓ **Hallazgos Culturales:** Si se descubre algún artefacto o hallazgo cultural material fortuito, se deben mantener las actividades en la zona afectada, cerca al área, y notificar al superior inmediato para que se tomen las medidas apropiadas.

## Sanciones y Tipificación de Faltas

La Empresa es responsable de tomar decisiones sobre las sanciones impuestas a los trabajadores que incurran o incumplan sus obligaciones. Las sanciones se determinarán según la gravedad de la falta, siguiendo el siguiente orden:

- ✓ **Infracción con sanción de notificación verbal:** Para faltas menores que no causen daño significativo al proyecto o las empresas de las que depende o a su relación con partes interesadas. Se aplicará una llamada de atención verbal que podría incluir un recordatorio del Código de Conducta.
- ✓ **Infracción con sanción de notificación escrita:** Por faltas que causen daño leve, ya sea material o moral al proyecto, la empresa o su relación con las comunidades o el medio ambiente.
- ✓ **Infracción con sanción pecuniaria:** Para trabajadores que hayan reincidido de dos veces en faltas sancionadas por escrito. El monto de estas sanciones será determinado por la empresa y se descontará de los haberes.
- ✓ **Infracción con sanción de despido:** Por faltas graves, conforme al reglamento Interno de la empresa, que pueden derivar en acciones legales, civiles o penales.

## Tipificación de Faltas

- ✓ **Faltas leves:** Consideradas de menor perjuicio material o moral a la empresa y/o a su relacionamiento con las comunidades. Serán sancionadas con una llamada de atención escrita y, en caso de repetición, con notificación de despido. Además, el trabajador deberá asistir nuevamente a talleres de capacitación sobre el Código de Conducta.
- ✓ **Causales Graves.** Involucran cualquier forma de violencia identificada en la Ley N° 348. Estas faltas se remitirán a las instancias legales pertinentes para su investigación y sanción, pudiendo derivar en el despido inmediato. Casos de vulneración de derechos fundamentales, especialmente contra mujeres o niños, serán remitidos a entidades legales como el SLIM, FELCV, y Defensoría de la Niñez, para su procesamiento. No habrá represalias por denuncias realizadas. Las sanciones se aplicarán según lo establecido en la Ley General del Trabajo, artículo 16º, no habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:
  - a. Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo.
  - b. Revelación de secretos industriales.
  - c. Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial.
  - d. Inasistencia injustificada de más de seis días continuos (D.S. 1592, de 19 de abril de 1949).
  - e. Incumplimiento total o parcial del convenio.
  - f. Retiro voluntario del trabajador.
  - g. Robo o hurto por el trabajador.

## Sanciones en Casos de Violencia en Razón de Género

Si se confirma que un trabajador ha cometido una falta de violencia en razón de género dentro del trabajo y/o con la comunidad, se aplicarán las siguientes sanciones:

- ✓ **Hostigamiento Sexual:** Conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada, realizada por una o más personas hacia otra (s). Las sanciones incluyen advertencia formal, capacitación adicional y posible derivación a las instancias correspondientes.
- ✓ **Acoso Sexual:** Avances sexuales no deseados (solicitud de favor sexual, gesto o conducta verbal o física la índole sexual, o cualquier otro comportamiento de índole sexual que pueda provocar razonablemente ofensa o humillación a otra persona, o ser percibido como tal) que interfieran con el trabajo o crean un entorno laboral hostil. Las sanciones incluyen advertencia formal y posible suspensión del empleo.
- ✓ **Abuso Sexual:** Intrusión física real o amenaza de intrusión de índole sexual (ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas). La sanción inmediata de despido y derivación a instancias legales como el SLIM y/o FELCV.
- ✓ **Explotación Sexual:** Todo tipo de abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza, con fines sexuales, por ejemplo, cuando se obtiene un beneficio económico, social o político económico, social o político de la explotación sexual de otra persona
- ✓ **Violencia Psicológica:** Es el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento, y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio. Las sanciones incluyen llamadas de atención, dependiendo de la valoración de la gravedad se puede considerar el despido inmediato y posible derivación a las autoridades.
- ✓ **Violencia Física:** Es toda acción que ocasiona lesiones y/o daño corporal, interno, externo o ambos, temporal o permanente, que se manifiesta de forma inmediata o en el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio. Las sanciones incluyen llamadas de atención, dependiendo de la valoración de la gravedad se puede considerar el despido inmediato y posible derivación a las autoridades.
- ✓ **Violencia Sexual:** Es toda conducta que ponga en riesgo la autodeterminación sexual, tanto en el acto sexual como en toda forma de contacto o acceso carnal, genital o no genital, que amenace, vulnere o restrinja el derecho al ejercicio a una vida sexual libre segura, efectiva y plena, con autonomía y libertad sexual de la mujer. Las sanciones incluyen el despido inmediato y su derivación a las autoridades competentes.

**De la evaluación de las Sanciones:**

Las sanciones serán proporcionadas según la falta de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 8. Evaluación de Sanciones**

<b>Tipo de Falta</b>	<b>Tipo de Sanción</b>	<b>Evaluación de Sanción</b>
Faltas Menores	Infracción con sanción de notificación verbal.	Llamada de atención verbal.
Faltas que causen daño leve (material o moral al proyecto)	Infracción con sanción de notificación escrita	Llamada de atención escrita. Capacitación adicional con sanción pecuniaria de 1 días de haber.
Faltas reincidentes en faltas sancionadas por escrito	Infracción con sanción pecuniaria.	Llamada de atención escrita. Capacitación adicional con sanción pecuniaria de 2 días de haber.
Faltas Graves que involucran tres sanciones por escrito y/o cualquier forma de violencia dentro la Ley N° 348.	Infracción con sanción de despido. Derivación ante autoridades competentes en materia de la Ley N° 348.	Suspensión del empleo mientras dure el proceso sumario. Suspensión de empleo por 6 meses (si tiene dos o más quejas de similar índole). Suspensión definitiva si después de los 6 meses de suspensión fuera reincidente y/o una vez se determine su responsabilidad por las instancias legales correspondientes). Finalización de contrato, en el caso perciba la tercera llamada de atención. Derivación a las autoridades competentes; según sea necesario.

Si un trabajador presenta objeción y prueba creíble de no haber cometido una presunta infracción del código de conducta, la contratista deberá imponerle licencia administrativa hasta tanto las autoridades pertinentes lleven a cabo un examen exhaustivo y justo para determinar la veracidad de las acusaciones.

#### **Confidencialidad y Clasificación de los Hechos**

- ✓ **Hechos de violencia en razón de género cometidos por trabajadores:** Clasificados como “graves” si son cometidos por trabajadores de la empresa contratista, y/o por subcontratistas. Las sanciones se aplicarán según el caso y

la confidencialidad de la sobreviviente será resguardada. El caso será reportando al SLIM/DNA del municipio con el consentimiento de la sobreviviente. Entre tanto el acusado será sancionado según la gravedad del caso.

- ✓ **Hechos de violencia cometidos por proveedores:** Ante cualquier incidente de violencia cometido por un proveedor o su personal, este tendrá un plazo máximo de 24 horas para presentar un informe detallado sobre las medidas correctivas y sanciones aplicadas al responsable del acto. Dicho informe deberá incluir una descripción del incidente, las acciones tomadas para mitigar el impacto, y los pasos implementados para evitar que la situación se repita. En caso de que el proveedor no cumpla con este requerimiento en el plazo estipulado o no aplique medidas adecuadas, la entidad contratante procederá a suspender los servicios de dicho proveedor de manera inmediata. Esta suspensión podrá ser temporal o permanente, dependiendo de la gravedad del incidente y el incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con la prevención de la violencia. Además, se evaluarán sanciones adicionales que pueden incluir la terminación del contrato y la inclusión del proveedor en listas de proveedores no elegibles para futuros proyectos.

## Salud y Seguridad

- ✓ **Prevención de riesgos:** La empresa Contratista y de Supervisión garantizarán la protección de la integridad física y salud de las personas, cumpliendo con las leyes aplicables y adoptando una política integral de prevención de riesgos laborales.
- ✓ **Normas de seguridad en el trabajo:** Todos los trabajadores deberán hacer uso del equipo de protección personal adecuado a la actividad que desarrollan y el nivel de riesgo que ésta representa. Los trabajadores estarán obligados al uso de los sistemas sanitarios instalados en las áreas del Proyecto y las letrinas portátiles instaladas a lo largo del tramo, respetando las asignaciones para hombre y mujeres, quedando prohibido hacer uso de las áreas abiertas. Los trabajadores al hacer uso de los vehículos, están obligados al uso del cinturón de seguridad. Los trabajadores al hacer uso de los vehículos, están obligados a No exceder las velocidades establecidas en áreas rurales y urbanas. Queda prohibido el uso de armas de fuego y corto punzantes. Queda prohibido realizar fogatas dentro o fuera de la línea de trabajo que no sean necesarios para el trabajo. Todos los trabajadores deberán informar de manera oportuna a la Empresa sobre cualquier síntoma que afecte su salud. El personal de trabajo no debe dejar las áreas de trabajo sin autorización de su inmediato superior. Ningún trabajador podrá pernoctar fuera del campamento, excepto en caso de autorización expresa por motivos de trabajo o familiar. El ingreso a los campamentos sólo será al personal debidamente autorizado. Todo el personal deberá cumplir de manera estricta los horarios de salida e ingreso a los campamentos. Es de carácter obligatorio para todos los trabajadores de la

empresa asistir a los eventos de información y concienciación que se desarrollen en la Empresa sobre temáticas de prevención de enfermedades de VIH SIDA y otras de transmisión sexual.

- ✓ **Restricciones Ambientales:** Las fogatas están prohibidas, salvo en casos necesarios para el trabajo. Queda prohibido al trabajador depositar sus desechos orgánicos e inorgánicos, en las áreas de trabajo y fuera de los espacios o recipientes ya establecidos por la empresa. Está prohibido la tenencia, compra y caza de animales silvestres, así como la comercialización y adquisición de productos derivados de partes de la fauna silvestre. No se permitirá la recolección de especies maderables y vegetación endémica desde el lugar del Proyecto, con fines de comercialización y/o para su uso. Está prohibido realizar fogatas en el área del proyecto y/o toda el área de trabajo que no sean necesarios para el trabajo.

### **Uso de Recursos y Activos de la Organización**

- ✓ **Protección de Activos:** La organización establece directrices claras para el uso y protección de sus activos, tanto tangibles como intangibles. Esto incluye la correcta utilización y resguardo de la propiedad física (como equipos, herramientas y mobiliario), la información confidencial (como datos de clientes, estrategias comerciales y documentos internos), y los recursos financieros (como fondos y presupuestos). Todos los miembros de la organización son responsables de garantizar que estos activos se utilicen de manera adecuada y segura, evitando cualquier pérdida, daño, o uso indebido que pueda perjudicar a la organización o sus partes interesadas.
- ✓ **Tecnología y Comunicación:** Se proporcionan pautas específicas para el uso correcto de las tecnologías de la información dentro de la organización. Esto incluye el uso de computadoras, correos electrónicos, dispositivos móviles, y redes sociales. Los trabajadores deben utilizar estas herramientas de manera responsable, asegurándose de no comprometer la seguridad, privacidad o reputación de la organización. Está prohibido el uso de recursos tecnológicos para actividades personales que puedan interferir con el trabajo, divulgar información confidencial, o dañar la imagen de la empresa. Además, el uso de correos electrónicos y redes sociales debe alinearse con las políticas de comunicación establecidas, para mantener un entorno profesional y seguro.

### **Cumplimiento y Aplicación del Código**

- ✓ **Procedimientos de Cumplimiento:** Para asegurar que el Código de Conducta sea respetado y aplicado de manera efectiva, se establecerán procedimientos claros y bien definidos. Estos procedimientos incluyen:
  - **Inducción y Capacitación:** Todos los empleados participarán en un proceso de inducción inicial que detallará las normas y principios del

Código de Conducta. Además, se llevarán a cabo capacitaciones continuas para reforzar estos conceptos y mantener a los trabajadores informados sobre cualquier actualización o cambio en el código.

- **Monitoreo y Supervisión:** El cumplimiento del Código de Conducta será supervisado regularmente a través de revisiones periódicas de las prácticas y comportamientos en el lugar de trabajo. La supervisión se encargará de identificar cualquier desviación y asegurará que todos los empleados actúen conforme a los estándares establecidos.
- **Mecanismo de Reporte:** Se implementarán canales de denuncia confidenciales para que los empleados puedan reportar, de manera segura y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento del Código de Conducta. Estos canales estarán disponibles para todos los miembros de la organización y se promoverá su uso para mantener la integridad del entorno laboral.
- **Investigación y Acción Disciplinaria:** Cualquier denuncia de incumplimiento será investigada de manera clara, transparente y objetiva. Se seguirán procesos establecidos para garantizar que las investigaciones se realicen con imparcialidad y respeto a todas las partes involucradas. Las acciones disciplinarias resultantes estarán guiadas por políticas claras, que definirán las consecuencias específicas para diferentes niveles de incumplimiento, como advertencias, sanciones o la terminación del contrato.
- Derivación de casos de AS y AES a las instancias competentes para garantizar que la sobreviviente reciba los servicios pertinentes. Entretando se aplican las sanciones dispuestas en el CdC.
- **Aplicación Consistente:** La aplicación de este código será consistente y equitativa para todos los empleados, sin importar su nivel o posición dentro de la organización. Esto garantiza que todos los miembros del equipo estén sujetos a las mismas normas y expectativas, promoviendo un ambiente de trabajo justo y transparente.

### Procedimientos de Denuncia

- ✓ **Mecanismos de Denuncia:** Se implementan canales accesibles y confidenciales para que empleados y otras partes interesadas puedan denunciar comportamientos inadecuados o violaciones del código de conducta. Estos canales incluyen líneas telefónicas confidenciales, buzones de quejas ubicados en puntos estratégicos y plataformas en línea que garantizan la privacidad del denunciante.
- ✓ **Lugar de Atención:** La empresa contratista establecerá OFICINAS DE QUEJAS Y RECLAMOS dedicadas a la recepción y gestión de quejas, denuncias o reclamos. Estas oficinas registrarán cada caso en un formulario oficial, comprometiéndose a ofrecer una respuesta dentro de un plazo de hasta 15 días hábiles, dependiendo de la naturaleza y gravedad del caso.
- ✓ **Protección contra Represalias:** Se asegura a los denunciantes una protección integral contra cualquier forma de represalia, promoviendo un ambiente donde la denuncia de conductas inapropiadas sea incentivada y valorada como una contribución al bienestar y la integridad de la organización.

## Capacitación y Difusión

- ✓ **Programa de Capacitación:** El Plan de Capacitación Social garantizará que todos los empleados y partes interesadas comprendan y apliquen el Código de Conducta en su entorno laboral, incluyendo normativa nacional sobre equidad de género, diversidad, y prevención de acoso, explotación y abuso sexual. También abarcará módulos de salud y seguridad ocupacional, enfocándose en la protección del bienestar físico y mental, la prevención de enfermedades de transmisión sexual, el uso de equipos de protección personal (EPP), y la gestión de riesgos laborales. Además, se capacitará en el manejo de residuos y la minimización de impactos ambientales. Las capacitaciones serán continuas y se complementarán con talleres prácticos y materiales accesibles para promover un entorno inclusivo, seguro y responsable.
- ✓ **Difusión y Acceso al Código:** El Código de Conducta se entregará como anexo a los contratos de todos los trabajadores, incluidos los de Supervisión, Contratista y Subcontratistas. Además, se garantizará su difusión amplia para todos los destinatarios, tanto en formato físico como digital. Esto asegurará que todos los empleados tengan acceso fácil y constante al código, permitiendo su consulta en cualquier momento y reforzando el compromiso con su cumplimiento.

## Revisión y Actualización

- ✓ **Proceso de Revisión Periódica:** El Código de Conducta será sometido a una revisión y actualización periódica para garantizar que continúe siendo relevante y esté alineado con las normativas legales, regulatorias y éticas vigentes, así como con las mejores prácticas de la industria. Este proceso de revisión se llevará a cabo al menos una vez al año o cada vez que se produzcan cambios significativos en el entorno operativo, normativo o social que puedan impactar en el cumplimiento de las disposiciones del código. La revisión incluirá la evaluación de la efectividad de las políticas y prácticas actuales, la incorporación de lecciones aprendidas, y la adaptación a nuevos riesgos o desafíos identificados en el entorno de trabajo.
- ✓ **Responsabilidad de la Revisión:** La responsabilidad de la revisión del Código de Conducta recae en el Especialista Social, quien deberá coordinar estrechamente con el equipo de Supervisión y Fiscalización del Proyecto. Este equipo tendrá la tarea de recopilar y analizar las observaciones y sugerencias de los empleados, partes interesadas y expertos en la materia para asegurar que el código refleje adecuadamente las necesidades y expectativas actuales de la organización. Además, se espera que el proceso de revisión sea inclusivo, permitiendo la participación activa de los trabajadores y las partes interesadas,

y garantizando que todas las actualizaciones sean comunicadas de manera clara y oportuna a todos los destinatarios del código.

- ✓ **Implementación de Cambios:** Una vez completada la revisión, cualquier actualización o modificación del Código de Conducta será implementada de manera inmediata y difundida entre todos los empleados y partes interesadas a través de canales oficiales. Se organizarán sesiones informativas y capacitaciones para asegurar que todos comprendan las nuevas disposiciones y cómo estas afectan su conducta y responsabilidades en el lugar de trabajo. Además, las versiones actualizadas del código serán accesibles tanto en formato físico como digital para garantizar que todos los destinatarios tengan acceso fácil y continuo a la información más reciente.

### **Aceptación y Compromiso**

- ✓ **Firma de Compromiso:** Adicionalmente a la firma del contrato, puede incluirse un apartado donde los empleados y demás partes involucradas firman un documento en el que reconocen haber leído, comprendido y aceptado cumplir con el código de conducta.
- ✓ **Firma de Compromiso:** Además de la firma del contrato laboral, se implementará un proceso formal de aceptación del Código de Conducta que requerirá a todos los empleados, contratistas, subcontratistas y otras partes involucradas firmar un documento adicional de compromiso. Este documento declarará que han leído, comprendido y aceptado cumplir con las normas, políticas y principios establecidos en el Código de Conducta. La firma de este compromiso no solo es un acto formal, sino una reafirmación del compromiso personal y profesional con los valores éticos de la organización.
- ✓ **Proceso de Verificación y Registro:** El proceso de firma de compromiso será cuidadosamente administrado y verificado por el departamento de Recursos Humanos o el área designada para garantizar que todos los involucrados cumplan con este requisito antes de iniciar sus actividades en la organización. Cada firma será registrada y archivada en el expediente personal del empleado o parte interesada, creando un historial documentado que respalde el cumplimiento de las políticas internas. Este registro servirá como referencia para auditorías internas y externas, y como base para cualquier acción disciplinaria en caso de incumplimiento del código.
- ✓ **Renovación del Compromiso:** Para reforzar el compromiso continuo con el Código de Conducta, se solicitará a los empleados y partes involucradas que renueven su firma de compromiso anualmente, o cada vez que se realicen actualizaciones significativas en el Código de Conducta. Esta renovación no solo sirve como recordatorio de las obligaciones éticas y profesionales, sino que también asegura que todos estén al tanto de las últimas políticas y expectativas organizacionales. Se organizarán sesiones informativas para explicar cualquier cambio y resolver dudas antes de la firma del documento renovado.

- ✓ **Impulso a la Cultura Organizacional:** La firma del compromiso no debe verse simplemente como un requisito administrativo, sino como una parte fundamental en la construcción y fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto y la responsabilidad. Se fomentará una comprensión profunda del Código de Conducta a través de campañas de concienciación, talleres interactivos y discusiones abiertas, con el objetivo de que todos los miembros de la organización no solo conozcan el código, sino que lo vivan y lo integren en su trabajo diario.
- ✓ **Responsabilidad y Consecuencias:** Al firmar el documento de compromiso, los empleados aceptan ser responsables de sus acciones y decisiones en el ámbito laboral, comprendiendo que cualquier violación del Código de Conducta puede llevar a medidas disciplinarias, incluyendo la posible terminación del contrato. Esta cláusula subraya la importancia de la adhesión al código y asegura que todos comprendan las consecuencias de no cumplir con las normas establecidas. Además, se promoverá una cultura de responsabilidad compartida, donde todos los miembros de la organización se sientan empoderados para reportar comportamientos que contravengan el Código de Conducta, sabiendo que la organización se toma en serio su compromiso con los valores éticos.

**ANEXO**  
**MODELO DE CODIGO DE CONDUCTA**  
**PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN \_\_\_\_\_**

**OBJETIVO**

Establecer Código de Conducta y/o normas de comportamiento para el personal de la empresa contratista \_\_\_\_\_ en el área de trabajo, con objeto de evitar o minimizar posibles conflictos con las Comunidades y el Medio Ambiente.

Cada trabajador recibirá una copia de este código como parte del proceso de socialización. Adicionalmente una copia de este documento estará visible en un área del campamento y otras.

Los trabajadores tienen la obligación de cumplir con el código de conducta, para de esa manera mantener relaciones armoniosas con las comunidades de influencia directa del proyecto.

**ALCANCE**

El Código será de aplicación a todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa, constituye un documento de carácter legal y el cumplimiento del mismo se convierte en condición para asegurar la permanencia de los trabajadores (técnicos, ingenieros, obreros, consultores, mandos intermedios, directivos, ejecutivos y cualesquiera otros miembros representativos e integrantes de la Empresa, subcontratistas, y todos aquellos que brindan cualquier servicio en la ejecución del Proyecto), en el proyecto, asimismo el Código de Conducta será de conocimiento de las comunidades aledañas al proyecto, especificando las actividades y actitudes que no están permitidas durante el desarrollo de las actividades.

**1. Responsables**

La responsabilidad de la implementación del Código de Conducta es de:

- Gerente General
- Gerente Técnico
- Ingenieros
- Trabajadores en general
- Proveedores

El control y apoyo para la implementación es responsabilidad del Profesional Social.

**2. Forma de Implementación**

Cada trabajador recibirá una copia de este código al momento de su contratación y su inducción se realizará como parte del proceso de divulgación y socialización. Adicionalmente este documento estará visible en un área del campamento.

Para su implementación la Empresa Contratista implementará un Plan de Inducción y Socialización del Código de Conducta de forma periódica.

Todos los trabajadores tienen la obligación de cumplir estrictamente con el Código de Conducta para de esa manera mantener relaciones armoniosas con las comunidades de influencia directa e indirecta del Proyecto.

**3. Marco Normativo**

El presente Código de Conducta, se basa en los preceptos constitucionales del Estado Plurinacional de Bolivia y normativa vinculada a la temática ambiental y social vigente. Se considera particularmente lo establecido en:

- Ley 1333 de Medio Ambiente y Reglamentos, el Decreto Supremo N° 25134 del Derecho de Vía y demás normativas vigentes:
- Ley 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una vida Libre de Violencia
- Ley N° 548 Código Niña, Niño y Adolescente
- Ley 045 Contra el Racismo y toda forma de Discriminación
- Ley N 16998 - Ley general de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar

Los procesos de capacitación se basarán en la divulgación de la normativa nacional vigente sobre los temas de género, sexualidad y prevención de enfermedades de transmisión sexual. La normativa del derecho a una vida sin violencia está también amparada por un marco normativo internacional como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Ambos instrumentos internacionales fueron ratificados por Bolivia mediante las Leyes N° 1100 de 15 de septiembre de 1989 y la Ley N° 1599 de 19 de octubre de 1994, respectivamente. En las capacitaciones previas al personal del Contratista, se explicará en detalle las responsabilidades Legales vigentes en el país.

La Ley N°348 señala que la erradicación de la violencia contra las mujeres es una prioridad nacional. Para ello todas las instituciones del Estado, las organizaciones sociales, las instituciones, los medios de comunicación, etc. deben comprometerse y realizar acciones para su completa aplicación. La Ley establece 16 diferentes tipos de violencia, de forma enunciativa, más no restrictiva los tipos de violencia que se reconocen son:

- Violencia física: toda acción que ocasiona lesiones y o daño corporal, interno o externo o ambos, temporal o permanente que se manifieste de forma inmediata o el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio hacia la víctima.
- Violencia psicológica: es el conjunto de acciones constantes contra la víctima de desvalorización, intimidación y control del comportamiento y decisiones de la víctima, amenazando, insultando o denigrando a esta, que puede afectar la disminución de su autoestima e incluso provocar el suicidio.
- Violencia económica: es toda acción que provoca que el agresor controle, limite y niegue el acceso al manejo económico de la víctima, controlando el acceso a estos bienes o manipulando su entrega.
- Violencia sexual: es toda conducta sexual ejercida contra una víctima sin su consentimiento, pudiendo ser desde contactos (toques, caricias forzadas) o penetración con el miembro o algún otro objeto que pudieran causar daños físicos y emocionales a la víctima.

El ejercicio de estas violencias en cualquiera de las formas identificadas por parte de un trabajador, hacia otro, o ante cualquier miembro de la comunidad, una vez que es denunciado por cualquier persona interna o externa al proyecto, deberá ser remitido a las instancias pertinentes las cuales determinarán la existencia de la falta o no.

Para el tratamiento y atención de estos tipos de violencia se considerará la aplicación del principio de "confidencialidad" y se recurrirá inmediatamente a la instancia correspondiente para la averiguación del caso. La Ley establece los protocolos de atención especializada y los mecanismos de intervención, atención y protección a

mujeres en situación de violencia (Ministerio Público, FELCV, SLIMS, IDIF, SEPDAVI-SUPLU, Órgano Judicial, Refugios Temporales y Casas de Acogida)

En caso de comprobarse la falta, la empresa no solamente retirara al trabajador, sino que de acuerdo a la gravedad puede convertirse en querellante ante la justicia ordinaria por este acto quien definirá la pena que corresponda según Ley 348.

## **PRINCIPIOS/VALORES DE CONDUCTA**

Los principios/valores de conducta empresarial con los que \_\_\_\_\_ está comprometido al más alto nivel y que inspiran este código son los siguientes:

- Cumplimiento de la legalidad
- Respeto por las personas
- Protección de la salud y seguridad
- Responsabilidad, orientado a que los trabajadores asuman un comportamiento responsable de sus funciones.
- Equidad de género,
- Igualdad de oportunidad
- Ética y honestidad

## **RESTRICCIONES APLICABLES**

### **Respeto a los Derechos Humanos**

Todos los empleados tienen las mismas oportunidades. La discriminación o acoso de cualquier tipo por razón de raza o sexo, creencia religiosa, estado civil u orientación sexual no se tolerarán bajo ninguna circunstancia.

Todos los trabajadores deben conducirse en el marco del respeto a los derechos y garantías individuales de las personas, mujeres, niñas, niños, adolescentes y adultos mayores, en todas las áreas del trabajo.

No se tolerarán ni aceptarán los trabajos forzados.

Se deberá respetar el derecho de los trabajadores de organizarse libremente.

Deberán respetarse los requisitos legales sobre el entorno de trabajo, las horas de trabajo y el salario mínimo para los empleados.

Actuación conforme a la Ley y a la Ética

El primer compromiso de conducta empresarial es cumplir siempre la legalidad aplicable al país en que se opera.

Todos los integrantes de la contratista deben dar cumplimiento a las Leyes constitucionales: Ley para Garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia N° 348, Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, Código Niño. Niña y Adolescente. Ley de Medio Ambiente 1333.

Queda prohibido que los trabajadores realicen un trabajo adicional remunerado durante el horario de trabajo en el proyecto.

Compromisos con la No Violencia en razón de género.

Está prohibido el Acoso sexual (por ejemplo, el uso del lenguaje o el comportamiento, en particular hacia las mujeres y/o los menores, que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, humillante o culturalmente inapropiado).

Está prohibida cualquier tipo de actividad sexual o el abuso con menores o mujeres de las comunidades, o comportamiento inaceptable con los niños, debiéndose limitar las interacciones con los menores y garantizando su seguridad en las zonas del proyecto.

Están prohibidas las acciones o actitudes que promuevan o generen la Violencia de género (como actos que infligen daño o sufrimiento físico, mental/psicológico o sexual, amenazas de tales actos, coacción y privación de libertad).

Están prohibidos la explotación y abuso sexual (se sancionará drásticamente el intercambio de empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante, de explotación o abuso de poder).

### **Prohibición del Trabajo y abuso Infantil**

Se rechaza y está drásticamente prohibido el abuso infantil, trato inhumano, la actividad sexual con menores y acoso sexual.

No se aceptará ni tolerará bajo ningún concepto el uso de mano de obra infantil. De igual manera, bajo ninguna circunstancia podrá contratarse mano de obra infantil en ninguna de las instalaciones u operaciones

### **Compromiso con la Comunidad**

Los trabajadores deben conducirse con respeto y tolerancia hacia todas las personas con las que se interrelacionan a nivel del Proyecto carretero.

Está prohibido que los trabajadores se comporten inadecuadamente o cometan actos reñidos con las buenas costumbres, principalmente con la población del lugar, debiendo respetar sus tradiciones y costumbres y la propiedad ajena individual y colectiva.

Todos los trabajadores deben mostrar respeto a las autoridades locales comunitarias, vecinales, Otb's, y población en general en el área de influencia del proyecto.

Está terminantemente prohibido que los trabajadores perturben la paz del lugar, deben respetar el esparcimiento comunal y otras actividades culturales de la población y la comunidad.

Está prohibido vulnerar la privacidad familiar y comunal, ingresar a las viviendas o áreas comunales sin previa autorización de las autoridades locales y las familias.

Está prohibido el ingreso a los territorios indígenas originarios, sin previa coordinación y autorización de las instancias correspondientes.

Los trabajadores deben guardar una conducta muy respetuosa en la participación en actividades de esparcimiento comunal u otras actividades culturales de la población a las que hayan sido expresamente invitados.

Respetar a la población en su generalidad y no involucrarse en dinámicas de organización política (autoridades locales), económica (producción) y simbólicas.

Toda reunión social con la población que sea autorizada, deberá desarrollarse en el marco del mutuo respeto, en caso de que el trabajador del proyecto experimentase un ambiente de tensión o agresividad, deberá retirarse inmediatamente, trasladarse al campamento e informar a su inmediato superior.

Queda prohibido adquirir créditos de los vendedores del lugar poniendo como garante a la empresa.

Evitamos promover cualquier forma de corrupción

Ofrecer o aceptar un soborno de cualquier tipo no se consentirá bajo ninguna circunstancia.

Al generarse una queja de parte de las comunidades o propietarios del lugar, el trabajador debe informar y reportar inmediatamente a su inmediato superior mismo que coordinará con la instancia pertinente y el área social para atender la queja.

Prevención de riesgos

La Empresa concede la máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo en el lugar de trabajo. La empresa cumplirá en todo momento con las leyes que resulten aplicables en el país en el que opere y pondrá en marcha una política integral de prevención de riesgos laborales adecuada a la actividad de cada centro de trabajo.

### **Restricciones de Salud y Seguridad**

Todos los trabajadores deberán hacer uso del equipo de protección personal adecuado a la actividad que desarrollan y el nivel de riesgo que ésta representa.

Los trabajadores estarán obligados al uso de los sistemas sanitarios instalados en las áreas del Proyecto y las letrinas portátiles instaladas a lo largo del tramo, respetando las asignaciones para hombre y mujeres, quedando prohibido hacer uso de las áreas abiertas.

Los trabajadores al hacer uso de los vehículos, están obligados al uso del cinturón de seguridad

Los trabajadores al hacer uso de los vehículos, están obligados a No exceder las velocidades establecidas en áreas rurales y urbanas.

Queda prohibido el uso de armas de fuego y corto punzantes.

Queda prohibido realizar fogatas dentro o fuera de la línea de trabajo que no sean necesarios para el trabajo.

Todos los trabajadores deberán informar de manera oportuna a la Empresa sobre cualquier síntoma que afecte su salud.

El personal de trabajo no debe dejar las áreas de trabajo sin autorización de su inmediato superior.

Ningún trabajador podrá pernoctar fuera del campamento, excepto en caso de autorización expresa por motivos de trabajo o familiar.

El ingreso a los campamentos sólo será al personal debidamente autorizado.

Todo el personal deberá cumplir de manera estricta los horarios de salida e ingreso a los campamentos.

Es de carácter obligatorio para todos los trabajadores de la empresa asistir a los eventos de información y concienciación que se desarrollen en la Empresa sobre temáticas de prevención de enfermedades de VIH SIDA y otras de transmisión sexual.

### **Políticas de alcohol y drogas:**

Tolerancia cero de alcohol y drogas en todo el proyecto durante los días laborales.

Se encuentra estrictamente prohibida la venta de drogas o alcohol en cualquier área del Proyecto, el incumplimiento será causal de despido inmediato.

#### **Restricciones Ambientales**

Queda prohibido al trabajador depositar sus desechos orgánicos e inorgánicos, en las áreas de trabajo y fuera de los espacios o recipientes ya establecidos por la empresa.

Está prohibido la tenencia, compra y caza de animales silvestres, así como la comercialización y adquisición de productos derivados de partes de la fauna silvestre.

No se permitirá la recolección de especies maderables y vegetación endémica desde el lugar del Proyecto, con fines de comercialización y/o para su uso.

#### **Daños Ocasionados**

Todo daño ocasionado durante el desarrollo del proyecto, en algún bien de la comunidad o propiedad, se debe informar inmediatamente al inmediato superior, Especialista Ambiental y/o, Social del Proyecto para su coordinación con la Supervisión y ABC.

Queda prohibido que el trabajador negocie la forma de resarcir el bien dañado.

#### **Confidencialidad**

En casos de vulneración del Código vinculados a violencia en razón de género o abuso sexual, la Empresa garantiza a quien presente su queja o denuncia por los canales establecidos la confidencialidad de su identidad, salvo cuando haya de ser identificado ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las leyes.

#### **Hallazgos Culturales**

Al encontrarse algún artefacto o hallazgo fortuito que pueda representar un hallazgo cultural, se deberá paralizar las actividades en el lugar, cercar la zona donde se encuentre el objeto y comunicar al inmediato superior.

#### **SANCIONES Y TIPIFICACIÓN DE FALTAS**

La Empresa será responsable de la toma de decisiones sobre las sanciones impuestas a los trabajadores que incurran en faltas o incumplan sus obligaciones.

Los trabajadores que incurran en las prohibiciones contempladas en el presente documento serán sancionados de acuerdo a la gravedad de la falta conforme al siguiente orden:

- Infracción con sanción de notificación verbal
- Infracción con sanción de notificación escrita
- Infracción con sanción de notificación pecuniaria
- Infracción con sanción de despido.

#### **Infracciones con sanciones de notificación verbal**

Se considerarán las que no causan mayor daño o perjuicio material o moral a la empresa y/o a su relacionamiento con las comunidades. Corresponderá a la Llamada de atención verbal que pueden involucrar un recordatorio del Código de Conducta.

#### **Infracciones con sanciones de notificación escrita**

Se considerarán las que causan leve daño o perjuicio material o moral a la empresa y/o a su relacionamiento con las comunidades y/o el medio ambiente.

### **Infracciones con sanciones pecuniarias**

Son aquellos que reincidieron más de 2 veces en las sanciones notificadas por escrito. El monto de estas sanciones será fijado por el Contratista y se harán efectivas mediante descuentos en días de haberes.

### **Infracciones con sanción de despido**

El despido del personal será inmediato en el caso de faltas graves conforme al Reglamento Interno de la empresa, y a las eventuales acciones legales, civiles y/o penales por incumplimiento.

Se tipificará las faltas cometidas por los trabajadores según el siguiente criterio:

- Causales leves son aquellas consideradas de menor perjuicio material o moral a la empresa y/o a su relacionamiento con las comunidades, será sancionada con una llamada de atención escrita. La reiteración del mismo será sancionada con una segunda llamada de atención escrita. La reiteración de los mismos será sancionada con una notificación de despido. Adicionalmente el trabajador deberá asistir nuevamente a los talleres de capacitación del Código de Conducta.
- Causales Graves. Todos los tipos de Violencia identificados en la ley 348, serán considerados faltas graves, para su investigación y sanción se remitirá a las instancias legales pertinentes y de comprobarse de acuerdo al tipo de falta procederá hasta el despido inmediato.

De identificarse casos sustentables de vulneración de los derechos fundamentales de las personas y particularmente de las mujeres o niños serán remitidos al Servicio Legal integral Municipal SLIM, FELCV, Defensoría de la Niñez, como denuncia para su procesamiento y sanción por la entidad que corresponde en estricta aplicación de los procedimientos legales establecidos, y no habrá represalias por las denuncias realizadas.

De igual forma en la aplicación de las sanciones se aplicarán lo establecido en la Ley General del Trabajo. artículo 16º. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo.
- b) Revelación de secretos industriales.
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial.
- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos (D.S. 1592, de 19 de abril de 1949).
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio.
- f) Retiro voluntario del trabajador.
- g) Robo o hurto por el trabajador.

### **Lugar de Atención.**

Para la atención de los casos de reclamos y quejas la empresa dispondrá de OFICINAS DE QUEJAS Y RECLAMOS donde se registrará las quejas, denuncias o reclamos en

un formulario con el compromiso de responder en el lapso de hasta 15 días hábiles según el caso.

En todos los casos no contemplados en el Código de Conducta, se aplicarán las medidas de acuerdo a los estándares establecidos por el Proyecto.