



Procedimientos de Gestión Laboral

Día de 27 de mayo de 2022

Subvención CEPF 112649

SOH CONSERVACION

Enhancing management to mitigate threats in Sierra de Bahoruco and Bahoruco Oriental KBAs,
Dominican Republic

República Dominicana

Resumen de la subvención

1. **Organización beneficiaria:** SOH CONSERVACION
2. **Título del proyecto:** Enhancing management to mitigate threats in Sierra Bahoruco and Bahoruco Oriental KBAs, Dominican Republic
3. **Número de subvención:** 112649
4. **Monto de la subvención (dólares estadounidenses):** \$ 453,829.26
5. **Fechas propuestas de la subvención:** 1 de julio de 2022 – 30 de junio de 2024
6. **Países donde se desarrollarán las actividades:** República Dominicana.
7. **Fecha de elaboración de este documento:** 6 de junio de 2022

8. Descripción general del uso de mano de obra en el proyecto

Estos Procedimientos de Gestión Laboral (LMP, por sus siglas en inglés) han sido preparados para el Proyecto del Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe (P173464) del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos (Subvención CEPF #112649), financiado por el Fondo Fiduciario para el Desarrollo de Políticas y Recursos Humanos del Banco Mundial e implementado por Conservation International (CI). El Proyecto *“Enhancing management to mitigate threats in Sierra de Bahoruco and Bahoruco Oriental KBAs, Dominican Republic”*, será implementado por SOH CONSERVACION como líder, con sede en la República Dominicana. El proyecto busca contribuir a mejorar la conservación de la biodiversidad en las KBAs Sierra de Bahoruco y Bahoruco Oriental en la República Dominicana a través de la implementación de los planes de manejo y el desarrollo de herramientas para la conservación de especies y el fomento de actividades económicas sostenibles como son el ecoturismo y los sistemas agroforestales de café.

La iniciativa forma parte del Proyecto del Hotspot del Caribe (P173464) del Fondo de Alianzas para los Ecosistemas Críticos financiado por el Fondo Fiduciario para el Desarrollo de Políticas y Recursos Humanos del Banco Mundial e implementado por Conservation International (CI), con sede en Washington, DC, EE. UU., cuyo objetivo es mejorar la capacidad de las OSC para reducir las amenazas a la biodiversidad de importancia mundial en el Hotspot de Biodiversidad de las Islas del Caribe.

El LMP busca garantizar que se implementen medidas para administrar los riesgos asociados con el empleo en el marco del proyecto y ayudar a determinar los recursos necesarios para una planificación y administración efectivas. Establecen el enfoque para cumplir con la legislación laboral nacional de la República Dominicana, así como los objetivos del Marco Ambiental y Social (ESF, por sus siglas en inglés) del Banco Mundial, en particular el Estándar Ambiental y Social 2 (ESS2) sobre Trabajo y Condiciones Laborales. Es importante tener en cuenta que el LMP es un documento vivo y puede actualizarse para satisfacer las demandas del proyecto.

El LMP es aplicable a todos los trabajadores del proyecto, ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial o temporal. Esta sección describe los requisitos de mano de obra del proyecto, con base en la información disponible.

8.1 Trabajadores directos del proyecto

El proyecto empleará trabajadores locales implementadores. Habrá 25 trabajadores directos del proyecto de los cuales seis serán empleados de SOH, nueve serán consultores, y 10 jornaleros remunerados. El desglose de los empleados de SOH se presenta en la siguiente **Tabla 8.1:**

Tabla 8.1: Personal del proyecto

Posición	Jurisdicción	Número de trabajadores	Momento de la participación de los trabajadores	Estado	Sexo
Director de proyecto	República Dominicana (RD)	1	Julio 2022 a junio 2024	Trabajador nacional	Masculino
Coordinador de proyecto	República Dominicana (RD)	1	Julio 2022 a junio 2024	Trabajador nacional	Masculino
Contador/a	República Dominicana (RD)	1	Agosto 2022 a junio 2024	Trabajador nacional	Pendiente
Asistente contable	República Dominicana (RD)	1	Agosto 2022 a mayo 2024	Trabajador nacional	Femenino
Asistente comunitario 1 (Corredor y KBA Sierra de Bahoruco)	República Dominicana (RD)	1	Julio 2022 a junio 2024	Trabajador nacional	Masculino
Asistente comunitario 2 (KBA Bahoruco Oriental)	República Dominicana (RD)	1	Agosto 2021 a junio 2024	Trabajador nacional	Pendiente
Total		6			

Nueve consultores durante el transcurso del proyecto y diez jornaleros pagados para las labores de reforestación, todos nacionales, brindarán apoyo en las actividades de campo. Se prevé que los consultores y jornaleros se contraten a título individual. Los servicios de consultoría seguirán un proceso competitivo de adquisición. Una justificación por escrito describirá las características únicas que favorecen al proveedor de servicios identificado cuando se utiliza la contratación de fuente única. El desglose de los consultores y jornaleros pagados se presenta en la siguiente **Tabla 8.2:**

Cuadro 8.2: Consultores

Posición	Jurisdicción	Número de trabajadores	Momento de la participación de los trabajadores	Estado	Sexo
Especialista en Ecoturismo	República Dominicana (RD)	1	Septiembre 2022 a septiembre 2023	Trabajador nacional	Femenino

Consultoría certificación de café	República Dominicana (RD)	1	Enero a septiembre 2023	Trabajador nacional	Pendiente
Especialista en legalización de asociaciones de guías	República Dominicana (RD)	1	Febrero a septiembre 2023	Trabajador nacional	Masculino
Consultoría para elaboración de videos	República Dominicana (RD)	1	Junio 2023 a abril 2024	Trabajador nacional	Pendiente
Técnico en comunicaciones	República Dominicana (RD)	1	Agosto 2022 a junio 2024	Trabajador nacional	Pendiente
Especialista en diagramación	República Dominicana (RD)	1	Febrero a septiembre 2023	Trabajador nacional	Pendiente
Servicios de Auditoría	República Dominicana (RD)	1	Agosto 2023 y junio 2024	Trabajador nacional	Pendiente
Consultoría para elaboración de campaña radial	República Dominicana (RD)	1	Enero a diciembre 2023	Trabajador nacional	Pendiente
Elaboración de mapa	República Dominicana (RD)	1	Enero a septiembre 2023	Trabajador nacional	Pendiente
Personal campañas de reforestación	República Dominicana (RD)	10	Noviembre 2022 a mayo 2024	Trabajador nacional	Pendiente
Total		19			

8.2. Trabajadores contratados del proyecto

SOH CONSERVACION no prevé contratar trabajadores para este proyecto a través de un tercero o contratista.

8.3. Trabajadores de la comunidad

No se espera que ningún trabajador de la comunidad sea empleado/contratado directamente por SOH CONSERVACION, y no se esperan subvenciones secundarias o subproyectos bajo SOH CONSERVACION.

En caso de que se identifique la necesidad de contratar trabajadores de la comunidad, este documento se modificará de conformidad con las directrices del Banco Mundial antes de dicha contratación.

8.4. Trabajadores migrantes

No se espera que trabajadores migrantes trabajen en el proyecto.

8.5 Características de los trabajadores del proyecto

SOH CONSERVACION son empleadores que ofrecen igualdad de oportunidades y valoran la diversidad y la inclusión. SOH CONSERVACION no practica la discriminación en ninguna forma, ni toleran la práctica de la discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, religión, género, edad, etnia, orientación sexual, estado civil o discapacidad. Esto se aplica en todas las esferas del ciclo de vida del empleo. SOH CONSERVACION cuenta con una política institucional —Política de Prevención y Atención al Acoso Sexual— que protege los derechos civiles y de género.

Los cuatro trabajadores directos que son empleados de SOH conocidos actualmente son tres hombres y una mujer; la proporción de sexos puede cambiar con la adición de los dos trabajadores directos que serán contratados después del inicio del subproyecto.

Entre los consultores, sólo se conocen actualmente dos, uno de los cuales es femenino y otro masculino. Se desconoce el sexo de los siete restantes. También se desconoce el sexo de los jornaleros, que aún no han sido identificados. Sin embargo, dada la naturaleza del trabajo, se espera que la mayoría sean hombres.

Ninguno de los trabajadores directos (en todas las categorías: empleados, consultores, jornaleros remunerados) será menor de 18 años, y dados los requisitos de calificación para los puestos, no se contratará a ningún menor de esta edad para trabajar en el proyecto, ya sea como trabajador directo o trabajador contratado.

Todos los trabajadores existentes están autorizados a trabajar en la jurisdicción donde normalmente están domiciliados, SOH CONSERVACION se asegurará de que todos los trabajadores directos en todas las categorías contratados para el proyecto tengan elegibilidad laboral en su país de residencia.

8.6. Calendario de requisitos de mano de obra

El Director de proyecto, el Coordinador y el Asistente comunitario participarán en el proyecto desde su inicio hasta su finalización (julio de 2022 a junio de 2024). El Contador y el Asistente comunitario 2 la comenzarán a participar en el proyecto desde agosto de 2022 hasta junio de 2024. La Asistente contable estará involucrada desde agosto de 2022 hasta mayo de 2024.

Los consultores, dependiendo de su asignación, prestarán sus servicios entre agosto del 2022 y junio del 2024, y los jornaleros se contratarán durante el periodo noviembre 2022 a mayo 2024, dependiendo de las lluvias y la mejor época para la siembra.

9. Evaluación de riesgos laborales potenciales clave

El proyecto está programado para comenzar en julio de 2022 y continuar hasta junio de 2024. Se buscará la opinión pública a través de mecanismos colaborativos de responsabilidad social entre gobiernos, ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil (OSC).

La mayor parte del trabajo del proyecto se puede clasificar como trabajo de conocimiento, que requiere trabajo profesional y administrativo. Por otro lado, se incluirá mano de obra para apoyar en la siembra de plántulas como parte de una iniciativa de reforestación y en la reparación y mantenimiento de los senderos e infraestructura de las KBAs, que dan soporte a la actividad turística y el control y vigilancia de las áreas.

El trabajo de campo incluirá la plantación de árboles/reforestación, el mantenimiento de senderos y las reparaciones y el mantenimiento de edificios/estructuras. El trabajo de campo previsto confiere riesgo de picaduras de insectos, dolor o daños por trabajar en posiciones incómodas realizando tareas repetitivas, daños por golpear una roca oculta con una pala. También existe la posibilidad de riesgo de resbalones, tropiezos y caídas al trabajar tanto en el entorno de campo exterior como en el mantenimiento de estructuras. Existe una pequeña posibilidad de exposición a plantas venenosas o insectos venenosos en actividades en el aire libre. La deshidratación y la insolación se evitarán reduciendo la exposición y proporcionando agua potable fácilmente disponible.

El mantenimiento de los senderos puede tener riesgos asociados al uso de herramientas, incluidos los machetes y las sierras para cortar las ramas de los árboles de matorral, así como las ramas muertas y otras ramas por encima de la altura de la cabeza o del hombro, lo que se denomina “widow makers”.

El proyecto no contempla la construcción a gran escala, pero las actividades de reparación y mantenimiento del edificio podrían incluir el riesgo de resbalones, tropiezos y caídas, como se ha mencionado anteriormente, así como riesgos de lesiones al utilizar herramientas y trabajar con electricidad. No se prevé que ninguno de estos trabajos implique el uso de andamios o trabajos en altura.

No se utilizará maquinaria pesada, trabajos en altura u otros trabajos peligrosos. Habrá también riesgos de salud y seguridad en el trabajo que se relacionan con los viajes nacionales y regionales para apoyar y evaluar actividades en el entorno de las KBAs Sierra de Bahoruco y Bahoruco Oriental. Actualmente, el COVID-19 presenta una amenaza para todos los trabajadores.

También existen riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo asociados con los peligros naturales, en particular los peligros característicos de los países del cinturón de huracanes del Atlántico. Los trabajadores del proyecto también pueden estar expuestos a lesiones en el lugar de trabajo en las oficinas de SOH CONSERVACION o en lugares de trabajo remotos.

Aunque es poco probable, puede haber algún riesgo de discriminación y/o acoso, incluido el acoso sexual, en el lugar de trabajo, por motivos de género u otra característica protegida.

Los principales riesgos laborales que pueden estar asociados con el proyecto se resumen en la Tabla 10.0.

10. Medidas de mitigación de riesgos

Las medidas de mitigación actualmente en vigor incluyen las siguientes:

- Todos los empleados del SOH CONSERVACION se benefician de un seguro médico; también tienen derecho a una compensación por lesiones relacionadas con el trabajo de acuerdo con la ley dominicana.
- En SOH CONSERVACION, las capacitaciones en salud ocupacional y gestión de riesgos son obligatorias y ocurren al menos una vez al año.

- Es política de SOH CONSERVACION adquirir un seguro de viaje para viajes regionales e internacionales.
- SOH CONSERVACION cumple con todas las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social de la República Dominicana, que incluyen disposiciones sobre vacaciones personales anuales pagadas y licencia por enfermedad pagada hasta 6 meses.
- SOH CONSERVACION cumple con toda la Ley de Seguridad Social de República Dominicana.
- SOH CONSERVACION cuenta con lineamientos para el personal sobre cómo protegerse contra la transmisión del COVID-19 en el Campus Santo Domingo. El personal que trabaja desde casa o fuera de Santo Domingo sigue las pautas y protocolos del gobierno nacional, la seguridad de los trabajadores del proyecto, las comunidades y los socios es y será la principal consideración para la realización de las actividades y los viajes del proyecto.
- SOH CONSERVACION incluirá capacitación para los trabajadores del proyecto sobre higiene y otras medidas preventivas de COVID-19. Las sesiones virtuales, incluso con las comunidades del proyecto, se llevarán a cabo cuando sea viable. Cuando las sesiones virtuales no sean viables y las sesiones deban realizarse en persona, el proyecto garantizará que se cumplan los protocolos adecuados de COVID-19. Los trabajadores del proyecto contarán con el equipo de protección personal adecuado requerido para llevar a cabo sus funciones de manera segura. Se desarrollará un protocolo en caso de que algún trabajador del proyecto contraiga COVID-19. A lo largo del proyecto, SOH CONSERVACION hará un seguimiento frecuente de las normativas y directrices nacionales específicas relacionadas con el COVID-19 y colaborarán estrechamente con la Secretaría del CEPF para tomar decisiones y realizar las adaptaciones que sean necesarias.
- SOH CONSERVACION cuenta con una política de no discriminación para la contratación y promoción, así como requisitos de ética para todos los empleados.
- SOH CONSERVACION tiene tolerancia cero para el acoso o discriminación de cualquier forma en el lugar de trabajo.

El Proyecto también se adherirá a las pautas internacionales relacionadas con COVID-19, incluyendo:

- [Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 \(Núm. 155\)](#)
- [Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(Núm. 161\)](#)
- [Reglamento Sanitario Internacional de la OMS, 2005](#)
- [Marco de Respuesta a Emergencias de la OMS , 2017](#)

El proyecto también garantizará que se cumpla con las pautas específicas de la OMS sobre COVID-19, junto con las Pautas del Banco Mundial: [Nota técnica: Consultas públicas y participación de las partes interesadas en las operaciones respaldadas por el Banco Mundial cuando existen limitaciones para realizar reuniones públicas, emitido el 20 de marzo de 2020.](#)

La posibilidad de que se produzcan daños menores por tropiezos, resbalones o caídas durante la plantación de árboles, el mantenimiento de senderos y el mantenimiento de edificios se abordará mediante el uso de un botiquín de primeros auxilios que estará en el lugar con los equipos de trabajo.

En todos los contextos de trabajo se garantizará el acceso adecuado al agua para evitar la deshidratación y, cuando los trabajadores estén expuestos al sol, se programarán pausas a la sombra para evitar la exposición prolongada.

La **Tabla 10.0** describe los riesgos laborales potenciales y las medidas de mitigación

Tabla 10.0: Riesgos laborales potenciales y medidas de mitigación

Principales riesgos laborales	Probabilidad de riesgo	Gravedad del riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
Accidentes (por ejemplo, accidentes de tránsito)	Medio	Alto	El personal del proyecto viajará por carretera desde Santo Domingo a las comunidades alrededor de las KBA prioritarias. Los accidentes de tránsito son comunes en las carreteras dominicanas.	Los vehículos de SOH CONSERVACION se mantienen en buenas condiciones y están cubiertos por un seguro de responsabilidad civil que incluye a pasajeros y terceros (requerido por la ley local). Los conductores están bien entrenados. Existen protocolos para reforzar los procedimientos de seguridad. La indemnización por lesiones relacionadas con el trabajo incluye las sufridas durante el viaje.
Daños durante el corte de la maleza y la poda de ramas mientras se limpian los senderos	Medio	Alto	Los senderos ecoturísticos se encuentran dentro del bosque por lo que es necesario, como parte del mantenimiento, cortar las ramas de los árboles de matorral, así como las ramas muertas y otras ramas por encima de la altura de la cabeza o del hombro, lo que se denomina “widow makers”.	Uso de equipo de protección personal, incluyendo cascos, guantes y gafas. Se realiza una evaluación rápida del área a intervenir para identificar riesgos inmediatos antes de proceder al corte de maleza o ramas.
Daños por trabajar en posiciones incómodas realizando tareas repetitivas	Alto	Bajo	Tanto las actividades de reforestación como las de mantenimiento constan de tareas repetitivas y muchas veces en posiciones	Se realizarán pausas programadas para los trabajadores SOH CONSERVACION cuenta con un Kit de

Principales riesgos laborales	Probabilidad de riesgo	Gravedad del riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
			incómodas según lo demande la situación. Que por la frecuencia de las mimas puede traer dolores o daños musculares y de articulaciones	primeros auxilios con ungüentos y medicinas para el dolor muscular y articular
Daños por golpear una roca oculta con una pala	Bajo	Medio	Al colocar la cartelería o dando algún mantenimiento, será necesario cavar. Si se golpea una roca sin estar preparado se puede sufrir daños musculares o en las articulaciones y si la roca se fragmenta, los restos pueden golpear el cuerpo.	Uso de equipo de protección personal, incluyendo cascos, guantes y gafas. SOH CONSERVACION cuenta con un Kit de primeros auxilios con ungüentos y medicinas para el dolor muscular y articular
Daños por exposición a plantas venenosas o insectos venenosos en actividades en el aire libre.	Bajo	Medio	En especial al momento de realizar el corte de malezas, se podría tocar alguna planta venenosa o sacudir un nido de avispas o abejas por ejemplo, pudiendo sufrir una intoxicación	Uso de equipo de protección personal, incluyendo cascos, calzado adecuado, guantes y gafas. Se realiza una evaluación rápida del área a intervenir para identificar riesgos inmediatos antes de proceder al corte de maleza o ramas. SOH CONSERVACION cuenta con un Kit de primeros auxilios con ungüentos antihistamínicos
Daños por exposición a corrientes eléctricas	Bajo	Alto	Al utilizar herramientas eléctricas o trabajar en labores de mantenimiento eléctrico se puede sufrir una descarga	Uso de equipo de protección personal, incluyendo cascos, calzado adecuado, guantes y gafas. Las herramientas a utilizar

Principales riesgos laborales	Probabilidad de riesgo	Gravedad del riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
				<p>se encuentran en buen estado, en especial los cables y conectores eléctricos.</p> <p>Se utilizarán extensiones recubiertas y regletas con fusibles para evitar descargas por irregularidades de voltaje.</p> <p>El personal que se dedique al mantenimiento de conexiones/circuitos eléctricos, deberá tener experiencia previa y cumplir con los requisitos de seguridad</p>
Emergencias de salud	Bajo	Alto	Emergencias de salud relacionadas con COVID-19 y riesgos de salud estándar como la gripe, etc.	El personal del SOH CONSERVACION está cubierto por el seguro nacional de salud. Se harán cumplir los protocolos para evitar que el personal se enferme.
Eventos hidrometeorológicos (huracanes, tormentas tropicales) y otros desastres naturales, incluidos terremotos y erupciones volcánicas	Alto	Medio	Durante la vida del proyecto de dos años, el país podría verse gravemente afectado por un evento hidrometeorológico u otros desastres naturales. La región del Caribe tiene hasta siete veces más probabilidades de experimentar un desastre natural que los estados más grandes, y cuando ocurre uno, sufre hasta seis veces más daños.	SOH CONSERVACION cuenta con procedimientos para la continuidad de las actividades en caso de eventos hidrometeorológicos. Es poco probable que el trabajo en Santo Domingo se vea afectado por tormentas más severas. El personal puede trabajar de forma remota y no verse afectado por nada más que tormentas severas.

Principales riesgos laborales	Probabilidad de riesgo	Gravedad del riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
				<p>SOH CONSERVACION recibe alertas metereológicas del Centro de Operaciones de Emergencias que es la agencia nacional de manejo de emergencias, que se utilizará para garantizar que las actividades en las KBA se lleven a cabo solo cuando sea seguro hacerlo.</p> <p>Se necesitan políticas y procedimientos para trabajar desde casa.</p> <p>Los viajes regionales se programarán, en la medida de lo posible, fuera de la temporada de huracanes del Caribe (junio a noviembre).</p> <p>Uso de gestión adaptativa y flexibilidad en las actividades en respuesta a situaciones cambiantes.</p>
Accidentes laborales en las oficinas del SOH CONSERVACION o de la OHI o lugares de trabajo remotos	Bajo	Bajo		<p>Todo el personal de SOH CONSERVACION tiene derecho a compensación por enfermedad o lesión ocupacional bajo la ley dominicana.</p> <p>El Plan de Seguridad y Salud del SOH CONSERVACION se revisa periódicamente.</p> <p>Se reforzarán e implementarán protocolos para garantizar la seguridad y prevenir</p>

Principales riesgos laborales	Probabilidad de riesgo	Gravedad del riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
				lesiones.
Discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo	Bajo	Alto		<p>La discriminación y el acoso laboral son abordados por las políticas del SOH CONSERVACION.</p> <p>Todo el personal recibe inducción sobre las políticas pertinentes. Estos serán reforzados e implementados a través de la capacitación continua del personal.</p>
Contracción/transmisión de COVID-19	Alto	Sustancial	<p>Todos los países del Caribe se han visto afectados por la pandemia de COVID-19, aunque en diferentes grados. Los países también avanzan hacia la recuperación a diferentes ritmos. Todos los países siguen siendo vulnerables a un cambio en su situación nacional.</p>	<p>Se posponen los viajes no esenciales y se desaconsejan las interacciones cara a cara, dependiendo de las pautas y protocolos nacionales.</p> <p>SOH CONSERVACION ha desarrollado pautas de COVID-19 para trabajar en la oficina, eventos, reuniones públicas y viajes. Estas pautas se revisan y actualizan periódicamente. Todo el personal actual de SOH CONSERVACION está completamente vacunado.</p> <p>El trabajo fuera de RD seguirá las pautas del gobierno nacional/local, según corresponda; así como las recomendaciones de la OMS y las Pautas del Banco Mundial.</p>

11. Breve resumen de la legislación: términos y condiciones

La Tabla 11.0 establece los aspectos clave de la legislación laboral nacional en todos los países del proyecto. Se emplearán trabajadores directos en República Dominicana. A los trabajadores directos se les pagará mensualmente de conformidad con las leyes nacionales y los procedimientos de gestión laboral. Las deducciones legales de los salarios cumplirán con las leyes nacionales; se informará a los trabajadores directos del proyecto las condiciones en que se realizarán dichas deducciones.

Cuadro 11.0: Legislación laboral nacional relevante para el ESS2 en República Dominicana

País	Ley	Relevancia para ESS2
República Dominicana	Decreto Presidencial 522-06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Establece normas de seguridad y salud en el trabajo.
República Dominicana	Código del Trabajo de la República Dominicana (Ley 16 de 1992)	Prevé la regulación de las relaciones laborales y establece las normas de empleo, incluso con respecto al empleo de niños. Específicamente, el código prohíbe el empleo de niños menores de 14 años e impone restricciones al empleo de jóvenes menores de 18 años.
República Dominicana	Ley 87-01 de Seguridad Social y Decreto Presidencial 548-03 que regula el seguro nacional de accidentes del trabajo	Todos los trabajadores en la RD tienen derecho legalmente a una compensación del seguro nacional por lesiones relacionadas con el trabajo.
República Dominicana	Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo	El Congreso de la República Dominicana ha ratificado (y por lo tanto convertido en ley nacional) los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, la discriminación y el acoso.

12. Breve reseña de la legislación: seguridad y salud en el trabajo

La Tabla 12.0 establece los aspectos clave de la legislación nacional relevante para la salud y seguridad ocupacional en República Dominicana y su relevancia para el ESS2.

Tabla 12.0: Legislación nacional relevante para la salud y seguridad ocupacional

País	Ley	Relevancia para ESS2
República Dominicana	Ley General de Salud (2001)	Define el papel del Estado en relación con el cumplimiento de los derechos ciudadanos a la salud.
República Dominicana	Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo	El Congreso de la República Dominicana ha ratificado (y, tanto, convertido en ley nacional) los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los relacionados con la seguridad en el trabajo, la discriminación y el acoso.

País	Ley	Relevancia para ESS2
República Dominicana	Ley 87-01 de Seguridad Social y Decreto Presidencial 548-03 que regula el seguro nacional de accidentes del trabajo	Todos los trabajadores en la RD tienen derecho legalmente a la compensación de un seguro nacional por lesiones relacionadas con el trabajo. Seguridad Social. La Ley 87-01 sobre el Sistema de Seguridad Social obliga a los patrones y sus trabajadores a contribuir al sistema, el cual prevé tres tipos de asistencia: (a) seguro médico, (b) seguro de vejez, invalidez y sobrevivencia (fondo de pensiones) y (c) Seguro contra riesgos laborales.

13. Personal responsable

El personal responsable de la gestión y supervisión de las actividades relacionadas con el LMP se enumeran en la Tabla 13.0.

Tabla 13.0: Personal Responsable

Área	Función/individuo
Participación y gestión de los trabajadores del proyecto.	Director de Proyectos SOH CONSERVACION
Participación y gestión de contratistas	Director de Proyectos SOH CONSERVACION,
Seguridad y salud en el trabajo	Director de Proyectos SOH CONSERVACION
Capacitación de trabajadores	Director de Proyectos SOH CONSERVACION
Abordar las quejas de los trabajadores	Director de Proyectos SOH CONSERVACION

14. Políticas y procedimientos

Dada la naturaleza del proyecto, no se prevén riesgos laborales importantes. Sin embargo, se aplican las disposiciones del Banco Mundial sobre Trabajo y Condiciones de Trabajo dado que el proyecto involucrará trabajadores directos y también podrá contratar consultores especializados. Por lo tanto, cualquier contrato también debe ser congruente con las disposiciones laborales descritas en el Marco Ambiental y Social del Banco Mundial. Las medidas de mitigación se establecerán mediante la incorporación de cláusulas estandarizadas en los documentos contractuales para que todos los trabajadores conozcan las obligaciones Ambientales y Sociales del proyecto. Los concesionarios, el SOH CONSERVACION velarán por el cumplimiento de las cláusulas. Estas cláusulas incluirán la no tolerancia de la violencia de género (VG), el acoso sexual y la explotación y el abuso sexual, la discriminación. Los

trabajadores del proyecto serán empleados sobre la base de la igualdad de oportunidades y no habrá discriminación en lo que respecta a la compensación, las condiciones de trabajo y los términos de empleo. Todos los trabajadores del proyecto recibirán capacitación sobre el Código de Conducta, así como sobre cualquier medida de OHS requerida bajo ESS2.

Edad de Empleo

- La edad mínima para trabajar en el proyecto es de 18 años.
- El proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del proyecto es de un documento de identificación, tales como cédula de identidad o pasaporte. Todos los empleados potenciales deberán presentarlos al Director de Proyecto antes de ser contratados.
- El procedimiento que se seguirá si se encontraran trabajadores menores de edad trabajando en el proyecto: Si algún consultor se encontrara contratando a personas menores de dieciocho años, será inmediatamente relevado de sus funciones.
- El procedimiento para realizar evaluaciones de riesgo para trabajadores con edades comprendidas entre la edad mínima y los 18 años: la agencia implementadora y su socio realizarán un seguimiento regular para garantizar que no se emplee a nadie menor de dieciocho años y que se cumplan todos los requisitos del ESS2.

En virtud de este Proyecto, todos los empleados de SOH CONSERVACION, consultores recibirán un contrato por escrito, de conformidad con el Código del Trabajo del país, en el que se detallarán los términos y condiciones para ejecutar el trabajo para el que han sido contratados. Asimismo, se establecerán acuerdos documentados con los jornaleros en los que se establezcan los términos y condiciones de su trabajo y la tasa de remuneración correspondiente. Los términos y condiciones de empleo para los empleados de SOH CONSERVACION tomarán las disposiciones adecuadas para los períodos de descanso por semana, vacaciones anuales, licencia por enfermedad, maternidad y vacaciones y luto según lo estipulado en el Código de Trabajo según los términos y condiciones congruentes con el código de trabajo en cada uno de los países:

- Todos los salarios son por contrato con un monto fijo por cada año de trabajo dado.
- El personal será tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- El horario máximo es de 40 horas semanales.
- Se firmarán contratos con cada miembro del personal con un esquema de responsabilidades y un código de conducta.

Los consultores y jornaleros del proyecto también recibirán un Código de Conducta. Los consultores del proyecto serán administrados de acuerdo con los términos y condiciones descritos en su contrato firmado. El Director de Proyecto de SOH CONSERVACION, será responsable de supervisar la ejecución de los contratos. El Director de Proyecto también será responsable de garantizar que todos los consultores o personas contratadas, como jornaleros, para el proyecto estén implementando las actividades del proyecto de acuerdo con los Términos de Referencia acordados que formarán parte del documento del

contrato. Adicionalmente, se pondrá a disposición de todos los trabajadores contratados como parte del proyecto una copia del Mecanismo de Atención de Quejas y Código de Conducta de los trabajadores.

15. Trabajadores contratados

SOH CONSERVACION no prevé contratar trabajadores para este proyecto a través de un tercero o contratista. Si sucediera, los contratistas deberán cumplir con las leyes laborales nacionales y garantizar el cumplimiento de los requisitos de la ESF.

16. Trabajadores comunitarios

No se espera que ningún trabajador de la comunidad sea empleado/contratado directamente por SOH CONSERVACION y no se esperan subvenciones secundarias o subproyectos bajo SOH CONSERVACION.

En caso de que se identifique la necesidad de contratar trabajadores comunitarios, este documento se modificará de conformidad con las directrices del Banco antes de dicha contratación.

17. Mecanismo de quejas

El Mecanismo de Quejas para todo el personal del Proyecto o empleados por contrato (es decir, consultores y jornaleros) es el siguiente:

El Director de Proyecto será el punto de contacto para todas las Quejas. La información de contacto (Tabla 17.0) se proporcionará a los trabajadores al firmar el contrato.

Al recibir las Quejas (no canalizadas a través del Director de Proyecto), el personal notificará al Director de Proyecto dentro de las 24 horas posteriores a la recepción de la queja. En el caso de problemas con el personal de gestión del proyecto, se le puede solicitar al Director de Proyecto que se excluya si el incumplimiento lo involucra directamente.

Todas las quejas recibidas se registrarán en un registro de quejas dentro de las 24 horas posteriores a la recepción por parte del Director de Proyecto. El Director de Proyecto intentará abordar y resolver la queja dentro del plazo establecido de tres semanas a partir de la recepción. En los casos de asuntos que requieran una atención más urgente, se otorgará un plazo mínimo de veinticuatro horas y máximo de quince días para la atención y resolución del agravio. Las quejas pueden hacerse en persona, por teléfono o por escrito. Las quejas pueden hacerse de forma anónima. Se proporcionará un correo electrónico y un número de teléfono exclusivos para todas las quejas. Para las quejas realizadas por teléfono o en persona, las quejas se registrarán en un registro de quejas dentro de las 24 horas siguientes a la recepción por parte del Director de Proyecto y al reclamante se le pedirá que firme el mismo.

Todos los trabajadores serán informados en los contratos de trabajo de los mecanismos de reclamación existentes y en qué consisten. Los trabajadores tendrán acceso a la siguiente información de quejas:

- La opción de queja verbal o escrita.
- Información de contacto para la presentación de quejas
- Plazos para la respuesta de quejas: mínimo 24 horas, máximo 3 semanas.

- Los formularios de quejas serán simples y estarán fácilmente disponibles: los trabajadores describirán la queja en sí, permitirán que la organización realice un seguimiento de los pasos de investigación, conciliación y remediación, y estarán disponibles para todos los trabajadores.
- La posibilidad de celebrar una reunión abierta y constructiva sobre una queja con su gerente/supervisor inmediato.
- El derecho a apelar a otro gerente/supervisor contra una decisión tomada por su gerente. Si los trabajadores no están satisfechos y no tienen confianza en quienes gestionan las quejas, pueden escalar el asunto. El personal puede apelar a SOH CONSERVACION o directamente a los Mecanismos de Quejas de la Agencia de Implementación—Conservation International. El personal/los consultores de SOH CONSERVACION pueden apelar directamente a los Mecanismos de Quejas de la Agencia Implementadora—Conservation International.
- El derecho de los trabajadores a ser acompañados por un compañero de trabajo o apoyo de su elección cuando asistan a la reunión para discutir un agravio.
- El Ministerio de Trabajo del respectivo país o los Tribunales Nacionales son alternativas que puede utilizar el afectado (trabajador).

El reclamante será informado por escrito de las medidas tomadas para abordar la queja por parte del Director de Proyecto si la queja es contra el Director de Proyecto.

De no poder resolverse, se remitirá el asunto al Ministerio de Trabajo del respectivo país para su actuación y pronunciamiento. El fallo del Ministerio de Trabajo sería el nivel final del mecanismo de quejas.

Si no se resuelve, cualquiera de las partes puede buscar reparación en los tribunales del país. Se informará a las partes involucradas que pueden comunicarse directamente con el Ministerio de la Oficina de Proyectos.

Todas las quejas recibidas por el proyecto deberán ser registradas y archivadas.

Tabla 17.0: Nombres de contacto para quejas por agravios

Título	Teléfono	Correo electrónico	Dirección física
Gerente de Proyecto SOH CONSERVACION	+1-809- 553-1388	soh@soh.org.do	Avenida ustavo Mejía Ricart 119B Apto. 114A, Santo Domingo, República Dominicana

18. Abordar la violencia de género

El Mecanismo de reparación de quejas (GRM) especificará y capacitará a una persona que será responsable de tratar cualquier problema de violencia de género (VG), en caso de que surja. La persona capacitada en violencia de género, los gerentes de proyecto, los coordinadores de proyecto y los

especialistas mantendrán disponible una lista de proveedores de servicios de VG en cada país, que se definirá antes de la contratación de los trabajadores. El GRM debe ayudar a los sobrevivientes de VG refiriéndolos a los proveedores de servicios de VG para recibir apoyo inmediatamente después de recibir una queja directamente de un sobreviviente.

Si ocurre un incidente relacionado con la violencia de género, se informará a través del GRM, según corresponda, y se mantendrá la confidencialidad de la información del sobreviviente. Específicamente, el GRM solo registrará la siguiente información relacionada con la denuncia de VG:

- La naturaleza de la denuncia (lo que dice el denunciante con sus propias palabras sin cuestionamiento directo);
- Si, a su leal saber y entender, el perpetrador estuvo asociado con el proyecto; y,
- Si es posible, la edad y el sexo del sobreviviente.

Todos los casos de violencia de género presentados a través del GRM se documentarán, pero permanecerán cerrados/sellados para mantener la confidencialidad del sobreviviente. Aquí, el GRM servirá principalmente para:

- Remitir a los denunciantes al proveedor de servicios de violencia de género; y
- Registrar la resolución de la queja.

El GRM también notificará inmediatamente tanto a la Agencia de Implementación como al Banco Mundial de cualquier queja de VG **CON EL CONSENTIMIENTO DEL SOBREVIVIENTE.**

19. Divulgación

SOH CONSERVACION informará a todos los trabajadores directos y contratados de la existencia de políticas pertinentes, mecanismos de quejas y medidas implementadas para protegerlos contra cualquier represalia por su uso, ya sea en el momento de la contratación o al inicio del proyecto, cualquiera que sea posterior.

SOH CONSERVACION también proporcionará a todos los trabajadores directos y contratados el Código de Conducta de Conservation International (CI), y se les informará que cualquier violación del Código de Conducta debe ser informada a CI a través de su Línea Directa de Ética en www.ci.ethicspoint.com