

ANEXO N° 3 DEL MGAS

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

Versión Final

PROYECTO

PROGRAMA NACIONAL DE RIEGO TECNIFICADO PARA UNA AGRICULTURA CLIMÁTICAMENTE RESILIENTE

Unidad Gerencial de Riego Tecnificado - UGERT
Programa Subsectorial de Irrigaciones - PSI

Lima, Perú

Junio 2024



TABLA DE CONTENIDO

Sección	Página
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES Y DE LOS REQUISITOS DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2).....	1
2.1. TÉRMINOS Y CONDICIONES.....	2
2.2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	2
3. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO.....	4
3.1. CANTIDAD Y TIPO DE TRABAJADORES.....	4
3.1.1. Cantidad de trabajadores del Proyecto.....	4
3.1.2. Tipo de trabajadores en el Proyecto.....	5
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO.....	5
4. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES PRINCIPALES RIESGOS LABORALES.....	6
4.1. DISCRIMINACIÓN.....	6
4.2. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO.....	7
4.3. TRABAJO FORZADO.....	7
4.4. TRABAJO INFANTIL.....	7
4.5. HOSTIGAMIENTO LABORAL.....	8
4.6. ACOSO SEXUAL.....	8
4.7. DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	9
4.8. VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL.....	9
4.9. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	10
4.10. INCUMPLIMIENTOS EN NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	10
5. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL.....	10
6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO.....	12
6.1. POLÍTICAS.....	12
6.2. PROCEDIMIENTOS.....	13
6.2.1. Procedimientos para el tratamiento laboral.....	13
6.2.2. Procedimientos para el manejo de los riesgos identificados.....	16
7. TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO.....	17
7.1. EDAD DEL TRABAJADOR:.....	18
7.2. JORNADA DE TRABAJO:.....	18
7.3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:.....	18
7.4. TRATO INCLUSIVO, RESPETUOSO E IGUALITARIO:.....	19
7.5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	20
7.6. COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES:.....	21
7.7. CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES:.....	21
7.8. BENEFICIOS DE LOS CONTRATOS:.....	21



8.	MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	22
9.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES	22
10.	ANEXOS	28
	ANEXO 1 - DEFINICIONES.....	28
	ANEXO 2 – REQUERIMIENTO DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2) Y LA NORMATIVA LABORAL PERUANA	30
	ANEXO 3 - NORMAS PERUANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES	36
	ANEXO 4 - NORMAS PERUANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	39
	ANEXO 5 - NORMAS PERUANA ANTE CONTEXTO COVID-19	42
	ANEXO 6 - REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (RISST) DE PSI	44
	ANEXO 7 - CARACTERÍSTICAS DE GRUPOS IDENTIFICADOS EN EL PROYECTO	45
	ANEXO 8 - LISTADO DE RIESGOS LABORALES COMUNES	46
	ANEXO 9 - NORMATIVA NACIONAL RELACIONADA A RIESGOS LABORALES.....	47
	ANEXO 10 - MODELO DE REPORTE PARA MANEJO DE RIESGOS	49
	ANEXO 11 - CÓDIGO DE CONDUCTA	50
	ANEXO 12 - POLITICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	54
	ANEXO 13 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT).....	55
	ANEXO 14 - ESTATUTO DEL SINDICATO.....	56
	ANEXO 15 - CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRA	57

LISTA DE TABLAS

TABLA 3.1	CANTIDAD DE TRABAJADORES SEGÚN TIPO DE CONTRATO	4
TABLA 3.2	NÚMERO ESTIMADO DE TRABAJADORES SEGÚN LAS ETAPAS DEL PROYECTO	6
TABLA 5.1	DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN EL PROYECTO	11
TABLA 6.1	CUADRO DE MEDIDAS PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS	17
TABLA 9.1	DATOS PARA REALIZAR QUEJAS, RECLAMOS, CONSULTAS LABORALES, O SUGERENCIAS	23
TABLA 9.2	AUTORIDADES COMPETENTES PARA RECIBIR DENUNCIAS	25

ANEXOS

ANEXO 1 - DEFINICIONES	28
ANEXO 2 – REQUERIMIENTO DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2) Y LA NORMATIVA LABORAL PERUANA.....	30
ANEXO 3 - NORMAS PERUANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES.....	36
ANEXO 4 - NORMAS PERUANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	39
ANEXO 5 - NORMAS PERUANA ANTE CONTEXTO COVID-19.....	42



ANEXO 6 - REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (RISST) DE PSI	44
ANEXO 7 - CARACTERÍSTICAS DE GRUPOS IDENTIFICADOS EN EL PROYECTO.....	45
ANEXO 8 - LISTADO DE RIESGOS LABORALES COMUNES.....	46
ANEXO 9 - NORMATIVA NACIONAL RELACIONADA A RIESGOS LABORALES	47
ANEXO 10 - MODELO DE REPORTE PARA MANEJO DE RIESGOS	49
ANEXO 11 - CÓDIGO DE CONDUCTA	50
ANEXO 12 - POLITICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	54
ANEXO 13 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)	55
ANEXO 14 - ESTATUTO DEL SINDICATO	56
ANEXO 15 - CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRA.....	57

ABREVIATURAS Y SIGLAS

- BM Banco Mundial
- CAS Contrato administrativo de servicios
- CEM Centros Emergencia Mujer
- EAS Estándar Ambiental y Social
- LGBTI Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales y más¹
- MAS Marco Ambiental y Social
- OIT Organización Internacional del Trabajo
- PGMO Procedimientos de Gestión de Mano de Obra
- PNP Policía Nacional del Perú
- RISST Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- RIT Reglamento Interno de Trabajo
- SUNAFIL Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

REFERENCIA A CONSULTAR

- Estándares Ambientales y Sociales del Marco Ambiental y Social (MAS)
- Notas de Orientación para los Prestatarios - EAS 2: Trabajo y Condiciones Laborales
- Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial
- Plantilla EAS2: Procedimientos de Gestión de Mano de Obra

¹ Las siglas LGBTI describen a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos precisa que esta terminología no es fija y evoluciona rápidamente, pues existen otras diversas formulaciones que incluyen a personas asexuales, travestis, entre otras (Opinión Consultiva N°24/17 del 24 de noviembre del 2017).



1. INTRODUCCIÓN

El presente documento, Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), ha sido elaborado en el marco del Proyecto *“Programa Nacional de Riego Tecnificado para una Agricultura Climáticamente Resiliente”*, a ejecutarse a nivel nacional en diecinueve (19) departamentos del Perú, como son Piura, Amazonas, Lambayeque, Cajamarca, San Martín, La Libertad, Ancash, Huánuco, Junín, Lima, Huancavelica, Ica, Ayacucho, Apurímac, Cusco, Puno, Arequipa, Moquegua y Tacna.

El costo total del Proyecto es de US\$ 126.531 millones, de los cuales US\$ 100 millones es financiado por el Banco Mundial, mediante préstamo BIRF, y US\$ 26.531 millones por el Estado peruano.

Es preciso señalar que, el organismo ejecutor del Proyecto será el Programa Subsectorial de Irrigaciones (PSI), el cual es el órgano rector descentralizado del subsector irrigación a nivel nacional y es una entidad adscrita al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI).

Los objetivos del Proyecto son (i) aumentar la eficiencia, la productividad y la resistencia de los sistemas de riego y (ii) mejorar la capacidad de las Organizaciones de Usuarios de Agua (OUA) y los gobiernos subnacionales para proporcionar servicios de riego adecuados a las necesidades de los agricultores.

El PGMO fue preparado por la Unidad Gerencial de Riego Tecnificado en coordinación con la Unidad Gerencial de Capacitación y Asistencia Técnica del Programa Subsectorial de Irrigaciones. La finalidad del PGMO es establecer los lineamientos en materia laboral, incluyendo los temas de salud y seguridad en el trabajo, trabajo infantil, el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras del Proyecto.

Cabe indicar que, el contexto en el que se implementará el Proyecto requiere de particular atención en los siguientes temas: salud y seguridad en el trabajo y la igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras del proyecto.

2. RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES Y DE LOS REQUISITOS DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2)

El PGMO ha sido elaborado de acuerdo a la normativa peruana, acuerdos y pronunciamientos en materia laboral ratificados por el Estado peruano ante organizaciones internacionales como la OIT, Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial² y el EAS2 del Marco Ambiental y Social (MAS), los cuales sirven como condiciones laborales mínimas para el desarrollo del Programa. En casos de discrepancia entre la normativa peruana y el EAS2, el EAS2 prevalece para propósitos de la implementación del Proyecto.

Cabe precisar que, la legislación laboral nacional aborda los requerimientos del EAS2. En el **ANEXO 2** se puede verificar que las leyes peruanas contienen la mayoría de los aspectos considerados en el EAS2. Asimismo, en la legislación nacional los derechos laborales tienen rango “constitucional”, lo cual implica que tienen la más alta jerarquía en la estructura normativa del Estado peruano.

² Las guías se pueden encontrar en el siguiente link: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=iqevF0a

2.1. Términos y Condiciones

El presente Proyecto, contará con trabajadores que se encuentren bajo las siguientes modalidades de contratación:

- El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de 1991
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen especial de contratación administrativa de servicios; los diversos regímenes de carreras especiales, del 2008 y modificado el 2012.
- Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción.
- Texto único Ordenado de la Ley de Contrataciones del Estado, Ley N° 30335, Decreto Supremo N° 082-2019-EF.

Cabe indicar que, las empresas contratistas de obra, supervisión de obra, consultorías, u otros, serán contratados por el PSI bajo lo establecido en el numeral **5.6 Métodos de contratación de obras, bienes y servicios de no consultoría** del Manual de Operaciones del Proyecto (MOP) del “PROGRAMA NACIONAL DE RIEGO TECNIFICADO PARA UNA AGRICULTURA CLIMÁTICAMENTE RESILIENTE”, y se estima que cada empresa contrate al personal requerido para el cumplimiento de sus funciones bajo la modalidad de contratación de la empresa (trabajadores contratados)³. Por otro lado, el equipo para el proyecto tendrá como modalidad de contratación de Consultoría Individual (trabajadores directos).

PSI verificará que los trabajadores que sean contratados en el contexto del Proyecto cuenten con el tipo de contrato correspondiente a la naturaleza y duración de sus funciones.

En el **ANEXO 3** se encuentra el listado de normas peruanas e internacionales sobre las condiciones y los beneficios laborales de acuerdo a la modalidad de contratación.

2.2. Seguridad y Salud en el Trabajo

El Estado peruano cuenta con la Ley N° 29783⁴, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y modificatorias; que tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales⁵. A fin de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el Programa Subsectorial de Irrigaciones adoptará las mejores prácticas laborales y ocupacionales para el Proyecto, en conformidad con la Ley N° 29783, Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial⁶ y el EAS2 del MAS. El listado de normas peruanas sobre seguridad y salud en el trabajo se encuentra en el **ANEXO 4**.

³ La contratación de la empresa considera al personal que forma parte de la planilla de la empresa, servicio por honorarios profesionales, y otros como jornaleros. Los jornaleros en su mayoría forman parte del grupo de beneficiarios.

⁴ Publicada el 20 de agosto del 2011. Esta ley es aplicable a todos los sectores y comprende tanto trabajadores como empleadores en todo el territorio nacional independientemente de su régimen laboral o tipo de contratación (público o privado), incluidos funcionarios y servidores del sector público y trabajadores independientes.

⁵ Las empresas de 20 o más trabajadores tienen la obligación de contar con RISST.

⁶ Las guías se pueden encontrar en el siguiente link: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=iqevF0a

Debido al contexto mundial ocasionado por el COVID-19, consideramos pertinente precisar un listado de normas temporales realizadas en el ámbito normativo laboral sobre el tema. En tal sentido, en el ámbito internacional, la organización Internacional del Trabajo (OIT) compartió recomendaciones sobre prácticas y estrategias en materia de salud y seguridad para la prevención de la COVID-19 mediante la Guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID-19⁷. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha emitido los lineamientos sobre medidas de prevención para evitar el contagio y la propagación del coronavirus en obras⁸.

Con respecto a la normativa interna del Perú, se han emitido algunas disposiciones laborales que se deberán de tomar en consideración para cualquier subproyecto que se encuentre en curso durante la pandemia. En el **ANEXO 5** se encuentra el listado de normas peruanas referidas al contexto COVID-19 aplicables al Proyecto.

Cabe indicar que, en el artículo 74 de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo, establece que las empresas de 20 o más trabajadores deben disponer de un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo (RISST), siendo su elaboración opcional para las empresas de menos de 20 trabajadores; adicionalmente, en el artículo 39 señala que el empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores; cabe indicar que las funciones del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo están bajo sujeción a lo señalado en la Ley N° 29783, su reglamento y modificatorias, y no están facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud.

El Reglamento Interno es el documento que da coherencia y ordena todo el sistema de seguridad y salud en el trabajo de una empresa, permite que todos los trabajadores lo conozcan, establece las funciones y responsabilidades. El reglamento contiene los siguientes registros:

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de Estadísticas de Seguridad y salud
- Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Registro de Auditorias

En ese sentido, el requerimiento del RISST será a cada empresa Contratista, Supervisor de Obra, empresa consultora u otra, que cuente con más de 20 trabajadores.

Asimismo, es preciso indicar que el Programa Subsectorial de Irrigaciones cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), aprobado mediante Resolución Directoral N° 452-2017-MINAGRI, que se encuentra en el **ANEXO 6**, el cual es el instrumento de gestión que implementa las disposiciones establecidas en la ley antes

⁷ Para más información: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_744784/lang-es/index.htm

⁸ Para más información: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52057>

mencionada, en función de su organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores. Este documento es de conocimiento de los trabajadores directos de PSI, y se hará extensivo al personal que se incorpore al PSI.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es el organismo encargado de la fiscalización y cumplimiento de los RISST en el ámbito público y privado, en aplicación de la Ley General de Inspección en el Trabajo, Ley N°28806, del 2006, y sus modificatorias.

3. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO

A partir de la información disponible al momento de la elaboración del presente documento por parte de Programa Subsectorial de Irrigaciones, se presenta la cantidad y características de los trabajadores previstos para el Proyecto:

3.1. Cantidad y tipo de trabajadores

3.1.1. Cantidad de trabajadores del Proyecto

En el cuadro siguiente se presenta la cantidad estimada del personal requerido por el PSI para el manejo del Proyecto. La cantidad de personal requerido está definido en el MOP.

En ese sentido, en el siguiente cuadro se presenta la cantidad estimada de trabajadores que formarán parte del Proyecto.

Tabla 3.1 Cantidad de trabajadores según tipo de contrato

N°	Tipo de trabajadores del Proyecto	Cantidad
1	Trabajador Directo	
	Modalidad 276	<input type="text"/>
	Modalidad 728	<input type="text"/>
	Modalidad CAS	<input type="text"/>
	Orden de Servicios	<input type="text"/>
	Locación de servicios a plazo fijo	<input type="text"/>
	Consultoría Individual	60
2	Trabajadores Contratados:	
	Contratista	6500
	Supervisor de Obra	520
	Consultora/ONG	Por definir*
3	Trabajadores del Proveedor Primario	No aplica
4	Trabajadores Comunitarios	No aplica
Total de trabajadores del Proyecto:		<input type="text"/>

* Respecto a las acciones de la componente B, a la fecha está por definir que se desarrollen mediante una Consultora u ONG.

Fuente: Elaboración Propia, PSI 2024.

3.1.2. Tipo de trabajadores en el Proyecto

1. Trabajadores directos:

En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores que tienen un vínculo contractual directo con el Programa Subsectorial de Irrigaciones y trabajarán directamente en actividades asociadas al Proyecto. Cabe indicar que, la cantidad señalada en el cuadro anterior es un valor estimado del personal requerido por el PSI para el manejo del Proyecto. La cantidad señalada está definida en el MOP del “PROGRAMA NACIONAL DE RIEGO TECNIFICADO PARA UNA AGRICULTURA CLIMÁTICAMENTE RESILIENTE”.

2. Trabajadores contratados:

En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores que tienen un vínculo contractual directo con el Contratista de Obra y Contratista del servicio de Supervisión. Para la implementación de los 130 subproyectos del Proyecto se estima que se contarían con 130 Contratistas de Obra y 130 Contratistas del Servicio de Supervisión. El número aproximado de trabajadores contratados por las Contratistas sería aproximadamente 6500 (50 trabajadores por cada subproyecto del contratista) y el número aproximado de trabajadores contratados por el Contratista del Servicio de Supervisión sería 520 (4 trabajadores por cada supervisión de cada subproyecto). Siendo el total 7020 trabajadores contratados.

3. Trabajadores comunitarios:

En esta categoría contempla que la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al proyecto. En este Proyecto no se prevé la contratación de trabajadores comunitarios tal como está definido en párrafo 34 del EAS2.

4. Trabajadores del proveedor primario:

En este Proyecto, actualmente no se prevé el uso de proveedores primarios tal como definido en la nota 5 en pie de página del EAS2⁹.

3.2. Características de los trabajadores del Proyecto

A) Marco temporal de las necesidades de mano de obra:

Se estima que la duración del Proyecto será de 5 años, para el desarrollo de las Componentes A, B y C. Asimismo, se tiene previsto que las obras se ejecuten en el periodo estimado de 4 años, e iniciarían en octubre de 2024 y concluirían en octubre de 2028. Cabe indicar que, el Proyecto se encuentra actualmente en preparación del financiamiento.

Asimismo, cabe indicar que el Proyecto contempla las siguientes etapas:

- Etapa de planificación
- Etapa de construcción

⁹ Los “proveedores primarios” son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto

– Etapa de operación & mantenimiento

La cantidad estimada del personal requerido por el PSI para el manejo del Proyecto está definida en el MOP del “PROGRAMA NACIONAL DE RIEGO TECNIFICADO PARA UNA AGRICULTURA CLIMÁTICAMENTE RESILIENTE”. En ese sentido, se presenta el siguiente cuadro.

Tabla 3.2 Número estimado de trabajadores según las etapas del Proyecto

Etapas	Duración (meses)	Trabajadores Directo	Trabajadores Contratados	Proveedores Primarios	Trabajadores Comunitario	Total
Planificación						
Coordinación, Administración, Planeamiento	60	14*	[]	[]	[]	[]
Oficina Estudios	48	21				
Construcción						
Oficina Obras	48	17				17
Contratista	48	-	6500	-	-	6500
Supervisor	48	-	520	-	-	520
Operación y Mantenimiento						
Personal PSI	48	8**	-	-	-	8
Consultora/ONG	48	-	Por definir	-	-	Por definir
Total	[]	60	[]	[]	[]	[]

* Comprende al personal de la coordinación, del área administrativa y planeamiento .

** Comprende al personal de la Unidad de Capacitación y Asistencia Técnica.

Fuente: Elaboración Propia, PSI 2024.

4. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES PRINCIPALES RIESGOS LABORALES

Con la finalidad de implementar medidas de prevención y mitigación, el Programa Subsectorial de Irrigaciones ha identificado los siguientes riesgos que podrían vulnerar los derechos de los trabajadores del Proyecto:

4.1. Discriminación

Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, identidad de género, entre otros. En ese contexto, el Proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados, en base a lo estipulado en el artículo 2.2. de la Constitución Política del Perú.

En el contexto específico del Proyecto, las posibles situaciones de discriminación se podrían presentar en la Unidad Gerencial de Riego Tecnificado, los contratistas de obra, contratistas de supervisión, y/o las Unidades de Gestión Zonal. Por ejemplo: en la contratación de personal femenino en puestos directivos o de coordinación; o en la contratación de personal de obra de origen indígena e idioma único el quechua. Para atender estos casos, el proyecto va a contar con un mecanismo de quejas laborales, al cual

las personas que consideren ser sujetos de discriminación (entre otros motivos) podrán formular sus reclamos.

4.2. Desnaturalización del contrato

El PSI garantizará la correcta relación entre las actividades y contrato laboral de los actores involucrados durante la implementación del Proyecto; y hará visitas inopinadas para verificar el cumplimiento de las condiciones y beneficios de acuerdo a la modalidad de contratación correspondiente. Si es que se verifica algún caso de desnaturalización laboral, PSI deberá tomar las acciones correspondientes para subsanar dichas situaciones y garantizar que se reconozca los derechos correspondientes al trabajador.

En el contexto específico del Proyecto, las posibles situaciones de desnaturalización del contrato se podrían presentar en Unidad Gerencial de Riego Tecnificado del PSI. Por ejemplo, se contrata a un trabajador de locación de servicios y se le exige cumplir con funciones y condiciones laborales que son propias de un trabajador en planilla.

4.3. Trabajo forzado

Referente al trabajo forzado, en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que “... *Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.*”; asimismo, en el EAS2 del MAS señala que el trabajo forzado consiste en todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad, como trabajo servil o empleo de personas víctimas del tráfico de personas.

En el contexto específico durante la ejecución del Proyecto, no se tiene previsto acciones de trabajo forzado; por lo que, el riesgo de ocurrencia es bajo; asimismo, el PSI empleará contratistas formales durante todo el Proyecto, y precisará en los términos de referencia la prohibición de trabajo forzado; además, realizará el seguimiento en la contratación de los trabajadores, a fin de garantizar los derechos humanos. Para atender este tipo de probabilidad de trabajo forzado, el Proyecto divulgará entre los trabajadores el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que presenten sus quejas y reclamos a fin de evitar dichos actos.

4.4. Trabajo infantil

Debe entenderse como cualquier actividad física, mental, social o moral que perjudica a los niños, pues interfiere con su educación, les impide realizar actividades propias de su edad y limita su desarrollo pleno.

De acuerdo con el EAS2, la edad mínima para trabajar es de 14 años, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones específicas, incluyendo que se pueda garantizar que estos menores no participaran en trabajos que resulten peligrosos para su salud o para su desarrollo físico, mental, moral o social, de acuerdo con el EAS2.¹⁰ excepto cuando las leyes

¹⁰ Ver referencia al EAS 2 (pár. 18 del MAS: Los trabajos considerados peligrosos para los niños son aquellos que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realizan, pueden poner en peligro la salud, seguridad o moral de los niños. Entre los ejemplos de actividades laborales peligrosas prohibidas para los niños se incluyen: a) el trabajo expuesto a abuso físico, psicológico o sexual; b) el trabajo en áreas subterráneas, bajo el agua, o en alturas o espacios cerrados; c) el trabajo con maquinaria, herramientas o equipos peligrosos o que implica manipular o transportar cargas pesadas; d) el trabajo en entornos no saludables en los que el niño está

nacionales (en el caso del Perú, sería la Ley N°27337¹¹) establezcan una mayor edad. Dadas las dificultades para garantizar el estricto cumplimiento de estas provisiones en la práctica, en el contexto del Proyecto no se emplearán niños o adolescentes menores de 18 años como trabajadores en este Proyecto, incluyendo trabajadores directos, contratados, o en ninguna otra modalidad de se identifique posteriormente. El Proyecto verificara regularmente que los trabajadores del proyecto cuenten con la edad mínima de 18 años.

4.5. Hostigamiento laboral

Será toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en contra de cualquier trabajador y que tenga como resultado el maltrato o humillación, o amenaza de su situación laboral. Al respecto, se deberán seguir los lineamientos establecidos en el Código de Ética del Sector Agricultura y Riego¹²; entre los cuales, indica que está prohibido ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros/as servidores/as civiles o subordinados/as que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

En el contexto específico del Proyecto, las posibles situaciones de hostigamiento laboral se podrían presentar en la Unidad Gerencial de Riego Tecnificado, los contratistas de obra, contratistas de supervisión, y/o las Unidades de Gestión Zonal. Por ejemplo, se podrían dar posibles situaciones de hostigamiento laboral hacia mujeres tanto en las sedes del PSI como en las obras, dadas la mayoritaria presencia de personal masculino en ambos lugares, también por la diferencia de opinión respecto a la aplicación de las medidas ambientales y sociales entre los jefes/gerentes y los especialistas.

4.6. Acoso sexual

El Proyecto considerará como falta grave y causal de despido el acoso sexual, sin importar la jerarquía del puesto. Es preciso señalar que el acoso sexual configura un delito de acuerdo a lo estipulado en el artículo 176 B del Código Penal peruano. Al respecto, se deberá seguir lo establecido en la Directiva para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo Agrario Y Riego, programas, proyectos especiales y organismos públicos adscritos¹³, el cual tiene como objetivo regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de aquellas conductas que configuren actos de hostigamiento sexual en el MIDAGRI e instituciones vinculadas directamente al ministerio.

En el contexto específico del Proyecto, las posibles situaciones de acoso sexual se podrían presentar en la Unidad Gerencial de Riego Tecnificado, los contratistas de obra, contratistas de supervisión, y/o las Unidades de Gestión Zonal. Por ejemplo, cuando un jefe o coordinador o encargado o especialista intente solicitar la presencia física del personal femenino de manera constante o reiterada con insinuaciones que comprometen la integridad física de la trabajadora; o realizar acciones de tocamientos o acercamientos de

expuesto a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, ruidos o vibraciones que dañan la salud, o e) el trabajo en condiciones difíciles, como horario prolongado, trabajo durante la noche o confinamiento en instalaciones del empleador.

¹¹ La Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes, indica que las edades mínimas requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes por el Estado peruano son las siguientes:

- a) 15 años para labores agrícolas no industriales;
- b) 16 años para labores industriales, comerciales o mineras; y,
- c) 17 años para labores de pesca industrial.

Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de 14 años.

¹² Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0088-2020-MIDAGRI, de fecha 10 de marzo de 2020.

¹³ Aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 0189-2020-MIDAGRI-SG, de fecha 30 de diciembre de 2020.

connotación sexual o sexista no deseado. Tales como: avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, comentarios sobre la apariencia de otro trabajador (ya sea positivo o negativo) y sus deseos sexuales, ofrecimientos de obtener aumento de sueldo o ascenso, si un(a) trabajador(a) le envía fotografías desnudas, otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual.

Durante el desarrollo del Proyecto, se divulgará el Código de Conducta del PGMO entre todos los trabajadores. Cabe indicar que, en el referido Código establece de manera explícita como parte de sus lineamientos de conducta *“No participar en ninguna forma de acoso sexual, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual con otro Contratista o Personal empleado”*. Asimismo, se efectuará las acciones de sensibilización preventiva para evitar acoso sexual.

4.7. Desigualdad de oportunidades

En el Proyecto no se tolerará cualquier trato diferenciado que tenga por motivo a factores como el género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros. Por ello, la Unidad de Implementación del PSI, mediante Unidad de Administración, verificará en particular las escalas salariales, las cuales no deben tener como motivo diferenciador el género o alguno de los otros factores, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En el contexto específico del Proyecto, otras posibles situaciones de desigualdad de oportunidades se podrían presentar en la Unidad Gerencial de Riego Tecnificado, contratistas de obra, contratistas de supervisión, y/o las Unidades de Gestión Zonal. Por ejemplo, cuando las contrataciones de los servicios de terceros o locaciones de servicio se prefieran al personal masculino o por situaciones de afinidad amical. También podría existir diferenciación en cuanto a la escala salarial para mujeres u otros grupos vulnerables y/o menor oportunidad de capacitación.

4.8. Vulneración a la libertad sindical

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes con la finalidad de defender sus intereses laborales. El Proyecto fomentará la libre asociación de sus trabajadores y no podrá ser considerado como motivo de despido el ser parte de alguna actividad sindical, siempre que se realice con el permiso correspondiente, en conformidad a lo establecido por la legislación vigente y el EAS2.

En el contexto específico del Proyecto, no se tiene previsto que los trabajadores que participarán durante la implementación del Proyecto, pertenezcan al Sindicato de Trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones. Cabe indicar que, de ser el caso y de acuerdo al tipo de contrato, el personal estaría libre de afiliarse al sindicato de la empresa a la cual pertenezca. En el contexto del proyecto también se evitarán acuerdos con sindicatos para la asignación de plazas de trabajo que vulneren la oportunidad de personas no sindicalizadas de competir por las posiciones que se abran en el Proyecto.

4.9. Violencia de género

En el Proyecto no se tolerará ningún acto de violencia física o psicológica ejercida contra alguna persona sobre la base de su orientación sexual o identidad de género que impacte de manera negativa en su bienestar emocional, físico, social o económico. El Proyecto fomentará el respeto a sus trabajadoras y trabajadores brindando información sobre la diversidad de género.

En el contexto específico del Proyecto, las posibles situaciones de violencia de género se podrían presentar en la Unidad Gerencial de Riego Tecnificado, contratistas de obra, contratistas de supervisión, y/o las Unidades de Gestión Zonal. Por ejemplo, a través de comentarios denigrantes repetidos, mofándose de algunas características de la persona en base a estereotipos que rebajan su dignidad. Los trabajadores tendrán también prohibido participar en situaciones abuso o violación sexual, así como también de Explotación Sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de posición vulnerable, abuso de poder de confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro, o si un trabajador le dice a un miembro de la comunidad que puede conseguir trabajos con Lugar de las Obras (por ejemplo, cocinar y limpiar) a cambio de sexo, entre otras situaciones relacionadas. Los trabajadores también tendrán prohibido participar en cualquier forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonios preexistentes.

4.10. Incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo

El Proyecto cumplirá con toda la normativa nacional referente a la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la Ley N° 29783 y otras normas señaladas en el **ANEXO 4**. Entre los riesgos más comunes sobre el incumplimiento de esta normativa se encuentran los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, entre otros posibles riesgos mencionados en el **ANEXO 8**.

En el contexto específico del Proyecto, las posibles situaciones de incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo se podrían presentar en la Unidad Gerencial de Riego Tecnificado, contratistas de obra, contratistas de supervisión, y/o las Unidades de Gestión Zonal. Por ejemplo, no cumplir con el uso adecuado de los equipos de protección personal (EPP) durante las obras, no cumplir con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo de oficina, no realizar la vigilancia para la prevención de enfermedades ocupacionales o virales, incluyendo Covid 19.

En el **ANEXO 9** se encuentra la normativa peruana relevante para cada uno de los riesgos laborales identificados y mencionados anteriormente.

5. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGMO

Todas las obligaciones en materia laboral asumidas por el Programa Subsectorial de Irrigaciones serán transmitidas, mediante cláusulas contractuales, a los contratistas o terceros con la finalidad de garantizar el cumplimiento del PGMO. Sin embargo, la responsabilidad de supervisar y garantizar su cumplimiento recaerá en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Respecto al Proyecto, las instituciones involucradas asumirán las siguientes responsabilidades:

- Programa de Subsectorial de Irrigaciones será responsable de verificar e implementar el PGMO de acuerdo a lo establecido en el EA2 y el marco de la normativa nacional vigente.
- Contratista de Obra y Supervisión de Obra será responsable de implementar el PGMO de acuerdo a lo establecido en el EA2 y el marco de la normativa nacional vigente.

A continuación, se observan las responsabilidades de la Unidad Ejecutora y de los principales involucrados en funciones claves para el Proyecto:

Tabla 5.1 Descripción de responsabilidades y funciones en el Proyecto

N°	Instituciones involucradas	Funciones clave dentro del Proyecto	Áreas responsables
1	Programa Subsectorial de Irrigaciones	Responsable de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente y al PGMO.	Coordinador del Proyecto
		Responsable de la contratación y administración de trabajadores del Proyecto.	Jefe de la Unidad de Administración
		Responsable de la seguridad y salud en el trabajo.	Coordinador del Proyecto
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	Jefe de la Unidad de Administración Especialista Social
		Difundir el PGMO entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	Jefe de la Unidad de Administración
2	Contratista de ejecución de obras	Responsable de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente y al PGMO.	Jefe de Obra / Residente de obra
		Responsable de la contratación y administración de trabajadores del Proyecto.	Administrador
		Encargados de la seguridad y salud en el trabajo.	Residente de Obra
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	Administrador
		Difundir el PGMO entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	Administrador Residente de obra
3	Contratista Supervisor de la Obra	Contratación y administración de trabajadores del Proyecto.	Jefe de Supervisión
		Encargados de la seguridad y salud en el trabajo.	Supervisor de la obra
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	Administrador
		Difundir el PGMO entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	Administrador

Fuente: Elaboración Propia, PSI 2022.

En el “Capítulo 9: MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES” del presente documento se mencionan a las autoridades competentes de velar por el cumplimiento de la normativa nacional en materia laboral.

El Programa Subsectorial de Irrigaciones proporcionará reportes **semestrales** al Banco Mundial vinculados a la implementación y manejo de los riesgos identificados en el Proyecto. Para ello, **la Coordinación General del Proyecto a través del Especialista Social/Ambiental** será el responsable del monitoreo y verificación del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos. En el **ANEXO 10** se encuentra el modelo de reporte para manejo de los riesgos.

Asimismo, reportará al MIDAGRI y al Banco Mundial de forma inmediata y dentro de las 24 horas cualquier caso de fatalidad o accidente severo en las actividades del Proyecto.

Cabe indicar que, la responsabilidad de reportar un accidente de trabajo mortal o un incidente peligroso al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, corresponderá a cada empresa vinculada al evento, el cual lo realizará mediante el Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT), de acuerdo al Decreto Supremo N° 006-2022-TR.

6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO

6.1. Políticas

El Programa de Subsectorial de Irrigaciones contará con los siguientes instrumentos normativos para gestionar los temas de salud, seguridad y condiciones laborales, cuyo alcance es aplicable a nivel nacional:

- Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, aprobado mediante Decreto Supremo N° 018-2021-TR.
- Política Nacional de Empleo Decente, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2021-TR.
- Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.
- Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley N° 28983.

En ese sentido, y de acuerdo al marco normativo peruano, el Ministerio de Desarrollo Agrarios y Riego cuenta con los siguientes instrumentos, aplicables al personal vinculado al ministerio y sus Entidades adscritas:

- Resolución Ministerial N° 0088-2020-MINAGRI, mediante el cual aprueba el documento denominado “Código de Ética del Sector Agricultura y Riego”. ANEXO 11
- Resolución de Secretaría General N° 0189-2020-MIDAGRI-SG, mediante el cual aprueba la directiva sectorial denominada “Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Desarrollo Agrarios y Riego, Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos Adscritos” ANEXO 12

Asimismo, mediante la Resolución Directoral N° 452-2017-MINAGRI-PSI, se oficializó el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Programa de Subsectorial de Irrigaciones, y mediante Resolución Directoral N° 166-2016-MINAGRI-PSI, se aprobó el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del PSI (**ANEXO 13**). Además, cabe indicar que, la contratación del equipo que formará parte del PSI para la implementación del Proyecto será contratados mediante la modalidad de Locación de Servicios a plazo fijo y CAS; y, no se tiene

previsto la participación de empleados que formen parte de sindicato del PSI; sin embargo, no se descarta que posteriormente se puedan incorporar. En ese sentido, en el **ANEXO 14** se adjunta el Estatuto del Sindicato del PSI.

Adicionalmente, se hará extensivo el contenido del PGMO a las empresas Contratistas, Supervisores de Obras, u otras empresas vinculadas a la implementación del Proyecto; y, se solicitarán los documentos requeridos por el marco legal peruano, que guarden relación con las políticas salud, seguridad y condiciones laborales indicado en los párrafos precedentes.

6.2. Procedimientos

6.2.1. Procedimientos para el tratamiento laboral

A continuación, se explican los procedimientos de contratación y terminación laboral que se tomarán en consideración para el Proyecto:

a) Procedimientos de contratación laboral (reclutamiento y evaluación):

El Programa Subsectorial de Irrigaciones no contratará personas que se encuentren inhabilitados para contratar con el Estado. Ello podrá ser verificado en el aplicativo informático del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC¹⁴.

Durante el proceso de selección del personal y la vigencia de la relación contractual, el PSI y las empresas contratistas y subcontratistas del Proyecto deberán cumplir, como mínimo, los siguientes lineamientos:

1. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo, de modo que no se excluya la postulación de personas por su género (hombre/mujer), origen (raza, etnia), procedencia (nacionalidad), edad, condición física (discapacidad), y demás similares.
2. Fijar políticas remunerativas libres de componentes discriminatorios de toda índole. Determinar la oferta salarial por la ejecución de un mismo trabajo o una misma función bajo los principios de la igualdad, sin discriminar entre hombres, mujeres o cualquier otro criterio de discriminación.
3. No limitar ni restringir las oportunidades laborales o la permanencia en el trabajo de las mujeres por motivos de maternidad, lactancia o responsabilidades familiares.
4. No asociar los puestos de trabajo o las actividades laborales con estereotipos sociales relacionados al género, raza, origen, u otros similares.
5. Conducir un sistema de contratación por terceros de manera razonable según méritos y experiencia del profesional, sin preferencias de afinidad por amistad o género.

Durante el proceso de convocatoria, el PSI, las empresas contratistas, supervisor de obra, consultoras u otros, elaborarán avisos acordes a la normativa vigente Ley de Código Civil Peruano, Ley de Contrataciones del Estado –TUO de la Ley N° 30225-Ley de Contrataciones del Estado. Asimismo, en el proceso de selección, y dependiendo del perfil y modalidad de contratación, los postulantes deberán presentar los siguientes documentos:

1. Curriculum Vitae

¹⁴ Artículo 242 del Decreto legislativo N°1367, que amplía los alcances de los Decretos Legislativos 1243 y 1295.

2. Copia de Documento nacional de identidad o Carnet de Extranjería o Permiso Temporal de Permanencia (PTP), o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario.
3. Título, Diploma o Certificado de estudios según corresponda
4. Certificado de trabajos
5. Declaración de no tener impedimento para contratar con el Estado

Formalizada la suscripción de los contratos respectivos, el PSI, las empresas contratistas, supervisor de obra, consultoras u otros, cada una y de manera independiente, iniciarán los procedimientos administrativos en materia laboral tales como sus obligaciones en materia tributaria ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), pensionario ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y de salud ante en el Sistema de Seguridad Social de Salud (ESSALUD), o en su defecto ante las empresas privadas que cubran estos temas, con particular atención a la cobertura de los trabajadores en caso que sufran accidentes o danos a su salud o integridad física durante el ejercicio de sus funciones.

El incumplimiento o el cumplimiento tardío en la ejecución de estos procedimientos en perjuicio de los trabajadores, serán sancionables por parte de la autoridad administrativa de trabajo (SUNAFIL).

Para el caso de los contratistas y subcontratistas, el PSI realizará el seguimiento y la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores, independientemente, y sin perjuicio, de las obligaciones individuales que a estos les corresponda de acuerdo con la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 344-2018-EF.

Dentro de estas acciones, el PSI tiene dos obligaciones esenciales: i) garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) dentro de su organización, y ii) supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) de las organizaciones involucradas en el Proyecto. Para ello, efectuará la verificación sobre los siguientes aspectos:

1. Los contratos de los trabajadores: su inclusión en los sistemas informáticos, así como las obligaciones laborales, previsionales, económicas y/o tributarias que deriven de este, se efectuarán en la Planilla Electrónica.
2. Cuando los trabajadores sean extranjeros, los contratos de trabajo deberán registrarse en el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE” del Ministerio de Trabajo, para su aprobación [Cuando se trate de trabajadores de nacionalidad venezolana, se cumplirá además con lo establecido por la Resolución Ministerial N° 176-2018- TR, la cual establece disposiciones para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia - PTP o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario – Provisional].
3. Los trabajadores recibirán los instrumentos normativos y de gestión tales como: el Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso, el Procedimiento Administrativo para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, el documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) y sus Anexos, incluyendo el anexo 11, correspondiente al código de conducta. Los trabajadores firmarán una constancia de recepción de estos documentos.

4. La inducción y capacitación al personal: El Área Administrativa de cada empresa se encargará de organizar y brindar la instrucción correspondiente al personal contratado al momento de su incorporación a su organización. En lo relativo a la inducción y capacitación, el PSI asume la responsabilidad de promover continuamente la capacitación del personal, de acuerdo a los lineamientos previstos en el Capítulo V, VII, VIII y XI del Reglamento Interno de Trabajo¹⁵ (RIT), y las normas de conducta establecidas en el PGMO. Para el caso del personal contratado (contratista, subcontratistas u otras empresas) se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa, y de sus códigos de conducta, los cuales deberán contemplar las normas mínimas incluidas en el Anexo 11 del PGMO.
5. Los trabajadores serán evaluados conforme el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa, a fin de medir su rendimiento, productividad y/o comportamiento laboral en el puesto de trabajo asignado.
6. El régimen disciplinario se ajusta al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa, su código de conducta, así como al procedimiento regulado por la Ley N° 30057, cuando corresponda, y políticas de cada empresa.

b) Procedimiento de terminación de la relación laboral:

Para este procedimiento, el PSI, las empresas Contratistas, Supervisores de Obra, y/o Consultoras, deberán seguir las siguientes provisiones:

Causas de extinción de los contratos laborales

- Renuncia: Es la decisión unilateral del trabajador, la cual comunica a su empleador por medio de un aviso escrito con 30 días de anticipación. Sin perjuicio de ello, el empleador puede exonerar del plazo mencionado por iniciativa propia o a pedido del trabajador. En este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día laboral.
- Vencimiento del plazo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad: Estos contratos tienen un término establecido (09 modalidades) y su vencimiento extingue el contrato, sin necesidad que las partes así lo declaren. En caso que el trabajador continúe laborando vencido el plazo, se considerará que dicho contrato se ha convertido en uno a tiempo indeterminado, en los mismos términos que el contrato original.
- Mutuo acuerdo entre ambas partes: Siendo el contrato de trabajo un acto jurídico nacido de la voluntad conjunta del trabajador y el empleador, también es posible que la voluntad de las partes pueda extinguirlo, debiendo constar por escrito dicha decisión o en la liquidación de beneficios sociales.
- Despido: Constituye una causal de terminación de la relación laboral atribuible a la voluntad unilateral del empleador, siempre y cuando se sustente en una causa justa, según se explica a continuación, u otra provisión prevista en la Ley. El despido injustificado no será aceptable en el contexto del Proyecto.
- Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas: Las causas objetivas son aquellas situaciones extraordinarias vinculadas al funcionamiento de la empresa que

¹⁵ Las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores, sea cual fuere su modalidad contractual, tienen la obligación de contar con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

justifican la extinción del contrato, por ejemplo: desastres naturales, reducción del presupuesto, coyuntura social o política adversas.

Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador

- Falta Grave: Es la infracción del trabajador de los deberes que emanan del contrato de trabajo, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Dichas faltas se encuentran tipificadas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
 - o El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, o incumplimiento con las normas del código de conducta incluido en el Anexo 11 del presente PGM.
 - o La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o calidad de la producción.
 - o La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.
 - o El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y, la competencia desleal.
 - o La concurrencia en estado de embriaguez o bajo influencia de sustancias estupefacientes y cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.
 - o Agravio verbal o físico al empleador, sus representantes u otros trabajadores.
 - o El daño intencional a los bienes de la empresa o en posesión de ésta.
 - o El abandono del trabajo por más de tres días consecutivos, inasistencias injustificadas e impuntualidad reiterada.
 - o El hostigamiento sexual, u hostigamiento de otra índole, cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador.
- Despido por la comisión de delito doloso: Se produce al quedar firme la sentencia condenatoria y que conociendo de ello el empleador decida aplicar la causal de despido; el despido no se materializará cuando el empleador haya conocido del mismo antes de contratar al trabajador.
- Despido por inhabilitación: Se produce al ser inhabilitado el trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de labores, si lo es por un período de tres meses o más.

6.2.2. Procedimientos para el manejo de los riesgos identificados

Las medidas preventivas y de mitigación para tratar los riesgos identificados en el Proyecto serán:

Tabla 6.1 Cuadro de medidas para los riesgos identificados

N°	Riesgos identificados	Medidas preventivas y de mitigación
1	Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> Inducciones y capacitaciones para prevenir y mitigar los riesgos identificados, incluyendo sobre las normas del código de conducta incluidas en el Anexo 11.
2	Desnaturalización del contrato	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismo de quejas y reclamos.
3	Trabajo forzado	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP
4	Trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de la Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Programas, Proyectos Especiales y Organismos Públicos Adscritos
5	Hostigamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Política Nacional de Empleo Decente, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2021-TR. Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley N° 28983.
6	Desigualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de los lineamientos establecidos en el Estándar Ambiental y Social 2. Ley N° 27337, Nuevo Código de los Niños y Adolescentes.
7	Vulneración a la libertad sindical	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de los Reglamentos Internos de Seguridad y Salud del Trabajo del PSI, de las empresas contratistas, supervisores de obra y/o consultoras.
8	Otros riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de código de conducta, cuya implementación será verificada de manera regular. Supervisión y revisión de documentación, por parte del PSI, para verificar contratos, edad de los trabajadores y trabajo forzoso.
9	Explotación, abuso y acoso sexual (EyAS/Asx)	<ul style="list-style-type: none"> En estos casos las empresas procederán conforme a lo establecido en las normas indicadas en el Anexo 9. Los trabajadores del Proyecto tendrán conocimiento del Código de Conducta (Anexo 11). El PSI tendrá en consideración las buenas prácticas que se deben tomar en cuenta para evitar revictimizar a las personas (mujeres, hombres, adolescentes, niñas/niños y desarrollará un protocolo para el tratamiento de los casos de ellas/Asx. (Anexo 16).
10	Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Cada trabajador del Proyecto, tendrá en consideración lo establecido en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) de la empresa de la que forme parte.
11	COVID	<ul style="list-style-type: none"> Las empresas tendrán en consideración los lineamientos de las normas indicadas en el Anexo 5; asimismo, las normas vigentes durante la implementación y ejecución del Proyecto.

Fuente: Elaboración propia, PSI, 2022.

7. TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO

El Programa Subsectorial de Irrigaciones se compromete al cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales en cuanto a:

7.1. Edad del trabajador:

La edad mínima para poder trabajar en el Proyecto es de 18 años. Cabe indicar que, no se prevé contratar menores de 18 años en el marco del proyecto; sin embargo, de presentarse casos, el PSI suspenderá inmediatamente su participación en actividades del Proyecto mientras evalúa el caso, informará al Banco Mundial a la brevedad posible sobre dicha situación (en un plazo no mayor a dos días hábiles después de haberse enterado del caso) para obtener su orientación sobre los próximos pasos a seguirse.

Asimismo, se tomarán las medidas necesarias para evitar la contratación de trabajadores menores a la edad permitida para el Proyecto. Para ello, el PSI implementará visitas inopinadas a las obras del Proyecto y verificará la documentación de los trabajadores que participan en los Subproyectos, sobre todo sus documentos de identidad para constatar la edad.

7.2. Jornada de trabajo:

Se estima que las actividades de gabinete, por parte del PSI, empresas Contratistas, Supervisores de Obra, y/o Consultoras, se desarrollarían en los horarios usuales de oficina de 8:00 a 17:00 horas, siendo el horario de refrigerio de 13:00 a 14:00, de lunes a viernes; mientras que las actividades de campo se estiman se desarrollarán de 8:00 a 17:00 horas de lunes a viernes y de 8:00 a 13:00 horas los días sábados, siendo el horario de refrigerio de 12:00 a 13:00.

En el caso de los trabajadores del Proyecto, contratado por Consultoría Individual, según lo establecido en sus contratos y al régimen laboral del trabajador, la jornada de trabajo es de máximo cuarenta y ocho (48) horas semanales, siendo el horario de trabajo propuesto el siguiente:

- Hora de ingreso: 8: 30 horas
- Refrigerio: 13:00 a 14:00 horas
- Hora de salida: 17:30 horas

El horario podrá ser modificado por necesidad de servicio. El trabajo en sobretiempo, referido al trabajo realizado fuera del horario laboral, es facultativo tanto para el PSI como para el trabajador y será remunerado o compensado de acuerdo al régimen laboral que pertenezca.

Para los trabajadores directos con contratos por Locación de Servicios, según la modalidad que se establezca, se definirá el horario de trabajo, según la normativa aplicable.

7.3. Seguridad y salud en el trabajo:

El PSI cumple con los procedimientos internos en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la Ley N° 29783 y otras normas mencionadas en el **ANEXO 4**, haciendo prevalecer en cualquier caso los procedimientos dispuestos en las Guías generales sobre

medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial¹⁶. En tal sentido, como mínimo y sin que resulte limitativo cumplirá con lo siguiente:

- Proporcionar instalaciones adecuadas con una infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando toda vía y acceso que represente un peligro o riesgo para la vida.
- Proporcionar el material de trabajo necesario y adecuado, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet, a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, útiles de oficina, e implementos de seguridad para la realización de sus labores, tales como equipo de protección personal.
- Programar los exámenes médicos al inicio, durante y al finalizar la relación laboral, siendo el Área de Recursos Humanos que supervisará su cumplimiento. Asimismo, contratar a favor del personal en obra sean dependientes o no, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y Seguro Vida Ley, manteniéndolo vigente durante el plazo del contrato con el personal, el cual será aplicado en caso que sufran accidentes, muerte, o discapacidad como resultado del cumplimiento de sus funciones.
- Garantizar la reserva y confidencialidad de la información y documentos proporcionados por el trabajador, sean de ámbito personal, familiar, de salud, económico, sexual, religioso, o de cualquier índole.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra la salud ni contra la dignidad de los trabajadores, proporcionado las facilidades necesarias para el acceso seguro del personal que presente limitaciones en su desplazamiento.
- Proporcionar un lugar adecuado en los lugares donde se está llevando el Proyecto para que las personas puedan ingerir sus alimentos.

Asimismo, hará extensivo a las contratistas, supervisores de obra, consultoras u otros, la necesidad de contar con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo, y en cumplimiento de la normativa vigente.

7.4. Trato Inclusivo, respetuoso e igualitario:

En las relaciones laborales, el comportamiento ético, honesto y justo entre trabajadores y empleadores son necesarios para lograr una convivencia armoniosa en los centros laborales. En este sentido, el PSI asume la responsabilidad social de reconocer, respetar y velar por la protección de los derechos inherentes a todos los trabajadores en su condición de personas. Se implementarán los mecanismos para prevenir, en cualquiera de sus formas, todo acto discriminatorio, de violencia, acoso sexual, y/o cualquier otro hostigamiento laboral, ya sea verbal, físico y/o psicológico que se den como consecuencia de las relaciones laborales dentro de la empresa. Así como, aquellos actos que puedan darse como resultado de la interacción entre los trabajadores, contratistas, subcontratistas y, a su vez, de estos con la comunidad (población en general).

¹⁶ Estas se pueden encontrar en el siguiente link: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eb6fddc1-a3e3-4be5-a3da-bc3e0e919b6e/General%2BEHS%2B-%2BSpanish%2B-%2BFinal%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=iqeI7M5>

Para alcanzar estos objetivos, el PSI integrándose a los objetivos del Gobierno Nacional en la lucha contra la violencia hacia la mujer, la política de enfoque de género, lineamientos del Estándar Ambiental y Social 2 y el respeto a las libertades individuales, contemplará las siguientes acciones:

- Promoción de relaciones de cooperación con las autoridades (Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, Municipalidades, entre otras) para asegurar respuestas oportunas y diligentes al momento de presentarse denuncias por acoso o violencia de género. Estas medidas buscan, sobre todo, proteger a la población en condición de vulnerabilidad.
- Capacitación a los trabajadores informándolos sobre la legislación vigente y procedimientos internos respecto al hostigamiento sexual laboral, brindando las pautas necesarias para prevenir y sancionar el acoso en el sector público y privado.
- Concientización a los trabajadores mediante el desarrollo de talleres y charlas de sensibilización sobre el Enfoque de Género.
- El PSI supervisará el respeto y observancia a la normativa vigente sobre la equidad de género, contratación de personal extranjero, así como discapacidad, respetando los límites porcentuales establecidos normativamente¹⁷.
- Garantizar el derecho a la reserva y confidencialidad de la información que se obtenga de los trabajadores, de los exámenes médicos, sus resultados y su condición de salud, y a no usar dicha información en perjuicio de los trabajadores.
- Rechazo y sanción del trato discriminatorio que estigmatiza a los trabajadores con VIH/SIDA, implementando las medidas de prevención y protección que los protejan contra situaciones de despido injustificado por su condición física.
- Rechazo y sanción de los actos de acoso sexual en los centros laborales, lo que no limitará ni anulará el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, para acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos.

Todo lo mencionado anteriormente será implementado en el **Código de Conducta** del PSI para el Proyecto, el cual cumplirá con los requerimientos mínimos establecidos en el **ANEXO 11**. Este Código se alcanzará a los contratistas, subcontratistas, supervisores de obra, empresas consultoras, a través de la incorporación de la cláusula que se encuentra en el **ANEXO 15: "Sección Laboral"** que serán incluidas en los contratos que suscriban.

7.5. Negociación Colectiva

El Perú reconoce constitucionalmente el derecho de los trabajadores a la sindicalización, para el desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses laborales y el mejoramiento social, económico y moral.

En tal sentido, la contratación del equipo que formará parte de la implementación del Proyecto serán contratados mediante la modalidad de Contratación Individual; y, no se

¹⁷ Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. En el inciso 1 del Artículo 49 se establece: "Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%"

tiene previsto la participación de empleados que formen parte de sindicato del PSI; sin embargo, no se descarta que posteriormente se puedan incorporar.

7.6. **Compensación de los trabajadores:**

Las remuneraciones se efectuarán:

- Respetando los montos establecidos en los contratos de trabajo.
- Cumpliendo las políticas y disposiciones legales sobre no discriminación salarial entre hombres y mujeres.
- Sin aplicar ajustes o descuentos no autorizados, de forma mensual mediante abono en cuenta, en la fecha establecida en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Con la entrega de la respectiva boleta de pago.

Cualquier reclamo respecto al pago de remuneraciones podrá ser formulado vía administrativa a la Unidad de Administración del PSI, de acuerdo a lo establecido en el contrato.

Asimismo, los gastos que generen la prestación del servicio serán asumidos por sus correspondientes empleadores, los cuales pueden abarcar los siguientes conceptos: movilidad, gastos de representación, viáticos, etc.

De similar manera, procederán las empresas contratistas, supervisor de obras y/o consultoras, en el marco de su Reglamento Interno de Trabajo.

7.7. **Contratos de los trabajadores:**

Todas las contrataciones del Proyecto, incluyendo posibles casos en que la contratación de un trabajador se financie directamente con presupuesto proveniente del Banco Mundial, deberán ser consistentes con los procedimientos del PGM, el Estándar Ambiental y Social 2 y la normativa nacional. Cada trabajador debe ser correctamente contratado de acuerdo al régimen legal correspondiente no siendo posible algún tipo de desnaturalización laboral.

7.8. **Beneficios de los contratos:**

Con respecto a los trabajadores directos del Proyecto, estos serán contratados bajo la modalidad de Contratación Individual, que comprende el pago de sus honorarios por el servicio ofrecido; además, la entidad solventará los viáticos, pasajes, traslados y otros que demande la entidad durante la ejecución del servicio. Cabe indicar que, debido a la naturaleza de contratación, este no implica ningún tipo de dependencia laboral, y no contempla beneficios sociales como: gratificaciones en los meses de julio y diciembre, depósitos semestrales de compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, vacaciones, licencias por maternidad y paternidad. El número estimado de trabajadores directos que participarán en el Proyecto, está definido en el MOP del "PROGRAMA NACIONAL DE RIEGO TECNIFICADO PARA UNA AGRICULTURA CLIMÁTICAMENTE RESILIENTE".

Con respecto a los trabajadores contratados (contratista, supervisores, consultoras u otros), el PSI asumirá una supervisión continua sobre el cumplimiento de la normativa socio laboral, en base a ello programará visitas inopinadas y/o requerirá periódicamente la

información sobre los contratos suscritos, aportes efectuados e impuestos pagados al fisco. Entre los principales beneficios encontramos que los trabajadores tienen derecho al pago de: depósitos semestrales de compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, vacaciones, licencias por maternidad y paternidad, y los que se apliquen de acuerdo a ley, de corresponder en la naturaleza de sus contratos.

Los trabajadores del Proyecto tendrán protección contra el despido arbitrario, la discriminación, el acoso sexual, hostigamiento laboral, y actos de violencia, según las leyes correspondientes señaladas en el **ANEXO 3** del presente documento.

8. MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Las empresas contratistas de obra, supervisión de obra, consultoras, u otros, serán contratados por el PSI bajo lo establecido en el numeral **5.6 Métodos de contratación de obras, bienes y servicios de no consultoría** del MOP del “PROGRAMA NACIONAL DE RIEGO TECNIFICADO PARA UNA AGRICULTURA CLIMÁTICAMENTE RESILIENTE”, y se estima que cada empresa contrate al personal requerido para el cumplimiento de sus funciones bajo la modalidad de contratación de la empresa¹⁸.

La responsabilidad del cumplimiento de los PGMO será en cascada; es decir, esta recaerá no solo en el PSI, sino también en el contratista, supervisor, consultoras u otros, lo cual será establecido en los respectivos contratos.

Para la contratación de los trabajadores de los contratistas, supervisor, subcontratistas, y los proveedores primarios o terceros que estos contraten, rige la misma obligatoriedad del cumplimiento del PGMO y sus respectivos anexos, los EAS del MAS, así como la normativa nacional e internacional aplicable a los trabajadores del Proyecto.

Los alcances y procedimientos de los PGMO no solo son de cumplimiento exclusivo al PSI, y a los trabajadores que este contrate, sino que es también extensivo a las empresas contratistas (ejecutora de obra), al supervisor de obra, subcontratistas, proveedores primarios, terceros, y todo personal vinculado con la ejecución del Proyecto; y, por tanto, su uso y conocimiento es obligatorio.

9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

El PSI se compromete a implementar y difundir el mecanismo de atención de quejas y reclamos para trabajadores, el cual será un procedimiento transparente, oportuno y permitirá a los trabajadores plantear quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias, incluso de forma anónima. La información de los reclamantes se mantendrá como confidencial y solo se usará para los propósitos relacionados a la solución de su reclamo. Este mecanismo será replicado en las empresas contratistas y subcontratistas.

Los casos que no sea producto de la relación laboral y/o contractual tendrían que seguir el camino del mecanismo de quejas del Proyecto, descrito en el **Plan de Participación de las Partes Interesadas (PPPI)**. Por su parte, las quejas por violencia de género, acoso sexual, entre otros de dicha naturaleza, serán tratados con prioridad en este mecanismo, en base a las provisiones

¹⁸ La contratación de la empresa, considera al personal que forma parte de la planilla de la empresa, servicio por honorarios profesionales, y otros como jornaleros. Los jornaleros en su mayoría forman parte del grupo de beneficiarios.

especiales para ese tipo de casos descrito en el PPPI. Ello sin perjuicios que las personas en cualquier momento pueden seguir su queja antes los Centros Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Policía Nacional del Perú (PNP) o el Ministerio Público.

Los medios (presencial, virtual, llamada telefónica) para realizar quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias son:

Tabla 9.1 Datos para realizar quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias

Medios	Información
TELÉFONO:	01424-4488
	8:30 a 17:00
EMAIL:	quejas_reclamos_pnrt@psi.gob.pe
WEB:	https://reclamos.servicios.gob.pe/?institution_id=184
PRESENCIAL:	Av. Alameda del Corregidor N° 155 – La Molina, Lima
	8:30 a 17:30
	Coordinación General del Proyecto Especialista Social

Fuente: Elaboración Propia, PSI 2022.

Este mecanismo también permitirá recibir quejas sobre potencial hostigamiento y acoso sexual relacionado con temas laborales, las cuales una vez recibidas podrán ser derivadas a la instancia correspondiente, tomando las previsiones necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los afectados.

El procedimiento para el mecanismo de quejas y reclamos laborales será el siguiente:

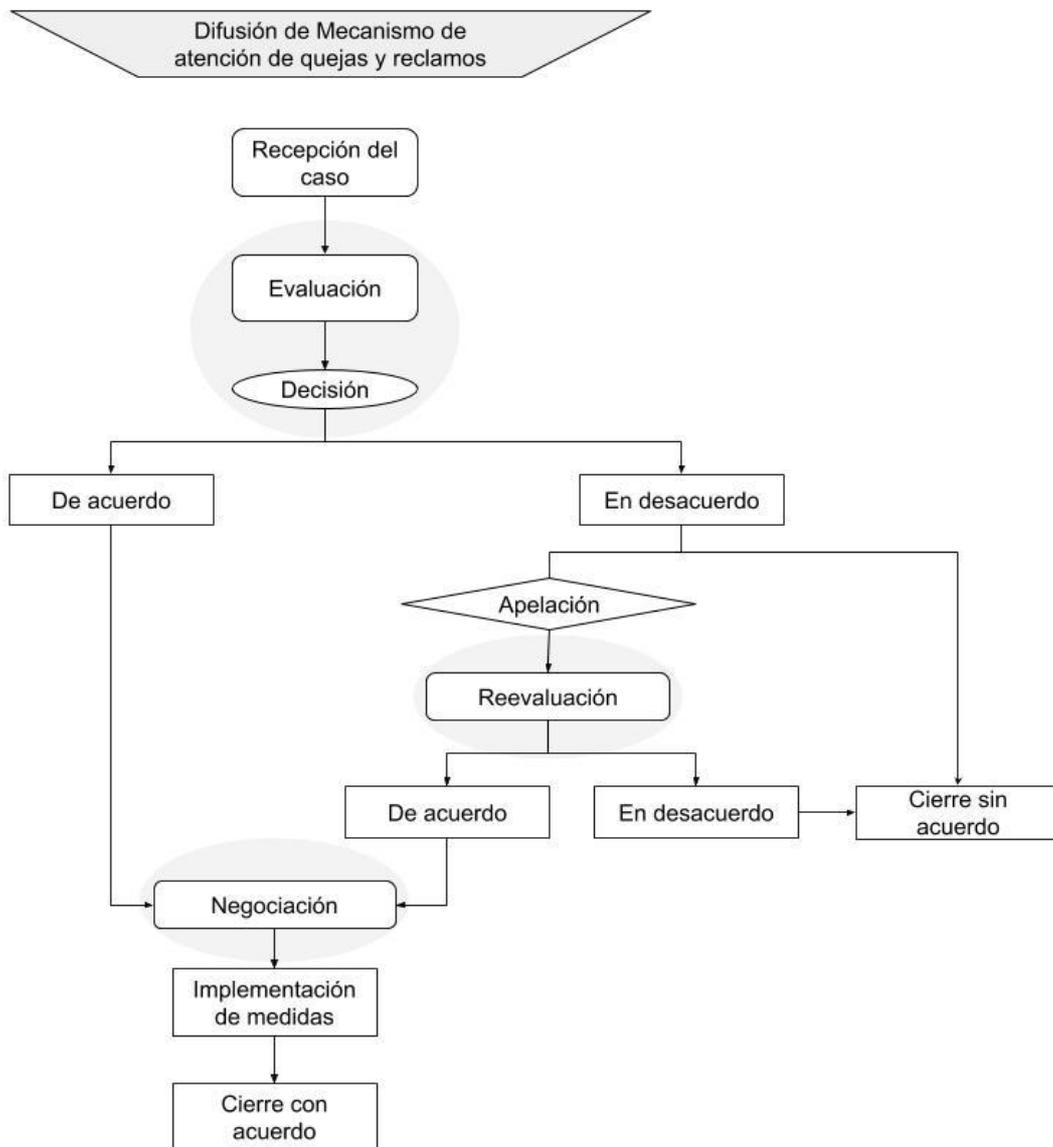
1. La persona formulará la queja, reclamo, consulta laboral, o sugerencia a través de los medios establecidos, que será recibida, registrada y evaluada por la oficina de la Coordinación General del Proyecto, mediante el especialista social.
2. La Coordinación General del Proyecto luego de la correspondiente evaluación, dará su respuesta la cual podría encontrarse de acuerdo o no con los motivos alegados.
3. En caso la persona que formuló la queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la respuesta de la Coordinación General del Proyecto, podría presentar una apelación de la misma. **[Cabe precisar que el trabajador, de acuerdo a la naturaleza de su queja o reclamo, en cualquier momento podrá seguir por la vía administrativa o judicial.]**
4. La apelación será motivo de reevaluación de la primera decisión de la Coordinación General del Proyecto, y será reevaluado por el jefe de la Unidad de Administración, quien emitirá una opinión de la queja o reclamo.
5. En caso la persona que formuló la queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la última decisión, se cerrará el procedimiento sin algún acuerdo. Esta persona podrá seguir el procedimiento vía administrativa en otras instancias, de acuerdo a la naturaleza de la queja o reclamo (como en el caso de SUNAFIL o instancias correspondientes).
6. En caso la persona que formuló la queja o reclamo se encuentra de acuerdo con la decisión de la Oficina de Coordinación General del Proyecto, se implementará lo acordado luego de la negociación correspondiente para poder cerrar el procedimiento.

7. En caso la persona que formuló la queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la negociación dada por la Coordinación General del Proyecto, se cerrará el procedimiento sin cumplir el acuerdo, y podrá seguir el procedimiento vía administrativa de acuerdo a la naturaleza de la queja o reclamo (como en el caso de SUNAFIL para caso de contrato laborales o instancias correspondientes).

A continuación, se presenta el flujograma para el mecanismo de quejas y reclamos laborales:

Gráfico 9.1

Flujograma de Atención de Quejas y Reclamos Laborales



Fuente: Elaboración Propia, PSI 2022.

Por su parte, todo trabajador o trabajadora puede hacer una denuncia ante las autoridades competentes. En la siguiente tabla se presenta a las autoridades según sus funciones para recibir denuncias especializadas:

Tabla 9.2 Autoridades competentes para recibir denuncias

N°	Instituciones	Funciones
1	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL,	Organismo técnico, que además de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, y las de seguridad y salud ocupacional, también pone a disposición de los trabajadores el “Servicio de Atención de Denuncias Laborales. Ver descripción detallada más adelante
2	Los Centros Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Brinda servicios especializados y gratuitos de atención integral para las víctimas de violencia contra la mujer, que incluye orientación legal, defensa judicial, consejería psicológica y asistencia social. Mayoritariamente, se encuentran ubicadas dentro de las dependencias policiales (comisarías). Los CEM son proveedores de servicios especializados a quienes derivarían los casos de violencia de género y agresión sexual
3	La Policía Nacional del Perú (PNP)	A través de las comisarías intervienen en la recepción y tramitación de las denuncias, así como en la investigación de delitos.
4	Ministerio Público	Mediante los fiscales investigan de oficio o luego de una denuncia los presuntos delitos.
5	Poder Judicial	A través de los Juzgados Laborales, tramita las demandas presentadas por los trabajadores.
6	Los Centros de Conciliación	La Conciliación Administrativa como una instancia alternativa para la solución de controversias que les permite obtener resultados en el menor plazo.

Fuente: Elaboración Propia, PSI 2022.

A continuación, se detalla el procedimiento que un trabajador o trabajadora podría realizar ante la SUNAFIL o ante el CEM:

Procedimiento ante SUNAFIL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como organismo técnico especializado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es responsable de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo. A través de la versión 2 de la Directiva N°002-2017-SUNAFIL-INII, SUNAFIL ha implementado el “Servicio de Atención de Denuncias Laborales”¹⁹, que acoge y da trámite a las denuncias que se formulen por vulneración de las normas en materia socio laboral, seguridad y salud en el trabajo, derechos fundamentales y seguridad social.

SUNAFIL tiene a disposición de los trabajadores dos mecanismos “gratuitos” para realizar denuncias laborales, las que pueden ser:

1. Presencial, a través de la mesa de partes de cualquier oficina de la Intendencia Regional; o
2. Virtual²⁰, a través de la página web de la Autoridad Inspectora de Trabajo, al link: <http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasVirtuales/inicio>.

¹⁹ Versión 2 de la Directiva N°002-2017-SUNAFIL-INII, “Servicio de Atención de Denuncias Laborales”, aprobada por Resolución de Superintendencia N°045-2019-SUNAFIL

²⁰ Directiva N°003-2015-SUNAFIL-INPA, aprobada por Resolución de Superintendencia N°209-2015-SUNAFIL

Durante el procedimiento SUNAFIL brinda el servicio de i) orientación al denunciante, ii) recepción de la denuncia, iii) calificación de la denuncia, iv) gestión de cumplimiento comunica el reclamo al empleador, v) orden de inspección y vi) comunicación de los resultados. Este servicio otorga a los trabajadores el derecho a ser informado y conocer en todo momento el estado o etapa en que se encuentra su denuncia; así como a solicitar copias de toda la documentación que se haya generado a razón de su expediente.

En beneficio de los trabajadores, SUNAFIL ha habilitado a favor de los denunciantes el aplicativo informático denominado: “CONSULTA TU TRÁMITE”²¹ al que estos pueden acceder a fin de realizar el seguimiento administrativo que les concierne desde el lugar donde se encuentren. Del mismo modo, la línea gratuita de SUNAFIL 0800-16872, se encuentra al servicio de los trabajadores a nivel nacional, mediante la cual brinda orientación sobre la normativa laboral y los procedimientos de inspección del trabajo; en el horario de atención de lunes a viernes de 8.30 a.m. a 5.30 p.m.

Las inspecciones que realiza SUNAFIL abarca la verificación de situaciones de alto riesgo y peligro para niños y adolescentes sometidos a trabajo forzoso, y las denuncias se efectúan de forma anónima vía correo electrónico: noaltrabajoinfantil@sunafil.gob.pe o vía WhatsApp al número celular: 997961200. Cabe señalar que, en todos los casos, SUNAFIL guardará la confidencialidad del denunciante.

Procedimiento ante el Centro de Emergencia de la Mujer

Los Centros Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, brindan servicios especializados y gratuitos de atención integral para las víctimas de violencia contra la mujer, que incluye orientación legal, defensa judicial y consejería psicológica, y asistencia social. Asimismo, se realizan actividades de prevención a través de capacitaciones, campañas comunicacionales, formación de agentes comunitarios y movilización de organizaciones.

En el ámbito de la prevención y promoción, los CEM se dirigen a toda la población y están ubicados principalmente en comisarías.

La población objetivo de los Centros Emergencia Mujer, son las personas afectadas por violencia familiar y sexual, sin importar su condición social, edad o sexo. La población más vulnerable al maltrato, que acude a estos servicios, lo constituyen niños, niñas adolescentes, mujeres, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

A continuación, se proporciona información general ante una denuncia.

- **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**

Jirón Camaná N°616, Lima Cercado, Lima

Central Telefónica (01) 626-1600

Página web institucional:

<https://www.mimp.gob.pe/homemimp/centro-emergencia-mujer.php>

- **Centros Emergencia Mujer - CEM**

Jirón Camaná N°616, Lima Cercado, Lima

²¹ <http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaWebSIIT/inicio>



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Despacho Viceministerial de
Desarrollo de Agricultura Familiar
e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de
Irrigaciones



Central Telefónica: (01) 01 626-1600 Anexo 1005 ó 1006 RPC 994 800 533

Coordinadora: Zoraida Ojeda Mamani

Página web institucional:

<https://www.gob.pe/480-reportar-casos-de-violencia-contra-las-mujeres-e-integrantes-del-grupo-familiar-centros-de-emergencia-mujer-cem>

En todo el Perú, existen 246 CEM regulares y un CEM en centro de salud (Santa Julia, Piura) atienden de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:15 p.m., y 184 CEM en comisarías, que atienden las 24 horas del día, los 365 días del año.

Para mayor información, llamar a la central telefónica (01) 4197260, y revisar el Directorio de Centros de Emergencia Mujer (Regulares)

https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/medium/archive/000/000/134/DIRECTORIO_CEM_Regular.pdf

10. ANEXOS

ANEXO 1- DEFINICIONES

Acoso sexual: cualquier persona que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana²².

Agresión sexual: actividad sexual con otra persona que no da su consentimiento, la cual se constituye como una violación de la integridad corporal y la autonomía sexual, de una manera más amplia que las concepciones más limitadas de "violación sexual", especialmente porque la agresión sexual (a) puede ser cometida por otros medios que no sean la fuerza o la violencia, y (b) no necesariamente implica la penetración.

Contratista: la empresa que celebra un contrato con la entidad prestataria²³.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos –como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social– y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas²⁴ pertenecientes al Proyecto.

Funciones centrales de un Proyecto: constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad específica sin la cual el Proyecto no puede continuar.

Género: se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas²⁵.

Identidad de Género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida)²⁶.

²² El acoso sexual se encuentra tipificado como delito en el artículo 151-A del Código Penal peruano.

²³ Reglamento de la Ley N°30225, Ley de Contrataciones Públicas, Decreto Supremo N°344-2018-EF.

²⁴ Según el caso Gonzales Llu y otros Vs. Ecuador ante Corte IDH. Sentencia del 1 de septiembre de 2015. Cabe precisar que también debe considerarse como motivo prohibido a la orientación sexual.

²⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017, la cual es vinculante para el estado peruano. Asimismo, esta definición se encuentra acorde a lo establecido por el Banco Mundial en el Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI).

²⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017. Asimismo, esta definición se encuentra acorde al Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) del Banco Mundial.



Prestatario: es el receptor de financiamiento y quien asume los compromisos de cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del Marco Ambiental y Social (MAS) para un Proyecto de inversión, incluyendo el EAS 2 sobre trabajo y condiciones laborales.

Proveedor primario: aquellas personas que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del Proyecto.

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer²⁷.

Terceros: pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

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

Trabajador contratado: es el empleado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Proyecto; en este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Proyecto.

Trabajadores comunitarios: los proyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al Proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos.

Trabajo forzoso: todo trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Es decir, se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración²⁸.

Trabajo infantil: será todo aquel trabajo realizado por un niño que no tenga la edad mínima establecida en el EAS2, a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior, por lo que no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto. En estos Procedimientos de Gestión de la Mano de Obra se especifica que la edad mínima para el empleo o la contratación en el proyecto será de 18 años.

²⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017.

²⁸ Definición del artículo 1 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la OIT.



ANEXO 2 – REQUERIMIENTO DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2) Y LA NORMATIVA LABORAL PERUANA

El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) del MAS sobre el trabajo y condiciones laborales aplica a todos los proyectos financiados por el Banco Mundial y tiene por objetivo la promoción y protección de la seguridad y la salud, el trato justo, la no discriminación e igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto, especialmente de los más vulnerables.

Este EAS reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en aras de reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico inclusivo. Asimismo, busca impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. Por otro lado, apoya los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del Proyecto de conformidad con las leyes nacionales. Y, finalmente, brinda a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre el trabajo y condiciones laborales.

En líneas generales, la normatividad peruana actual aborda la mayoría de los requerimientos considerados en este estándar.

A continuación, se detalla los requerimientos del EAS2 y la normativa laboral peruana:



NORMATIVIDAD NACIONAL CORRESPONDIENTE AL EAS2

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
Términos y condiciones laborales	Trabajadores recibirán información y documentación, en la que se establecerán sus derechos según las leyes laborales nacionales, incluidos los derechos relacionados con las horas de trabajo, los salarios, las horas extra, la remuneración y los beneficios (párr. 10).	Art. 49 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30222	Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el empleo	X	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre información a entregar al inicio de la relación laboral de acuerdo al EAS2.
		Art. 23 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección Laboral	Será infracción leve no brindar los documentos sobre condición de empleo			
	Trabajadores recibirán su pago en forma regular (párr. 11).	Art. 24 de la Constitución Política del Perú	Derecho a una remuneración equitativa	Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración de la OIT	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre remuneración del EAS2
		Art. 24 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	Remuneración de los servidores públicos			
		Art. 39 del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral	Remuneración del régimen laboral privado			
		Art. 31, Ley N°30057, Ley del Servicio Civil	Remuneración del servicio civil			
		Art. 6 Art. 6º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Remuneración del régimen CAS			
	Trabajadores tendrán períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes nacionales y procedimientos de manejo de la mano de obra (párr. 11).	Art. 25 de la Constitución Política del Perú	Jornada ordinaria de trabajo	Convenio N°183 sobre la protección de la maternidad	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda condiciones laborales sobre descansos del EAS2.
		Art. 6 del Decreto Legislativo N°1057 que regula el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicio (CAS)	Jornada máxima del régimen CAS			
		Art. 35 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil	Jornada del servidor civil			



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de Irrigaciones



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
	Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra lo exijan, los trabajadores del proyecto recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía (párr. 12).	Decreto Legislativo N°854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario Y Trabajo en Sobre tiempo	Jornada del régimen laboral privado		Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre el cese laboral del EAS2.
		Art. 27 de la Constitución Política del Perú	No hay despido sin causa justa	Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio N°158 de la OIT		
		TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral	Causas justas para el despido en el régimen privado			
		Art. 10 del Decreto Legislativo N°1057 que regula el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicio (CAS)	Motivos de destitución del régimen CAS			
		Art. 49 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil	Causales de término del servicio civil			
No discriminación e igualdad de oportunidades	La contratación de los trabajadores se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del empleo, el acceso a capacitación, la asignación de empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las prácticas disciplinarias (párr. 13).	Art. 26 de la Constitución Política del Perú	Igualdad de oportunidades sin discriminación	Convención Americana de Derechos Humanos Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Convenio N°111 sobre la discriminación, empleo y ocupación	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos de igualdad y no discriminación del EAS2.
		Decreto Supremo N°002-98-TR	Dictan normas reglamentarias de la Ley N°26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa			
		Ley N°28983	Garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada			
		Ley N°30709	Se prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres,			



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de Irrigaciones



PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
			mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.			
		Ley N°26772	Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato			
Sindicatos	En los países en los que las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores a formar organizaciones, unirse a las organizaciones de su elección y a negociar en forma colectiva sin interferencias, el proyecto se ejecutará de conformidad con dichas leyes nacionales (párr. 16).	Art. 28 de la Constitución Política del Perú	Derechos colectivos del trabajador	Convenios N°s 87, 98 y 151 de la OIT	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre sindicatos del EAS2.
Trabajo forzado	No se usará el trabajo forzado (párr. 20).	Artículos 128-129, 153 y 168 del Código Penal	Delito sobre trabajo forzado	Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT	Ministerio Público, Policía Nacional del Perú	Normativa nacional aborda aspectos sobre trabajo forzado del EAS2.
Salud y Seguridad Ocupacional (SST)	Todas las partes que contraten trabajadores desarrollarán e implementarán procedimientos para mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control	TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral	Medidas para el régimen laboral privado	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre salud y seguridad ocupacional del EAS2.
		Decreto Supremo N°005-2013-TR	Creación del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil			



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
	<p>sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas (párr. 26).</p> <p>Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar (párr. 28).</p>	Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El marco normativo actual advierte un conjunto de medidas preventivas en prevención de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores. Los derechos a la salud de los trabajadores están cubiertos por la normativa respectiva, que garantiza la salud en el trabajo y su atención en caso necesario	Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales		
Mecanismo de atención de quejas y reclamos	Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud (párr. 27).	Directiva N°003-2015 SUNAFIL/INPA	Sistema de atención de quejas y reclamos relacionados con la actividad laboral con carácter confidencial y virtual, con determinados requisitos que debe cumplir el denunciante, ello permitirá a intervención de dicho organismo fiscalizador		Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo, Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual	Normativa nacional aborda aspectos sobre mecanismos de atención de quejas y reclamos del EAS2.
		Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Libro de Reclamaciones del Código de Protección y Defensa del Consumidor	INDECOPI establece la obligatoriedad de tener un Libro de Reclamaciones en cada establecimiento, incluidas las obras de construcción civil			
Trabajo comunitario	Los proyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica	Ley N°28238, Ley General del Voluntariado	La norma más próxima al trabajador comunitario es esta ley, en la que precisa que este trabajo será de forma gratuita y sin vínculos ni responsabilidades contractuales.		Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	De acuerdo a la normativa peruana, no se debe dar pagos monetarios a los voluntarios, y así, evitar contingencias sobre una desnaturalización laboral.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de Irrigaciones



PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
	en situaciones frágiles y afectadas por conflictos (párr. 34).					
Trabajo infantil	El Prestatario evaluará si existen riesgos de trabajo infantil o forzado (párr. 37).	Art. 22 de la Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes	El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones, siempre y cuando no exista explotación económica y la actividad laboral no represente riesgo, afecte la educación, la salud o sea nocivo para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.	Convenios N°s 29, 138 y 182 de la OIT	Ministerio Público, Policía Nacional del Perú	No se permitirá el trabajo de menores de 18 años como trabajadores para este Proyecto, incluyendo trabajadores directos o contratados.
		Art. 23 de la Constitución del Perú	Prohibición de trabajo infantil			
		Art. 25.7 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección en el trabajo	Infracción muy grave			
		Art. 182 del Código Penal	Delito de trata de persona			
	Se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación que será 14 años, bajo ciertas condiciones específicas, a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior (párr. 17).	Art. 51 de la Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes	Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.	Convenio N°138 de la OIT	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	



ANEXO 3- NORMAS PERUANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES

No.	Tema	Norma	Observaciones
1	Modalidades de contratación	Decreto Supremo N°003-97-TR	T.U.O.* del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
		Decreto Supremo N°001-96-TR	Reglamento de Ley de Fomento al Empleo
		Decreto Legislativo N°276	Carrera Administrativa
		Decreto Legislativo N°1057 - 2008 y modificado 2012	Contratación Administrativa de Servicios – CAS
2	Jornada de Trabajo, Horario, Sobre Tiempo	Decreto Supremo N°007-2002-TR	T.U.O. del Decreto Legislativo 854 Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobre Tiempo
		Decreto Supremo N°008-2002-TR	Reglamento del Decreto Legislativo 854 Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo
		Decreto Legislativo N°004-2006-TR	Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida
		Decreto Supremo N°021-2006-TR	Aplicación del Decreto Legislativo N°004-2006-TR en las entidades del sector público sujetas al régimen laboral de la actividad privada
3	Descansos	Decreto Legislativo N°713	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados
		Decreto Supremo N°012-92-TR	Reglamento del Decreto Legislativo N°713
4	Salario Mínimo	Decreto Legislativo 650	Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - 15 Disposición Transitoria
		Resolución Ministerial 091-92-TR	Sustituye concepto por Remuneración Mínima Vital
		Decreto Supremo N° 003-2022-TR	Incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
5	Asignación Familiar	Ley N°25129	Ley que fija Asignación Familiar
		Decreto Supremo N°035-90-TR	Reglamento de la Ley 25129
6	Compensación por tiempo de servicios	Decreto Supremo N°001-97-TR	T.U.O. de la Ley de compensación por tiempo de servicios
		Decreto Supremo N°004-97-TR	Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios
		Ley N°29352	Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la CTS
7	Gratificaciones	Ley N°27735	Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
		Decreto Supremo N°005-2002-TR	Reglamento de la Ley N°27735
		Ley N°29351	Reduce costos laborales a gratificaciones
		Decreto Supremo N°007-2009-TR	Reglamento Ley N°29351
		Ley N°30334	Ley que establece medidas para dinamizar la economía



No.	Tema	Norma	Observaciones
		Decreto Supremo N°012-2016-TR	Precisiones a la Ley N°30334
8	Beneficios por maternidad y paternidad	Ley N°26644	Descanso pre- natal y post-natal de la trabajadora gestante
		Decreto Supremo N°005-2011-TR	Reglamento Ley N°26644
		Ley N°27240	Ley que otorga permiso por lactancia materna
		Ley N°27409	Ley que otorga licencia laboral por Adopción
		Ley N°29409	Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
		Decreto Supremo N°014-2010-TR	Reglamento de la Ley N°29409
		Ley N°30012	Licencia por familiares directos con enfermedad grave o terminal o por accidente grave
		Decreto Supremo N°008-2017-TR	Reglamento Ley N°30012
		Ley N°30119	Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad
		Decreto Supremo N°013-2017-TR	Reglamento Ley N°30019
		Ley N° 30367	Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso
		Decreto Supremo N° 002-2016-TR	Reglamenta la Ley N° 30367
9	Reglamento Interno de Trabajo	Decreto Supremo N°039-91-TR	Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores
10	VIH	Resolución Ministerial 376-2008-TR	Medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo
11	Inspección laboral	Ley N°29981	Ley que crea la SUNAFIL
		Resolución Ministerial 055-2013-TR	Disposiciones Complementarias Decreto Supremo N°012-2012-TR”, Reglamento de Multas
		Decreto Supremo N°002-2017-TR	Directiva General sobre Infracción a la Labor Inspectiva
		Decreto Supremo N°118-2013-TR	Aprueban el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo
12	Normativa Internacional – OIT	C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.	01 febrero 1960, en vigor
		C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	02 marzo 1960, en vigor
		C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	13 marzo 1964, en vigor
		C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	01 febrero 1960, en vigor
		C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	06 diciembre 1960, en vigor



No.	Tema	Norma	Observaciones
		C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	10 agosto 1970, en vigor
		C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Edad mínima especificada: 14 años.	13 noviembre 2002, en vigor
		C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	10 enero 2002, en vigor
		C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	22 marzo 2015, en vigor
		C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	08 noviembre 1945, en vigor
13	Banco Mundial	MAS y sus Estándares Ambientales y Sociales (EAS)	Marco Ambientales y Sociales
		EAS 2	Trabajo y Condiciones Laborales
		Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad	Aspectos de salud y seguridad ocupacional



ANEXO 4- NORMAS PERUANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida.	Art. 19 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente: (...) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.
Implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas.	Art. 41 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	La supervisión permite: (...) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
	Art. 50 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador. c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro. d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo. e) Mantener políticas de protección colectiva e individual. f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.
	Art. 63 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.
	Decreto Supremo N°010-2009-VIVIENDA, Norma G.050, Seguridad durante Construcción	La presente Norma especifica las consideraciones mínimas indispensables de seguridad a tener en cuenta en las actividades de construcción civil. Asimismo, en los trabajos de montaje y desmontaje, incluido cualquier proceso de demolición, refacción o remodelación.



REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación.	Art. 27 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.
	Art. 35 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe: (...) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
	Art. 74 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.
Documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes.	Art. 28 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.
	Art. 87 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.
	Art. 88 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.
Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.	Art. 24 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.



REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.	Art. 53 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.
Todas las partes que contraten trabajadores del proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas.	Art. 57 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.
Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores del proyecto informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.	Art. 66 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia. Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
	Art. 76 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente
Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar.	Art. 48 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.



ANEXO 5- NORMAS PERUANA ANTE CONTEXTO COVID-19

Tema	Normativa	Descripción General	Instituciones fiscalizadoras
COVID - 19	Resolución Ministerial (RM) N° 128-2020-MINEM/DM, "Protocolo sanitario para la implementación de medidas de prevención y respuesta frente al COVID-19 en las actividades del subsector minería, subsector hidrocarburos y subsector electricidad	Las empresas empleadoras tienen que elaborar un "Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo	Viceministerio correspondiente, remitirlos al Ministerio de Salud (MINSA) y permitir su acceso a las entidades fiscalizadoras (SUNAFIL, gobiernos regionales y gobiernos locales).
	Resolución Ministerial N° 675-2022/MINSA Modifican Directiva Administrativa que establece Disposiciones para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a SARS-CoV-2	Modifican Directiva Administrativa que establece Disposiciones para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a SARS-CoV-2	MINSA SUNAFIL
	Decreto de Urgencia N° 038-2020	Se establece la licencia sin goce de haber y el retiro de CTS y AFP	MTPE, SUNAFIL
	Decreto Supremo N° 011-2020-TR	Nuevos alcances del procedimiento de suspensión perfecta de labores	
	Decreto Supremo N° 094-2020-PCM	Actividades permitidas desde el 16 de marzo.	
	Decreto Supremo N° 108-2022-PCM	Prorrogan el Estado de Emergencia Nacional y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social	
	Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA	Documento Técnico. Aprobar el Documento Técnico: "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo a exposición a SARS-CoV-2"	MINSA, MTPE
	Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA	Aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2	



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Despacho Viceministerial de
Desarrollo de Agricultura Familiar
e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de
Irrigaciones



PROGRAMA
SUBSECTORIAL
DE IRRIGACIONES

Tema	Normativa	Descripción General	Instituciones fiscalizadoras
	Resolución Ministerial N° 0152-2020-MINAGRI	Protocolos Sanitarios ante el COVID-19, para las actividades del Sector Agricultura y Riego	MIDAGRI



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Despacho Viceministerial de
Desarrollo de Agricultura Familiar
e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de
Irrigaciones



ANEXO 6- REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (RISST) DE PSI

<https://drive.google.com/file/d/1dZrsfJaxVHJzh1tZNJ6fEFBETiLskXBR/view?usp=sharing>

ANEXO 7- CARACTERÍSTICAS DE GRUPOS IDENTIFICADOS EN EL PROYECTO

N°	Instituciones/Organizaciones	Grupos identificados				Total
		Por sexo		En situación de discapacidad	Trabajadores entre 14 y 18 años	
		Hombres	Mujeres			
1	Programa Subsectorial de Irrigaciones (PSI)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2	[Indicar nombre del contratista]	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3	[Indicar nombre del subcontratista]	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4	[Indicar nombre del subcontratista]	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5	[Indicar nombre del supervisor]	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6	[indicar procedencia del trabajador comunitario]	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

La cantidad del personal requerido por el PSI para el manejo del Proyecto será definida en la Estrategia de Adquisiciones y el Organigrama Definitivo, de igual manera la cantidad de empresas contratistas, supervisores de obras, consultoras, u otros. Las estadísticas correspondientes se recogerán y reportarán conforme el Proyecto se ejecuta.

ANEXO 8- LISTADO DE RIESGOS LABORALES COMUNES

N°	PUESTO	Caídas distinto nivel	Caídas mismo nivel	Caída de objetos o derrumbe s	Golpes	Pisadas sobre objetos	Riesgo eléctrico	Riesgo de incendio	[indicar otros riesgos]
1	[Gerente de Operaciones]								
2	[Ingeniero Residente]								
3	[Jefe de Proyecto]								
4	[Administrador de Obra]								
5	[Constructor]								
6	[Arquitecto]								
7	[Encargado de obra]								
8	[Jefe de planta]								
9	[indicar otros puestos]								

La cantidad del personal requerido por el PSI para el manejo del Proyecto será definida en la Estrategia de Adquisiciones y el Organigrama Definitivo, de igual manera la cantidad de empresas contratistas, supervisores de obras, consultoras, u otros. Por lo que posteriormente se actualizará el cuadro anterior, considerando el nombre preciso de cada puesto.

ANEXO 9- NORMATIVA NACIONAL RELACIONADA A RIESGOS LABORALES

N°	Riesgos del Proyecto	Normativa	Detalle	
1	[Discriminación]	1	Constitución Política del Perú	Artículo 2.2
		2	Decreto Supremo N°002-98-TR.	Dictan normas reglamentarias de la Ley N°26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa
		3	Ley N°26772	Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato
		4	Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	No discriminación por orientación sexual
2	[Acoso sexual]	5	Artículo 151-A del Código Penal peruano.	Delito de acoso sexual
		6	Ley N°27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
		7	Ley N°27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
		8	Decreto Supremo N°010-2003-TR	Reglamento de la Ley N°27942
		9	Decreto Legislativo N°1014	Incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento Sexual
3	[Desnaturalización del contrato]	10	Artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Serán considerados contratos laborales de duración indeterminada
4	[Violencia de género]	11	Ley N°30364	Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
		12	Decreto Supremo N°009-2016-MIMP	Reglamento de la Ley N°30364
		13	Ley N°30403	Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes
		14	Ley N°28983	Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
		15	Ley N°30068; Ley que incorpora el artículo 108-B al Código Penal y modifica los artículos 107, 46-B y 46-C del Código Penal, y el artículo 46 del Código de Ejecución Penal con la	Se tipifica el feminicidio



N°	Riesgos del Proyecto		Normativa	Detalle
			finalidad de prevenir, sancionar y erradicar el feminicidio	
5	[Trabajo forzado]	16	Constitución Política del Perú	Artículo 23
		17	Código penal	Artículos 128-129, 153 y 168
6	[Trabajo infantil]	18	Constitución Política del Perú	Artículos 1, 4, y 23
		19	Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337	
		20	Convenio N°138	OIT
		21	Decreto Supremo N° 003-2010- MIMDES	Aprobó la “Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes”
		22	Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 3.1.e y 4.6
		23	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 25.7 y 48.1. B
7	[Libertad Sindical]	24	Constitución Política del Perú	Artículo 28
		25	Convenios 87, 98 y 151	OIT
		26	Decreto Supremo N°010-2003-TR	Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
		27	Decreto Supremo N°01192-TR	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo



ANEXO 10- MODELO DE REPORTE PARA MANEJO DE RIESGOS

N°	Riesgo	Infracción Cometida – Detalle	Empresa o institución infractora	Fecha de infracción	Sanción	Medidas correctivas	Seguimiento
1	[Acoso Sexual]						
2	[Discriminación]						
3	[Desnaturalización del contrato]						
4	[Otros: (Colocar según lo identificado en el Proyecto)]						



ANEXO 11- CÓDIGO DE CONDUCTA

Cabe indicar que el Ministerio de Agricultura y Riego, mediante Resolución Ministerial N° 0088-2020-MINAGRI aprueba el Código de Ética del Sector Agricultura y Riego:

https://drive.google.com/file/d/1r3Qp3Gi49P4uh_dubmPbJeu-01mzShEw/view?usp=sharing

Sin embargo, en complemento a ello se implementará para el Proyecto las normas del Código de Conducta descrito a continuación:

CÓDIGO DE CONDUCTA

Proyecto “Programa Nacional de riego tecnificado para una Agricultura Climáticamente Resiliente”

Programa Subsectorial de Irrigaciones (PSI)

El contenido mínimo del Código de Conducta de las distintas partes involucradas en el Proyecto que cuenten con trabajadores cubiertos por el Procedimiento de Gestión Laboral - PGL deberá contemplar los siguientes elementos:

I. INTRODUCCIÓN

[Indicar nombre de la Unidad Ejecutora] dedicada a [indicar actividades del giro de la institución], tiene el encargo de ejecutar [indicar nombre del Proyecto] que se financia con recursos provenientes del Banco Mundial, bajo sus estándares y políticas aprobadas.

El “[indicar nombre completo del Código de Conducta]”, es el documento de gestión diseñado para dar tratamiento a las situaciones de riesgo y a los impactos adversos, relacionados al trabajo y condiciones laborales que se susciten alrededor del Proyecto de inversión. Este código es compatible con los lineamientos específicos de carácter ambiental y social exigidos a las entidades que ejecutan proyectos de inversión respaldados con financiamiento del Banco Mundial.

Este instrumento de gestión laboral cumple con el compromiso de desarrollar los conceptos mínimos orientados a regular el comportamiento exigible a los trabajadores y personas vinculadas a la ejecución del Proyecto, promoviendo un trato inclusivo, respetuoso e igualitario de los trabajadores entre sí, así como entre estos con la comunidad.

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

II. OBJETIVOS

[Indicar objetivos generales y específicos]

III. ALCANCES



El Código de Conducta es aplicable a todos los trabajadores de [indicar nombre de la Unidad Ejecutora] hasta el más alto nivel y, sin excepción, a todos los trabajadores del contratista (ejecutor de obra); trabajadores del supervisor, trabajadores del subcontratista y/o personal contratados por estos relacionados al Proyecto, sea con relación de dependencia o no.

El contratista, el supervisor y los subcontratistas de obra, se encuentran obligados a cumplir los lineamientos y procedimientos contenidos en el presente documento, así como de informarlo a todo su personal debiendo efectuar la entrega del ejemplar correspondiente con el cargo de recepción. El contratista y el supervisor tienen la obligación de incluir en los contratos que suscriban con los subcontratistas la cláusula de sujeción al Código de Conducta.

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO

[Indicar trabajadores del Proyecto]

V. DEFINICIONES

Para efectos de la ejecución del Proyecto, se definen los siguientes conceptos:

[Indicar términos genéricos/específicos y sus definiciones]

VI. LINEAMIENTOS DE CONDUCTA

Todas las personas comprendidas en el numeral IV de este Código, contribuyen a generar relaciones laborales positivas a través del trato justo, digno, inclusivo, tolerante e igualitario en el centro trabajo, obra o espacios públicos relacionados al Proyecto. Se encuentran obligados a los siguientes:

1. Desempeñar sus funciones con competencia y diligencia;
2. Cumplir con el presente Código de Conducta y con todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de otro personal del contratista y de cualquier otra persona;
1. Mantener un entorno de trabajo seguro, tomando en consideración lo siguiente:
 - a. Asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
 - b. Usar el equipo de protección personal requerido;
 - c. Utilizar las medidas apropiadas en relación con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
 - d. Seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.

3. Reportar situaciones de trabajo que no son seguras o saludables y se alejen de una situación de trabajo que razonablemente se considere que presente un peligro inminente y serio para su vida o salud;
4. Tratar a otras personas con respeto y no discriminar a grupos específicos como las mujeres, las personas con discapacidad, los trabajadores inmigrantes o los niños;
5. No participar en ninguna forma de acoso sexual, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual con otro Contratista o Personal empleado;
6. No participar en la explotación sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de alguien en situación de vulnerabilidad o cualquier persona con fines sexuales;
7. No participar en acoso o asalto sexual, lo que significa cualquier forma de contacto sexual no consentido que no resulte en o incluya penetración. Los ejemplos incluyen: intento de violación, así como besos no deseados, caricias, o tocar los genitales y las nalgas, no participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en el caso de un matrimonio preexistente;
8. Completar los cursos de capacitación pertinentes que se impartirán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los relacionados con la salud y la seguridad, la explotación sexual y la agresión sexual;
9. Reportar violaciones a este Código de Conducta;
10. No tomar represalias contra ninguna persona que reporte violaciones a este Código de Conducta o que haga uso del Mecanismo de Reclamo de quejas y reclamos laborales.
11. [Indicar otros lineamientos]

VII. DENUNCIA DE CASOS

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

1. Contactar **[escriba el nombre del Experto Social del Contratista con experiencia relevante en el manejo de la violencia basada en género, o si no se requiere a dicha persona bajo el Contrato, otra persona designada por el Contratista para manejar estos asuntos]** por escrito a esta dirección **[indicar dirección]** o por teléfono a **[indicar número de teléfono]**.
2. **[Indicar otros datos de contacto]**



La identidad de la persona se mantendrá en confidencialidad. También se pueden presentar quejas o alegaciones anónimas y se les dará toda la consideración debida y apropiada. [Indicar nombre de la Unidad Ejecutora] tomará en serio todas las denuncias de posibles faltas de conducta, investigará y tomará las medidas apropiadas.

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

VIII. CONSECUENCIAS DE LA VIOLACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

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

IX. PARA EL PERSONAL DE [INDICAR NOMBRE DE UNIDAD EJECUTORA]:

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

Nombre del trabajador de la Unidad Ejecutora:
[insertar nombre]

Nombre del representante de la Unidad Ejecutora:
[insertar nombre]

Firma: _____

Firma: _____

Fecha (día/mes/año):

Fecha (día/mes/año):



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Despacho Viceministerial de
Desarrollo de Agricultura Familiar
e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de
Irrigaciones



ANEXO 12- POLITICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Directiva para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo Agrario Y Riego, programas, proyectos especiales y organismos públicos adscritos, aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 0189-2020-MIDAGRI-SG.

<https://drive.google.com/file/d/1tnjXaOFFEqcWBPlp9cOi1JV-GiUspZL5x/view?usp=sharing>



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Despacho Viceministerial de
Desarrollo de Agricultura Familiar
e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de
Irrigaciones



ANEXO 13- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)

Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Subsectorial de Irrigaciones
(PSI)

<https://drive.google.com/file/d/1Js4QpZtS3WAID9gQxEMX6aLgenkk1oiO/view?usp=sharing>



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Despacho Viceministerial de
Desarrollo de Agricultura Familiar
e Infraestructura Agraria y Riego

Programa Subsectorial de
Irrigaciones



ANEXO 14- ESTATUTO DEL SINDICATO

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE
IRRIGACIONES PSI - MIDAGRI

https://drive.google.com/file/d/1Radz4XfSkMcyjBzmZ79Q1bXk_N9i_BeOT/view?usp=sharing

ANEXO 15- CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRA

CLAUSULA [].- SECCIÓN LABORAL: CUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL Y OBLIGACIONES SOCIO LABORALES:

El presente contrato se ejecuta bajo los estándares, condiciones, lineamientos y políticas normativas del BANCO MUNDIAL, conforme a lo previsto en el “Contrato de Préstamo” suscrito con [Indicar entidad correspondiente] para el financiamiento del Proyecto.

De acuerdo a estos parámetros, EL CONTRATISTA realiza sus actividades con sujeción al cumplimiento de las obligaciones de naturaleza socio laboral que le serán exigibles por [indicar nombre del Unidad Ejecutora] y el Estado Peruano, según las siguientes especificaciones:

1. Es aplicable a EL CONTRATISTA, el documento denominado “Procedimientos de Gestión Laboral – PGMO y sus Anexos”, que forma parte integrante del presente contrato, por lo que acorde con ello:
 - a. EL CONTRATISTA cumplirá con las disposiciones, condiciones, derechos y deberes, en el plazo, modo, forma y oportunidad que establece la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N°005-2012-TR, y modificatorias. Debe contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) aprobado, en su defecto se aplicará el RISST de [indicar nombre del Unidad Ejecutora]; obligándose en cualquiera de los supuestos a: i) contratar a favor del personal en obra sean dependientes o no, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), manteniéndolo vigente durante el plazo del contrato; ii) realizar las evaluaciones médicas ocupacionales al personal al inicio, durante y al término del vínculo laboral; iii) dotar al personal en obra con los materiales, herramientas, suministros y uniformes respectivos, así como la indumentaria y equipos de protección personal y seguridad necesarios para la prestación del servicio, asumiendo el mantenimiento de los mismos; y iv) preparar un plan de salud y seguridad ocupacional consistente con el PGMO y la normativa aplicable al Proyecto, incluyendo las Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial y los estándares del Banco Mundial.
 - b. EL CONTRATISTA realizará sus acciones en materia laboral de manera consistente con las disposiciones establecidas en el Estándar 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, referido a trabajo y condiciones laborales y las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial. Para ello deberá preparar su propio documento de Procedimientos de Gestión de Mano de Obra, siguiendo los lineamientos del documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) del Proyecto. El contratista solo podrá contratar personas mayores a 18 años de edad y se prohíbe cualquier forma de trabajo forzado. El contratista adoptara una perspectiva de género para promover el empleo de mujeres, y llevara registros desagregados por sexo y situación de discapacidad de sus trabajadores.

- c. EL CONTRATISTA cumplirá con las formalidades, procedimientos de contratación, condiciones, reconocimiento y pago de los beneficios laborales de forma oportuna, de acuerdo al régimen laboral que corresponda según la actividad. Esto incluye, entre otros y, sin ser limitativo: las afiliaciones al Sistema de Pensiones, la inscripción en el Sistema de Seguridad Social de Salud; además de registrarlas y declararlas en la plataforma electrónica (PDT), y efectuar los pagos por las retenciones y aportaciones de ley, que incluye las efectuadas por concepto de Impuesto a la Renta; por lo que asumirá el pago de toda sanción o multa que pudiera aplicarse a [indicar nombre de la Unidad Ejecutora] por el incumplimiento económico de las obligaciones laborales, previsionales, y/o tributarias del personal que contrata.
 - d. EL CONTRATISTA cumplirá con cuotas mínimas para la contratación de mano de obra no calificada, las cuales incluyen contratar al menos un []% de mano de obra local **[colocar distrito(s) y/o Provincia donde se desarrolla el Proyecto]**, que deberá incluir la contratación de mujeres. Asimismo, el contratista deberá cumplir con los porcentajes mínimos de trabajadores con discapacidad, según lo establecido en la Ley N°29973.
 - e. EL CONTRATISTA presentará una declaración sobre explotación y agresión sexual, como parte de sus documentos de licitación, siguiendo los formatos definidos del Banco Mundial, incluidos como parte de los documentos de licitación.
2. EL CONTRATISTA deberá designar a un Coordinador responsable quien se encargará de gestionar y coordinar con **[indicar nombre de la Unidad Ejecutora]** todos los asuntos concernientes a la Sección Laboral desarrollados en la presente cláusula. Además, deberá preparar los siguientes instrumentos: Protocolo de Atención en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, y Protocolo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil con Subcontratistas y Proveedores Primarios.
 3. EL CONTRATISTA tiene como obligación aplicar, informar y hacer cumplir el Código de Conducta que forma parte integrante del presente contrato. Este es aplicable al personal que se contrata, sean estos dependientes o no, para la adopción inmediata de conductas respetuosas dentro o fuera de la zona de ejecución de obra, evitando, rechazando y sancionando todo acto discriminatorio, de violencia, hostigamiento, acoso, y/o intimidación, ya sea verbal, física y/o psicológica contra los ciudadanos y población en general, exigiendo un trato respetuoso, tolerante, inclusivo e igualitario para con la sociedad, especialmente hacia mujeres, extranjeros inmigrantes, personas con discapacidad, población LGBTI, y trabajadores sexuales, entre otros.
 4. EL CONTRATISTA cumplirá con las acciones de verificación a cargo de **[indicar nombre de la Unidad Ejecutora]**, prestando las facilidades y atendiendo en los plazos que se le otorguen: i) requerimientos de información, ii) revisión de documentos, iii) visitas de inspección, iv) registro de ocurrencia de la visita, v) campañas de capacitación y sensibilización. El CONTRATISTA deberá suscribir los documentos (actas y/o registros) que dejan constancia de las actuaciones realizadas a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones que asume en este contrato, conforme al “Procedimientos de Gestión de Mano de Obra y sus anexos”.



5. EL CONTRATISTA deberá contar con el manual o instructivo interno que establece el procedimiento para la atención de peticiones, quejas y reclamos de sus trabajadores. Este manual incluirá un mecanismo específico para recibir quejas sobre temas laborales, de acuerdo a la estructura del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos establecido en el PGMO, debiendo informar a los trabajadores, sean dependientes o no, mediante la entrega y recepción del documento. Se deberá designar al coordinador responsable, y comunicarlo formalmente a a PSI.

6. EL CONTRATISTA incorporará en los contratos que suscriba con las empresas subcontratistas y/o terceros que contrate a efectos de ejecutar el presente contrato, así como con el subcontratista y proveedores primarios, la cláusula de sujeción a los lineamientos del “Procedimientos de Gestión Laboral y sus anexos”, y de manera consistente con las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial.