



Proyecto de Fortalecimiento de las Economías Comunitarias en los Territorios de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios (PROFECPIAM).

Plan de Gestión Laboral (PGL)

Versión: septiembre 18, 2024.

BORRADOR PARA PROCESOS DE CONSULTA

Contenido

Introducción	4
Sección 1. Descripción de los trabajadores del proyecto	6
Sección 2. Marco Legal Laboral	10
Sección 3. Evaluación de Riesgos Laborales.....	14
Sección 4. Políticas y procedimientos laborales.....	18
Sección 5. Términos y condiciones de empleo.....	20
Sección 6. Seguridad y Salud Ocupacional.....	23
Sección 7. Manejo de contratistas y subcontratistas	26
Sección 8. Responsabilidades y funciones.....	27
Sección 9. Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MQR).....	30

Siglas

BM	Banco Mundial
CNA	Código de la Niñez y Adolescencia
CRE	Constitución de la República del Ecuador
COIP	Código Orgánico Integral Penal
CCSP	Contrato Civil de Servicios Profesionales
DDHH	Derechos Humanos
DE	Decreto Ejecutivo
EAS	Estándar Ambiental y Social
IEPS	Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria
INEN	Instituto Ecuatoriano de Normalización
LOSEP	Ley Orgánica de Servicio Público
MAS	Marco Ambiental y Social
MDT	Ministerio del Trabajo
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MOP	Manual Operativo del Proyecto
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PGL	Plan de Gestión Laboral
PIAM	Pueblos Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios
PROFECPIAM	Proyecto de Fortalecimiento de las Economías Comunitarias en los Territorios de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios
SENESCYT	Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
SSO	Seguridad y Salud Ocupacional
STEP	Systematic Tracking of Exchanges in Procurement
TDR	Términos de Referencia
UIP	Unidad Implementadora del Proyecto

Introducción

La República del Ecuador recibió un préstamo del Banco Mundial (BM) por US\$40 millones para financiar el “Proyecto de Fortalecimiento de las Economías Comunitarias en los Territorios de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios PROFECPIAM”, a través del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS), entidad ejecutora principal, en coordinación con la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), como co-ejecutor.

Dentro del Acuerdo de Préstamo entre el Banco Mundial y el Prestatario se establece, que se elaborará, adoptará e implementará un Plan de Gestión Laboral (Procedimiento de Gestión de Mano de Obra) alineado con los estándares ambientales y sociales del BM establecidos en el Marco Ambiental y Social (MAS) y la legislación nacional aplicable.

El Plan de Gestión Laboral tiene como objetivo garantizar condiciones de trabajo justas, seguras y saludables para todos los trabajadores involucrados en el proyecto, en cumplimiento con el Estándar Ambiental y Social 2 (ESS2) del Banco Mundial.

El [EAS 2 “Trabajo y condiciones laborales”](#) reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Los Prestatarios pueden promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

Los objetivos específicos del EAS 2 incluyen:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto.
- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

En esta línea, este plan busca promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, proteger los derechos laborales y proporcionar mecanismos efectivos para la resolución de quejas y reclamos laborales. Además, asegura la implementación de medidas específicas para la protección de trabajadores vulnerables, fomentando un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

En este documento se detallan las políticas de contratación y condiciones de empleo, medidas de salud y seguridad laboral, y mecanismos para la presentación y resolución de quejas. Incluye herramientas para la identificación y mitigación de riesgos laborales, programas de capacitación para los trabajadores, y sistemas de monitoreo y evaluación del desempeño.

La presente actualización del Plan de Gestión Laboral se basa en una revisión exhaustiva de la normativa laboral vigente, convenios internacionales relacionados a los derechos de los trabajadores, las buenas prácticas internacionales sobre gestión laboral, así como en diversos diálogos y consultas con las partes interesadas del proyecto. Asimismo, recoge varias recomendaciones realizadas post aprobación del proyecto de los miembros del equipo PROFECPIAM, personal de la Unidad Implementadora del Proyecto del IEPS y SENESCYT, así como los resultados de las consultas a diversas partes interesadas a través de 10 mesas técnicas de diálogo y consulta y otros espacios de diálogo.

Alcance

Este PGL está vinculado y es complementario a otros instrumentos de gestión ambiental y social como el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS), el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI), así como los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los subproyectos.

Este plan es mandatorio y aplicable a todos los trabajadores involucrados en el proyecto, incluyendo empleados directos, contratistas, subcontratistas, y trabajadores temporales o a tiempo parcial. También se extiende a cualquier trabajador vulnerable, como mujeres, jóvenes y personas con discapacidades, asegurando que todos los trabajadores, sin importar su estatus o función, trabajen bajo condiciones justas, seguras, dignas y con igualdad de oportunidades.

Sección 1. Descripción de los trabajadores del proyecto

El proyecto PROFECPIAM contempla la participación de los siguientes tipos de trabajadores:

- Funcionarios públicos
- Trabajadores directos
- Trabajadores contratados
- Trabajadores comunitarios

Funcionarios públicos

Un funcionario público es una persona que ocupa un cargo en la administración pública. El proyecto contempla la participación de funcionarios públicos (especialmente del IEPS y SENESCYT) que trabajan y trabajarán en el proyecto, generalmente a tiempo parcial.

Términos y condiciones de empleo claves

- El trabajo de los funcionarios públicos designados seguirá sujeto a los términos y condiciones del acuerdo o arreglo de empleo del sector público que esté vigente en ese momento (ya sea a través de la Ley Orgánica del Servicio Público o del Código de Trabajo). El EAS 2 no se aplicará a tales funcionarios públicos, a excepción de los temas relacionados a la “Protección de la fuerza de trabajo” y de “Salud y seguridad ocupacional.”

Trabajadores directos

Un trabajador directo es aquel con quien el Prestatario tiene una relación laboral contractual directa, en la que el Prestatario 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 Prestatario, recibe su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias. En el contexto del PROFECPIAM, los trabajadores directos son las personas empleadas o contratadas por las unidades de implementación del proyecto del Prestatario (IEPS y SENESCYT) para llevar a cabo el diseño y la supervisión, el seguimiento y la evaluación o la interacción con la comunidad en relación con el proyecto.

Unidades Implementadoras del Proyecto (UIP)

Los trabajadores directos formarán parte de las Unidades Implementadoras del Proyecto (UIP) tanto del IEPS como de la SENESCYT:

- En el caso del IEPS el proyecto contempla la conformación de una (1) UIP Central, ubicada en Quito y cinco (5) UIP Territoriales ubicadas en Ambato, Cuenca, Guayaquil, Ibarra y Portoviejo. Las UIPs estarán adscritas a la Dirección de Productividad y Calidad.
- En el caso de la SENESCYT el proyecto contempla la conformación de una (1) UIP Central, ubicada en Quito y adscrita a la Subsecretaría de Instituciones de Educación Superior.

Términos y condiciones de empleo claves

- Todos los trabajadores directos serán contratados con la modalidad de Contrato Civil de Servicios Profesionales (CCSP).

El número total de trabajadores directos requeridos por el proyecto es 64 y se encuentran detallados en la Tabla PGL1. Esta lista es indicativa y podría cambiar dependiendo de las necesidades del proyecto.

Tabla PGL1. Trabajadores directos del PROFECPIAM

Unidad	Cargo	#	Tipo de contrato	Plazo
UIP-IEPS C	Gerente de Proyecto	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista Jurídico Legal	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Comunicación	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Pueblos Indígenas	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Pueblos Montubios	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Pueblos Afroecuatorianos	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Coordinador Técnico	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Asistente Administrativo	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Especialista de Subproyectos	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Especialista Ambiental	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Especialista Social	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Género	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Especialista Administrativo Financiero	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista Financiero	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista Contable	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista Administrativo	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Sistemas	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Especialista de Adquisiciones	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Adquisiciones	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Capacitación y Fortalecimiento	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Inclusión Financiera	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Empleo	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Especialista de Planificación y Seguimiento	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Especialista de Monitoreo y Evaluación	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Monitoreo y Evaluación	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS C	Analista de Economías Comunitarias	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS T	Especialista Técnico Operativo Territorial	5	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS T	Analista Ambiental	5	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS T	Analista Social	5	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS T	Analista de Gobernanza	5	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS T	Asistente Administrativo	5	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS T	Analista de Desarrollo Productivo	5	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-IEPS T	Analista Empleo e Inclusión Financiera	5	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-SENESCYT	Coordinador Técnico	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-SENESCYT	Analista Financiero	1	CCSP	Duración del Proyecto
UIP-SENESCYT	Analista de Adquisiciones	1	CCSP	Duración del Proyecto
Total		64		

UIP-IEPS C = Unidad Implementadora del Proyecto – IEPS, Oficina Central; UIP-IEPS T = Unidad Implementadora del Proyecto – IEPS, Oficina Territorial; UIP-SENESCYT= Unidad Implementadora del Proyecto – SENESCYT, Oficina Central. CCSP=Contrato Civil de Servicios Profesionales.

Trabajadores contratados

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

del proyecto. En tales circunstancias, la relación laboral se entabla entre el tercero y el trabajador del proyecto, incluso si este último trabaja en forma continua en las actividades del proyecto.

Términos y condiciones de empleo clave

- Las funciones centrales de un proyecto se refieren a los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad de proyecto específica sin la cual el proyecto no puede continuar.
- En el caso del Proyecto, el término “terceros” se refiere a consultoras (firmas, universidades, ONG), contratistas, subcontratistas y otros similares (incluido las mismas organizaciones beneficiarias) con capacidades para contratar trabajadores.
- Las funciones clave de los terceros-contratantes abarca las actividades que van desde la planificación hasta la ejecución y la evaluación de los subproyectos. Su participación dependerá de las necesidades y las características de cada organización beneficiaria del proyecto.
- Las personas contratadas por los terceros se encargarán de elaborar y ejecutar distintas actividades de los subproyectos o partes de estos (incluyendo la construcción de obras). Algunas actividades y trabajos clave de este grupo incluyen: estudios técnicos específicos, coordinación técnica y administrativa de subproyectos específicos, trabajos de extensión agrícola, capacitaciones técnicas varias, provisión de mano de obra no calificada para pequeñas obras de infraestructura, entre otros.
- La supervisión del desarrollo de sus actividades estará a cargo del tercero contratante.
- Es fundamental que toda relación laboral sea formalizada tomando en cuenta la normativa laboral vigente en Ecuador y las directrices del PGL, para garantizar los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como del contratante.
- **Modalidad de contrato.** Los trabajadores contratados podrán tener contratos de servicios profesionales (regidos por el Código Civil) o contratos de trabajo (regidos por el Código de Trabajo), dependiendo de la relación laboral acordada con el contratista. La modalidad específica del contrato se determinará según las necesidades y acuerdos establecidos entre el contratista y los trabajadores.

Trabajadores comunitarios

Un trabajador comunitario es un miembro de la comunidad local que realiza tareas directamente relacionadas al subproyecto en beneficio comunitario. Dado que el PROFECPIAM se ejecutará en territorios PIAM se anticipa trabajos (mano de obra) provistos por miembros de la comunidad. En la región Sierra, Costa y Amazonia se anticipan trabajos colectivos (ej. minga) característicos de los pueblos indígenas y adoptados por los afroecuatorianos y montubios. Algunos ejemplos realizados por los trabajadores comunitarios incluyen: trabajos agrícolas, actividades de reforestación, conservación, gestión de recursos naturales, construcción de pequeñas obras civiles, adecuación y limpieza de espacios públicos-comunitarios, entre otros.

Términos y condiciones claves

- Cuando la mano de obra de un subproyecto sea proporcionada por los trabajadores comunitarios ésta debe ser voluntaria.
- Si bien no es mandatorio, se requiere que los acuerdos de trabajo comunitario estén documentados, por lo cual se recomienda las reuniones con la comunidad y los trabajadores comunitarios para analizar y acordar los términos de su participación en el subproyecto, elaborar las actas de tales reuniones y difundir dichas actas entre la comunidad, los trabajadores comunitarios y sus representantes.

- Cuando la comunidad aporte su mano de obra, será importante verificar la seguridad del ambiente de trabajo, la edad de los trabajadores comunitarios —evitar cualquier forma de trabajo infantil y forzado— y de las condiciones en las que se moviliza la mano de obra.
- La comunicación con los trabajadores comunitarios deberá realizarse en un idioma y formato comprensibles para ellos.
- La información para los trabajadores comunitarios deberá clarificar: a) la naturaleza y el alcance del subproyecto; b) las actividades específicas del subproyecto en las que participarán; c) la naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los trabajadores comunitarios, así como las medidas para su gestión. De esta forma se asegurará que su participación sea informada y segura.
- Los trabajadores comunitarios deberán recibir las capacitaciones pertinentes incluyendo aquellas sobre salud y seguridad ocupacional e información sobre el mecanismo de quejas y reclamos que toma en cuenta su contexto sociocultural.

Sección 2. Marco Legal Laboral

Esta sección presenta la legislación y herramientas jurídicas clave que regulan los temas laborales en el Ecuador.

Legislación sobre los contratos civiles de servicios profesionales

- **Constitución de la República del Ecuador.** (Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008, última reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, del 25 de enero de 2021). Referencia: Capítulo séptimo Administración Pública - Sección tercera Servidoras y servidores públicos Art. 229. Capítulo séptimo - Administración Pública- Sección cuarta - Procuraduría General del Estado Art. 237. Capítulo cuarto Soberanía económica - Sección séptima - Política comercial Art. 307. Capítulo sexto - Trabajo y producción - Sección tercera Art. 325 – 332.

La Constitución promueve el empleo pleno y productivo en condiciones de dignidad y equidad, asegurando a todos los trabajadores el derecho a una remuneración justa, estabilidad laboral, y condiciones seguras y saludables de trabajo. Protege el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, prohíbe el trabajo infantil y forzado, y garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.
- **Código Civil.** (Registro Oficial No. 46, del 24 de junio de 2005. Última reforma: Edición constitucional del Registro Oficial 15, del 14 de marzo de 2022). Referencias: Libro IV De las obligaciones en general y de los contratos - Título XII. Del efecto de las obligaciones (Art. 1561 al 1575). Título XIII. De la interpretación de los contratos (Art. 1576 al 1582). El Código Civil establece las normas y principios legales que regulan las relaciones jurídicas de carácter civil en el país. Incluye artículos sobre el derecho de los contratos incluyendo principios y normas que pueden aplicarse a diversas formas de acuerdos contractuales.
- **Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCPP).** Registro Oficial Suplemento 395 de 04-ago.-2008. Última modificación: 17-feb.-202. Regula los procesos de contratación pública, asegurando principios de transparencia, eficiencia, y responsabilidad en la gestión de los recursos públicos. Esta ley es aplicable a todas las instituciones del sector público y su objetivo principal es promover una administración adecuada y eficiente de los contratos públicos, tanto de obras como de bienes y servicios. La Sección II: Contratación de Consultoría. Art.37-42, se refiere específicamente a la contratación de servicios de consultoría.
- **Reglamento general a la Ley Orgánica del Servicio Público.** (Registro Oficial Suplemento 418 de 01 abril de 2011, Modificado el 26 de mayo de 2021). Referencia: Art. 148 De los contratos civiles de servicios.

Este reglamento regula todo lo correspondiente a talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios de las instituciones, entidades y organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP. El Artículo 148 establece que la autoridad nominadora puede firmar contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, bajo ciertas condiciones.

Legislación sobre los contratos de trabajo

- **Constitución de la República del Ecuador.** (Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008, última reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, del 25 de enero de 2021). Referencias: Sección octava: Trabajo y seguridad social (Art. 33 y 34). Sección primera: Adultas y adultos mayores (Art. 37 -numeral 2 y 3, y Art. 38 numeral 2). Sección segunda: Jóvenes (Art. 39, párrafo 2). Sección cuarta: Mujeres embarazadas (Art. 43, numeral 1). Sección quinta: Niñas, niños y adolescentes (Art. 46, numeral 2). Sección

sexta: Personas con discapacidad (Art. 47, numeral 5). Capítulo cuarto: Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades (Art. 59). Régimen de desarrollo: Capítulo cuarto, Soberanía económica, sección primera: Sistema económico y política económica (Art. 284, numeral 6). Sección tercera, Formas de trabajo y su retribución (Art. 325 – 333).

- **Código de Trabajo:** (Registro Oficial. Suplemento 167, del 16 de diciembre de 2005. Última modificación: Suplemento del Registro Oficial 242, del 1 de febrero de 2023). Referencias: Disposiciones fundamentales (Art. 1, 2 y 3). Del contrato individual de trabajo (Art. 8 - 16). Del teletrabajo (Agregado por la Disposición Reformativa Primera de la Ley s/n, Registro Oficial 229-S, del 22 de junio de 2020). Art. Inmunerado. Contratos eventuales, ocasionales, de temporada (Art. 17). Del contrato de trabajo juvenil (Art. 34.1, 34.2 y 34.3). De la capacidad para contratar (Art. 35 y 36). De las obligaciones del empleador y del trabajador (Art. 42-46). Del trabajo de mujeres y menores (Art. 134-144 y del 147 - 154). Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador (Art. 347-354).

El Código de Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, y se aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Protege los derechos laborales de los trabajadores, garantiza las condiciones dignas de trabajo y promueve el diálogo y la negociación entre las partes involucradas.

- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).** (Registro Oficial, Suplemento 294, del 6 de octubre de 2010. Última modificación: 28 de marzo de 2016). Referencia: Deberes de las y los servidores públicos (Art. 22). De las jornadas legales de trabajo (Art. 25). Régimen de licencias y permisos (Art. 26). Licencias con remuneración (Art. 27). Responsabilidad administrativa (Art. 41) de los servidores públicos.

La ley regula el ingreso, la estabilidad, la promoción, la profesionalización, los derechos y las obligaciones de los servidores públicos en el ámbito del sector público ecuatoriano. Esta ley establece los principios, normas y procedimientos que rigen la gestión de recursos humanos en el servicio público (nombramientos o contratos).

Legislación sobre la niñez y adolescencia

- **Código de la Niñez y Adolescencia.** (Registro Oficial No. 737, del 3 de enero de 2003. Última reforma: Suplemento del Registro Oficial 279, del 29 de marzo de 2023). Referencias: Título v. del trabajo de niños, niñas y adolescentes. Capítulo I. Disposiciones generales. Art. 81 – 92.

Este instrumento garantiza la protección de los menores contra la explotación laboral y establece la edad mínima de quince años para el trabajo, con excepciones. Se promueve la erradicación del trabajo infantil, se limita la jornada laboral de los adolescentes para proteger su derecho a la educación, se lleva un registro de trabajadores adolescentes y se prohíben trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud o desarrollo. Regula aspectos como el contrato de trabajo, los derechos laborales y sociales, los aprendizajes y el trabajo doméstico, priorizando el bienestar y desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes.

- **Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo.** (Suplemento del Registro Oficial No. 720, del 28 de marzo de 2016. Última reforma, edición constitucional del Registro Oficial 17, del 15 de marzo de 2022). Referencias: Capítulo II, reformas al Código de Trabajo (Art. 3 - 5).

La ley establece medidas para fomentar la empleabilidad de los jóvenes, incluyendo incentivos para empleadores que contraten a este grupo poblacional. Regula el sistema de cesantía y desempleo, proporcionando protección y beneficios para los trabajadores desempleados. Además, la ley busca promover la formación y capacitación laboral para mejorar las oportunidades de empleo y reducir la tasa de desempleo juvenil en el país

Otros instrumentos laborales

- **La Ley Orgánica de Discapacidades.** (Suplemento. Registro Oficial N° 796. Martes 25 de septiembre del 2012). Referencias: Sección Quinta. Del trabajo y capacitación. Art. 45 al 55.
La ley garantiza el derecho al empleo para las personas con discapacidad, estableciendo medidas de inclusión laboral, como la reserva de plazas en entidades públicas y privadas. Además, promueve la capacitación y el acceso a oportunidades laborales adecuadas a las capacidades de cada individuo, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- **Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.** (Suplemento del Registro Oficial No. 245, del 21 de mayo 2018). Referencias: Principios (Art. 3, literal d). Derecho al empleo preferente (Art. 41).
La ley busca fomentar la contratación de mano de obra local en los proyectos y actividades que se desarrollen en la región amazónica. Esto implica que las empresas y proyectos que operen en la zona deben priorizar la contratación de trabajadores de las comunidades locales.

Legislación e instrumentos sobre seguridad y salud ocupacional

- **Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.** (Registro Oficial No. 175, del 5 de febrero 2018. Última reforma: Cuarto Suplemento del Registro Oficial 526, del 30 de agosto de 2021).
Esta ley establece disposiciones específicas para prevenir, sancionar y proteger a las mujeres víctimas de la violencia, incluyendo la violencia en el lugar de trabajo
- **Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.** (Registro Oficial No. 483, del 20 de abril de 2015. Última reforma, edición constitucional 40, del 16 de abril de 2018). Referencia: Art. 35, 52.
Esta Ley regula aspectos como la contratación, la jornada laboral, el salario mínimo, la seguridad social, el período de prueba, la prohibición de despido por condición de embarazo, de gestación y maternidad y la protección contra la discriminación laboral.
- **Decreto Ejecutivo Nro. 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.** Referencias Título I. Disposiciones Generales. Arts. 1, 3 numeral 3 y del 11 – 13.
El DE promueve la seguridad laboral y garantiza espacios de trabajo seguros para todos. Además, disminuye y suprime los riesgos profesionales, fomentando un ambiente laboral saludable y seguro.
- **Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (IEPS).** (Versión 2.0. Quito, Febrero 2021). Este instrumento tiene por objeto implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS). El ámbito de aplicación es para todos los servidores y trabajadores que laboran en el IEPS, bajo cualquier modalidad contractual, el personal que se encuentra bajo contrato de servicios profesionales o en calidad de pasantes o practicantes. Las disposiciones son aplicables para los aliados estratégicos, proveedores, clientes, consumidores, miembros de un consorcio, contratistas, consultores, subcontratistas, y en general para todas las personas que se encuentren dentro de las instalaciones de los diferentes centros de trabajo.
- **Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo (SENESCYT).** (Resolución de aprobación MDT-RHS2022223610, del 26 de agosto de 2022). El ámbito de aplicación es para todos los servidores y trabajadores que laboran en la SENESCYT. Los objetivos del reglamento incluyen: Gestionar la seguridad y la salud en el trabajo en el aspecto administrativo, técnico, del talento humano y procedimientos operativos básicos. Cumplir con la legislación vigente en el país, en materia de seguridad y salud del trabajo. Promover y mantener una cultura preventiva que desarrolle la política de seguridad y salud en el

trabajo. Determinar lineamientos para mantener sus instalaciones, herramientas, insumos y demás bienes institucionales, cuidando el medio ambiente. Vigilar el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad y salud, estipuladas en este reglamento y todas aquellas emanadas de la legislación nacional.

- **Código de Ética para los servidores y trabajadores del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria (IEPS).** (Resolución No.050-IEPS-2021 de 03 de agosto de 2021). El objetivo del instrumento es establecer, fortalecer, incentivar y promover un conjunto de principios, valores y normas de conducta que regirán el comportamiento de los servidores y trabajadores del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria en el cumplimiento de sus deberes y ejercicio de sus competencias, sin perjuicio de las responsabilidades dispuestas por la Ley.
- **Código de Ética para la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación (SENESCYT).** (Acuerdo 2011-059-A). El objetivo del instrumento es establecer, fortalecer, incentivar y promover un conjunto de principios, valores y normas de conducta que regirán el comportamiento de los servidores y trabajadores de la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación.
- **Acuerdos Ministeriales referentes a seguridad y salud en el trabajo.** AM Nro. MDT-2017-0135-Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores públicos y privados. AM Nro. MDT-2020-001-Reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135. AM Nro. MDT-2017-0082- Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. AM Nro. MDT-2005- 0220-Guía para la elaboración de reglamentos internos de seguridad y salud. Acuerdo Interinstitucional No. SETED-MDT-2016-001-A-Directrices para el desarrollo e implementación del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados. Resolución No. C.D. 513 - Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Instrumentos Internacionales

- **El Estándar Ambiental y Social del Banco Mundial (EAS 2)/** El EAS 2 reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Los Prestatarios pueden promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Estándar Ambiental y Social del Banco Mundial (EAS 2)** se basa, en parte, en varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las Naciones Unidas (ONU), incluyendo: Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Convenio 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso. Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima (para el empleo). Convenio 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil. Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración. Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación). Muchos de estos convenios y otros instrumentos internacionales están incorporados en la legislación nacional de Ecuador.
- **Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo-Reglamento del instrumento Andino de Seguridad en el Trabajo.** Este instrumento establece disposiciones y lineamientos para promover y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en los países miembros de la Comunidad Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú). También, busca armonizar las legislaciones nacionales en materia de seguridad y salud laboral, promoviendo mejores condiciones de trabajo y reduciendo los riesgos laborales en la región.

Sección 3. Evaluación de Riesgos Laborales

El EAS 2 promueve la implementación de un enfoque sistemático para mejorar la gestión de los riesgos e impactos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales en los proyectos. A continuación se presenta un resumen de los principales riesgos laborales identificados (Tabla PGL2).

Tabla PGL2. Evaluación de riesgos laborales.

Riesgos	Descripción	Medidas preventivas y de mitigación
Riesgos físicos en el entorno de trabajo	Emergencias (incidentes, accidentes, caídas, resbalones, etc) que pueden presentarse en cualquier momento y hora de la jornada laboral, ya sea en actividades de oficina o durante las visitas de campo. Inseguridad física en zonas geográficas específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del IEPS y de la SENESCYT a todo el personal del proyecto. (TD). • Elaboración e implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) para el Proyecto que incluye capacitaciones con respecto a seguridad, primeros auxilios y protocolos de seguridad para visitas de campo. (TD)
Riesgos ergonómicos	Factores ergonómicos que afectan al cuerpo debido a la interacción repetida y prolongada con el entorno de trabajo (movimientos repetitivos, sobreesfuerzo, manejo manual de cargas) que provocan lesiones físicas (ej. tendinitis, síndrome del túnel carpiano, epicondilitis, dolores musculares, lesiones de la columna, hernias discales, lumbalgias, desgarros musculares, lesiones en articulaciones).	<ul style="list-style-type: none"> • Personal preparado y capacitado para actuar en situaciones de riesgo con prontitud y responsabilidad. (TD) • El proyecto cuenta con un protocolo de seguridad física durante las comisiones de servicio institucionales. (TD). (Anexo PGL SEC)
Accidentes de tráfico (tránsito)	Accidentes durante el desplazamiento, desde el lugar de trabajo hacia las organizaciones o comunidades PIAM o viceversa, así como las emergencias que pueden presentarse en el cumplimiento de las actividades de los profesionales del proyecto cuando sea necesario el desplazamiento de un lugar a otro.	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del IEPS y de la SENESCYT (TD). • Elaboración/Implementación del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) para el Proyecto. (TD, TC, TCM). • Elaboración y socialización de un protocolo o ruta de atención en caso de accidentes y/o emergencias (TD, TC, TCM) • Plan de mantenimiento preventivo/correctivo y seguro de los vehículos al servicio del proyecto (TD).
Discriminación	Trato desigual o injusto en el ámbito laboral basado en la etnia, el género, la religión, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, entre otros. Puede manifestarse en diversas formas, como la negación de oportunidades de empleo, pagos	<p>Capacitación en Derechos Humanos, género e interculturalidad por parte del/la Especialista Social y el/la Analista de Género (TD, TC, TCM)</p> <p>Difusión y socialización del Código de Ética de las Instituciones tanto IEPS como SENESCYT. (TD)</p>

Riesgos	Descripción	Medidas preventivas y de mitigación
	injustos, trato inadecuado a las personas en el entorno laboral, entre otros.	<p>Socialización de la política de Fraude y Corrupción del BM y Normas de Conducta para personal de proveedores de servicios). (TD, TC, TCM)</p> <p>Implementación y socialización de mecanismo de quejas y reclamos. (TD, TC, TCM).</p>
Desigualdad de oportunidades	Disparidad en las oportunidades de empleo y avance profesional entre diferentes grupos de personas, generalmente debido a factores como el género, la raza/etnia, la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad o el origen socioeconómico. Puede manifestarse como la discriminación en el proceso de contratación, brechas salariales, obstáculos para el avance en la carrera y discriminación en el lugar de trabajo.	<p>Capacitación en DDHH, prevención de violencia de género, e interculturalidad por parte del/la Especialista Social y el/la Analista de Género. (TD, TC, TCM).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación y socialización del mecanismo de quejas y reclamos. (TD, TC, TCM).
Acoso laboral	Situación en la que un individuo es hostigado, intimidado o victimizado repetidamente en su entorno laboral. Puede incluir comportamientos como insultos, humillaciones, exclusiones, burlas, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de la Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral. (TD). • Difusión y socialización del Código de Ética del IEPS y SENESCYT. (TD). <p>Implementación y socialización de mecanismo de quejas y reclamos para trabajadores. (TD, TC, TCM).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas conducta para los trabajadores del contratista que trabajen en relación al proyecto. (TC).
Acoso sexual	Cualquier forma de comportamiento sexual no deseado o no consensuado que tiene lugar en el lugar de trabajo. Esto puede incluir gestos, comentarios, insinuaciones, propuestas sexuales no deseadas, tocamientos no deseados, avances sexuales no deseados o cualquier otra conducta sexual no deseada que cree un ambiente de trabajo hostil, intimidante o degradante para la víctima. Puede ser perpetrado por compañeros de trabajo, supervisores, clientes u otras personas en el entorno laboral. Puede presentarse hacia personas de las organizaciones/comunidades PIAM, durante la realización de actividades, en oficina o campo.	<p>Capacitación en DDHH, prevención de violencia de género, e interculturalidad por parte del Especialista Social y el Analista de Género. TD, TC, TCM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración/implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) para el Proyecto incluyendo capacitaciones con respecto a seguridad, primeros auxilios, protocolos de seguridad para visitas de campo, prevención del acoso sexual y violencia de género. (TD) • Difusión y socialización del Código de Ética del IEPS y SENESCYT. (TD). <p>Implementación y socialización del mecanismo de quejas y reclamos para trabajadores con mecanismos específicos para</p>

Riesgos	Descripción	Medidas preventivas y de mitigación
		atender casos de abuso, acoso y explotación sexual. (TD, TC, TCM) <ul style="list-style-type: none"> • • Normas de conducta para los trabajadores del contratista que trabajen en relación al proyecto. (TC)/
Violencia de género	Cualquier forma de comportamiento violento, intimidante, coercitivo o discriminatorio dirigido hacia una persona debido a su género. Puede incluir acoso sexual, acoso verbal, intimidación, discriminación salarial, asignación de tareas inequitativas, exclusión de oportunidades de carrera, entre otros comportamientos que crean un ambiente laboral hostil o degradante basado en el género de la víctima.	Capacitación en DDHH, prevención de violencia de género e interculturalidad por parte del Especialista Social y el Analista de Género. TD, TC, TCM. <ul style="list-style-type: none"> • • Difusión y socialización del Código de Ética del IEPS y SENESCYT. (TD). Implementación y socialización del mecanismo de quejas y reclamos. TD, TC, TCM <ul style="list-style-type: none"> • • Normas de conducta para los trabajadores del contratista que trabajen en relación al proyecto. (TC).
Desnaturalización del contrato.	Situación en la que las labores del trabajador no se conducen con lo establecido en el contrato laboral o en su modalidad correspondiente, ocasionando un desmedro (perjuicio) en sus beneficios laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión de información clara sobre los términos y condiciones del contrato y funciones (TDRs). (TD, TC). • Implementación y socialización del mecanismo de quejas y reclamos. (TD, TC, TCM)
Riesgos de Seguridad y Salud ocupacional	Son peligros o amenazas que pueden causar daño a los trabajadores en su entorno laboral. Estos riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. Los riesgos varían dependiendo del sector productivo/industrial.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación y cumplimiento de medidas de SSO indicados en el PGL y las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial. (TD, TC, TCM) • Socialización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del IEPS y de la SENESCYT a todo el personal del proyecto. (TD). • La administración del contrato a través de su Especialista Social se asegurará de realizar controles periódicos de cumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud ocupacional establecidas en el PGL. (TD, TC). • Provisión de capacitaciones y equipos de protección personal a los trabajadores. (TC, TCM).
Trabajo infantil	Empleo de niños en actividades laborales, privándolos de su infancia, su potencial y su dignidad. El trabajo infantil interfiere con su educación y desarrollo físico y emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de contratar a personas bajo la edad mínima establecida por la normativa nacional, es decir 15 años. (TC, TCM)

Riesgos	Descripción	Medidas preventivas y de mitigación
		<ul style="list-style-type: none"> Implementación del Mecanismo de Quejas y Reclamos. TD, TC, TCM
Trabajo forzado	Consiste en todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad.	<ul style="list-style-type: none"> Prohibición de toda forma de trabajo forzado. (TC, TCM) Rescisión de contratos/cambios de proveedores en caso de identificarse casos de trabajo forzado. (TC) Implementación del Mecanismo de Quejas y Reclamos. (TD, TC, TCM)

TD=Trabajadores directos. TC=Trabajadores contratados. TCM=Trabajadores comunitarios.

Nota: EL EAS2 no se aplicará a los funcionarios públicos a excepción de los temas relacionados a la "Protección de la fuerza de trabajo" y "Salud y seguridad ocupacional." Los servidores públicos tienen su propia matriz de riesgos aprobada por el Ministerio de Trabajo, sobre cada uno de los puestos.

Descripción de trabajos

A continuación se presenta una descripción general de los tipos de trabajos del proyecto según los tipos de trabajadores:

Trabajadores	Descripción de trabajos	Contextos de trabajo
Funcionarios públicos	Gestión pública, técnica y administrativa; Seguimiento a la ejecución del proyecto; Visitas a comunidades; Resolución de conflictos, quejas y reclamos.	Instalaciones gubernamentales; Territorios.
Trabajadores directos	Gestión administrativa, financiera, adquisiciones, ambiental, social y género; Diseño, ejecución, seguimiento, supervisión, monitoreo, articulación relacionados al proyecto y subproyectos; Visitas a comunidades; Resolución de conflictos, quejas y reclamos; Elaboración de reportes; Socializaciones y capacitaciones varias.	Instalaciones gubernamentales; Territorios.
Trabajadores contratados	Trabajos especializados (ej. Gestión administrativa, financiera, adquisiciones, ambiental, social y género.); Estudios específicos; Obras civiles; Capacitaciones; Mano de obra calificada; Visitas de campo y a comunidades.	Territorios; Comunidades
Trabajadores comunitarios	Mano de obra no calificada: Trabajos agrícolas, actividades de reforestación, conservación, gestión de recursos naturales, construcción de pequeñas obras civiles, adecuación y limpieza de espacios públicos-comunitarios, entre otros.	Territorios; Comunidades

Sección 4. Políticas y procedimientos laborales

Políticas

Además de la legislación y normativa laboral vigente en el Ecuador (Sección 2) los siguientes instrumentos son aplicables en el ámbito del proyecto:

- [Reglamento Interno de Higiene y Seguridad \(IEPS\)](#). (TD)
- [Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo \(SENESCYT\)](#). (TD)
- [Código de Ética para los servidores y trabajadores del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria \(IEPS\)](#). (TD)
- [Código de Ética para la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación \(SENESCYT\)](#). (TD)
- Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) para el Proyecto (Anexo PGL 1). TD, TC, TCM.

Nota: TD=Trabajadores directos. TC=Trabajadores contratados. TCM=Trabajadores comunitarios.

Procedimientos de contratación

Durante el proceso de búsqueda, selección y contratación de los trabajadores del Proyecto ya sean directos o contratados) deberán cumplir, mínimamente, los siguientes principios:

- Especificar claramente los términos y las condiciones del empleo antes del inicio de cualquier relación contractual. La información debe incluir una descripción de los derechos de los trabajadores según la normativa nacional y este PGL.
- 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), edad, identidad (de género), condición física (discapacidad), y demás similares.
- Contratar personal que haya cumplido la edad correspondiente para el puesto. La contratación de menores de edad y el trabajo infantil se encuentra prohibida en el Proyecto.
- Fijar políticas remunerativas justas.
- Determinar la remuneración por la ejecución de un mismo trabajo o una misma función bajo los principios de la igualdad, sin ningún tipo de discriminación.
- No limitar ni restringir las oportunidades laborales o la permanencia en el trabajo de las mujeres por motivos de embarazo, maternidad, lactancia o responsabilidades familiares.
- Durante el proceso de postulación y selección solicitar a los postulantes documentos razonables y consistentes con el cargo/puesto (ej. hoja de vida; copia de cédula de identidad; título, diploma o certificado de estudios según corresponda; certificados laborales, etc).
- Formalizar la suscripción de los contratos.
- Cumplir con las obligaciones laborales a favor de los trabajadores, de acuerdo a la normativa vigente.
- Proveer inducciones y capacitaciones al personal contratado.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes, quejas y reclamos sobre las condiciones laborales y el trabajo.

Procedimientos de terminación de la relación laboral

Durante el proceso de terminación laboral, los empleadores del Proyecto deben cumplir, como mínimo, los siguientes principios:

- Cumplir con los procedimientos indicados en la normativa laboral aplicable a cada tipo de contratación.
- La terminación debe estar justificada por razones válidas conforme la normativa y contratos aplicables a cada tipo de contratación, tales como: fin de la vigencia del contrato, desempeño insuficiente, reestructuración, conducta grave, etc.
- Debe notificarse por escrito al trabajador, especificando las razones de la terminación.
- Proveer acceso a un mecanismo de quejas donde los trabajadores puedan presentar sus preguntas o preocupaciones.

Sección 5. Términos y condiciones de empleo

La gestión de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales garantizarán, como parte de este proyecto, el cumplimiento de los códigos y normas laborales relacionados con temas como la no discriminación y la igualdad de oportunidades, la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la explotación sexual, el abuso, el acoso de cualquier tipo y la violencia de género.

También, el proyecto implementará un mecanismo de fácil acceso para las quejas y reclamos de los trabajadores, colaboradores, contratistas y sus organizaciones, independientemente de otros recursos legales, para que puedan expresar sus preocupaciones sobre las condiciones de trabajo, con garantía de retorno a los denunciantes, sin represalias.

Los términos y condiciones laborales de los trabajadores del proyecto serán debidamente estipulados en los Términos de Referencia, clarificando las actividades, los derechos y las obligaciones, y en base a la normativa nacional y a los estándares del Banco Mundial.

El Proyecto asegurará que todos los trabajadores cumplan los elementos descritos a continuación:

Trabajo infantil y edad mínima

La edad mínima para poder trabajar en el proyecto es 18 años (mayoría de edad según la Constitución y el Código Civil de Ecuador). No obstante, dada la naturaleza del proyecto, que presenta un fuerte enfoque en sectores rurales y comunidades PIAM, se anticipa la participación de menores de edad como trabajadores comunitarios. La participación de menores de edad puede ser posible siempre y cuando se apegue a ciertas condiciones indicadas en las normas nacionales, convenios internacionales y las recomendaciones del EAS 2. El artículo 82 del Código de la Niñez y Adolescencia estipula que los adolescentes pueden trabajar a partir de los 15 años, siempre y cuando el trabajo no interfiera con su educación ni sea perjudicial para su salud o desarrollo integral.

Con estos antecedentes, los adolescentes con más de 15 años (menores de edad) y menos de 18 años podrán ser empleados o contratados en conexión con el proyecto solo bajo las siguientes condiciones específicas, en conjunto:

1. No podrán ser empleados ni contratados en conexión con el proyecto de una manera que pueda resultar peligrosa o que pueda interferir con su educación o que pueda ser nociva para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social;
2. Debe existir una evaluación de riesgos adecuada antes de comenzar los trabajos;
3. El IEPS, a través de las UIP, debe llevar a cabo un seguimiento regular de las condiciones de trabajo, la cantidad de horas de trabajo y los demás requisitos del EAS2.

De acuerdo con el EAS2, 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 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 las instalaciones del empleador.

Trabajo infantil en contextos comunitarios

En las comunidades indígenas, los niños participan en actividades productivas desde temprana edad como parte de su socialización y educación tradicional. Estas actividades pueden incluir la agricultura, la pesca, la artesanía y otras tareas comunitarias. El PROFECPIAM reconoce los derechos de los pueblos indígenas a mantener y practicar sus propias costumbres y formas de vida, siempre que estas no violen los derechos fundamentales de los niños. Sin embargo, una vez integradas estas consideraciones, el requisito obligatorio de **no emplear a menores de 15 años** es aplicable a los contextos comunitarios. Consecuentemente, el equipo del proyecto deberá coordinar con las autoridades, líderes y organizaciones comunitarias para:

- Informar a la comunidad sobre los riesgos del trabajo infantil.
- Evitar el trabajo infantil en tareas comunitarias vinculadas al proyecto.
- Capacitación a la comunidad para evitar la participación de adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años en tareas peligrosas.
- Capacitación a todos los productores sobre la necesidad de garantizar el acceso a la educación.

Monitoreo de la edad mínima

El equipo del proyecto (UIP IEPS) deberá monitorear el cumplimiento de la edad mínima para trabajar. Para la verificación de la edad se podrá usar las siguientes evidencias:

- Certificado de nacimiento
- Cédula de identidad
- Certificado médico
- Certificado escolar
- Entrevistas
- Testimonio de la comunidad

En caso de que se identifiquen trabajadores que no alcanzan la edad mínima podrán tomarse las siguientes medidas:

- Si el trabajador es menor de 15 años, el niño debe ser retirado del lugar de trabajo.
- Adoptar medidas para evitar que el niño termine trabajando de nuevo o en un lugar diferente.
- Dependiendo del contexto, recurrir a los servicios sociales de organizaciones no gubernamentales y comunitarias.
- En la medida de lo posible, considerar la posibilidad de emplear a otro miembro adulto de la familia si se determina que la familia del niño es vulnerable o se encuentra en circunstancias extremas.

La identificación de trabajo infantil deberá ser reportado, incluyendo los siguientes datos:

- Datos personales (edad, sexo) sin revelar información confidencial como el nombre.
- Participación del trabajo infantil en un sector (ej. agricultura, ganadería, comercio, pesca, construcción, etc.) y la actividad específica.
- En la medida de lo posible, la situación socioeconómica de la familia.
- Oportunidades y limitaciones actuales.
- Recomendaciones sobre las medidas que deben adoptarse.

Condiciones del contrato de servicios profesionales y provisión de recursos para trabajadores directos

De conformidad con el Art. 148 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, el contrato de servicios profesionales es de naturaleza civil y está sujeto al Código Civil, por lo que no existe ningún vínculo laboral ni relación de dependencia entre el IEPS o la SENESCYT y el profesional contratado, limitándose única y exclusivamente a la prestación de servicios profesionales determinados en el objeto del contrato. Por tal razón no se reconocerá ningún otro valor o beneficio adicional, ni están incorporadas al contrato las disposiciones de la LOSEP, su Reglamento de aplicación o del Código del Trabajo.

Toda relación contractual será producto de un contrato previo, voluntario y consensuado entre las partes, por lo que no cabe un trabajo que resulte obligatorio o que no haya sido libremente elegido por el contratado.

Para la ejecución de las actividades de los trabajadores directos el proyecto proporcionará lo siguiente:

- Un espacio físico, material de trabajo necesario y adecuado, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet y telefonía fija. Equipos y/o máquinas, útiles de oficina e implementos de seguridad para la realización de sus labores.
- Pago de honorarios profesionales, según la legislación y los términos contractuales.
- Reembolso de los gastos incurridos en el ejercicio de las actividades, siempre y cuando esté estipulado en su contrato. (ej. boletos aéreos y terrestres, hospedajes, alimentación, viáticos, etc.).
- Realizar las deducciones a los salarios solamente conforme la legislación ecuatoriana e informar sobre este particular a los trabajadores, considerando que la ley establece la deducción del impuesto al valor agregado (IVA) y del impuesto sobre la Renta (IR) del valor total de las facturas por prestación de servicios profesionales.
- Según la legislación nacional, el permiso por enfermedad, la seguridad social, las vacaciones anuales, el permiso de maternidad y la licencia familiar son obligatorias en una relación de dependencia con una institución pública u organización privada. En el caso del personal de la UIP Central y Territoriales, cuya relación contractual está basada en la figura de Contrato Civil de Servicios Profesionales, la legislación no establece tales beneficios.
- Son días de descanso de las actividades del proyecto los fines de semana y días festivos siempre y cuando esto no altere las actividades y responsabilidades del proyecto.
- Los horarios de trabajo comprenden un mínimo de 8 horas diarias (40 horas semanales) destinadas a cumplir las actividades del proyecto.
- El IEPS y SENESCYT, según sea el caso, brindarán a los profesionales o técnicos especializados, información y documentación clara y por escrito sobre los términos y condiciones de su empleo antes del inicio de la relación contractual. La información incluirá una descripción de sus derechos según la normativa nacional y este PGL.

Sección 6. Seguridad y Salud Ocupacional

En el proyecto se aplicarán medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional para todos los trabajadores que intervienen en el proyecto. Estas medidas están dirigidas a proteger a los trabajadores de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo mientras desempeñan sus tareas. Tales medidas deben tener en cuenta los requisitos establecidos en el EAS 2 y en las leyes nacionales relativas a la SSO y a las condiciones del lugar de trabajo en tanto se relacionen con el proyecto.

Las medidas de SSO se diseñarán e implementarán abordando:

- la identificación de posibles riesgos laborales para los trabajadores del proyecto, en particular aquellos que ponga en riesgo la vida;
- la implementación de medidas preventivas y de protección;
- Afiliación voluntaria al sistema de seguridad social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para todos los trabajadores directos del proyecto.
- la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación;
- la documentación y reporte de accidentes, incidentes y afectaciones a la salud;
- la prevención de emergencia y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia;
- la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.

Riesgos laborales. Los riesgos laborales identificados se encuentran descritos en la Tabla PGL2 (Sección 3) de este Plan.

Medidas preventivas y de protección. Las acciones preventivas y de protección de seguridad y salud ocupacional estarán descritas en el Plan Anual de SSO (Anexo PGL1).

También, el Banco Mundial, cuenta con diversas Guías de Ambiente, Salud y Seguridad, por sector industrial, que proporcionan orientación y ejemplos de medidas aceptables de prevención que pueden aplicarse en el manejo de los principales riesgos para la salud y la seguridad ocupacional, por sector. Algunas guías (relacionadas al proyecto) se encuentran en la siguiente lista. Estas guías también aplican a los trabajadores contratados por las EB, según sea relevante.:

- [Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad](#)
- [Producción anual de cultivos \(versión en inglés\)](#)
- [Acuicultura](#)
- [Procesamiento de productos lácteos](#)
- [Procesamiento del pescado](#)
- [Procesamiento de alimentos y bebidas](#)
- [Producción de ganado](#)
- [Procesamiento de carne](#)
- [Producción de aves de corral](#)
- [Procesamiento de aves de corral](#)
- [Fabricación de azúcar](#)
- [Producción y el procesamiento de aceite vegetal](#)
- [Desarrollo turístico y hotelero](#)

- [Fabricación de textiles](#)
- [Curtido y acabado del cuero](#)

Afiliación voluntaria al IESS. La afiliación voluntaria al IESS permite a las personas que no tienen una relación de dependencia laboral (ej. trabajadores independientes, profesionales autónomos, y emigrantes) acceder a los beneficios del sistema de seguridad social del Ecuador. Esta afiliación ofrece protección y beneficios similares a los que reciben los trabajadores en relación de dependencia. Este seguro tiene cobertura por accidentes laborales y enfermedades profesionales. El PROFECPIAM establecerá como requisito obligatorio presentar el certificado de la afiliación voluntaria al IESS.

Capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación. El Plan de SSO comprende un grupo de actividades y talleres a ejecutarse con la finalidad capacitar al personal en las formas de prevenir y proteger su integridad durante la realización de actividades consernientes al proyecto PROFECPIAM. Estas actividades están dirigidas a todos los trabajadores del proyecto. Las capacitaciones que se ejecuten en el Plan SSO deberán contar con sus respectivos registros de personal que recibe la capacitación así como fotografías.

Documentación y reporte de accidentes , incidentes y afectaciones a la salud. El/la Analista Social, con apoyo del/la Analista Ambiental, será el responsable de llevar un registro de los accidentes, incidentes y las enfermedades de la salud que se presenten dentro del grupo de trabajadores del proyecto. Así mismo será responsable de elaborar y presentar el Reporte Preliminar de Accidente e Incidente (Anexo PGL 3) y el Informe de Incidente o Accidente del Banco Mundial (Anexo PGL 4) de acuerdo a los formatos y los tiempos establecidos en el MGAS del Proyecto.

Algunas definiciones clave incluyen:

- **Accidentes laborales.** Son eventos no intencionales que ocurren en el lugar de trabajo y que pueden causar lesiones permanentes o enfermedades a los trabajadores. Estos accidentes pueden suceder por diversas razones, tales como el uso inadecuado de herramientas y maquinarias, la falta de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, la falta de medidas de seguridad adecuadas, entre otros factores.
- **Incidentes laborales.** Son acontecimientos no deseados o provocados durante el desempeño normal de las actividades laborales, y que podrían desembocar en un daño físico, una lesión o una enfermedad ocupacional, del trabajador en cuestión.
- **Afectaciones a la salud.** Se refiere a cualquier enfermedad, lesión o trastorno que sea causado directa o indirectamente por las condiciones laborales. Algunas de las afectaciones más comunes incluyen: lesiones musculo esqueléticas, comunes en trabajos que implican levantar objetos pesados; enfermedades respiratorias, causadas por la exposición a sustancias tóxicas en el ambiente de trabajo, como polvos, gases y vapores químicos; trastornos psicológicos, como el estrés laboral, la ansiedad y la depresión, causados por un ambiente de trabajo poco saludable, relaciones laborales conflictivas o una carga de trabajo excesiva, entre otros.

Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia. Cuando se presenten accidentes o incidentes laborales el personal del proyecto deberá cumplir con los protocolos establecidos para el efecto de conformidad al Protocolo de Accidentes e Incidentes Laborales (Anexo PGL 2).

Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad. De acuerdo a la relación contractual que tenga suscrito el

trabajador con su empleador se aplicará lo que establece la Ley de Seguridad Social (última reforma publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 36, del 5-IV-2022) y demás normativa aplicable; de igual forma el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social será el responsable de garantizar los servicios de salud y atención para los trabajadores con afiliación voluntaria.

borrador

Sección 7. Manejo de contratistas y subcontratistas

Cuando el proyecto requiera incorporar contratistas en los subproyectos, regirá la misma obligatoriedad del cumplimiento del PGL y sus respectivos anexos, los EAS del Banco Mundial y la normativa nacional aplicable. Algunas consideraciones clave incluyen:

- Para los contratistas y subcontratistas, siempre que sea necesario, se abrirá una licitación de manera transparente y se divulgará los requisitos de selección para proceder a la contratación, conforme a los procesos del Banco Mundial y la normativa legal pertinente. Estos requisitos pueden incluir la experiencia previa, las licencias comerciales, la calificación de talento humano del contratista, el cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional, prohibiciones de trabajo infantil y forzado, entre otros. De acuerdo con los criterios de selección definidos, los oferentes que mejor se adapten a las necesidades del proyecto serán seleccionados y contratados.
- La responsabilidad del cumplimiento del PGL será en cascada; es decir, esta recaerá no solo en los ejecutores IEPS y SENESCYT, sino también en la contratista, supervisor, subcontratistas, y demás partes interesadas, incluyendo las entidades beneficiarias de los subproyectos. Estas responsabilidades, según corresponda, deberán establecerse en los respectivos contratos (o convenio).
- El IEPS y SENESCYT, a través de las UIP, trabajarán con los contratistas y subcontratistas para identificar los riesgos de trabajo infantil, forzado, o de riesgos significativos de salud y seguridad ocupacional. En caso de identificarse estos riesgos, se deberán tomar las medidas para remediarlos de manera consistente con el EAS2.
- Para la contratación de los trabajadores de las contratistas y subcontratistas rige la misma obligatoriedad del cumplimiento del PGL y sus respectivos anexos, los EAS del Banco Mundial, así como la normativa nacional aplicable a los trabajadores del proyecto.
- Los alcances y procedimientos del PGL son mandatorios tanto para los ejecutores IEPS y SENESCYT y sus trabajadores directos como para las empresas contratistas (ej. ejecutores de obra), el supervisor, los subcontratistas, y todo personal vinculado con la ejecución del proyecto; y por tanto, su uso y conocimiento es obligatorio, bajo responsabilidad administrativa, civil y/o penal, según corresponda.
- Los trabajadores de los subproyectos también deben estar cubiertos por las disposiciones legales relativas a la no discriminación, el trabajo forzoso e infantil y la protección contra el acoso, abuso y la explotación sexual.
- Conforme establece el EAS 2, el Prestatario (IEPS, a través de sus UIP) administrará y supervisará el desempeño de los terceros en relación con los trabajadores contratados, centrándose en el cumplimiento de los acuerdos contractuales de tales terceros (obligaciones, representaciones y garantías). La supervisión podrá incluir auditorías periódicas, inspecciones o controles aleatorios en el lugar del proyecto o en los sitios de las obras o de los registros e informes de gestión de la mano de obra elaborados por terceros. Estos registros e informes de gestión pueden incluir lo siguiente: a) una muestra representativa de los contratos o acuerdos de empleo entre los terceros y los trabajadores contratados; b) registros relacionados con las quejas o reclamos recibidos y su resolución; c) informes relacionados con las inspecciones de seguridad, que incluyan las muertes y los incidentes y la implementación de acciones correctivas; d) registros relacionados con casos de incumplimiento de la legislación nacional, y e) registros de la capacitación brindada a los trabajadores contratados para explicar el trabajo y las condiciones laborales y la SSO para el proyecto.

Sección 8. Responsabilidades y funciones

Esta sección resume las responsabilidades y funciones de las instituciones y otras partes interesadas en la implementación del PGL.

- Varias obligaciones asumidas por el ejecutor IEPS y co-ejecutor SENESCYT serán derivadas, mediante cláusulas contractuales, a los contratistas o terceros, con la finalidad de garantizar el cumplimiento del PGL. Sin embargo, la responsabilidad principal de supervisar y garantizar el cumplimiento del PGL recae en el IEPS.
- El IEPS y SENESCYT a través de sus UIP serán responsables de supervisar y garantizar el cumplimiento a cabalidad de las responsabilidades de/los contratistas, velar por el cumplimiento de los tiempos y obligaciones contractuales acordadas y monitorear el cumplimiento de las normas de seguridad y salud para los trabajadores del proyecto. El personal designado para cumplir con dichas funciones tiene autoridad para coordinar con los trabajadores, consultores, contratistas y proveedores, bajo cualquier modalidad.
- Las contratistas serán responsables de cumplir con los tiempos estipulados en los contratos, garantizando la seguridad del personal contratado para realizar actividades de los subproyectos.
- El personal de las UIP territoriales serán responsables de la supervisión de las actividades en el territorio y garantizarán el buen desempeño de las responsabilidades y ejecución de las actividades en campo, además de cumplir con las funciones detalladas en los contratos.
- Las partes interesadas locales, especialmente beneficiarios, serán garantes del cumplimiento y buen desempeño del PGL y colaborarán con la ejecución del proyecto.

La Tabla PGL 3 resume las responsabilidades y funciones clave de los ejecutores y otras partes interesadas en la implementación del PGL.

Tabla PGL 3. Funciones clave dentro del proyecto para la implementación del PGL

Funciones clave	Áreas responsables
IEPS y SENESCYT	
Contratación y administración de trabajadores directos del proyecto.	UIP Central
Tratamiento de quejas o reclamos de los trabajadores.	Trabajadores contratados y comunitarios: IEPS, SENESCYT, UIP Central y Territoriales, Especialistas y Analistas Ambientales y Sociales. Trabajadores directos: IEPS (Dirección de Productividad y Calidad en coordinación con la de Administración del Talento Humano de IEPS y SENESCYT)
Difundir el PGL entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	UIP Central y Territoriales, Especialistas y Analistas Ambientales y Sociales.
Documentar y asegurar el carácter de voluntario en el trabajo comunitario.	UIPs Territoriales, Analistas Ambientales y Sociales. Organizaciones beneficiarias.
Difundir el sistema de gestión de quejas para trabajadores y dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	IEPS, SENESCYT, UIP Central y Territoriales, Especialistas y Analistas Ambientales y Sociales.
Contratistas	
Contratación y administración de trabajadores del proyecto.	Responsabilidades por detallarse en los contratos específicos.
Encargados de la seguridad y salud en el trabajo.	Encargados por la contratista, para la seguridad y salud en el trabajo.
Tratamiento a las quejas o reclamos de los trabajadores.	Encargados por la contratista, para la seguridad y salud en el trabajo. UIP Central y Territoriales, Especialistas y analistas ambientales y sociales.
Organizaciones beneficiarias de subproyectos	
Contratación y administración de trabajadores del subproyecto.	Responsabilidades para detallarse en los convenios de financiamiento.
Encargados de la seguridad y salud en el trabajo.	Coordinador técnico del subproyecto, responsable administrativo financiero.
Tratamiento a las quejas o reclamos de los trabajadores.	UIPs Territoriales, Analistas ambientales y sociales.
Difundir el PGL entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	UIPs Territoriales, Analistas ambientales y sociales. Coordinador técnico del subproyecto

Presupuesto

El presupuesto requerido para la implementación del PGL se encuentra en la Tabla PGL 4.

Tabla PGL 4. Presupuesto.

Presupuesto	2024	2025	2026	Total
Capacitaciones de SSO	0,00	0,00	0,00	0,00
Equipo de protección personal (visitas de supervisión).	1.800,00	1.800,00	1.800,00	5.400,00
Viáticos/logística (visitas de supervisión).	350,00	350,00	350,00	1.050,00
Herramientas de comunicación sobre SSO (proyector).	600,00			600,00
Materiales didácticos (PGL)	1.000,00	1.000,00	1.000,00	3.000,00
Total	3.750,00	3.150,00	3.150,00	10.050,00

El equipo de protección personal para vistas de campo de los trabajadores directos comprende: casco, chaleco y gafas. De acuerdo al PSSO (Anexo PGL1) las responsabilidades de las capacitaciones corresponden a los trabajadores directos designados, por lo tanto, estos costos están cubiertos por otras fuentes del proyecto.

borrador

Sección 9. Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MQR)

El presente mecanismo de atención de quejas y reclamos para los trabajadores del proyecto se provee de manera separada, conforme al requisito del EAS 2. El proyecto cuenta con un mecanismo de atención de quejas y reclamos más amplio, conforme requerido en el marco de otros EAS (EAS 5 y 7) y que se encuentran en el MGAS y el PPPI.

El presente MQR es un instrumento eficiente y ágil para atender las quejas y reclamos de los trabajadores directos, trabajadores contratados, trabajadores comunitarios y otros relacionados con el proyecto PROFECPIAM.

Objetivos del Mecanismo de Quejas y Reclamos

Objetivo General

El objetivo del mecanismo de quejas y reclamos laborales en el proyecto PROFECPIAM, es brindar un canal efectivo para que el personal que labora en dicho proyecto pueda gestionar oportunamente sus inquietudes, preocupaciones, insatisfacciones, relacionadas con las condiciones y derechos laborales, así como cualquier otra cuestión vinculada al empleo.

Objetivos específicos

- Establecer un medio ágil y transparente para que los trabajadores del proyecto PROFECPIAM presenten las quejas, reclamos u observaciones, siendo la confidencialidad un principio relevante del mecanismo.
- Fomentar espacios de participación de autoridades comunitarias para solventar las quejas y reclamos del ámbito laboral, en el marco del respeto de las costumbres y tradiciones de los pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios.
- Proteger los derechos de los trabajadores, brindándoles un medio eficiente para denunciar cualquier tipo de abuso, discriminación, acoso o violación de sus derechos laborales.

Tipos de Quejas y Reclamos

Existen diversos tipos de quejas y reclamos que los trabajadores pueden presentar. Los Analistas Sociales de las UIP Territoriales tienen la responsabilidad de analizar y clasificar su nivel de gravedad (nivel, bajo, medio o alto).

Las quejas y reclamos laborales de nivel bajo son aquellos que involucran situaciones o problemas que, aunque pueden generar cierta incomodidad o insatisfacción, no representan un riesgo significativo ni una violación grave de los derechos laborales. El tratamiento de estas quejas y reclamos contribuye a mantener un entorno laboral saludable y productivo.

Las quejas y reclamos laborales de nivel medio pueden involucrar violaciones de derechos y tener un impacto significativo en el ambiente laboral. Estas quejas y reclamos requieren una atención oportuna para abordar las vulneraciones de derechos o condiciones inadecuadas. La resolución de estos problemas contribuye a garantizar un entorno laboral equitativo, seguro y propicio para el crecimiento y el bienestar de los empleados.

Las quejas y reclamos laborales de nivel alto son aquellas que involucran situaciones que pueden tener un impacto significativo en los derechos, la seguridad y el bienestar de los empleados. La resolución de estos problemas puede requerir una investigación exhaustiva, la implementación

de medidas disciplinarias y correctivas, así como la cooperación con autoridades y organismos reguladores pertinentes.

A continuación, se describen algunos tipos de quejas y reclamos:

Tabla PGL 5. Tipo de Quejas y Reclamos

Tipo de Quejas y Reclamos	Nivel de Gravedad
Ambiente de trabajo (ruido excesivo, iluminación inadecuada, mobiliario incómodo en el lugar de trabajo).	Bajo
Infraestructura (problemas de mantenimiento, falta de suministros o equipo defectuoso).	Bajo
Comunicación (bajo nivel de comunicación efectiva entre compañeros de trabajo o con los supervisores).	Medio
Incumplimientos de los acuerdos comunitarios.	Medio
Incumplimiento de acuerdos laborales.	Medio
Explotación laboral (edad, sexo, género, etnia).	Alto
Discriminación laboral (edad, sexo, género, etnia).	Alto
Acoso y abuso sexual en el ámbito laboral.	Alto
Direccionamientos de contratos, coimas/sobornos, corrupción, nepotismo, favoritismo, colusión, fraude, conflicto de interés. (Estas quejas deben ser canalizadas directamente hacia el Banco Mundial a través de su Servicio de Atención de Reclamos).	Alto

Proceso de Gestión de Quejas y Reclamos de trabajadores contratados.

Recepción

Se procederá con la verificación de la admisibilidad y recepción de la queja y reclamo. El Analista Técnico Social de la UIP Territorial será el responsable de la recepción. En caso de ausencia, otro técnico del proyecto, podrá tomar los datos generales de quien emite la queja o reclamo para que posteriormente el Analista Social lo contacte y proceda a realizar la recepción de la misma.

Para la recepción de quejas y reclamos, es importante considerar el contexto cultural, que implica comprender las normas culturales, adaptar la comunicación, ser sensible a las diferencias y elegir los medios de resolución adecuados y pertinentes.

Formas de recepción de las quejas o reclamos.

Medios físicos: Una queja o reclamo podrá ser presentado a través de medios físicos y receptado en el formulario de quejas y reclamos por el Analista Técnico Social del PROFECPIAM (Anexo

PGL 5). Para el caso de quejas y reclamos relacionados con la violencia, basada en género, aplicará el formulario respectivo (Anexo PGL 6).

- Es preferible que el formulario de queja y/o reclamo sea firmado por el trabajador.
- Para casos de personas que no sepan leer ni escribir, se deberá colocar la huella dactilar.
- Es importante aclarar, si la queja y/o reclamo, se refiere a explotación infantil se procederá de acuerdo a lo estipulado en la normativa vigente u organismos competentes (Dirección Nacional Especializada - DINAPEN, Defensoría del Pueblo, Defensoría Pública. Artículo 46 numeral 2 de la CRE).
- C.

Medios digitales: Se podrá realizar una queja y/o reclamo a través del siguiente correo electrónico: profecpiam@ieps.gob.ec. El personal encargado de la administración del email, redirigirá la queja y o reclamo a la UIP-Territorial respectiva, para la gestión del caso.

Oficina central. También se podrá presentar la queja y/o reclamo por medio físico en las oficinas del IEPS, Av. Quitumbe Ñan y Av. Amaru Ñan, planta baja.

Las quejas y/o reclamos serán receptados e ingresados en una matriz, la misma que contendrá información básica sobre la persona que presentare la queja o reclamo, una breve descripción de la situación para su oportuno registro y seguimiento.

Si se identifica que la queja o reclamo tiene fundamento, se cumplirá con el proceso correspondiente, caso contrario, si se trata de una queja o reclamo en redes sociales sin ningún sustento, se aclarará con los soportes correspondientes y mecanismos vigentes; considerando siempre la normativa vigente: Constitución, Código Orgánico Integral Penal (COIP) y la Ley Orgánica de Protección de Datos personales.

Registro y Clasificación

El Especialista Social es el responsable del registro y la clasificación en la matriz correspondiente (Anexo PGL 7), para continuar con los siguientes procesos.

Gestión, Resolución y Respuesta

La gestión de una queja y/o reclamo implicará realizar un análisis de la causa y proponer una resolución de manera efectiva y oportuna.

- Evaluación: El Analista Social de la UIP Territorial revisará, analizará, investigará y evaluará la queja o reclamo para resolverlo de una manera oportuna. Si la queja o reclamo no pudiere ser gestionado en la UIP Territorial, se redireccionará a la UIP Central, para ello, el Analista Social elaborará un informe técnico, anexando los soportes y medios de verificación que sustenten la resolución propuesta.
- Resolución y respuestas: Con el informe técnico y otros insumos gestionados, el Analista Social de la UIP Territorial elaborará el acta de resolución. La resolución será notificada al usuario que presentó la queja o reclamo. La respuesta puede o no ser favorable para el usuario, por lo cual, este puede apelar.
- Apelación: En caso de una apelación por no conformidad, quien presente la queja o reclamo puede gestionar la revisión, apelación y escalamiento de su requerimiento a la UIP Central del PROFECPIAM en un plazo no mayor a cinco días hábiles posterior a la recepción de la resolución. El Especialista Social y el Analista Jurídico de la UIP Central gestionarán la información complementaria a las partes involucradas.
- El Gerente del proyecto, después de revisar la documentación disponible, emitirá una resolución, la cual puede modificar o revocar la anterior. Todo el proceso de registro y resolución de la queja o reclamo deberá efectuarse en treinta días hábiles, en el marco

del Art. 207 del Código Administrativo. Al persistir la inconformidad ante la resolución, las partes involucradas podrán recurrir a un tercero imparcial.

- Se responderá la apelación mediante oficio, realizado por el Especialista Social, y aprobado por el Gerente del proyecto, con copia al Analista Técnico Social de la UIP Territorial.

Archivo y Monitoreo

Después de notificar al usuario, se procederá al archivo de los documentos y soportes generados. Su archivo será en formato digital y físico, se conservará durante el ciclo de vida del proyecto. El archivo se mantendrá tanto en la UIP Territorial como Central del PROFECPIAM.

La documentación que deberá constar en los expedientes de quejas y/o reclamos:

- Formulario físico de ingreso de queja y/o reclamo.
- Documentación de respaldo emitida por el usuario del mecanismo de quejas y reclamos.
- Documentación recopilada por el Especialista Social o Analista Social de la UIP Territorial.
- Informe técnico realizado por el Analista Social de la UIP Territorial, respecto a la solución planteada para la situación reportada.
- Acta de resolución.
- Demás documentación pertinente sobre el caso.

Desde la UIP Territorial se remitirá la matriz de reporte mensual (Anexo PGL 8), a fin de consolidar en la UIP Central las quejas o reclamos recibidos mensualmente, para su posterior análisis y evaluación, con el objetivo de emprender acciones correctivas necesarias para disminuir la frecuencia y recurrencia de las quejas o reclamos que presentan mayores niveles de incidencia durante la ejecución/implementación del proyecto.

Proceso de Gestión de Quejas y Reclamos de trabajadores directos.

Para el caso de los trabajadores directos, el Jefe de Equipo del Proyecto del Banco Mundial, en acuerdo con el ejecutor IEPS, identificará y designará a un funcionario de la Dirección de Productividad y Calidad del IEPS, para proporcionar asistencia a los consultores, en el manejo y resolución de quejas y reclamos, conflictos, problemas y retos relacionados con el trabajo, en un ambiente seguro, imparcial y privado (ombudsperson OP).

El funcionario designado, trabajará en colaboración con personal de la Dirección de Administración del Talento Humano del IEPS el cual deberá realizar las investigaciones sobre el caso e identificar las soluciones de manera objetiva e imparcial.

El proceso de gestión de quejas y reclamos deberá seguir las mismas etapas indicadas en la sección anterior (recepción; registro y clasificación; gestión, resolución y respuesta -incluyendo la oportunidad de apelación de una resolución-; archivo y monitoreo), con la diferencia de que dichas gestiones se desarrollarán a nivel de Dirección de Productividad y la Dirección de Administración del Talento Humano del IEPS. Las respuestas a una queja o reclamo no deberán superar los 15 días.

El trabajador directo deberá contactar al OP a través del correo OP@ieps.gob.ec y actuar de inmediato si necesita apoyo con alguna preocupación o asunto relacionado con su trabajo, por ejemplo:

- Si enfrenta un problema laboral y no está seguro de dónde buscar ayuda y desea discutir el tema en un ambiente seguro y con la garantía de confidencialidad.

- Si necesita aclarar algún tema relacionado a su contrato o si siente que ha sido tratado injustamente o que una norma, reglamento o política se está aplicando de manera incorrecta.
- Si está teniendo dificultades con un compañero o supervisor.
- Si no está seguro de a dónde acudir o a quién dirigirse, pero necesita hablar con alguien.

Otra vía disponible para los trabajadores directos (o cualquier persona o comunidad) para la presentación de quejas y reclamos es el Servicio de Atención a Reclamos (GRS) del Banco Mundial. Correo electrónico: grievances@worldbank.org

Procedimiento para la integración de las autoridades comunitarias en la prevención y/o gestión de quejas y reclamos laborales.

Nota: Se elabora esta sección en cumplimiento del requisito del EAS7 de adaptar el mecanismo de quejas y reclamos.

Dada la intervención del proyecto en territorios de los PIAM (los cuales cuentan con procedimientos propios –consuetudinarios- para la resolución de conflictos), los procesos del MQR incluirán, cuando amerite, el apoyo de las autoridades comunitarias. Dichas autoridades gozan de legitimidad y legalidad, formalmente otorgadas por el Estado, a través del Art. 171 de la Constitución de la República del Ecuador de 2008, y el Art. 30 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, para intervenir y proveer soluciones a conflictos que se desarrollan dentro de sus jurisdicciones. Asimismo, el Convenio 169 de la OIT, reconoce el derecho de los pueblos indígenas a conservar sus costumbres e instituciones propias (incluidas las relacionadas a la resolución de conflictos), siempre que estas no sean incompatibles con los derechos fundamentales definidos por el sistema jurídico nacional ni con los derechos humanos internacionalmente reconocidos. La integración de las autoridades comunitarias en la resolución de una queja o reclamo, en el contexto comunitario, seguirá el siguiente protocolo básico:

- Acercamiento hacia la autoridad comunitaria previamente identificada. El Analista Social de la UIP Territorial realizará un acercamiento hacia esta autoridad, para conocer sus recomendaciones para la gestión del caso, y la necesidad o no de su acompañamiento.
- Solicitud de reunión entre las partes. En caso de necesidad de acompañamiento de la autoridad comunitaria en la gestión del caso, el Analista Social de la UIP Territorial, solicitará una reunión con las partes involucradas (afectados, causantes de las quejas o reclamos), explicando el tema a tratar, el lugar, la fecha y hora).
- Diálogo, mediación y resolución. El Analista Social de la UIP Territorial realizará una explicación del problema a las autoridades comunitarias y las partes involucradas. La autoridad comunitaria, mediante un diálogo efectivo y la aplicación de las normas y reglamentos establecidos por la comunidad, participará en la identificación de las potenciales soluciones a la queja o reclamo, y recomendará la vía, culturalmente pertinente, para dicho efecto, en acuerdo con el Analista Social. Cuando el caso lo requiera, se solicitará el apoyo de un traductor, de la lengua o idioma de la comunidad, con el objetivo de entablar un diálogo culturalmente acertado.
- Elaboración de un acta. El Analista Social de la UIP Territorial realizará un acta de acuerdo y/o resolución que será firmada por las partes involucradas. Se documentará todos los respaldos tales como: registros de firmas, ayudas memorias, fotografías, entre otros.
- En caso de no llegar a acuerdos, el Analista Social de la UIP Territorial derivará la gestión de la queja o reclamo al Especialista Social de la UIP Central.

Procedimiento para la atención de quejas y reclamos relacionados con la violencia de género, explotación y abuso sexual, acoso sexual o similares.

En el caso de una acusación de explotación y abuso sexual o acoso sexual (EyAS/ASx) dada la sensibilidad del tema y el temor a las represalias, es especialmente importante que se respete la anonimidad y confidencialidad de el/la superviviente y que se maneje con un enfoque centrado en el/la superviviente a lo largo de todo el proceso del MQR. Un enfoque centrado en el superviviente pretende garantizar que cualquier persona que haya sido objeto de EyAS/ASx sea tratada con dignidad, y que los derechos, la privacidad, las necesidades y los deseos de la persona sean respetados y priorizados en todas y cada una de las interacciones. De forma adicional, el MQR se orientará por ideas básicas como las siguientes, especialmente, cuando enfrente avisos o quejas ligadas con acoso, violencia sexual o de género:

- Atenderá los casos de violencia de género de manera confidencial y empática (sin juicio).
- Existirán múltiples canales para recibir reclamos (WhatsApp, teléfono, correo electrónico, etc.), los cuales serán necesarios usarlos en las instituciones autorizadas del país a través de los mecanismos y procedimiento establecidos en las mismas, y, si él/la víctima no lo quiere, no se almacenará información identificable sobre la persona que pone aviso, denuncia o reclamo, ni sobre la víctima sobreviviente.
- El MQR no debe solicitar ni registrar información sobre más de tres aspectos relacionados con el incidente de violencia de género:
 - La naturaleza de la queja (lo que el demandante dice en sus propias palabras sin preguntas directas)
 - según su conocimiento, el autor estaba asociado con el proyecto o no
 - de ser posible, la edad y el sexo de persona sobreviviente o víctima.
- El Mecanismo debe apoyar a los sobrevivientes o víctimas remitiéndolos a los proveedores de servicios de atención de violencia de género para recibir apoyo inmediatamente después de recibir una queja directamente de un sobreviviente o víctima.
- El MQR desarrollará una base de datos con información actualizada sobre los proveedores de servicios de atención violencia de género a nivel nacional y en los distintos territorios donde trabaja el programa.
- Se capacitará al personal asociado al proyecto y especialmente para que puedan proveer de información a los participantes sobre el MQR.
- La información en el Mecanismo debe ser confidencial, especialmente cuando se relaciona con la identidad del demandante. Para la violencia de género, el Mecanismo debe servir principalmente para: (i) remitir a los reclamantes al proveedor de servicios de atención de violencia de género; y (ii) resolución de registro de la queja.
- La UIP, utilizando sus otros protocolos determinará el actuar correspondiente, si el hecho ameritara intervención de otras entidades (policía, Fiscalía, otros).

Una base de datos sobre proveedores de servicios de atención de violencia de género se encuentra en el [Anexo MGAS VG](#).

Anexos y plantillas

borrador

Anexo PGL1. Plan de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) 2024

Objetivo estratégico: Incrementar el desarrollo de los trabajadores del PROFECPIAM en temas de seguridad y salud ocupacional										
Objetivo específico: Incrementar el nivel de conocimientos de los trabajadores del proyecto en temas de prevención de riesgos y accidentes laborales con un mayor conocimiento en temas de seguridad y salud ocupacional.										
Objetivo operativo: Incrementar la eficiencia y la efectividad en la prevención de riesgos laborales mediante la ejecución del plan de SSO										
Macro actividad	Actividad	Indicador	Meta	Trimestre				Responsable	% ejecución	Observaciones
				I	II	III	IV			
Capacitación en seguridad	Socialización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del IEPS y de la SENESCYT a todo el personal del proyecto respectivamente.	# de personas capacitadas		x				Especialista social		
Capacitación en seguridad	Manejo a la defensiva - Seguridad y Educación Vial	# de personas capacitadas		x				Analista administrativo		
Capacitación en seguridad	Charla sobre mecánica básica	# de personas capacitadas		x				Analista administrativo		
Capacitación en seguridad	Socialización del protocolo o ruta de atención en caso de accidentes e incidentes.	# de personas capacitadas			x			Especialista social		
Capacitación en seguridad	Prevención de incendios y uso de extintores	# de personas capacitadas			x			Especialista social		
Capacitación en salud	Primeros Auxilios Básicos	# de personas capacitadas			x			Especialista social		
Capacitación en prevención	Socialización de los códigos de ética del IEPS, la SENESCYT y política de fraude y corrupción del Banco Mundial	# de personas capacitadas			x			Especialista social		
Capacitación en prevención	Capacitación en DDHH, género e interculturalidad	# de personas capacitadas			x			Especialista social		
Capacitación en prevención	Socialización de la Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral.	# de personas capacitadas			x			Especialista social		
Capacitación en prevención	Charla referente a violencia de género y acoso sexual.	# de personas capacitadas			x			Analista de género		
Capacitación en prevención	Actividades deportivas y de recreación	# de personas capacitadas			x		x	Especialista social		
Reportes	Presentar indicadores e informes trimestrales de Morbilidad	# reportes		x	x	x	x	Especialista social		

Anexo PGL 2. Protocolo de accidentes e incidentes laborales

INTRODUCCION

El Gobierno Ecuatoriano ratificó mediante Decreto Supremo No. 2213 del 31 de enero de 1978, el "Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, realizada en Ginebra el 17 de junio de 1964.

El Ecuador es miembro de la Comunidad Andina; y, la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; y, la Resolución 957 de la Secretaría General de la Comunidad Andina, señalan para los países que integran la Comunidad Andina normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, que tienen como objeto promover y regular acciones a desarrollarse para disminuir o Resolución No. C.D. 513 8 9 eliminar los daños a la salud del trabajador mediante aplicación de medidas de control, y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

El Código de Trabajo señala la normativa para verificar el cumplimiento técnico y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Capítulo V del Título IV, según lo señalado en los artículos 412, 434, 435, 436; y lo establecido en el artículo 42 en los numerales 2 y 3.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en su artículo 52 establece que a continuación del primer inciso del artículo 539 se agregue el siguiente párrafo: "El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia".

Todos los trabajadores del proyecto están sujetos a distintas clases de riesgos y propensos a sufrir cualquier tipo de accidentes en incidentes laborales.

En este documento se presenta el protocolo a seguir por parte de los trabajadores del proyecto en caso de un accidente e incidente laboral.

AMBITO DE APLICACIÓN

Lo establecido en el presente Protocolo es de aplicación y cumplimiento obligatorio de los trabajadores del proyecto y deberá ser aplicado por el personal responsable del reporte de los accidentes e incidentes laborales.

OBJETIVO

Establecer los lineamientos a seguir por parte de los trabajadores del proyecto en caso de suscitarse un accidente e incidente laboral, así como el procedimiento a seguir para el respectivo reporte y comunicación.

BASE LEGAL

Constitución De La República Del Ecuador

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Numeral 5: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar

Decisión 584.- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPÍTULO IV DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 18.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19.- Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan Complementariamente. Los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.

Artículo 21.- Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables. Consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su

seguridad o la de otros trabajadores. En tal supuesto no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 24.- Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos;
- c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva;
- e) Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores;
- g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores;
- i) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, así como a los procesos de rehabilitación integral.

Guía para el Prestatario – Respuesta ante Incidentes Ambientales, Sociales y de Salud y Seguridad Ocupacional para Proyecto de Inversión Financiados por el Banco Mundial.

La “Guía para el Prestatario - Respuesta ante Incidentes Ambientales, Sociales y de Salud y Seguridad Ocupacional para Proyectos de Inversión Financiados por el Banco Mundial” (en adelante, la Guía) fue desarrollada para servir de asistencia a los Prestatarios en la gestión y reporte de incidentes que ocurran durante la implementación de los proyectos.

DEFINICIONES

Riesgo. - El riesgo laboral es todo suceso que pueda poner en peligro tanto a los trabajadores como a los empleadores de una empresa, causando daños físicos o psicológicos.

Incidente Por su parte, un incidente es un suceso que ocurre en el trabajo que puede, o no, ocasionar algún daño.

Accidente Un accidente es un acontecimiento no deseado, producido de manera imprevista que ocasiona daños, ya sea en personas, en las instalaciones o maquinarias.}

Incidente reportable. – Los incidentes reportables corresponden sucesos que obligatoriamente deberán ser reportados al Banco Mundial y se encuentran especificados en el Anexo 1 de la Guía para el Prestatario como: Víctima Fatal, lesiones que provocan pérdida de días de trabajo, actos de violencia/protesta, brotes de enfermedades, etc.

EMERGENCIA, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA.

En caso de un accidente o incidente laboral que provoque afectaciones a la integridad física de una persona, se deberá comunicar a los números de emergencia 911 y solicitar el apoyo en virtud de la emergencia con la finalidad de atender lesiones del trabajador accidentado, así como comunicar de dicho evento al jefe inmediato.

En caso de incidentes o accidentes que provoquen daños materiales a infraestructura, bienes y materiales de los trabajadores del proyecto o las organizaciones se deberá solicitar el apoyo necesario a los sistemas de emergencia a través del 911 y notificar a su jefe inmediato o al Analista de la UIP correspondiente.

PROCESO DE GESTIÓN Y REPORTE DE LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES

El proceso de gestión y reporte de incidentes será responsabilidad del Especialista Ambiental, Social o Analista de Género de acuerdo con su competencia, y comprende lo siguiente:

Reporte preliminar del Incidente.

El IEPS a través del Gerente del Proyecto notificará, por correo electrónico, al Banco Mundial cualquier incidente o accidente que presente un impacto en el subproyecto y que pueda tener un efecto adverso significativo sobre el medio ambiente, las comunidades afectadas, el público o los trabajadores.

Los reportes que se deben elaborar cuando se presente cualquier incidente o accidente son:

Reporte Preliminar de Incidentes y Accidentes. Es necesario notificar de inmediato al Banco Mundial cualquier siniestro relacionado con el proyecto o incidente significativo, que tiene o es probable que tenga, un efecto adverso importante sobre el medio ambiente, las comunidades afectadas, el público o los trabajadores. Esta notificación inmediata (en 48 horas) debe contener información básica sobre el incidente o accidente, la gravedad (indicando explícitamente si se han producido daños considerables a personas u objetos), las circunstancias bajo las cuales sucedió, así como las medidas inmediatas adoptadas para solucionarlo. (Anexo PGL3).

Reporte Final de Incidentes y Accidentes. Posteriormente al reporte preliminar, se preparará y presentará al Banco Mundial un informe detallando del incidente o accidente (máximo en 10 días), incluyendo las medidas necesarias para evitar su recurrencia (Anexo PGL4). Los convenios interinstitucionales, entre el IEPS y las entidades coejecutoras, requieren que los coejecutores informen el incidente/accidente al IEPS, tan pronto como sea conocido.

- **La investigación/actualización del reporte.**

Dependiendo de la gravedad del incidente o accidente será necesario el correspondiente seguimiento e investigación sobre los hechos suscitados, las causas inmediatas, subyacentes y principales. Para los procesos de investigación de los accidentes e incidentes laborales se conformará un comité de 3 trabajadores directos del proyecto de la UIP Central con sus respectivos suplentes quienes serán elegidos por la mayoría más uno del total de trabajadores.

Cuando el accidente o incidente ocurra en una UIP Territorial, o en una organización, el Analista Social de territorio, solicitará la conformación del mencionado comité para la correspondiente investigación.

- **Medidas correctivas**

A partir de lo que se haya comprendido acerca de las causas inmediatas, subyacentes y principales del incidente y de los factores coadyuvantes, en la investigación se deberán recomendar medidas correctivas para evitar que el hecho se repita. Dichas medidas deben incluir cambios en los sistemas de gestión, los conocimientos o los equipos necesarios para controlar los riesgos, y deben ser específicas, cuantificables, aplicables dentro del proyecto, realistas y con plazos precisos.

- **Informes trimestrales de accidentes e incidentes laborales**

El Especialista Ambiental, Especialista Social y el Analista de Género, consolidarán en un reporte trimestral los incidentes y accidentes laborales reportados durante este tiempo con la finalidad de tomar las correspondientes medidas de prevención y control.

Anexo PGL 3. Formato de Reporte Preliminar de Incidentes y Accidentes. Parte B: Para ser completada por el Prestatario dentro de las 24 horas

B1: Detalles del incidente			
Fecha del incidente:	Hora:	Fecha en que se informó a la unidad de ejecución del proyecto:	Fecha en que se informó al Banco Mundial:
Nombre de la persona que informó a la unidad de ejecución del proyecto:	Nombre de la persona que informó al Banco Mundial:	Tipo de notificación: Correo electrónico/llamada telefónica/aviso en los medios de comunicación/otros	
Nombre completo del contratista principal:		Nombre completo del subcontratista:	

B2: Tipo de incidente (marque todas las opciones que correspondan) ¹
Víctima fatal <input type="checkbox"/> Lesiones que provocan pérdida de días de trabajo <input type="checkbox"/> Desplazamiento sin debido proceso <input type="checkbox"/> Trabajo infantil <input type="checkbox"/> Actos de violencia/ protesta <input type="checkbox"/> Brotes de enfermedades <input type="checkbox"/> Trabajo forzado <input type="checkbox"/> Impactos inesperados sobre los recursos patrimoniales <input type="checkbox"/> Impactos inesperados sobre la biodiversidad <input type="checkbox"/> Incidente de contaminación ambiental <input type="checkbox"/> Falla de una presa <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>

¹Véanse las definiciones en el anexo 1.

B3: Descripción/Relato del incidente
<p><i>Reemplace el texto en cursiva por una breve descripción, e indique, por ejemplo:</i></p> <p><i>I. ¿Cuál fue el incidente?</i></p> <p><i>II. ¿Cuáles fueron las condiciones o circunstancias en las que ocurrió el incidente (si se conocen)?</i></p> <p><i>III. ¿Los hechos básicos del incidente son claros y no son objeto de controversia, o existen versiones contradictorias? ¿Cuáles son esas versiones?</i></p> <p><i>IV. ¿El incidente sigue en curso o ya se ha contenido?</i></p> <p><i>V. ¿Se ha informado a las autoridades pertinentes?</i></p>

B4: Medidas adoptadas para contener el incidente			
Breve descripción de la medida	Parte responsable	Fecha prevista	Estado

Para incidentes que involucran a un contratista:
 ¿Se suspendieron las obras (¿por ejemplo, en virtud de la cláusula 8?9 de las condiciones generales del contrato de obras)? Sí No
 Nombre comercial del contratista (si es diferente del indicado en B1):

Adjunte una copia de la orden de suspensión de las obras.

B5: Qué apoyo se ha proporcionado a las personas afectadas

Anexo PGL4. Formato de Reporte Final de Incidentes y Accidentes. Parte C: Para ser completada por el Prestatario (después de la investigación)

C1: Resultados de la investigación

Reemplace el texto en cursiva por los resultados de la investigación. Indique, por ejemplo lo siguiente:

- I. *dónde y cuándo se produjo el incidente,*
- II. *quiénes estuvieron involucrados y cuántas personas u hogares se vieron afectados,*
- III. *qué sucedió y qué condiciones y acciones influyeron en el incidente,*
- IV. *cuáles eran los procedimientos de trabajo esperados y si se cumplieron,*
- V. *si la organización del trabajo influyó en el incidente,*
- VI. *si se contaba con personas competentes o adecuadamente capacitadas para el trabajo, y si se disponía de los equipos necesarios y adecuados,*
- VII. *cuáles fueron las causas subyacentes, si faltaron medidas de control de riesgos o si se produjeron fallas en el sistema.*

C2: Medidas correctivas que se implementarán a raíz de la investigación (deberán describirse en detalle en el plan de medidas correctivas)

Medida	Parte responsable	Fecha prevista

Parte C (cont.): Para ser completada por el Prestatario (después de la investigación)

C3a: Información sobre víctimas fatales/lesiones que provocan pérdida de días de trabajo

Causa inmediata de la muerte/lesión de un trabajador o miembro del público (marque todas las opciones que correspondan)²:

1. Quedó atrapado dentro de un objeto o entre dos objetos
2. Fue golpeado por un objeto que caía
3. Pisó un objeto, se chocó contra un objeto o fue golpeado por un objeto
4. Se ahogó
5. Exposición a elementos químicos o bioquímicos
6. Caídas, tropiezos, resbalones
7. Incendio y explosión
8. Electrocutión
9. Homicidio
10. Problema médico
11. Suicidio
12. Otra

Tráfico de vehículos: 13. Viaje de trabajo en un vehículo perteneciente al proyecto 14. Viaje de trabajo en un vehículo no perteneciente al proyecto 15. Traslado en un vehículo perteneciente al proyecto 16. Traslado en un vehículo no perteneciente al proyecto 17. Accidente de tránsito (solo para miembros del público)

Nombre	Edad/fecha de nacimiento	Fecha de muerte/lesión	Género	Nacionalidad	Causa de la muerte/lesión	Trabajador (empleador)/público

² Véanse las definiciones en el anexo 2.

C3b: Tipos de apoyo financiero/indemnización (deberán describirse en detalle en el formulario del plan de medidas correctivas)

1. Directo del contratista 2. Seguro del contratista 3. Indemnización por accidente de trabajo/seguro nacional

4. Proceso judicial determinado por un tribunal 5. Otra 6. No se requiere indemnización

Nombre	Tipo de indemnización	Monto (USD)	Parte responsable

C4: Texto descriptivo complementario

Definición de las causas inmediatas de la muerte/lesión

- Quedó atrapado dentro de un objeto o entre dos objetos:** la persona quedó atrapada dentro de un objeto; quedó atrapada entre un objeto inmóvil y un objeto en movimiento; quedó atrapada entre objetos en movimiento (excepto si se trató de objetos que volaban o caían).
- Fue golpeado por un objeto que caía:** deslizamientos y desmoronamientos (tierra, rocas, piedras, nieve, etc.); derrumbe (edificios, paredes, andamios, escaleras, etc.); la persona fue golpeada por un objeto que caía durante su manipulación; fue golpeada por un objeto que caía.
- Pisó un objeto, se chocó contra un objeto o fue golpeado por un objeto:** la persona pisó un objeto; se chocó contra un objeto que estaba inmóvil (excepto en caso de impacto debido a una caída previa); se chocó contra un objeto en movimiento; fue golpeada por un objeto en movimiento (incluidos los fragmentos y partículas que vuelan), excepto si se trató de objetos que caían.
- Se ahogó:** respiración impedida por inmersión en un líquido.
- Exposición a elementos químicos o bioquímicos:** exposición a sustancias o radiaciones nocivas, o contacto con ellas.
- Caídas, tropiezos, resbalones:** caída de una persona desde un sitio alto (por ejemplo, árboles, edificios, andamios, escaleras, etc.) o a un sitio profundo (por ejemplo, pozos, zanjas, excavaciones, agujeros, etc.), o caída de una persona en el mismo nivel.
- Incendio y explosión:** exposición a incendios o explosiones, o contacto con ellos.
- Electrocución:** exposición a la corriente eléctrica o contacto con ella.
- Homicidio:** asesinato de una persona a manos de otra.
- Problema médico:** trastorno corporal o enfermedad crónica.
- Suicidio:** el acto o el intento de quitarse la vida voluntaria e intencionalmente.
- Otra:** cualquier otra causa que haya ocasionado la muerte o lesión de un trabajador o un miembro del público.

Tráfico de vehículos

- Viaje de trabajo en un vehículo perteneciente al proyecto:** accidente de tráfico en el que se ve involucrado un trabajador del proyecto con un vehículo perteneciente al proyecto en el horario laboral y que se produce durante el desarrollo del trabajo remunerado.

14. **Viaje de trabajo en un vehículo no perteneciente al proyecto:** accidente de tráfico en el que se ve involucrado un trabajador del proyecto con un vehículo no perteneciente al proyecto en el horario laboral y que se produce durante el desarrollo del trabajo remunerado.
15. **Traslado en un vehículo perteneciente al proyecto:** accidente de tráfico en el que se ve involucrado un trabajador del proyecto con un vehículo perteneciente al proyecto mientras viaja i) a su residencia principal o secundaria. ii) al lugar donde suele comer, o iii) al lugar donde normalmente cobra su remuneración.
16. **Traslado en un vehículo no perteneciente al proyecto:** accidente de tráfico en el que se ve involucrado un trabajador del proyecto con un vehículo no perteneciente al proyecto mientras viaja i) a su residencia principal o secundaria. ii) al lugar donde suele comer, o iii) al lugar donde normalmente cobra su remuneración.
17. **Accidente de tránsito (solo para miembros del público):** accidente de tránsito en que se ve involucrado un trabajador ajeno al proyecto o un miembro del público mientras se desplaza por algún motivo.

Anexo PGL 5. Formulario de Queja y/o Reclamo

FORMULARIO PARA EL REGISTRO DE QUEJA Y/O RECLAMO LABORAL		
Código:	Fecha:	Hora:
Nombre del proyecto:		
Datos de contacto:		
Datos de quien presenta la queja y/o reclamo		
Apellidos y nombres:		
Número de cédula:		
Dirección del domicilio:		
Referencia de domicilio:		
Teléfono celular:	Correo electrónico:	Teléfono convencional:
¿Cómo se autoidentifica?	Indígena () Afroecuatoriano () Montubio () Mestizo () Blanco () Otros ()	
Género:	Masculino () Femenino () Otro () especificar	
Descripción:		
¿Se anexa documentos?	Sí ()	No ()
Descripción del documento que anexa:		
Firma de quien ingresa la queja y/o reclamo		Firma de recepción

Anexo PGL 6. Formulario de queja o reclamo de violencia basado en género

FORMULARIO PARA EL REGISTRO DE QUEJAS Y/O RECLAMOS		
Fecha de recepción:	Hora:	Código:
Datos del Denunciante		
Nombres y apellidos del denunciante (si existiese su autorización)		
Datos de contacto del denunciante:		
Dirección:	Correo:	Teléfono:
Edad:	Género: Masculino () Femenino () Otro () especificar	
¿Cómo se autoidentifica?	Indígena () Afroecuatoriano () Montubio () Mestizo () Blanco () Otros ()	
Tipo de agresión:		
Física ()	Sicológica ()	Sexual () Económica ()

Fecha del incidente:	Hora del incidente:	Lugar del incidente:
Breve descripción del incidente (además incorporar el nombre del supuesto agresor, edad y qué relación tiene con el proyecto).		
Estado (físico, emocional) del denunciante		

Anexo PGL7. Formato para registro y clasificación de quejas y reclamos.

N°	Nombre subproyecto	Tipo	Fecha	Hora	Tipo de queja y/o reclamo	Nombre de quien presenta la Queja	Descripción de la queja o reclamo	Nivel de gravedad del	UIP de recepción	Analista responsable	Observaciones

Anexo PGL8. Formato de Archivo y Monitoreo

UIP	
Código asignado a la queja y/o reclamo	
Descripción de la queja y/o reclamo	
Fecha de registro de la queja y/o reclamo	
Nivel de gravedad de la queja y/o reclamo	
Acciones tomadas para resolver la queja o reclamo	
Situación actual	
Documentos incluidos en el expediente para el proceso de archivo	
Razones para el monitoreo	
Documentos incluidos en el expediente para el proceso de monitoreo	
Fecha de recepción	
Fecha de respuesta	
Fecha de cierre	
Total de quejas y reclamos al mes	
Total de quejas y reclamos resueltos al mes	
Analista responsable	

Anexo PGL SEC. Protocolo de Seguridad Física para Trabajadores Directos

Objetivo:

Precautelar la seguridad física de los trabajadores directos del proyecto, durante una comisión de servicios, minimizando riesgos y asegurando que las actividades se realicen en un entorno seguro y controlado. (Comisión de servicios es la actividad institucional que debe cumplir el personal del proyecto, en un lugar geográfico determinado.)

Alcance:

Este protocolo es aplicable a los trabajadores directos del proyecto, sin importar la duración, lugar o naturaleza de la comisión de servicios.

Protocolo:

Comité de Seguridad

- El equipo del proyecto conformará un Comité de Seguridad, el cual estará integrado por 6 personas (un representante de cada UIP).
- El Comité de Seguridad cumplirá los siguientes roles:
 - Realizar reuniones del comité al menos una vez al mes, para la evaluación de los potenciales riesgos de la seguridad física de los trabajadores del proyecto.
 - Liderar actividades de capacitación para los puntos focales de seguridad física.
 - Evaluar los resultados de este protocolo y la introducción de mejoras.

Preparación previa a la comisión de servicios

Cada trabajador, previo a la comisión de servicios deberá:

- Realizar una evaluación previa de los riesgos potenciales en el destino de la comisión.
- Identificar las áreas de alto riesgo, en base a fuentes confiables tales como: decretos de estados de excepción, informes actualizados de ONGs tales como el [Observatorio Ecuatoriano de Crimen Organizado \(OECO\)](#), medios de comunicación, entre otros.
- Desarrollar un cronograma de actividades identificando claramente los sitios de visita durante la comisión de servicios.
- Contar con la autorización previa para la comisión de servicios, por escrito, por el Gerente o el Coordinador del proyecto.
- Informar al punto focal de seguridad designado sobre los detalles del traslado (rutas, horario, medios de transporte, contacto de emergencia personal, etc).
- Para las movilizaciones, usar los servicios de cooperativas o compañías de transporte público liviano y mixto, legalmente constituidas. (No se deberá utilizar los servicios de transporte ofertados por plataformas digitales o transporte no regulados. No se recomienda el uso de servicios de buses o similares con presencia masiva de personas).
- Usar los servicios de alojamiento y hoteles que cumplan con requisitos mínimos de seguridad física.
- Si los territorios a visitar se encuentran en zonas de alto riesgo físico, se deberá contar con el resguardo de la Policía Nacional en dichos sitios, durante los eventos programados.
- El especialista social del PROFECPIAM será responsable de la coordinación con la policía para la obtención de los resguardos requeridos.

Durante la comisión se servicios

- Mantener comunicación permanente con el punto focal de seguridad designado, durante la duración de la comisión de servicio. (El punto focal a reportar será un miembro de la UIP en cuya jurisdicción se desarrolla la actividad).
- Realizar los desplazamientos durante horas del día, 6:00 am a 6:00pm. Desplazamientos fuera de este horario deberán ser informados al punto focal de seguridad.
- Observar en todo momento los elementos del código de ética para los servidores y trabajadores del IEPS.
- Contar con un paquete de insumos para primeros auxilios.
- Observar la guía de viáticos.

En caso de incidente y accidente

- Comunicar inmediatamente al punto focal de seguridad, quien a su vez activará los procedimientos correspondientes.
- El punto focal deberá informar la emergencia, al especialista social para el reporte del incidente o accidente respectivo.
- Acudir de inmediato al centro de salud más cercano para la atención médica respectiva.
- Teléfonos:
 - Punto focal de seguridad: 000 000 000
 - ECU 911.

Revisión y actualización del protocolo

- Este protocolo debe revisarse y actualizarse periódicamente para asegurar su efectividad y relevancia ante nuevas situaciones o riesgos emergentes.