

**Plan de Gestión de Mano de Obra  
(PGMO)**

**Preparado por:**

**Secretaria de Energía (SEN)**

**Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE)**

**Julio 2025**

**Versión borrador**

## CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN .....	2
II.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	3
2.1	Ubicación .....	3
2.2	Objetivos del Proyecto .....	3
2.3	Beneficiarios del Proyecto.....	3
2.4	Componentes del proyecto .....	4
2.4.1	Componente 1: Ampliación del Acceso a la Electricidad .....	4
2.4.2	Componente 2: Usos Productivos y Fortalecimiento de Capacidades .....	5
2.4.3	Componente 3: Apoyo a la Gestión del Proyecto y Marco Regulatorio (incluye Monitoreo y Evaluación).....	6
III.	OBJETIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA .....	6
3.1	Objetivo general .....	6
3.2	Objetivos específicos .....	6
IV.	DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO .....	7
4.1	Número de trabajadores del proyecto: (FOSODE/UCP/DMA/SEN) .....	8
4.2	Funcionarios públicos.....	8
4.3	Trabajadores directos.....	9
4.4	Características de los trabajadores contratados:.....	9
4.5	Marco temporal de las necesidades de mano de obra: .....	10
4.6	Trabajadores migrantes, trabajo forzado y trata de personas con fines de explotación laboral: 10	
V.	EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE.....	11
5.1	Medidas de Mitigación de riesgos asociados al EAS2 y como parte del PGM0.....	13
5.1.1	Salud y seguridad ocupacional (SSO).....	14
5.1.2	Condiciones laborales, equidad e inclusión y no discriminación.....	15
5.1.3	Violencia basada en género (VBG), explotación y abuso sexual EyAS/ASx .....	15
5.1.4	Trabajo infantil .....	16
5.1.5	Trabajo forzoso y trata de personas .....	18
5.1.6	Influjo Laboral y Riesgos Sociales en la Comunidad (EAS4) .....	18
5.1.7	Riesgos Contextuales y de Seguridad (EAS2 / EAS4) .....	19
5.1.8	Transporte de materiales y afectación a comunidades .....	20

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

5.2	Monitoreo, cumplimiento y reporte.....	21
5.3	Normas éticas .....	21
VI.	ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO .....	22
6.1	Proveedores de servicio y otras firmas consultoras.....	22
VII.	MARCO JURIDICO NACIONAL APLICABLE.....	23
7.1	Breve reseña de las leyes laborales: términos y condiciones .....	23
7.1	Leyes laborales: salud y seguridad ocupacional .....	27
VIII.	PERSONAL RESPONSABLE .....	31
IX.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS .....	32
9.1	Edad para Trabajar .....	33
9.2	Términos y Condiciones .....	34
X.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS.....	36
10.1	Captación de Quejas y Reclamos .....	37
10.2	Divulgación del MQRS .....	38
10.3	Procedimientos para el MQRS .....	38
10.4	Proceso de Apelación .....	42
10.5	Gestión Culturalmente Apropiaada del Mecanismo de Quejas y Reclamos .....	43
10.6	Consideraciones especiales para la recepción de solicitudes de población indígena: .....	43
10.7	Quejas y Reclamo de Partes Interesadas Vulnerables incluyendo trabajadores .....	44
10.8	Quejas relacionadas con el mecanismo de quejas para trabajadores (según los Procedimientos de Gestión Laboral / LMP).....	44
10.9	Quejas Relacionadas con Violencia Basada en Género (VBG): .....	44
10.10	Presupuesto.....	45
XI.	MANEJO DE CONTRATISTAS .....	46
XII.	TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO .....	46
XIII.	ANEXOS.....	48
13.1	Anexo 1.1Código de conducta para el personal de la dependencia de ejecución de proyectos (UCP).....	48
13.2	Anexo 2 al formulario del código de conducta.....	51
13.3	Anexo 3 formato para poner en marcha la verificación de la edad .....	52
13.4	Anexo 4 Plantilla de seguimiento de proveedores primarios .....	54
13.5	Anexo 5 plantilla de evaluación de riesgos para trabajadores de proveedores primarios .....	55

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

**Índice de tablas**

<b>Tabla 1: Cifra tentativa de números de trabajadores del proyecto .....</b>	<b>8</b>
<b>Tabla 2: Resumen de riesgos y medidas de mitigación propuestas.....</b>	<b>13</b>
<b>Tabla 3: Comparación EAS 2, normativa nacional aplicable al Proyecto, análisis de vacíos.....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 4:Resumen relacionados con las brechas de la normativa nacional con el EAS2 en salud y seguridad ocupacional .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 5: Funciones y Responsabilidades.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 6: Tabla de salario mínimo .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 7: Jornadas laborales .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 8: Resumen de Acciones y plazos de atención establecidos en el mecanismo de quejas y reclamos.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 9: Acciones y plazos de atención establecidos para la apelación .....</b>	<b>42</b>

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### SIGLAS / ACRÓNIMOS

<b>BM</b>	Banco Mundial
<b>DMA</b>	Dirección de Medio Ambiente
<b>EAS</b>	Estándares Ambientales y Sociales
<b>ENEE</b>	Empresa Nacional de Energía Eléctrica
<b>EIA</b>	Estudios de Impacto Ambiental
<b>FOSODE:</b>	Fondo Social de Desarrollo Eléctrico
<b>GOH</b>	Gobierno de Honduras
<b>LGBTIQ</b>	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Intersexual y Queer
<b>MAQR</b>	Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos
<b>MAS</b>	Marco Ambiental y Social
<b>MGAS</b>	Marco de Gestión Ambiental y Social
<b>MPPI</b>	Marco de Planificación para Pueblos Indígenas
<b>MPR</b>	Marco de Política Reasentamiento
<b>OMM</b>	Oficina Municipal de la Mujer.
<b>PCAS</b>	Plan de Compromisos Ambientales y Sociales
<b>PGAS</b>	Plan de Gestión Ambiental y Social
<b>P-EAS</b>	Evaluación ambiental y social de prefactibilidad
<b>PGMO</b>	Procedimientos de Gestión de Mano de Obra
<b>PGT</b>	Plan de Gestión de Tráfico
<b>PPPI</b>	Plan de Participación de Partes Interesadas
<b>PR</b>	Plan de Reasentamiento
<b>SEFIN</b>	Secretaría de Finanzas Honduras
<b>SEN</b>	Secretaría de Energía
<b>SSO</b>	Salud y Seguridad Ocupacional
<b>UCP</b>	Unidad Coordinadora del Proyecto
<b>UMA</b>	Unidades Municipales Ambientales
<b>VBG</b>	Violencia Basada en Género

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### I. INTRODUCCIÓN

El Estándar Ambiental y Social (EAS2), “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. Este estándar enfatiza la necesidad de establecer relaciones laborales adecuadas entre empleadores y trabajadores, y de maximizar los beneficios del desarrollo de los proyectos mediante el respeto a los derechos laborales, el trato justo a los trabajadores y la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables.

En el caso de Honduras, la Constitución de la República establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son de orden público. En este marco, el Código del Trabajo define como “trabajador” a toda persona natural que presta a otra u otras, sean naturales o jurídicas, servicios materiales, intelectuales o de ambos tipos, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo (Artículo 4, Código del Trabajo de Honduras, 1959, p. 27). Por su parte, se entiende por “patrono” a toda persona natural o jurídica, ya sea particular o de derecho público, que contrata los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación laboral (Artículo 5, *ibid.*). Además, el Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social, con el objetivo de garantizar al trabajador condiciones necesarias para una vida digna, y al capital una compensación equitativa por su inversión (Artículo 1, p. 23).

En consonancia con lo anterior, el Banco Mundial reconoce la importancia de fomentar empleos dignos y seguros, promoviendo que los gobiernos impulsen relaciones laborales adecuadas entre trabajadores y empleadores. Esto contribuye a maximizar los beneficios de desarrollo de los proyectos, al asegurar que los trabajadores sean tratados de forma justa y laboren en condiciones seguras y saludables. Por ello, el Banco exige a los prestatarios que solicitan financiamiento para programas y proyectos de desarrollo, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el EAS2 sobre “Trabajo y Condiciones Laborales”.

En este contexto, el presente documento, titulado “Procedimientos de Gestión de la Mano de Obra (PGMO)” ha sido elaborado para dar cumplimiento al EAS2 del Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial. El documento identifica los diferentes tipos de empleo previstos en el Proyecto, así como los riesgos e impactos laborales asociados, y propone procedimientos de gestión acordes con la legislación nacional vigente y los lineamientos del EAS2. La Secretaría de Energía (SEN) con la participación de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) son responsable de su elaboración, con el objetivo de facilitar la planificación y ejecución adecuada del proyecto en materia laboral. Para ello, se determinan las principales necesidades de mano de obra, los riesgos asociados y los recursos requeridos para su adecuada gestión. Este es un documento de carácter dinámico, que deberá ser revisado y actualizado periódicamente durante la ejecución del proyecto, a fin de ajustarse a las condiciones reales surgidas tanto del proceso de implementación como del entorno en el que se desarrolla el proyecto.

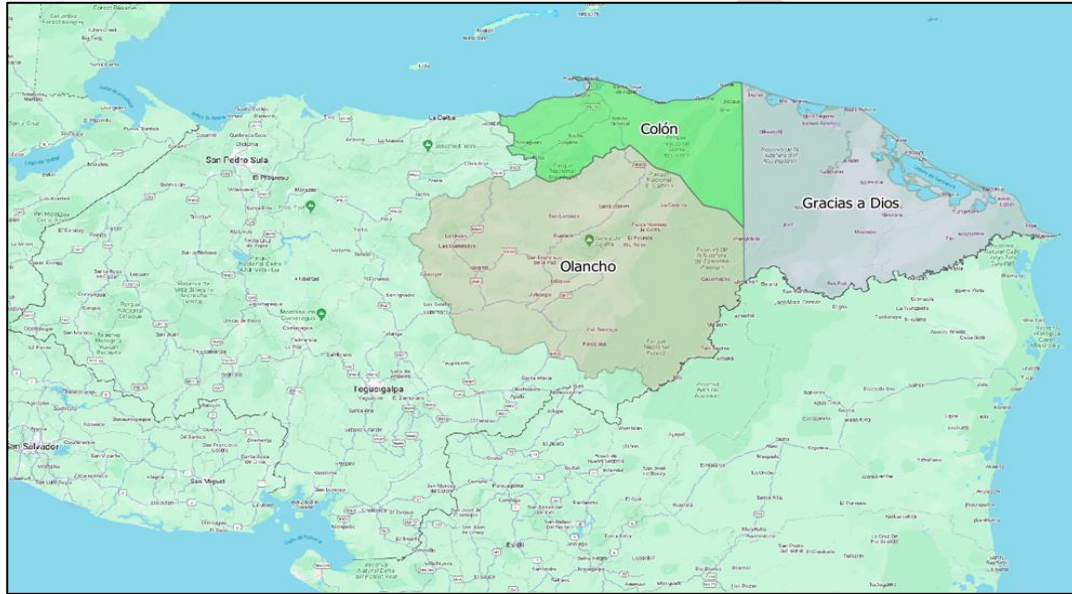
# “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

## II. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

### 2.1 Ubicación

El proyecto de Acceso a la Energía en Honduras se implementará en los departamentos de Gracias a Dios, Colón y Olancho, ubicados en la región nororiental y caribeña de la República de Honduras. Estas áreas, caracterizadas por su diversidad geográfica y socioeconómica, presentan desafíos particulares en términos de acceso a servicios básicos, especialmente en materia de electrificación.

Figura 1: Departamentos en los que interviene el proyecto



Fuente: SEN,2025

### 2.2 Objetivos del Proyecto

Ampliar el acceso a los servicios de electricidad para los hogares e instituciones públicas en zonas remotas de Honduras.

### 2.3 Beneficiarios del Proyecto

Los principales beneficiarios del Proyecto de Acceso a la Energía en Honduras son las poblaciones desatendidas que habitan en zonas remotas y rurales de los departamentos de Gracias a Dios, Olancho y Colón, particularmente las comunidades indígenas y afrohondureñas. Estas poblaciones presentan algunas de las tasas más bajas de acceso a electricidad en el país, con numerosos hogares, escuelas y centros de salud que carecen de un suministro eléctrico confiable. A través de la electrificación mediante sistemas solares domiciliarios, mini redes y extensión de red, el proyecto busca mejorar las condiciones de vida, la salud, la educación y las oportunidades económicas. Las mujeres y los hogares encabezados por mujeres, que se ven desproporcionadamente afectados por la falta de acceso a la energía, serán beneficiados mediante apoyos específicos para usos productivos de la electricidad, mayor seguridad y programas de empoderamiento. El proyecto también beneficiará a grupos marginados mediante procesos de participación comunitaria y programas de capacitación técnica. Además, los pequeños negocios locales se beneficiarán significativamente del acceso a electricidad para usos productivos a través del Componente 2. El acceso a energía confiable les permitirá operar maquinaria, sistemas de refrigeración y otras herramientas que dependen de la electricidad, incrementando la productividad. Esto generará oportunidades de ingreso y empleo en zonas remotas. Los modelos de negocio promovidos por el proyecto incorporarán

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

consideraciones socioculturales y de género, garantizando que los emprendedores, especialmente mujeres, puedan participar activamente y prosperar.

Además del impacto a nivel poblacional, el proyecto beneficiará directamente a instituciones públicas como la Secretaría de Energía (SEN), la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) y su unidad de electrificación rural, FOSODE. Estas entidades recibirán asistencia técnica y fortalecimiento institucional para mejorar su capacidad de planificación, implementación y mantenimiento de infraestructura de electrificación. Los centros de salud y las escuelas en las zonas del proyecto se beneficiarán con nuevas conexiones eléctricas o mejoras en las existentes, lo que permitirá una mejor prestación de servicios y mayor eficiencia operativa. El proyecto también apoyará a los gobiernos locales y organizaciones comunitarias, proporcionándoles herramientas y capacitación para participar en actividades de concienciación sobre eficiencia energética, mantenimiento de sistemas y monitoreo, entre otras, asegurando así la sostenibilidad a largo plazo y la apropiación comunitaria.

### 2.4 Componentes del proyecto

El proyecto propuesto consta de los siguientes tres componentes:

#### 2.4.1 Componente 1: Ampliación del Acceso a la Electricidad

Este componente apoyará al Gobierno de Honduras para aumentar el acceso a la electricidad en los departamentos de Gracias a Dios, Olancho y Colón, con énfasis en comunidades indígenas a las que los programas de expansión de red no suelen alcanzar. Incluirá soluciones de electrificación fuera de red y extensión de red para hogares e instalaciones públicas (centros de salud, escuelas), promoviendo el crecimiento económico y la prosperidad compartida. Este es el componente que generaría potenciales impactos en materia de reasentamiento involuntario.

##### Subcomponente 1.1: Soluciones de Electricidad fuera de red:

Se centrará principalmente con la electrificación a nivel doméstico utilizando soluciones de mini redes híbridas solares (energía solar fotovoltaica, baterías y diésel de respaldo) con capacidades de monitoreo remoto. El enfoque de electrificación combinará la tecnología de mini redes para conectar las poblaciones más concentradas y agrupadas y los sistemas solares fotovoltaicos individuales para hogares más dispersos en las mismas comunidades. El subcomponente financiará los sistemas de generación de energía, las baterías y las redes de distribución. Este subcomponente también electrificará los negocios existentes (como pequeñas tiendas, restaurantes y negocios en casa) identificados en las áreas del proyecto para mejorar la productividad y facilitar la expansión comercial que puede apoyar la creación de empleos locales. Los costos directos asociados con la obtención de una conexión, incluido el cableado interno, se cubrirán bajo este componente para superar los desafíos de asequibilidad. FOSODE/ENEE utilizará kits de conexión estandarizados y de carga limitada con esquemas de cableado interno personalizados para hogares de bajos ingresos (por ejemplo, "tableros listos").

##### Subcomponente 1.2: Inversiones mediante extensión de red:

Cubrirá la electrificación a nivel de los hogares a través de inversiones en la extensión de la red de distribución y el refuerzo de la red. Financiará la mejora y extensión de las líneas de distribución, la instalación de transformadores de distribución y caídas de servicio de líneas, y la instalación de medidores para hogares en áreas desatendidas en los departamentos de Colón y Olancho. Este subcomponente también electrificará las empresas existentes en las áreas del proyecto para aumentar la demanda de electricidad y los ingresos de la empresa de servicios públicos, mejorar la productividad y permitir la creación de empleos. Habrá una condición de desembolso vinculada a este subcomponente, en la que primero se logrará una medida específica para ayudar a mejorar el desempeño financiero de la ENEE antes de que se desembolse el financiamiento de inversión en la extensión de la red.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### Subcomponente 1.3: Electrificación de instalaciones públicas:

Proveerá acceso eléctrico a centros de salud y educativos, tanto mediante extensión de red como con soluciones fuera de red. También se beneficiarán usuarios productivos individuales o agrupados. Se financiarán los sistemas de generación, baterías, redes de distribución y el cableado básico interno de hogares e instituciones públicas (cofinanciado con otras instituciones, si aplica). Se promoverán modelos innovadores de gestión, con participación de ENEE y comunidades locales para el desarrollo, operación y mantenimiento de los sistemas.

### **2.4.2 Componente 2: Usos Productivos y Fortalecimiento de Capacidades**

El componente desarrollará modelos de negocio para permitir los usos productivos de la energía y financiará aplicaciones piloto de uso productivo en áreas seleccionadas donde se están llevando a cabo las inversiones en electrificación. Este componente también financiará actividades y consultas sociales y ambientales relacionadas con el proyecto, desarrollo de capacidades locales y actividades de concientización relacionadas con el uso de la energía y la eficiencia energética.

### Subcomponente 2.1: Usos Productivos de la Electricidad:

Este subcomponente ayudará a diseñar y establecer modelos de negocio viables, con el fin de aumentar de manera sostenible y rentable el uso de energía limpia y eficiente para aplicaciones productivas. Incluiría estudios, capacitación técnica para diversas instituciones públicas, participación de organizaciones no gubernamentales y locales, y acompañamiento comunitario para promover los usos productivos de la electricidad en las comunidades beneficiarias del Proyecto. Las actividades de uso productivo incorporarán medidas específicas para apoyar a las empresas dirigidas por mujeres y el desarrollo de capacidades con perspectiva de género, con el objetivo de reducir las disparidades existentes en la generación de ingresos y el mercado fomentando así una inclusión social y económica más amplia al garantizar la participación significativa de las mujeres y los grupos marginados en el diseño y la aplicación de modelos de uso productivo. En contextos con riesgos elevados de violencia de género, estas medidas también incluirán mecanismos de sensibilización y derivación a los servicios de respuesta a las víctimas para garantizar la seguridad de las mujeres que participan en actividades económicas. Si bien este subcomponente se centra en la asistencia técnica, también financiará proyectos piloto para nuevas iniciativas de uso productivo de la energía en comunidades seleccionadas en las áreas del proyecto donde también se están llevando a cabo las inversiones en electrificación para apoyar el desarrollo económico local y la creación de empleos.

### Subcomponente 2.2: Sensibilización Social y Educación sobre el Uso de Energía:

Este subcomponente financiará actividades de participación ciudadana y comunitaria destinadas a aumentar la conciencia sobre las inversiones del proyecto, el uso eficiente y seguro de la electricidad, y los costos del servicio de electricidad y los pagos necesarios para permitir un servicio sostenido, y para promover el monitoreo participativo de los resultados del proyecto. El alcance social promoverá mensajes relacionados con los beneficios de tener una conexión segura y legal para ayudar a crear actitudes positivas hacia el pago de facturas. Las campañas de divulgación social adoptarán mensajes inclusivos adaptados a diferentes grupos comunitarios respetando su cosmovisión, incluidas las mujeres y los jóvenes.

### Subcomponente 2.3: Fortalecimiento de Capacidades Técnicas Locales:

Apoyará la implementación de un programa de capacitación técnica para crear capacidad local, incluso para mujeres técnicas, para proporcionar servicios básicos de operación y mantenimiento para mini redes y sistemas solares individuales en las áreas del proyecto. El programa incluirá medidas para crear entornos de aprendizaje seguros y abordará de manera proactiva las barreras de género en el acceso a roles técnicos.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### 2.4.3 Componente 3: Apoyo a la Gestión del Proyecto y Marco Regulatorio (incluye Monitoreo y Evaluación)

Fortalecerá la capacidad de la Unidad Coordinadora del Proyecto (UCP) en ENEE y FOSODE para implementar, monitorear y reportar los indicadores y objetivos del proyecto.

#### Subcomponente 3.1: Apoyo a la Ejecución del Proyecto:

Incluye contratación de personal, apoyo técnico, auditorías del proyecto y asistencia para el fortalecimiento de regulaciones y políticas públicas. También se fortalecerá la capacidad de la UCP para verificar acciones y condiciones de desembolso relacionadas con la sostenibilidad financiera del subcomponente de extensión de red.

#### Subcomponente 3.2: Medidas para Mejorar la Sostenibilidad Financiera del Sector Eléctrico:

Financiará el diseño e implementación de medidas para mejorar la sostenibilidad financiera del sector eléctrico en Honduras, mediante la contratación de especialistas para brindar asistencia técnica especializada.

## III. OBJETIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

### 3.1 Objetivo general

Establecer los Procedimientos de Gestión de la Mano de Obra (PGMO) del Proyecto, con el fin de orientar la aplicación de las normativas nacionales correspondientes sobre el trabajo y condiciones laborales y el EAS 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, en el contexto del desarrollo de las actividades de proyecto para:

- ✓ Promover la seguridad y la salud en el trabajo en el área del proyecto.
- ✓ Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto.
- ✓ Proteger a los trabajadores del proyecto, con especial énfasis en los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con el EAS2) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- ✓ Prevenir el uso de todas las formas de trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral y trabajo infantil.
- ✓ Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales y el EAS 2.
- ✓ Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes y quejas sobre condiciones laborales y trabajo.

### 3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos de los PGMO son:

- Establecer medidas eficaces para la promoción de la seguridad y la salud ocupacional, mediante la identificación de riesgos, la aplicación de controles preventivos y la capacitación continua del personal en el área del proyecto;
- Garantizar el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores del Proyecto, sin distinción de género, etnia, condición socioeconómica, discapacidad u otra condición protegida; Identificar y proteger a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes, trabajadores de proveedores de servicios, contratistas y consultores, asegurando condiciones laborales dignas, sin explotación ni discriminación.
- Prevenir el uso de todas las formas de trabajo forzoso, trabajo infantil (menores de 18 años) y trata de personas con fines de explotación laboral, mediante medidas de verificación, controles contractuales y supervisión continua de las condiciones laborales; Promover y respetar la libertad de asociación y el derecho a la

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional y los principios establecidos en el EAS2 del Banco Mundial; Establecer mecanismos de quejas laborales accesibles, confidenciales, seguros y eficaces, que permitan a todos los trabajadores del Proyecto plantear inquietudes, reclamos o denuncias relacionadas con sus condiciones de empleo, con garantía de resolución oportuna y sin represalias.

Este PGMO permitirá a las diferentes partes relacionadas con el proyecto tener una comprensión clara de lo que se requiere en un tema laboral específico. La aplicabilidad de esta herramienta se llevará a cabo durante el tiempo de implementación del Proyecto y podrá ser revisada y actualizada por la SEN- ENEE en función de los cambios que puedan presentarse en las condiciones laborales existentes en Honduras que puedan afectar al Proyecto.

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

En esta sección se aborda la gestión de los recursos humanos involucrados y requeridos para la ejecución del proyecto, a partir de su clasificación por tipo de trabajador. En los apartados siguientes, se identifican los riesgos laborales asociados y las medidas de mitigación propuestas para evitar afectaciones al desarrollo del proyecto, así como prevenir posibles quejas o reclamos por parte del personal en relación con sus derechos laborales, condiciones de seguridad, salud e higiene ocupacional. Asimismo, se describen las modalidades de contratación y las consideraciones aplicables a cada grupo de trabajadores.

Se deberá promover activamente la equidad de género y la inclusión social en todos los grupos de trabajadores del proyecto, procurando una composición diversa que incluya tanto hombres como mujeres, sin distinción por razones de género, orientación política, etnia, religión o discapacidad. La selección del personal deberá asegurar la coherencia entre los perfiles de puesto y los perfiles de los candidatos, priorizando la contratación de personas que cuenten con las habilidades, competencias y experiencia necesarias para contribuir efectivamente a la ejecución del proyecto.

Todos los trabajadores del proyecto<sup>1</sup> recibirán información y documentación clara y comprensible sobre los términos y condiciones de su empleo, incluyendo sus derechos conforme al Código del Trabajo de Honduras, tales como condiciones laborales, jornadas de trabajo, remuneración, pago de horas extras, compensaciones y beneficios, consistentes con la legislación nacional y de la EAS2.

De forma general, se desarrollará un proceso de inducción para todos los empleados y colaboradores, con el fin de facilitar la comprensión de las políticas institucionales aplicables al proyecto, así como del contenido del presente Procedimiento de Gestión de la Mano de Obra (PGMO).

---

<sup>1</sup> El término trabajador del proyecto se refiere a: i) **Trabajadores directos**: personas empleadas o contratadas directamente por el Prestatario, incluidos los organismos responsables de la formulación y ejecución del proyecto, para desempeñar funciones específicas vinculadas al mismo. ; ii) **Trabajadores contratados**: personas que prestan servicios al proyecto o contratadas a través de terceros, tales como contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarias) para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación; iii) **Trabajadores del proveedor primario**: personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del Prestatario. Los proveedores primarios son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto; iv) **Trabajadores comunitarios**: personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias. Trabajador comunitario es cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos. La ENEE como entidad ejecutora deberán garantizar que cualquier forma de participación laboral comunitaria, actual o futura, se lleve a cabo **de manera voluntaria**, como resultado de acuerdos informados por parte de los individuos o de la comunidad en su conjunto, en estricto cumplimiento de los principios de consentimiento libre, previo e informado.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

La información y documentación sobre los términos laborales deberá entregarse antes del inicio de la relación contractual y actualizarse oportunamente ante cualquier cambio relevante en las condiciones de empleo. Los trabajadores recibirán su remuneración de manera regular, conforme a la legislación nacional y los procedimientos de gestión laboral. Cualquier deducción salarial se aplicará únicamente cuando esté permitida por la normativa nacional o los procedimientos establecidos, e irá acompañada de la debida justificación e información al trabajador.

El proyecto garantizará a sus trabajadores períodos adecuados de descanso semanal, vacaciones anuales, licencias por enfermedad, maternidad o situaciones familiares, conforme a lo estipulado por la legislación vigente. Asimismo, se notificará por escrito la terminación del vínculo laboral, incluyendo los detalles relativos a indemnizaciones por despido. Todos los salarios devengados, aportes a la seguridad social, contribuciones al régimen de pensiones y cualquier otro beneficio deberán ser liquidados al término de la relación laboral o antes, según corresponda. Cuando se efectúen pagos en beneficio de los trabajadores, se entregará un comprobante formal que respalde dichas transacciones.

### 4.1 Número de trabajadores del proyecto: (FOSODE/UCP/DMA/SEN)

Cifra tentativa de trabajadores de proyecto que se emplearán en el proyecto se describe en el cuadro abajo.

Tabla 1: Cifra tentativa de números de trabajadores del proyecto

Clasificación de trabajadores del proyecto	Componentes del Proyecto			Total
	Componente 1	Componente 2	Componente 3	
Trabajadores directos			31	31
Trabajadores contratados <sup>2</sup>	TBD <sup>3</sup>	TBD	TBD	TBD
Trabajadores comunitarios <sup>4</sup>	TBD	TBD	TBD	TBD
Trabajadores del proveedor primario	TBD	TBD	TBD	
Total, estimado	TBD	TBD	TBD	*

Nota: Hasta este momento de planificación del proyecto, no se han seleccionado los proveedores y contratistas que trabajarán en la ejecución del proyecto, por lo tanto, las cifras en el cuadro arriba es una estimación del total de trabajadores del proyecto.

\* A la fecha, se estima que los trabajadores directos del proyecto serán 31 personas.

\*En relación con la estimación del resto de información será detallado después de la efectividad del proyecto conforme lo indica el PCAS.

### 4.2 Funcionarios públicos

En aquellos casos en que un funcionario público que trabajan en el proyecto, ya sea a tiempo completo o parcial, estos continuaran regidos por los términos y condiciones establecidos en su acuerdo laboral dentro del sector público vigente al momento de su asignación. Esta disposición se mantendrá, salvo que exista una transferencia

<sup>2</sup> Ver descripción en sección 4.4

<sup>3</sup> TBD es el abreviado en inglés de: To Be Determined y significa en español, por determinar o definir.

<sup>4</sup> El trabajo se realiza de manera voluntaria cuando se lleva a cabo con el consentimiento libre e informado del trabajador. Dicho consentimiento debe existir a lo largo de toda la relación laboral y el trabajador debe tener la posibilidad de revocar el consentimiento dado libremente. En particular, no puede haber ninguna “oferta voluntaria” bajo amenaza o en otras circunstancias de restricción o de engaño. Para evaluar la autenticidad del consentimiento libre e informado, es necesario asegurarse de que no haya restricción externa o coacción indirecta, ya sea por un acto de las autoridades o por la práctica de un empleador.

## **“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

legal efectiva de su relación laboral al proyecto. En tales situaciones, el EAS2 no será de aplicación general para dichos funcionarios, excepto en lo establecido en los párrafos 17 a 20 relativos a la protección de la fuerza de trabajo, y en los párrafos 24 a 30, correspondientes a las disposiciones sobre salud y seguridad ocupacional.

### **4.3 Trabajadores directos**

Los/as trabajadores/as contratados/as directamente por la SEN y la ENEE, serán responsables de la implementación y supervisión técnica, financiera y socioambiental de obras de infraestructura, adquisiciones de insumos y equipamientos y desarrollo de capacidades que serán adoptados para el Proyecto. Entre estos trabajadores se encuentran (de manera tentativa): un (1) Coordinador de Proyecto, un (1) especialista en adquisiciones, un (1) especialista social, un (1) especialista ambiental, un (1) especialista en salud en seguridad; un (1) biólogo y seis (6) personas más en puestos claves (áreas financieras, técnica y adquisiciones); También se fortalecerá la DMA, tres (3) ambientales; un (1) especialista en seguridad ocupacional y dos (2) biólogos. En los aspectos sociales complementariamente, tres (3) oficiales sociales responsables para cada departamento. En FOSODE será requerido un (1) ingeniero experto en Energía Solar, dos (2) ingenieros juniors en Energía Eléctrica, cuatro (4) ingenieros electricistas supervisores; y un (1) abogado para el seguimiento y revisión de la gestión de trámites para permisos de construcción y licencias ambientales, adquisición de tierras, servidumbres que se realicen como parte del proyecto y otras tareas afines a su perfil profesional. La SEN contará con un (1) especialista para gestión de Energía renovable, un (1) especialista en derecho energético para elaboración de la ley reglamento de electrificación social.

### **4.4 Características de los trabajadores contratados:**

Son aquellos trabajadores empleados o contratados por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Proyecto. En este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. Los terceros pueden incluir proveedores de servicios u otras firmas consultoras. Corresponderá a los terceros contratados determinar, según sus necesidades, el tipo de relación jurídica que los vinculará a su personal.

En estos casos, el personal permanente, con una relación laboral nueva o preexistente, gozará de los derechos establecidos en el Código del Trabajo, así como de los beneficios contemplados en aranceles o estatutos profesionales, como en el caso de los ingenieros civiles.

En el caso de personal temporal, cuya relación se base en la prestación de servicios y el pago de una remuneración, debe tenerse presente que, según la interpretación legal del Ministerio de Trabajo, cuando concurren los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo actividad personal, subordinación continua y remuneración, existe un vínculo laboral, independientemente del nombre, modalidad o forma contractual adoptada. En consecuencia, tales trabajadores tendrán derecho a los beneficios laborales correspondientes, incluyendo: seguridad social en salud y pensiones, cobertura de riesgos ocupacionales, protección por maternidad, y demás derechos establecidos en la legislación nacional.

Asimismo, podrá contratarse mano de obra no calificada (peones) de forma temporal, garantizando en todo momento su protección conforme al Código del Trabajo y otras normativas vigentes en el país.

Para la selección de los contratistas de las obras, la ENEE se basará en el Marco de Adquisiciones Sostenibles del Gobierno de Honduras (GoH) y las directrices del Banco Mundial, elaborando Términos de Referencia (TdR) y documentos de licitación que incorporen los requisitos ambientales y sociales aplicables, tanto para las comunidades beneficiarias como para los trabajadores contratados. Estos requisitos deberán estar alineados con

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

los instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto y en plena conformidad con los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial.

El Marco de Adquisiciones del Banco Mundial promueve la alineación de los procesos de contratación con compromisos y estrategias clave, tales como la integración del enfoque de género, la inclusión de personas con discapacidad, la aplicación de salvaguardas sociales y ambientales, la gestión de riesgos, la innovación, la salud y seguridad en el trabajo, y las políticas de sostenibilidad. Además, dicho marco aborda temas transversales relevantes, como la adhesión a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa internacional que promueve la responsabilidad corporativa en derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Durante la fase de construcción, se requerirá la contratación de trabajadores para los tres componentes del proyecto. Si bien la cantidad exacta de personal necesario para los Componentes 1 y 2 será determinada al inicio de la etapa de efectividad, se estima preliminarmente que el Componente 3 requerirá al menos 31 trabajadores, cifra que aún se encuentra en proceso de validación. Aunque se prevé que la mano de obra local cubrirá una proporción significativa de la demanda, es posible que los contratistas deban recurrir a trabajadores provenientes de regiones aledañas. Esta situación podría requerir la instalación de campamentos temporales para la fuerza laboral, aunque no se anticipan grandes concentraciones de trabajadores en ninguno de estos espacios

El personal del proyecto, incluyendo los trabajadores contratados, deberá estar compuesto por hombres y mujeres con las habilidades, competencias y experiencia necesarias para asegurar una ejecución eficiente del proyecto. Se fomentará activamente la inclusión de mujeres y jóvenes, brindándoles oportunidades de formación y desarrollo de capacidades para que puedan desempeñarse en condiciones de igualdad, evitar su concentración en puestos de menor remuneración y contribuir a la mejora de su empleabilidad.

Asimismo, se desarrollará un proceso de inducción integral para todo el personal del proyecto. Este proceso no solo orientará sobre las funciones y responsabilidades asignadas, sino que también fomentará la apropiación de las políticas institucionales, los valores éticos del proyecto y los principios que rigen el presente Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO).

### **4.5 Marco temporal de las necesidades de mano de obra:**

El marco temporal y la secuencia de las necesidades de mano de obra en lo que se refiere a número, ubicación, tipos de empleo y habilidades requeridas se definirá en la versión final de este PGMO y será completada dentro de los plazos establecidos en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) del Proyecto.

### **4.6 Trabajadores migrantes<sup>5</sup>, trabajo forzado<sup>6</sup> y trata de personas con fines de explotación laboral:**

La “Ley<sup>7</sup> Contra la Trata de Personas de Honduras”, y en conformidad con los requisitos del EAS 2, prohíbe expresamente el uso de trabajo forzado y la trata de personas, incluyendo aquellas con fines de explotación laboral.

---

<sup>5</sup> Los trabajadores migrantes son aquellos que han migrado de un país a otro o de una parte del país a otra para trabajar.

<sup>6</sup> El proyecto no usará trabajo forzado, el cual consiste en todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad. Esta prohibición abarca todo trabajo involuntario u obligatorio, como trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado, trabajo servil o arreglos similares de contratación de mano de obra. En el proyecto no se emplearán personas que estén involucradas en la comisión del delito de trata de personas, ya sea como promotores, facilitadores o beneficiarios de dicha actividad ilícita.

<sup>7</sup> [https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Ley\\_Contra\\_la\\_Trata\\_de\\_Personas.pdf](https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Ley_Contra_la_Trata_de_Personas.pdf)

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

En el caso que exista la posibilidad de que se incorporen trabajadores migrantes ya sea nacionales o internacionales, al proyecto o que se identifique situaciones que pudieran dar lugar directa o indirectamente, al trabajo forzoso<sup>8</sup>. La ENEE y la SEN deberá tomar nota formal de ello, documentar y reportar, a través de los mecanismos de seguimiento del proyecto, información detallada sobre la naturaleza del riesgo identificado, el número estimado de trabajadores afectados, su nacionalidad o región de procedencia, las condiciones de contratación previstas y las medidas preventivas que se adoptarán para mitigar dichos riesgos. En caso de que existiese uno o ambos casos, el Proyecto brindará medidas adecuadas de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores migrantes, trabajo forzoso y trata de personas con fines de explotación laboral. También y según las circunstancias del trabajador o trabajadora del proyecto y la naturaleza de su vulnerabilidad. El proyecto se asegurará de que todo el reclutamiento y empleo de trabajadores cumpla con la legislación nacional de Honduras relacionada con la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

Las condiciones laborales y los términos de empleo de los trabajadores migrantes (nacionales o extranjeros) deberán ser iguales o sustancialmente equivalentes a los de los trabajadores del proyecto no migrantes que desempeñan funciones similares. Esta exigencia aplica tanto para trabajadores migrantes contratados directamente por el Prestatario como para aquellos vinculados a través de terceros, tales como contratistas o subcontratistas.

Dichos términos deben comprender, entre otros aspectos: remuneración, pago de horas extraordinarias, jornada laboral, descanso semanal, vacaciones remuneradas, condiciones de seguridad y salud ocupacional, así como las disposiciones relativas al cese de la relación laboral y cualquier otra condición aplicable conforme a la legislación laboral nacional.

Adicionalmente, los términos de empleo deberán incorporar aquellas disposiciones específicas destinadas a la protección de la fuerza laboral, según lo establecido en la sección B del EAS2, incluyendo garantías contra el trabajo forzoso, mecanismos de reclamo y la prohibición de prácticas discriminatorias.

Todas estas condiciones deberán estar claramente definidas en los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) del proyecto y reflejarse de manera explícita en los contratos laborales o acuerdos de prestación de servicios respectivos.

### V. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE

Conforme a los lineamientos del EAS2 del Banco Mundial y en observancia de la normativa laboral nacional, particularmente el Código del Trabajo de Honduras, el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo STSS-053-04) y la Ley Contra la Trata de Personas, se identifican los principales riesgos laborales asociados a la ejecución del Proyecto, especialmente durante la etapa de construcción de subproyectos bajo los Componentes 1, 2 y 3.

Principales riesgos identificados son los siguientes:

- **Riesgos de salud y seguridad ocupacional (SSO):** Actividades como trabajo en altura, excavaciones profundas, uso de maquinaria pesada y movimiento de tierras suponen riesgos significativos de accidentes laborales.

---

<sup>8</sup> CAPÍTULO VI, Disposiciones sustantivas de la legislación laboral: Erradicación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.  
<https://webapps.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch6.htm>

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

Exposición a riesgos viales por el transporte de materiales en caminos locales con tránsito mixto.

Contacto con sustancias peligrosas o condiciones insalubres en obras y campamentos.

- **Condiciones laborales deficientes:** Posibles prácticas discriminatorias en el proceso de contratación o durante la relación laboral, en función del género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual o condición socioeconómica.  
Riesgo de acoso, explotación y abuso sexual (SEA/SH), particularmente hacia mujeres trabajadoras en obras o campamentos, lo cual podría generar entornos de trabajo hostiles.
- **Trabajo infantil y riesgos en la cadena de suministro:** Aunque la legislación nacional prohíbe expresamente el trabajo infantil, existe el riesgo de participación de menores en actividades relacionadas con proveedores primarios, especialmente en actividades informales o rurales (extracción de agregados, producción de madera, etc.).
- **Riesgo de trabajo forzoso y trata de personas:** Posibles casos de contratación coercitiva, retención de documentos o explotación de trabajadores migrantes, tanto nacionales como internacionales, particularmente en cadenas de suministro con baja supervisión.
- **Riesgos contextuales y de seguridad:** Algunas zonas del área de influencia del proyecto podrían presentar condiciones de inseguridad asociadas a violencia, extorsión u otras dinámicas locales que podrían afectar al personal técnico o de campo.
- **Riesgo de transmisión de enfermedades:** Posible propagación de enfermedades contagiosas como VIH/SIDA, COVID-19 o infecciones respiratorias entre trabajadores del proyecto y entre éstos y las comunidades locales, especialmente en contextos de alojamiento colectivo, en especial, por la tendencia a nivel nacional que revela un incremento de VIH y que con las actividades del proyecto podría incrementarse el riesgo.
- **Riesgos sociales vinculados al influjo laboral (EAS4):** La llegada de trabajadores foráneos a comunidades rurales podría generar tensiones sociales, comportamientos inapropiados, Violencia Basada en Género (VBG), explotación sexual y aumento en la demanda de servicios básicos, como agua, salud y saneamiento.

### Consideraciones adicionales:

- La cantidad específica de trabajadores requeridos para los Componentes 1 y 2 será determinada durante la etapa de efectividad y definida en la versión final de este PGM. Para el Componente 3, se estima la contratación de al menos 31 trabajadores.
- En caso de que se requiera establecer pequeños campamentos para la fuerza laboral, estos deberán cumplir con las disposiciones legales y buenas prácticas internacionales en materia de infraestructura, servicios básicos, medidas de prevención de VBG y mecanismos de atención de quejas.
- Se promoverá la contratación equitativa de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, asegurando su acceso a procesos de formación que les permitan desempeñar funciones en condiciones de igualdad y evitar su relegación a puestos de menor remuneración.
- Se incluirán cláusulas contractuales específicas en los procesos de adquisición y contratación, orientadas a prevenir el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación laboral y la trata de personas, en toda la cadena de suministro.
- Todo trabajador del proyecto, independientemente de su tipo de contratación (directo, por terceros o proveedor primario), deberá tener acceso a un mecanismo de quejas laboral accesible, confidencial y efectivo, en línea con los requisitos del EAS2 y el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) del Proyecto.

A continuación, se presentan las medidas a tomar en el Proyecto en cuanto a estos riesgos.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### 5.1 Medidas de Mitigación de riesgos asociados al EAS2 y como parte del PGMO

El Proyecto implementará una serie de medidas para prevenir, mitigar y monitorear los riesgos laborales identificados en la evaluación previa. Estas acciones forman parte integral del Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) y serán de obligatorio cumplimiento para todos los contratistas, subcontratistas, proveedores de servicios y personal vinculado al Proyecto, bajo cualquier modalidad de contratación.

A continuación, se describe el detalle de las medidas de mitigación descritas para cada riesgo.

Tabla 2: Resumen de riesgos y medidas de mitigación propuestas

<b>Categoría de Riesgo (EAS)</b>	<b>Descripción del Riesgo</b>	<b>Componente del Proyecto</b>	<b>Medidas de Mitigación Propuestas</b>
<b>5.1.1 Salud y seguridad ocupacional (EAS2)</b>	Accidentes laborales por trabajo en altura, excavaciones, maquinaria pesada y movimiento de tierras.	Componentes 1 y 2 (infraestructura y usos productivos)	Implementación de Plan de SSO conforme a normativa nacional y EAS2, incluyendo: equipos de protección personal (EPP) obligatorio, señalización, protocolos de emergencia, cercado de zonas de obra, supervisión técnica continua.
	Exposición a riesgos viales por transporte de materiales en caminos rurales.	Componente 1	Señalización vial, horarios de transporte regulados, uso de rutas seguras, coordinación con autoridades locales.
	Contacto con sustancias peligrosas (combustibles, baterías, residuos eléctricos).	Componentes 1.1 y 1.3	Capacitación en manejo seguro, almacenamiento adecuado, Plan de manejo de sustancias peligrosas.
	Trasmisión o propagación de enfermedades VIH/SIDA, COVID-19, enfermedades respiratorias.	Componentes 1, 2 y campamentos temporales	Campañas de prevención, distribución de insumos de protección, coordinación con autoridades de salud para capacitaciones en prevención de ITS y VIH. Acceso a servicios médicos.
<b>5.1.2 Condiciones laborales y discriminación (EAS2)</b>	Prácticas discriminatorias por género, edad, etnia, discapacidad u orientación sexual.	Todos los componentes	Procedimientos de contratación inclusiva, código de conducta, capacitaciones obligatorias en no discriminación, vigilancia por parte de la UCP. Acciones afirmativas para empleo de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Formación en inclusión y derechos laborales. Supervisión de contratistas. Acceso a mecanismos de quejas laborales.
<b>5.1.3 Violencia basada en género (VBG), explotación y abuso sexual EyAS/ASx</b>	Acoso, explotación y abuso sexual en entornos laborales.	Todos los componentes, especialmente zonas rurales	Código de conducta, capacitaciones en VG/SEA/SH, mecanismos de denuncia seguros, sanciones claras, monitoreo del comportamiento.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

<b>Categoría de Riesgo (EAS)</b>	<b>Descripción del Riesgo</b>	<b>Componente del Proyecto</b>	<b>Medidas de Mitigación Propuestas</b>
<b>5.1.4 Trabajo Infantil (EAS2)</b>	Participación de menores en actividades del proyecto, especialmente en la cadena de suministro.	Componente 1 (cadena de suministros: agregados, madera, etc.)	Verificación de edad en contratación, controles en cadena de suministro, coordinación con Ministerio de Trabajo, sensibilización comunitaria.
<b>5.1.5 Trabajo forzoso y trata de personas (EAS2)</b>	Posibles casos de contratación coercitiva o explotación o retención de documentos, especialmente entre migrantes.	Componentes 1 y 2	Revisión de contratos, Verificación del consentimiento libre para el empleo. Prohibición de retención de documentos. Supervisión en cadenas de suministro. Coordinación con autoridades nacionales. Mecanismos de denuncia seguros.
<b>5.1.6 Influjo laboral y riesgos sociales en la Comunidad (EAS4)</b>	Tensiones sociales, VBG, comportamientos inapropiados, presión sobre servicios.	Componente 1 (durante la construcción y operación)	Sensibilización comunitaria, participación informada, mecanismos de quejas y reclamos sensibles a género, coordinación con instituciones locales, monitoreo comunitario participativo.
<b>5.1.7 Riesgos contextuales y de seguridad (EAS2 / EAS4)</b>	Inseguridad y violencia en áreas del proyecto (extorsión, amenazas).	Todos los componentes (especialmente rural)	Análisis de riesgos contextuales por tramo o zona. Protocolos de emergencia, rutas seguras y comunicación. Transporte seguro al personal. Capacitación en desescalada y seguridad. Apoyo psicológico al personal. Coordinación con autoridades locales. Supervisión del personal de seguridad. Código de conducta claro y aceptado por la comunidad.
<b>5.1.8 Transporte de Materiales y afectación a comunidades (EAS4)</b>	Aumento del tráfico, accidentes viales y deterioro de caminos.	Componente 1.2	Plan de gestión vial transporte frecuente de materiales pesados en zonas rurales o sensibles. Evaluación de rutas de transporte. Coordinación previa con comunidades locales. Señalización vial y medidas de control de velocidad. Reparación de daños. Información pública y mecanismos de atención a quejas comunitarias.

### 5.1.1 Salud y seguridad ocupacional (SSO)

Todos los contratistas deberán presentar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) aprobado por la UCP antes del inicio de actividades. Este plan deberá ser coherente con la normativa nacional vigente (incluido el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales) el Código del Trabajo y las disposiciones del EAS2.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

El Plan de SSO incluirá, entre otros aspectos:

- Identificación de riesgos críticos en obra (trabajo en altura, excavaciones profundas, maquinaria pesada, tránsito de materiales).
- Medidas preventivas como señalización, cercos de seguridad para ellos es clave la instalación de barreras físicas, señalización visible y control de accesos en los sitios de obra para evitar el ingreso de personas no autorizadas; equipos de protección personal (EPP) acorde al tipo de riesgo (cascos, arneses, guantes, calzado de seguridad, mascarillas, etc.), higiene laboral para ellos se requiere de servicios sanitarios y lavamanos diferenciados por género, zonas de descanso, comedores, almacenamiento seguro de pertenencias y acceso continuo a agua potable.
- Provisión de servicios básicos en obra: agua potable, baños y lavamanos diferenciados por género, áreas de descanso y comedores adecuados.
- Protocolos de atención a emergencias incluyendo la disponibilidad de personal capacitado en primeros auxilios, botiquines, y medios de traslado inmediato a centros de salud.
- Capacitación continua sobre SSO y manejo de sustancias peligrosas.
- Mecanismos de reporte, investigación y seguimiento de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Reporte obligatorio a la UCP de cualquier incidente, accidente o situación de “casi accidente” en un plazo no mayor a 24 horas, seguido de una investigación interna y aplicación de acciones correctivas.

Supervisión del cumplimiento de estas medidas por parte del personal de seguridad e higiene ocupacional, con registros fotográficos y reportes periódicos.

### **5.1.2 Condiciones laborales, equidad e inclusión y no discriminación**

Los riesgos de discriminación laboral, desigualdad salarial, acoso y exclusión por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad, orientación sexual o discapacidad, serán gestionados mediante:

- Aplicación de procesos de contratación transparentes y no discriminatorios, garantizando igualdad de condiciones para todos los postulantes.
- Promoción activa de la inclusión laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y grupos históricamente excluidos, mediante acciones afirmativas y formación específica para el puesto.
- Establecimiento de canales accesibles para denunciar prácticas discriminatorias, con confidencialidad garantizada, atención oportuna y sin represalias.
- Revisión periódica de los contratos laborales para asegurar condiciones equitativas de salario, beneficios, horarios y condiciones de trabajo, tanto para trabajadores locales como migrantes.

### **5.1.3 Violencia basada en género (VBG), explotación y abuso sexual EyAS/ASx**

La presencia de trabajadores foráneos en zonas vulnerables puede generar un aumento en los casos de VBG y EyAS/ASx. Para prevenirlo, el Proyecto implementará:

- Código de Conducta obligatorio, con disposiciones explícitas sobre la prohibición de toda forma de acoso, abuso, violencia o explotación sexual, incluyendo EyAS/ASx entre trabajadores y entre trabajadores y las comunidades. Este código deberá ser firmado por todo el personal antes de comenzar sus labores y se incluirán sanciones claras para los infractores.

El desarrollo e implementación de Códigos de Conducta obligatorio para trabajadores y contratistas del proyecto antes de iniciar las actividades del proyecto, deben incluir disposiciones claras y explícitas sobre la prohibición de cualquier forma de violencia de género, Todos los trabajadores deberán firmar y participar en sesiones de orientación sobre su contenido antes de comenzar sus labores. Se incluirán sanciones claras para los infractores.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

- Capacitaciones obligatorias sobre VBG, EyAS/ASx y comportamiento adecuado en el lugar de trabajo y comportamiento ético dirigidas a todos los trabajadores, supervisores y personal administrativo, con sesiones de refuerzo cada seis meses.
- Incorporación de un canal específico y confidencial para quejas, reclamos o denuncias de casos relacionadas a EyAS/ASx en el MCQRS del proyecto y MAQR de proveedores de servicio, contratistas y otras y otras firmas consultoras, el cual se basa en los principios básicos de confidencialidad, foco en la víctima y seguridad.
- Mapeo y acuerdos de coordinación con servicios especializados (médicos, psicológicos y legales) para la atención integral y referida de casos confirmados o en investigación.

### 5.1.4 Trabajo infantil

El trabajo infantil es una de las principales preocupaciones en zonas rurales con altos niveles de pobreza. El proyecto establece que:

- **La edad mínima de contratación será de 14 años**, pero con restricciones, los adolescentes entre 14 y 18 años pueden trabajar, pero solo con la autorización de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS)<sup>9</sup>. Además, existen prohibiciones sobre trabajos insalubres o peligrosos para menores de 16 años.
- Se verificará la edad de todos los trabajadores mediante **documentación oficial (DNI)** y su validación cruzada con registros del contratista.
- **Supervisión in situ** por parte de la **Dirección General de Inspección del Trabajo**, con visitas semestrales acordadas con la UCP.
- En caso de detección de menores, se procederá a su retiro inmediato, documentación del incidente, notificación al proveedor y seguimiento de sanciones que pueden llegar hasta la cancelación del contrato o la denuncia ante las autoridades competentes.
- Se realizarán **talleres comunitarios** para sensibilizar sobre las consecuencias del trabajo infantil y fomentar la permanencia escolar.

En el Proyecto, se fomenta el desarrollo empresarial con responsabilidad social y actividades relacionadas con el componente 2. Entre los objetivos de este enfoque de sensibilización se espera que las actividades de monitoreo y seguimiento contribuyan a la erradicación del trabajo infantil, pese a las implicaciones y complejidad del tema en el medio rural, donde la pobreza y falta de ingresos agudizan este fenómeno. Dado que el 14 por ciento de los niños menores de 17 años está activo en el mercado laboral hondureño y el 60 por ciento de ellos en el sector agrícola, el trabajo infantil es un riesgo potencial para el Proyecto.

En aquellos casos del involucramiento de menores del componente 2, el trabajo infantil será supervisado a través de informes semestrales de progreso presentados por el cliente al Banco Mundial. Además, los Procedimientos de Gestión Laboral (LMP) incluirán disposiciones para mejorar la supervisión y el seguimiento sobre el terreno. Esto implicará la utilización de los servicios de la inspección de trabajo del gobierno o de otra entidad cualificada con la capacidad técnica adecuada para supervisar la contratación y el empleo de todos los trabajadores del proyecto. Estas entidades conforme sus mandatos, proporcionarán informes semestrales regulares que confirmen la edad de todos los trabajadores del proyecto en relación con sus actividades laborales y responsabilidades reales, tal y como se indica en sus contratos de empleo individuales. Para lo anterior, la UCP establecerá coordinación con la dirección de inspección del trabajo, para la realización de las visitas de campo y en base a un contenido de programa que será definido previamente a la visita.

---

<sup>9</sup> El Acuerdo Ejecutivo STSS-578-2020, publicado en la Gaceta con No. 35,459, artículo 3, indica que la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección General de Previsión Social, es la única autoridad con capacidad para otorgar la autorización para el trabajo de adolescentes, de conformidad a lo prescrito en el Artículo 119 del Código de la Niñez y de la Adolescencia y este Reglamento, y reafirma las prohibiciones sobre trabajos insalubres o peligrosos para menores de 16 años.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

El código de trabajo de Honduras, en su artículo 32, indica que “Los menores de catorce (14) años y los que, habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.

Se implementarán las siguientes medidas respecto al trabajo infantil:

- Procedimientos para la identificación, análisis, y monitoreo del potencial trabajo infantil en las distintas líneas del proyecto. Para la verificación de la edad de los trabajadores se solicitará el Documento Único de Identificación (DUI). En el caso de incumplimiento de estas regulaciones, se consignará el antecedente al proveedor de servicios u otra firma consultora y se instruirá el retiro del menor del plantel o de las actividades. En caso de reincidencia se cancela el plan de negocio.
- En el caso de reincidencia o incumplimiento de lo instruido, el contratista, proveedor de servicios o firma consultora deberá ser denunciado a las autoridades competentes, y se le dará el seguimiento en la Secretaría de Estado para la aplicación de los correctivos y sanciones a que haya lugar, como ser multas, reparaciones o indemnizaciones, y hasta acciones punitivas.
- Realizar talleres para concienciar sobre el trabajo infantil y sus peores formas, dirigidos a las autoridades locales y líderes comunitarios en municipios que están en el área de influencia del trabajo. Estos talleres pueden ayudar a educar a la comunidad sobre los impactos negativos del trabajo infantil y la importancia de mantener a los niños en la escuela.
- Coordinar con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), para el monitoreo y puesta en marcha de medidas adicional (en caso se requiere) para prevenir el trabajo infantil.
- Acorde a lo establecido en el EAS2 (Pág. 10), para el caso del trabajo forzado o trata de personas con fines de explotación laboral, se tomarán en cuenta todas las medidas establecidas según lo establecido en el Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzado y el Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzado. La ENEE/SEN, harán esfuerzos combinados con el contratista, incluyendo la prohibición por ley, la regulación de ciertas actividades que puedan dar lugar a imponer el trabajo forzado y la aplicación de medidas por parte del gobierno, tendientes a combatir dicha práctica. Estas medidas serán vinculantes para el caso de los trabajadores migrantes y la trata de personas. Cuando haya riesgos de trabajo forzado o tráfico de personas, estos se analizarán como parte de la evaluación ambiental y social, y se deberán incluir medidas para abordarlos en los procedimientos de gestión de la mano de obra tanto del proyecto como de cualquier subproyecto. El proyecto garantizará que se cumpla con la legislación nacional hondureña relativa a la lucha contra el trabajo forzado y la trata de personas, así como el cumplimiento de las secciones pertinentes de ESS2.
- Se incluirán disposiciones para mejorar la supervisión y el seguimiento sobre el terreno sobre la trata de personas, el trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral y el trabajo infantil, tomándose como referencia lo establecido y reconocido por el GoH en el marco del convenio de la OIT, los mecanismos legales vigentes en el país y lo establecido en el Marco Ambiental y Social del Banco Mundial.
- En colaboración con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, previo al inicio de las obras, elaborar un plan robusto para monitorear e informar sobre casos de trabajo forzado y traficado. Esto implica una estrecha coordinación entre el gobierno, las autoridades locales y las partes interesadas relevantes para rastrear el progreso y abordar cualquier problema de manera oportuna.
- El proyecto verificará los registros de trabajo, confirmará si los trabajadores tienen control de sus documentos de identidad; confirmará si son libres de abandonar el lugar de trabajo; llevará a cabo un monitoreo regular del lugar de trabajo y conversaciones con los trabajadores (según corresponda), utilizando terceros expertos cuando sea necesario; realizará capacitación y concienciación; se asegurará de que exista un mecanismo de quejas accesible y confiable. Identificará formas específicas de obtener información, por ejemplo, trabajadores sociales o consultores experimentados

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### 5.1.5 Trabajo forzoso y trata de personas

Para prevenir la contratación coercitiva, especialmente en contextos de migración laboral, el proyecto aplicará:

- Prohibición expresa de prácticas como la retención de documentos de identidad, el cobro de tarifas de reclutamiento o la limitación de la libertad de movimiento.
- Revisión contractual de cláusulas laborales y entrevistas aleatorias con trabajadores para verificar condiciones reales de empleo.
- Implementación de un sistema de auditoría social en proveedores primarios, especialmente en la adquisición de materiales clave.
- En coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se elaborará un plan de monitoreo específico que permita identificar y responder a casos sospechosos de trata o trabajo forzoso.
- Cualquier caso confirmado será denunciado de inmediato a las autoridades y se garantizará protección a la víctima.

### 5.1.6 Influjos Laborales<sup>10</sup> y Riesgos Sociales en la Comunidad (EAS4)

La implementación del Proyecto, especialmente en sus componentes de obras civiles y electrificación, puede requerir el traslado temporal de trabajadores foráneos a comunidades rurales e indígenas en los departamentos de Gracias a Dios, Olancho y Colón. Esta situación puede generar impactos sociales negativos asociados al flujo laboral, entre ellos:

- Tensiones sociales o conflictos con las comunidades receptoras.
- Aumento del riesgo de violencia basada en género (VBG), explotación sexual y abuso sexual (SEA/SH), especialmente hacia mujeres y adolescentes.
- Cambio de dinámicas comunitarias, culturales o familiares.
- Incremento en la demanda de servicios básicos (agua, saneamiento, salud), sobrecargando infraestructuras locales precarias.
- Riesgo de comportamientos inapropiados o discriminatorios por parte de trabajadores foráneos hacia miembros de la comunidad.

Este riesgo es particularmente crítico en comunidades vulnerables, indígenas o de alta cohesión social, donde la llegada de personal externo puede percibirse como una amenaza al tejido comunitario, o donde existen antecedentes de violencia o exclusión social.

Para mitigar este riesgo se propone:

- Abordaje específico de las quejas relacionadas a EyAS/ASx mediante la implementación de MCQRS del proyecto y MAQR de proveedores de servicio, ambos adaptados para temas de EyAS/ASx, basados en los principios básicos de confidencialidad, foco en la persona sobreviviente y seguridad de la persona sobreviviente.
- Por la afluencia de trabajadores (labor influx) durante la ejecución de las obras, se llevarán a cabo capacitaciones sistemáticas para vinculantes a la reducción de EyAS/ASx, sobre cómo reportar casos en el MAQR del proyecto, y sobre todos los potenciales riesgos relacionados con todas las formas de discriminación en el trabajo (género, nacionalidad, etc.).
- Como parte de los PGAS de contratistas/subcontratistas, se elaborará un cronograma de capacitación sobre estos temas los cuales serán implementados por el especialista social y especialista ambiental de la empresa contratada y bajo la supervisión de la empresa supervisora. Quienes brindarán el seguimiento al cumplimiento de las medidas ambientales y sociales de los PGAS serán la Dirección de Medio Ambiente (DMA) bajo el seguimiento de la UCP

---

<sup>10</sup> Influxo laboral: la llegada temporal o permanente de trabajadores foráneos a una comunidad donde se desarrollará un proyecto.

### **5.1.7 Riesgos Contextuales y de Seguridad (EAS2 / EAS4)**

En áreas con presencia de riesgos contextuales como crimen, violencia, extorsión u otras dinámicas locales que puedan afectar la integridad del personal del proyecto, se implementarán las siguientes medidas, ajustadas al nivel de riesgo específico de cada localidad y en coherencia con la legislación nacional, el EAS2, el EAS4 y los principios de proporcionalidad, transparencia y participación comunitaria:

#### **Identificación y Análisis de Riesgos Contextuales**

- Realizar un diagnóstico de seguridad por zona antes del inicio de actividades, considerando antecedentes delictivos, conflictos sociales, presencia de grupos armados u otras amenazas.
- Elaborar un mapa de riesgos y un plan de seguridad ajustado a los contextos locales.
- Actualizar regularmente el análisis en coordinación con autoridades y actores comunitarios.

#### **Protocolos de Emergencia y Respuesta ante Incidentes**

- Desarrollar e implementar protocolos específicos para situaciones de riesgo (asalto, extorsión, amenazas, violencia sexual, etc.).
- Definir rutas de evacuación seguras, puntos de reunión, canales de comunicación y responsabilidades del personal.
- Capacitar al personal en el uso y activación de estos protocolos de emergencia.

#### **Transporte Seguro**

- Proporcionar transporte seguro de ida y regreso para el personal, especialmente en zonas con alta incidencia delictiva.
- Establecer horarios laborales que eviten traslados nocturnos o en horarios de alto riesgo.
- Supervisar las rutas y condiciones de los vehículos de transporte para garantizar su confiabilidad y seguridad.

#### **Capacitación al Personal**

Brindar formación periódica a los trabajadores sobre:

- Identificación de situaciones de riesgo.
- Técnicas de desescalada.
- Primeros auxilios y autocuidado.
- Protocolos ante amenazas o actos de violencia.

#### **Apoyo Psicosocial**

- Establecer un sistema de atención psicológica o acompañamiento emocional para trabajadores expuestos a situaciones de estrés, ansiedad o amenazas.
- Promover espacios de escucha y canalización a servicios especializados.

#### **Colaboración con Autoridades y Comunidad**

- Coordinar con autoridades locales (policía, gobernaciones, patronatos, etc.) para establecer acciones preventivas y de respuesta conjunta.
- Establecer canales de comunicación fluidos con líderes comunitarios para fomentar la vigilancia social y la aceptación del proyecto.
- Desarrollar protocolos compartidos de seguridad comunitaria.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### Medidas de Seguridad Física

- En caso necesario, contratar personal de seguridad debidamente capacitado y con experiencia en contextos sensibles, bajo parámetros de respeto a los derechos humanos.
- Establecer normas claras sobre el uso de seguridad privada, con supervisión de la UCP.
- Garantizar que cualquier medida de seguridad sea proporcional al riesgo, aprobada por el prestatario y compatible con la aceptación de la comunidad.

### Código de Conducta

- Incluir normas específicas sobre comportamientos aceptables y prohibidos relacionados con el entorno de seguridad en el Código de Conducta del Proyecto.
- Realizar inducciones a todos los trabajadores sobre este código, incluyendo sanciones ante su incumplimiento.

### Supervisión y Responsabilidad

- Definir un esquema claro de supervisión del personal de seguridad (externo o interno) y su vínculo con la administración del proyecto.
- Establecer responsabilidades diferenciadas entre contratistas, subcontratistas y ENEE/FOSODE.
- Asegurar la existencia de un mecanismo de quejas y reclamos accesible para que la comunidad pueda reportar incidentes relacionados con el comportamiento del personal del proyecto, la presencia de seguridad o cualquier vulneración de derechos.
- Garantizar la confidencialidad, la protección frente a represalias y la atención oportuna a las denuncias.

### 5.1.8 Transporte de materiales y afectación a comunidades

El transporte de materiales, equipos y suministros para la construcción e instalación de los sistemas eléctricos puede generar riesgos significativos para las comunidades ubicadas en las áreas de influencia del proyecto. Este riesgo se incrementa especialmente en comunidades rurales donde la infraestructura vial es limitada, el tránsito vehicular es mixto (peatones, animales, bicicletas, motocicletas y transporte pesado) y no existen mecanismos adecuados de regulación o control del tráfico.

Posibles afectaciones:

- Riesgos para la seguridad de peatones, en especial niños, adultos mayores o personas con discapacidad, por el tránsito de camiones de carga en caminos estrechos o no pavimentados.
- Generación de polvo, ruido y vibraciones, afectando la calidad de vida y la salud de las personas cercanas a los corredores de transporte.
- Deterioro de caminos locales, que puede afectar la conectividad de las comunidades, el acceso a servicios básicos (como salud y educación) y actividades productivas.
- Accidentes de tránsito, especialmente en zonas escolares, centros de salud o mercados locales, por la circulación de maquinaria pesada o vehículos sin señalización adecuada.
- Conflictos con las comunidades, si no se informa con anticipación sobre los horarios, rutas o duración del transporte de materiales.

Medidas de mitigación propuestas:

1. Elaborar un Plan de Gestión del Tráfico (PGT) específico por tramo o comunidad, en coordinación con las autoridades municipales y líderes comunitarios.
2. Establecer rutas de transporte seguras, priorizando vías que minimicen el paso por zonas densamente pobladas o sensibles (escuelas, centros de salud, iglesias, mercados).

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

3. Implementar medidas de seguridad vial:
  - Señalización adecuada en tramos críticos.
  - Control de velocidad en zonas residenciales.
  - Uso obligatorio de luces, alarmas de retroceso y dispositivos reflectivos en vehículos.
4. Programar el transporte de materiales fuera de horas pico o escolares, para evitar el tránsito durante los momentos de mayor flujo comunitario.
5. Monitorear en tiempo real el tráfico y las afectaciones comunitarias, permitiendo ajustes operativos inmediatos.
6. Establecer canales de comunicación con las comunidades, para informar de forma clara y oportuna sobre las actividades de transporte y atender quejas o sugerencias.
7. Capacitar a los conductores y operadores sobre normas de tránsito locales, prevención de accidentes y respeto a los derechos de las comunidades.
8. Realizar mantenimiento periódico de las vías utilizadas, como parte del compromiso del proyecto con la comunidad.
9. Incluir cláusulas contractuales específicas para los proveedores de transporte, que los obliguen a aplicar estas medidas de mitigación.

### 5.2 Monitoreo, cumplimiento y reporte

- Cada contratista deberá entregar **reportes mensuales** que incluyan el cumplimiento del Plan de SSO, estadísticas de accidentes/incidentes, acciones de formación, número de trabajadores contratados y gestión de quejas.
- La **UCP realizará auditorías semestrales** del PGMO, de forma directa o con el apoyo de consultores externos.
- Todas las obligaciones establecidas en este apartado deberán estar incluidas en los documentos de licitación, contratos y subcontratos, y su cumplimiento será condición indispensable para la aprobación de pagos.

### 5.3 Normas éticas

La SEN - ENEE exige a sus proveedores de servicios y otras firmas consultoras, que como parte de la ética laboral asuman un firme compromiso con la ética profesional, conforme al Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, Decreto Legislativo No. 36-2007 del 31 de mayo del 2007; en este sentido, deberá desempeñar sus funciones con honradez, cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad;

Como parte de este compromiso, se requiere que todos los proveedores:

- Lean, comprendan y apliquen el referido Código de Ética y Conducta, así como otras normativas éticas pertinentes a su gremio o sector profesional.
- Capaciten periódicamente a su personal en materias de ética, conducta profesional y prevención de prácticas indebidas.
- Se abstengan de solicitar o aceptar regalos, dádivas o beneficios personales, directa o indirectamente, en el ejercicio de sus funciones.
- Eviten el uso o divulgación de información confidencial adquirida en el marco de su trabajo, para fines personales o de terceros.
- Cumplan con sus deberes ciudadanos y legales de buena fe, respetando los principios de legalidad, transparencia y rendición de cuentas.

Asimismo, será obligatorio para todo trabajador contratado por los proveedores firmar un Código de Ética que contenga disposiciones específicas para prevenir y sancionar el abuso, la explotación y el acoso sexual (EyAS/ASx, en línea con las políticas de tolerancia cero adoptadas por la SEN-ENEE y los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial.

## **VI. ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO**

### **6.1 Proveedores de servicio y otras firmas consultoras**

Los proveedores de servicio y otras firmas consultoras son responsables de sus trabajadores, y por ello, (i) deben cumplir con el EAS 2 y lo establecido en el PGMO, (ii) dar seguimiento a los riesgos laborales identificados y cumplir con las medidas para mitigar estos riesgos en el marco de su trabajo para el Proyecto, (iii) contar con un sistema SSO conforme a ley y según los Guías de Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Banco Mundial, y (iv) contar con un mecanismo para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores, y que esta responsabilidad esté a cargo del personal adecuado para poder determinar las medidas a adoptar en cada caso, con la discreción y respeto que se requiere. Además, serán responsables de la capacitación de los trabajadores en materia de género y no discriminación y otros que sean necesarios para el sano funcionamiento de las actividades.

Los especialistas y técnicos sociales del proyecto darán seguimiento al cumplimiento de lo anterior mediante visitas de campo, revisión de informes presentados e incluirán en sus informes mensuales una sección sobre la implementación del PGMO por parte de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### VII. MARCO JURIDICO NACIONAL APLICABLE

#### 7.1 Breve reseña de las leyes laborales: términos y condiciones

En esta sección se establecen los **aspectos clave** de las leyes laborales nacionales en lo que se refiere a los términos y condiciones de trabajo, y la manera en que las leyes nacionales se aplican a las distintas categorías de trabajadores identificadas en la sección 1. La reseña se centra en la legislación que se relaciona con los puntos establecidos en la EAS 2, párrafo 11 (es decir, salarios, deducciones y beneficios).

Tabla 3: Comparación EAS 2, normativa nacional aplicable al Proyecto, análisis de vacíos

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
<p><b>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.</b></p> <p><b>Los gobiernos nacionales 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.</b></p> <p><b>Para esto el prestatario deberá:</b></p>	<p>Constitución Política de la República de Honduras de 1982.</p>	<p>Es la ley fundamental del Estado, regula los derechos y garantías constitucionales de todos los habitantes del territorio nacional. Establece los derechos fundamentales de las personas y las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo. Desde el artículo 127 al 144, regula el trabajo como parte de los derechos sociales, a partir de los cuales se desprende la legislación laboral vigente.</p>	<p>En caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y las EAS 2 del Banco Mundial, prevalecerán las normativas del Banco Mundial. Al comparar las normas nacionales vigentes con las disposiciones del EAS 2 se concluye que:</p> <p>a) La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo” está resguardado en el Código de trabajo de Honduras y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Medidas específicas para asegurar el cumplimiento con ello se describen en la sección 6.6.1 y 6.6.2 del PGMO del proyecto.</p> <p>b) La promoción del trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical.</p>
	<p>Código del Trabajo de Honduras. Decreto No. 189 de 1959.</p>	<p>Es el instrumento legal más amplio en materia laboral que regula las relaciones jurídicas laborales, y el funcionamiento de la institucionalidad de la materia. El Código de Trabajo regula las relaciones laborales más frecuentes en el Proyecto, define los derechos salariales y la forma en la cual las autoridades lo pueden determinar; establece los aspectos de excepción para el caso de trabajadores extranjeros y establece los mecanismos, instancias y recursos en caso de conflictos laborales. El Artículo 391 del Código de Trabajo en el Título V Protección a los Trabajadores Durante el Ejercicio del Trabajo en su Capítulo I Higiene y Seguridad en el Trabajo, dispone la obligación que debe asumir el patrono para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y la</p>	

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
<p>a) Promover la seguridad y la salud en el trabajo;</p> <p>b) Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral y trabajo infantil;</p>	<p></p> <p>Código de la Niñez y la Adolescencia, Decreto No. 73-96 y su reformación mediante Decreto No. 35-2013; del 6 de septiembre, 2013.</p>	<p>obligación de acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaría de Trabajo.</p> <p>Ley especial de orden público en favor de la niñez, para proteger y salvaguardar sus derechos. La protección integral de los niños en los términos que consagra la Constitución de la República, el Código de la Niñez y la Adolescencia y la Convención sobre los Derechos del Niño, protegiéndolo contra la explotación económica, regulando la forma en que puede trabajar, el tipo de trabajo y los derechos que le corresponde. En Honduras está prohibido que un niño menor de 14 años trabaje, y los niños entre 16 y 18 años, solo podrán realizar trabajos técnicos si son certificados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El Artículo 118, menciona que el trabajo de los niños deberá ser adecuado a su edad, condiciones físicas y desarrollo intelectual y moral. La Secretaría en los Despachos de Trabajo y Prevención Social evitará la explotación económica de los niños y velará porque no realicen trabajos peligrosos o que entorpezcan su educación o afecten su salud o su desarrollo físico o mental. Los niños que ingresen a la fuerza laboral tendrán derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley y los contratos individuales o colectivos que le conceden a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo le son</p>	<p>c) La protección a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con EAS 2) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical. Adicionalmente, los niños son protegidos por el Código de la Niñez y la Adolescencia de Honduras. Y para las mujeres, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2000 (Art. 44) exige igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación, a condición de que el trabajo, los horarios y condiciones de eficiencia y servicio sean también iguales. Para asegurar aún más la protección de los trabajadores del proyecto, la ENEE/SEN por medio de su PGMo promoverá el diseño y puesta en marcha de un código de ética que asegure la prevención de violencia de género y el adecuado comportamiento y respeto a los derechos de los grupos vulnerables, especialmente mujeres y niños.</p> <p>d) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral y trabajo infantil, está resguardado en el Código de la Niñez y la Adolescencia de Honduras. La normativa nacional permite que los niños entre 16 y 18 años podrán realizar trabajos técnicos si son certificados por la Secretaría de Trabajo y</p>

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
<p><b>e) Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales; y el EAS2</b></p> <p><b>f) Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.</b></p>		reconocidos por el Código de Trabajo y por el presente. El trabajo de los niños no deberá ser limitante para su superación. Con tal fin, deberá existir una estrecha coordinación entre las Secretarías de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública, a fin de lograr los objetivos anteriores.	Seguridad Social, así como el trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral; Medidas específicas para asegurar el cumplimiento con ello se describen en la sección 6.6.3 del PGMO del proyecto. Esto incluye procedimientos para la identificación, análisis, y monitoreo del potencial trabajo infantil en actividades financiados por ENEE/SEN.
	Ley del Salario Mínimo, Decreto No. 103-1993.	Ley que determina los procedimientos para la aplicación del salario mínimo y los organismos encargados de su establecimiento, vigilancia, control y cumplimiento. La Ley del Salario Mínimo fue aprobada mediante Decreto Legislativo No. 103 de fecha 30 de abril de 1971, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha 3 de junio de 1971; sin embargo, el salario mínimo se determina generalmente en forma anual, mediante Acuerdo Ejecutivo del Presidente de la República; una vez promulgada su actualización es de estricto cumplimiento; los proveedores de servicios y otras firmas consultoras prevén generalmente ese tipo de salario para empleados locales, de mano de obra no calificada o personal de apoyo.	<p>e) Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical.</p> <p>f) Para brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes y quejas sobre condiciones laborales y trabajo no existe una normativa nacional. Para subsanar esta brecha el PGMO presenta en la sección 8 un mecanismo de quejas y reclamos para los trabajadores, a nivel del proyecto (ENEE/SEN) y de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras, de manera que los trabajadores del programa puedan quejarse y no ser sujetos de represalias, por ejemplo, sobre temas de desigualdad en los salarios debido a género, acoso sexual u hostigamiento basado en no relacionados al desempeño, entre otros. Finalmente, la ENEE/ SEN requieren de sus proveedores de servicios y otras firmas consultoras, que como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el</p>
	Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo STSS-053-04), 2004.	Establece las condiciones de seguridad y salud en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones que se dicten para cada actividad en particular. Se deberá garantizar condiciones de seguridad y salud en las áreas de trabajo y actividades del Proyecto, de conformidad con las disposiciones aplicables de este Reglamento.	
	Ley de Contratación del	Los contratos de obra pública, suministro de bienes o servicios y de consultoría que celebren	

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
	Estado, República de Honduras (Decreto No. 74-2001).	los órganos de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada, se rigen por esta Ley y sus normas reglamentarias. Complementa las políticas de adquisición del BM para la contratación de los trabajadores del Proyecto. Establece que en la medida que disposiciones de un tratado o convenio internacional del que el Estado sea parte o de un convenio suscrito con organismos de financiamiento externo establezcan regulaciones diferentes, prevalecerán éstas últimas; en todos los demás aspectos en que no exista contradicción, la contratación se regirá por esta Ley.	cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos. g) Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical.
	La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2000.	El Art. 44 establece igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación, a condición de que el trabajo, los horarios y condiciones de eficiencia y servicio sean también iguales. Tampoco se permite la discriminación por motivos de género o edad. Se prohíbe a los empleadores utilizar las pruebas de embarazo como requisito previo para el empleo. Los empleadores deben proporcionar oportunidades iguales a las mujeres en las áreas de reclutamiento de empleo, formación y educación y deben prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y los despidos.	h) Para brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo no existe una normativa nacional. Para subsanar esta brecha el PGMO presenta en la sección 8 un mecanismo de quejas y reclamos para los trabajadores, a nivel del proyecto la ENEE/SEN y de los proveedores de servicios, contratistas y otras firmas consultoras, de manera que los trabajadores del programa puedan quejarse y no ser sujetos de represalias, por ejemplo, sobre temas de desigualdad en los salarios debido a género, acoso sexual u hostigamiento basado en no relacionados al desempeño, entre otros.
	Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, Decreto Legislativo No. 36-2007 del 31 de mayo del 2007.	Establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los Poderes, órganos e instituciones del Estado, niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, nombramiento, concurso o por cualquier otro medio legal.	Finalmente, la ENEE/ SEN requiere de sus proveedores de servicios y otras firmas consultoras, que como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

Disposiciones EAS 2	Normativa Nacional	Aplicación	Comparación entre Leyes Nacionales y EAS 2
	Ley del Seguro Social Decreto 080-2001 del 1 de junio de 2001 y sus reformas.	El Artículo 3 establece que los trabajadores permanentes son sujetos del régimen obligatorio de aseguramiento. Por otra parte, según lo establecido en el Artículo 4 los trabajadores ocasionales o de temporada, como sería el caso de los empleados locales o los migrantes nacionales, únicamente están sujetos a una afiliación progresiva a la seguridad social, la cual está sujeta a estudios actuariales y de factibilidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). *Es importante aclarar que esta sección no se aplica cuando existen los tres <sup>11</sup> términos y condiciones en una relación laboral identificados en el Código Laboral Hondureño.	
	La Ley de Inspección de Trabajo (Decreto 178-2016).	Tiene el objetivo de regular, promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo y, entre otras, a la seguridad y salud en el trabajo. Las actividades que se realicen en el marco de la emergencia sanitaria se deben garantizar de dotar del equipo de protección personal y contar con las medidas de bioseguridad necesarias para garantizar la higiene del personal, de las instalaciones y el manejo de los residuos sólidos especiales. También es relevante el Capítulo V de la Protección contra la explotación económica.	

### 7.1 Leyes laborales: salud y seguridad ocupacional

La Constitución de la República de Honduras y el Código de Trabajo establecen que es de obligatorio cumplimiento las leyes y regulaciones de seguridad y salud laboral, como ser: La Ley del Seguro Social, la Ley Marco del Sistema de Protección Social, el Código de la Niñez y la Adolescencia y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, entre otros, mediante los cuales se

<sup>11</sup> i) La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, ii) que faculta a este último para exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a la forma, tiempo o cantidad de trabajo, y para imponer reglamentos, que deben mantenerse durante todo el período de duración del contrato; y iii) Un salario como compensación por el servicio.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

impone a los patronos o empleadores a tomar medidas apropiadas de seguridad para prevenir peligros laborales y proteger la salud mental de los trabajadores, brindar condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, sin perjuicio de los reglamentos que están establecidos en cada actividad particular, con el propósito de prevenir, reducir o eliminar los peligros laborales.

En el siguiente cuadro se presenta un resumen sobre el EAS 2, la normativa nacional, su aplicación y brechas. En caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y las EAS 2 del Banco Mundial, prevalecerán las normativas del Banco Mundial, lo cual también aplica para las guías generales de agricultura y de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (MASS) del BM.

Tabla 4: Resumen relacionados con las brechas de la normativa nacional con el EAS2 en salud y seguridad ocupacional

Tema EAS2	Requisitos clave del EAS2 y Guías EHS	Cobertura de la normativa hondureña	Brechas identificadas	Recomendación integrada en el PGMO
<b>Cobertura de todos los tipos de trabajadores (directos, contratados, comunitarios, proveedores primarios)</b>	Las mismas condiciones de SSO deben aplicarse a todo trabajador ligado al proyecto, incluidas cadenas de suministro clave. El prestatario debe cerciorarse de que los contratistas cumplan.	Constitución, Código de Trabajo y Reglamento de SSO protegen al trabajador subordinado. Ley del Seguro Social amplía afiliación (monotributistas <sup>12</sup> , temporales).	La ley no exige explícitamente que el contratista transfiera las obligaciones de SSO a subcontratistas y proveedores primarios. La cobertura a proveedores primarios (cantera, madera, etc.) aún depende de fiscalización externa.	Sistema de Gestión de SSO del Proyecto: Elaborar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO) alineado con las Guías EHS del GBM, cubriendo identificación de peligros, jerarquía de controles, equipo de respuesta a emergencias y salud mental.  Exigir a todos los contratistas y subcontratistas disponer de planes específicos aprobados por la UCP antes de iniciar actividades.

<sup>12</sup> Un monotributista es una persona que se inscribe en un régimen simplificado de impuestos, diseñado para pequeños contribuyentes, comerciantes, profesionales independientes o prestadores de servicios que tienen ingresos bajos o moderados. Este régimen existe en varios países (como Argentina, Uruguay, entre otros) y busca facilitar el cumplimiento tributario con menos burocracia y una carga impositiva menor.

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

<b>Tema EAS2</b>	<b>Requisitos clave del EAS2 y Guías EHS</b>	<b>Cobertura de la normativa hondureña</b>	<b>Brechas identificadas</b>	<b>Recomendación integrada en el PGMO</b>
<b>Sistema de gestión de SSO basado en riesgos</b>	Evaluaciones de riesgo específicas de la obra. Plan de Gestión de salud y seguridad ocupacional alineado con las Guías Generales y Sectoriales EHS. Jerarquía de controles (eliminación → PPE).	Reglamento de Medidas Preventivas exige medidas generales, pero no obliga a un Sistema de Gestión formal (OHSMS) ni al uso de las Guías EHS.	Falta la exigencia de un OHS Management Plan que utilice la jerarquía de controles y las Guías EHS del GBM. No se requiere auditoría ni reporte periódico al prestamista.	Incorporar según los riesgos evaluados en los subproyectos.
<b>Notificación y reporte de incidentes graves</b>	Incidentes graves notificados al Banco en 48 h; investigación y plan correctivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Trabajo exige reporte al Ministerio de Trabajo, sin plazos claros.</li> <li>• Ley de Inspección de Trabajo contempla sanciones, pero no obligaciones de reporte acelerado.</li> </ul>	No existe obligación de reporte «48 h / 24 h» al Banco Mundial ni de compartir planes correctivos con éste.	Establecido en el actual PGMO y el EIAS. La UCP deberá de reportar de manera inmediata al Banco Mundial sobre este tipo de casos.
<b>Mecanismo de quejas laboral</b>	– Mecanismo accesible y confidencial para todos los trabajadores.	• Ley de Inspección prevé denuncias ante STSS; no hay obligación de un MAQR interno del proyecto.	Ausencia de un Mecanismo de reclamo MAQR específico para el proyecto con plazos, confidencialidad y seguimiento.	Establecido en el presente PGMO.
<b>Protección frente a SEA/SH y violencia de género</b>	– Códigos de conducta obligatorios; formación periódica; mecanismos	• Normativa nacional tipifica acoso sexual; No exige códigos de conducta ni formación obligatoria en obras.	► Necesario incorporar códigos de conductas firmados, inducción y protocolos SEA/SH.	Establecido en el presente PGMO. Y otros instrumentos ambientales y sociales. La incorporación de protocolos sensibles al género y medidas

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

<b>Tema EAS2</b>	<b>Requisitos clave del EAS2 y Guías EHS</b>	<b>Cobertura de la normativa hondureña</b>	<b>Brechas identificadas</b>	<b>Recomendación integrada en el PGMO</b>
	sensibles al sobreviviente.			específicas de protección frente a EyAS/ASx, además de sensibilización obligatoria.
<b>Salud mental y bienestar</b>	– Considerar riesgos psicosociales y ofrecer apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco nacional se centra en riesgos físicos; salud mental tratada de forma general.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ No hay lineamientos específicos sobre salud mental en obra ni programas de apoyo psicológico.</li> </ul>	Incluir en el Plan de Salud y Seguridad Ocupacional un protocolo de derivación a servicios psicológicos, sesiones de sensibilización sobre estrés laboral y acceso a líneas de ayuda, cuando aplique.
<b>Gestión de emergencias médicas y biológicas</b>	– Procedimientos y recursos para emergencias; control de enfermedades transmisibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto PCM-005-2020 y protocolo COVID-19 cubren bioseguridad, pero son temporales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se requiere un plan permanente para futuras emergencias biológicas, no solo COVID-19.</li> </ul>	Elaborar un Plan de Respuesta ante Emergencias del Proyecto que contemple riesgos biológicos, químicos y desastres naturales, según las actividades de los sub proyectos, cuando aplique.
<b>Supervisión y monitoreo a contratistas</b>	– Auditorías periódicas; sanciones y remediación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de Inspección habilita sanciones, pero la supervisión interna del prestatario no es obligatoria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Falta un esquema de <b>auditoría interna y externa</b> con indicadores de desempeño SSO.</li> </ul>	La UCP del proyecto debe contar con un especialista en salud y seguridad, que supervise y audite periódicamente a contratistas y subcontratistas

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### VIII. PERSONAL RESPONSABLE

El Gerente de proyecto de ENEE/SEN garantizará el cumplimiento de lo establecido en el presente Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO)

Tabla 5: Funciones y Responsabilidades

Actividad	Responsable	Funciones
Manejo de personal del proyecto	ENEE/SEN, a través del Gerente de Proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestión y administración de procesos relacionados a los/as trabajadores/as.</li> <li>✓ Asignación y/o supervisión de responsabilidades a cada trabajador/a, en función de las tareas para la ejecución del proyecto.</li> <li>✓ Supervisión del equipo asignado al proyecto.</li> </ul>
Manejo de contratistas / Subcontratistas / Proveedores <sup>13</sup>	ENEE/SEN, a través del Gerente de Proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realizar los procesos de adquisición y coordinar las entregas a los beneficiarios del proyecto, según lo establezca el PGMO.</li> <li>✓ Dar las instrucciones necesarias para que las obras se ejecuten tal como han sido descritas en el acuerdo.</li> <li>✓ Elaborar los contratos con cláusulas que obliguen a los proveedores y contratistas a cumplir fielmente con los EAS.</li> <li>✓ Supervisar e inspeccionar que las tareas de los/as trabajadores/as de los proveedores y contratistas se lleven a cabo cumpliendo estrictamente la política de Higiene y Seguridad de ENEE/SEN y los EAS.</li> </ul>
Higiene y Seguridad Ocupacional	ENEE/SEN, a través del contratista y con la autorización del/la Gerente de Proyecto  Contratistas / Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar que todo el personal vinculado al proyecto, incluyendo trabajadores directos, contratistas y subcontratistas, cuente con un seguro médico adecuado que cubra enfermedades, accidentes laborales e indemnizaciones por lesiones, incapacidad o fallecimiento ocurridos en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, se deberá asegurar que los espacios de trabajo cumplan con condiciones adecuadas de seguridad, ventilación, iluminación y salubridad, y que se implementen todas las medidas de prevención de riesgos estipuladas en el procedimiento de salud y seguridad ocupacional del proyecto. Esto incluye la provisión, uso y supervisión adecuada del equipo de protección personal (EPP) conforme a las tareas asignadas, así como capacitaciones periódicas sobre prácticas seguras en el lugar de trabajo</li> <li>✓ En relación con los Consultores, deberá prever las indemnizaciones correspondientes por lesiones, enfermedad o fallecimiento durante el cumplimiento de funciones oficiales de la organización, y mantener un seguro contra daños ocasionados por actos intencionales;</li> <li>✓ Supervisar que durante las actividades de adquisición de bienes y servicios los proveedores cumplan con las medidas de higiene y seguridad nacional.</li> </ul>

<sup>13</sup> La ENEE y la SEN asegurarán de que los terceros que contraten trabajadores sean entidades legítimas y confiables, y que cuenten con procedimientos de gestión de la mano de obra aplicables al proyecto que les permitan operar conforme a los requisitos del EAS2.

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

Actividad	Responsable	Funciones
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inspeccionar que, en todo momento, todas las personas que visiten los sitios de emplazamientos del proyecto cumplan con las medidas de higiene y seguridad.</li> </ul>
Entrenamiento a los trabajadores	ENEE/SEN y con la autorización del/la Gerente de Proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitación para todos/as los/as participantes para la aplicación de los instrumentos de gestión ambiental y social (MGAS, PGMO, SSO)</li> <li>✓ Inducción de entrenamiento para todos los trabajadores con las políticas de ENEE/SEN (incluidas las políticas laborales y de higiene y seguridad ocupacional. En el caso de los/as proveedores y contratistas se solicitará evidencia de que las empresas brindan entrenamientos periódicos)</li> </ul>
Quejas de los/las trabajadores	ENEE/SEN, a través del/la Gerente de Proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asegurará que existan canales seguros y disponibles para que las quejas de los trabajadores en los niveles locales lleguen a ENEE/SEN.</li> <li>✓ Verificar si los contratistas y proveedores tienen sus propios mecanismos de queja para sus trabajadores y promover que sus trabajadores, si así lo desean, puedan usar el mecanismo de queja proveído por ENEE/SEN.</li> <li>✓ Atender cualquier queja en el ámbito laboral, violencia basada en género; y de salud y seguridad ocupacional relacionada con las condiciones laborales de los trabajadores de ENEE/SEN, sus contratistas y sus proveedores en el ámbito del Proyecto "</li> <li>✓ Para los/as colaboradores/as de ENEE/SEN, existe una política y proceso definido para el establecimiento de quejas y denuncias: Protección contra represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas u otras actividades de investigación. Esta forma parte de la Oficina de Ética y Cumplimiento, donde las consultas son confidenciales. Proporcionamos un entorno seguro y confidencial en el que puede consultar sobre cuestiones éticas y buscar protección contra represalias al denunciar una conducta indebida</li> <li>✓ La política tiene como objetivo garantizar que ENEE/SEN funcione de un modo abierto, transparente y justo para fomentar la protección para los individuos que informen sobre casos de conducta indebida o cooperen en auditorías, investigaciones u otras actividades de determinación de los hechos debidamente autorizadas. Para ejecutar estas denuncias existe una plataforma llamada.</li> </ul>

**IX. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS**

Por la naturaleza del proyecto y las responsabilidades establecidas en el PGMO, será ENEE/SEN quien garantice que el Proyecto se lleve a cabo de acuerdo con los Estándares Ambientales y Sociales de una manera aceptable, implementando sus políticas y procedimientos internos laborales. Los/as trabajadores/as del Gobierno, cuando en ocasión de sus funciones, visiten los emplazamientos de las obras, deberán regirse por las normas SSO y otras relacionadas al plan de gestión de riesgos ocupacionales establecidos por ENEE/SEN.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### 9.1 Edad para Trabajar

Ver lo descrito en la sección 5.1 “Medidas de Mitigación de riesgos asociados al EAS2 y como parte del PGM0”

Adicionalmente a lo descrito en la sección 5.1. ENEE/SEN por medio de sus contratos de bienes y servicios establece en su cláusula de “Trabajo Infantil” que él o la contratista declararán y garantizarán que ni él o ella, ni sus entidades matrices (de haberlas), ni alguna de las entidades subsidiarias o filiales del contratista (de haberlas), realiza práctica alguna incompatible con los derechos enunciados en la Convención sobre los Derechos del Niño y de la Niña, comprendido el 32 de la misma, que, entre otras cosas, obliga a que el niño/niña esté protegido contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Para tales fines del cumplimiento ENEE/SEN.

La ENEE/SEN además, también obliga a nivel contractual, que él o la contratista adoptará todas las medidas que corresponda para impedir que cualquiera de sus empleados o cualquier otra persona contratada y controlada por el contratista para desempeñar servicios en el marco del contrato cometa actos de explotación o abusos sexuales.

En caso de detectarse que algún proveedor emplea a personas menores de edad en actividades del proyecto, ENEE/SEN dará por terminada la relación comercial y aplicará las sanciones correspondientes por incumplimiento del código de conducta. Por ello, el proyecto garantizará que, en todos sus componentes, únicamente se contrate a personas mayores de edad, conforme a la normativa nacional vigente. En particular, se cumplirá con la restricción de contratar adolescentes entre 14 y 18 años únicamente con la debida autorización de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), y se prohibirá estrictamente la participación de menores de 16 años en actividades peligrosas o insalubres.

### **3. El Prestatario realiza un seguimiento periódico de la salud, las condiciones laborales, las horas de trabajo y los demás requisitos de esta ESS.**

Las medidas concretas de mitigación serán

- a) Ningún niño menor entre los 14 años podrá ser empleado o contratado con el fin de no interferir con la educación del niño o ser perjudicial para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
- b) Certificación de la edad del trabajador mediante documentos legalmente reconocidos.
- c) Sensibilización sobre el Código de Conducta, seguimiento minucioso y aplicación estricta de su cumplimiento.
- d) El proyecto mantendrá un registro con las fechas de sus nacimientos de acuerdo con la Ley de Empleo de los países participantes. Para ello, se elaborarán informes de progreso trimestrales periódicos del cliente al Banco Mundial. Como alternativa, el proyecto podría incluir disposiciones para una supervisión y un seguimiento más estrechos sobre el terreno, utilizando los servicios de la inspección laboral del gobierno u otra entidad calificada con capacidad técnica adecuada, de todo el reclutamiento y empleo de los trabajadores del proyecto, y para proporcionar informes periódicos (trimestrales) que confirmen la condición de edad de todos los trabajadores del proyecto en relación con las actividades laborales reales, así como las responsabilidades enumeradas en los contratos de empleo individuales de cada trabajador.
- e) Mecanismos de reclamación en funcionamiento y con lente de protección infantil.
- f) Implementación de la edad de contratación.

La edad y el DNI se someterán a procesos de verificación locales utilizando todos los métodos alternativos posibles (por ejemplo, certificado académico, declaración jurada, declaración de los concejales locales, etc.) para garantizar la validez de los documentos. El proyecto establecerá una base de datos de todos los solicitantes de conformidad con la legislación laboral de Honduras.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

El proyecto tomará medidas inmediatas, es decir, rescindiré el contrato y el acuerdo de servicios, si se descubre que hay trabajadores menores de edad trabajando en el proyecto con cualquier contratista y subcontratista o proveedor principal. Si se descubre que un niño que no tiene la edad mínima trabaja en el proyecto, se adoptarán medidas para finalizar su empleo o contratación de manera responsable, teniendo en cuenta sus intereses. Además, el proyecto tratará de averiguar la razón por la que buscan empleo y, si es necesario, remitirá al menor a otros servicios de apoyo (por ejemplo, servicios sociales) u ONG/organizaciones comunitarias para que le ayuden.

Medidas específicas que el proyecto tomará para garantizar la terminación del empleo/contratación de un trabajador menor de edad serán:

- Es necesario adoptar medidas equilibradas que no solo prevengan y eliminen el trabajo infantil, sino que también contribuyan a garantizar el sustento de las familias. Una estrategia que puede implementar el proyecto es priorizar la contratación de los padres, tutores o hermanos mayores de edad de los menores, siempre que se encuentren en situación de desempleo o vulnerabilidad económica.
- Colaboración con programas locales promovidos por el gobierno y por ONG locales para erradicar el trabajo infantil. Esto puede cuantificarse con becas escolares a la niñez más vulnerable y necesitada, apoyo a programas alimenticios dentro de la comunidad o escuelas, entre otros.
- Búsqueda de generación de ingresos para los padres y madres de familia, como una manera de contribuir al fortalecimiento de la economía familiar.

### 9.2 Términos y Condiciones

Para la contratación de trabajadores/as empleados/as directamente por ENEE/SEN se establecerá el salario pagado de acuerdo al puesto y las capacidades y experiencia de la persona que aplica a la posición, que jamás será inferior al salario mínimo establecido en el país. Así mismo en el contrato se establecen las horas de trabajo por semana.

De conformidad con el Código de Trabajo de Honduras, el espectro de beneficios otorgados a un empleado está supeditado a su condición de dependencia continua en el momento de la contratación. Contrato individual de trabajo: es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración. Por dependencia continuada se entenderá la obligación del trabajador de obedecer las órdenes del empresario y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o a través de terceros, en todo lo relativo al contrato. En consecuencia, para que exista contrato de trabajo deben concurrir estos tres elementos esenciales: i) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por él mismo. La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, ii) que faculta a este último para exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a la forma, tiempo o cantidad de trabajo, y para imponer reglamentos, que deben mantenerse durante todo el período de duración del contrato; y iii) Un salario como compensación por el servicio. Una vez presentes estos tres elementos, el contrato de trabajo existe y no cesa por la denominación que se le dé, ni por otras condiciones o modalidades que se le agreguen. Estos términos y condiciones se aplican a los trabajadores directos contratados por el proyecto para la UCP, donde los acuerdos de trabajo/estatus de la persona siempre cumplan con estos tres requisitos enumerados en esta sección.

Conforme al Código de Trabajo de Honduras, las prestaciones laborales, son todos aquellos derechos que, derivados del contrato de trabajo, le son otorgados al trabajador por los mismos contratos o por convención colectiva, así como por las leyes laborales vigentes en el país. Estos son, el derecho al pago del salario, aguinaldo) vacaciones, gratificaciones habituales, séptimo día (día libre), permiso pre y post natal (6 semanas pre y 6 semanas post) remunerado, seguro de salud, y horas de lactancia, si aplica, en general todos aquellos beneficios a los que tiene derecho el trabajador, independientemente de quien termine la relación laboral.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

Los/as proveedores y contratistas han de mantener un registro adecuado de esos pagos. Los descuentos del salario se permiten solamente en las condiciones y en la medida en que lo estipule la legislación local, los reglamentos o el acuerdo colectivo aplicables y es obligación de los proveedores informar a los trabajadores acerca de tales descuentos en el momento de cada pago. Los salarios, el horario y otras condiciones de trabajo que establezcan los/as proveedores no deben ser menos favorables que las mejores condiciones imperantes a nivel local, es decir, las que figuren en:

- i) acuerdos colectivos que abarquen a una proporción importante de los empleadores y trabajadores;
- ii) laudos arbitrales; o
- iii) leyes o reglamentos aplicables para un trabajo de las mismas características realizado en la profesión o el sector correspondiente en la zona donde se efectúa el trabajo.

ENEE/SEN cumplirá con lo establecido legalmente en lo referente al salario mínimo (tabla 6) y las jornadas laborales (tabla 7). Debiendo actualizarlo cada año conforme a los ajustes aprobados en el Gobierno.

Tabla 6: Tabla de salario mínimo

<b>Salario mínimo que aplica al proyecto, vigente a partir del 01 de enero de 2025<sup>14</sup></b>		
<b>Número de Empleados</b>	<b>Salario mínimo 2025 Por mes<sup>15</sup>, en Lempira (HNL)<sup>16</sup></b>	<b>Salario mínimo 2025 Por hora, en Lempira (HNL)</b>
<b>De 1 a 10</b>	HNL 12,191.50	HNL63.50
<b>De 11 a 50</b>	HNL12,636.50	HNL 65.86
<b>De 51 a 150</b>	HNL 14,933.50	HNL 77.76
<b>De 151 en Adelante</b>	HNL16,910.90.	HNL 88.07
<b>Fuente: Dirección de Salarios. Acuerdo SETRASS-109-2024<sup>17</sup></b>		

Tabla 7: Jornadas laborales

<b>Jornada</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Diurna</b>	Se realiza entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. No podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana.
<b>Nocturna</b>	Se realiza entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. No podrá exceder de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) semanales y será aplicable únicamente a empleados cuyas labores por naturaleza deban realizarse en horas nocturnas como es el caso de la vigilancia.
<b>Mixta</b>	Comprende tanto horas diurnas como nocturnas. En jornadas laboral ordinaria no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni cuarenta y cuatro (44) a la semana en la jornada nocturna ordinaria no puede exceder seis (6) horas diarias ni treinta y seis (36) horas da la semana y en jornadas mixta, que combina turnos diurnos y nocturnos, tiene un límite de siete (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales.

<sup>14</sup> Será revisado y ajustado anualmente durante la implementación del proyecto.

<sup>15</sup> La Ley del Salario mínimo establece la revisión anual de los salarios, fijando las tarifas por hora y su equivalente mensual según la rama de actividad económica y el número de empleados que ocupa cada empresa.

<sup>16</sup> 1 USD equivale 26.2760lempiras (Banco Central de Honduras-julio 2025).

<sup>17</sup> Para el año 2025 se aprobó sobre el Acuerdo Ejecutivo No. SETRASS -109-2024 un incremento porcentual para el año 2025, el cual autoriza a empresas de 1 a 10 trabajadores y de 11 a 50 trabajadores un incremento del 5.50%; de 51 a 150 trabajadores un incremento de 6.50% y para más de 151 trabajadores un incremento del 7%

## **X. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS**

El Proyecto implementará un único Mecanismo de Quejas, Reclamos y Sugerencias (MQRS) como herramienta que gestionará las reclamaciones presentadas por las partes interesadas del proyecto, quejas o reclamos de los trabajadores y aquellas y aquellas relacionadas con Violencia Basada en Género (VBG), Explotación y Abuso Sexual y Acoso Sexual (EAS/AS).

El MQRS permitiéndoles expresar preocupaciones sobre posibles impactos adversos sobre ellos mismos, sus comunidades o el medio ambiente. Este sistema tiene como objetivo garantizar la rendición de cuentas y la respuesta efectiva a las partes afectadas por el proyecto. es un sistema accesible e inclusivo que permite que todas las partes interesadas y afectadas por el proyecto puedan expresar y canalizar sus preocupaciones y sugerencias de mejoras. El mecanismo también utiliza y adopta medidas oportunas para abordar las cuestiones planteadas y para facilitar la solución de las inquietudes y quejas que surjan en relación con el proyecto.

Asimismo, este mecanismo permite abordar inquietudes relacionadas a los procesos de compensación, reubicación y restablecimiento de los medios de subsistencia planteadas oportunamente por personas desplazadas u otras personas afectadas por posible adquisición de tierras y establecimiento de derechos de servidumbre o de paso).

Cualquier persona o grupo que se vea directa o indirectamente afectado por el proyecto y/o por las actividades de sus contratistas, supervisores, implementadoras, así como aquellos que tengan intereses en el proyecto o capacidad de influir en su resultado (positiva o negativamente), puede presentar una queja.

Clasificados como quejas provenientes de partes afectadas por el proyecto (Partes Interesadas):

- La población afectada directa o indirectamente por el proyecto,
- Sociedad civil, autoridades locales y tradicionales, pequeños empresarios ubicados en el área de influencia, ONG's, asociaciones, entre otros.

Clasificados como quejas provenientes de trabajadores del proyecto:

- Trabajadores del proyecto

Cabe resaltar que este mecanismo no impide el acceso a recursos judiciales o administrativos contemplados en el marco de la legislación nacional del Estado Hondureño.

A partir de un análisis de brechas del mecanismo institucional de la SEN, así como del mecanismo de reclamos de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE), en su rol de organismo implementador, se fortaleció el MQRS del Proyecto y de los trabajadores, incorporando canales adicionales y específicos para el registro de quejas, reclamos y sugerencias. Asimismo, se realizaron ajustes orientados a mejorar su accesibilidad e inclusividad, priorizando la atención a grupos con acceso limitado a tecnología y medios digitales como resultados de las recomendaciones de las consultas con partes interesadas.

El MQRS se rige por las siguientes características:

- Accesibilidad y participación inclusiva
- Transparencia y confidencialidad
- Resolución efectiva de conflictos
- Seguimiento y monitoreo
- No represalia
- No discriminación
- No sustituye, ni impide el acceso a los recursos judiciales, ni administrativo

La ENEE a través de la UCP reportará al Banco sobre el cumplimiento e implementación de mecanismo y la DMA, será la instancia encargada de velar por la implementación y monitoreo del mecanismo. La institución será

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

responsable de gestionar y dar seguimiento del debido proceso, desde la captación hasta la respuesta y proceso de apelación, según corresponda. La DMA velará por la articulación y cumplimiento de los diferentes canales de atención a quejas y reclamos establecidos a nivel de los subproyectos que es implementado por las empresas contratistas involucradas en cada componente y subproyecto.

El Mecanismo de Atención de Quejas incluye la atención a quejas para los/as trabajadores/as del Proyecto que maneja la ENEE, y permite el registro de cualquier tipo de problema, inquietud o queja relacionada con sus actividades laborales o con el entorno laboral. Este mecanismo estará disponible para todo el personal, calificado y no calificado, local y foráneo, directo y proveedores primarios, del Proyecto. El mecanismo será implementado al inicio de la etapa constructiva y permanecerá vigente durante toda la etapa de funcionamiento.

Para garantizar un abordaje integral, a continuación, se establece las responsabilidades y pasos específicos para la gestión y operacionalización del MQRS.

### 10.1 Captación de Quejas y Reclamos

Hasta la fecha, se ha identificado el procedimiento general y algunos instrumentos para la captación de quejas, reclamos y sugerencias. La descripción del mecanismo del proyecto se determinará en la versión actualizadas del Plan de Participación de las Partes Interesadas (PPPI). La información de contacto se actualizará en este documento en cuanto esté disponible e incluirá la información exacta de los canales de captación desarrollados por la ENEE, incluyendo sitios de internet, correos electrónicos, direcciones de correo, entre otros.

El Mecanismo pondrá a disposición múltiples canales de entrada al registro de la queja, reclamo o sugerencia. El registro de las solicitudes se realizará mediante el Formulario de Registro de Quejas (ver Anexo 5). En la actualidad, la presentación de solicitudes de quejas, reclamos y sugerencias se puede llevar a cabo a través de los siguientes canales:

- **Teléfono:** Mediante una llamada telefónica se captura la queja, reclamo, sugerencia o denuncia en un formato preestablecido. Actualmente, se tendrá a disposición la central de atención para consultas de ENEE para atender las quejas o requisitos de información de las partes afectadas o interesadas del Proyecto de Acceso a la Energía en Honduras. **ENEE - DMA: dispone de la línea telefónica:**
  - **+ 504 22162348. Puede ser atendida directamente por la especialista social de la DMA.**
- **Teléfono del enlace social del proyecto:** Es la persona encargada de dar cumplimiento a la gestión social del subproyecto de la empresa constructora, que se asigna una vez, el subproyecto cuenta con una empresa constructora.
- **Correo electrónico:** La ENEE pone a disposición el siguiente correo electrónico para la presentación de quejas, reclamos y sugerencias: DMA:
  - [consultadma4@gmail.com](mailto:consultadma4@gmail.com)
- **Medio escrito:** Se habilitarán buzones físicos de quejas en los distintos sitios de los subproyectos. ENEE, a nivel subproyecto establecen oficina local, donde las personas podrán presentar sus solicitudes por escrito y de forma anónima en el buzón instalado. El buzón es revisado una vez por semana, por el enlace social del proyecto (contratista), en presencia de un testigo externo (supervisión externa).

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

- **Presencial:** Durante las visitas de los especialistas sociales de la DMA, FOSODE y Supervisión en las oficinas de cada subproyecto, donde podrán ser atendidas por el enlace social del subproyecto.
- **Web y Otros Medios Virtuales:** Actualmente la ENEE no cuenta con medios web u otros medios virtuales, a solicitud de las partes interesadas mediante consulta, esto fue solicitado, por ende se evaluará otras alternativas para la captación conforme avance el proyecto, como ser el desarrollo de una plataforma digital que facilite la comunicación entre los beneficiarios y el implementador del proyecto y permita el registro de los casos de quejas y reclamos, de manera que se pueda realizar un seguimiento adecuado desde el responsable del mecanismo de reclamo. Una vez se desarrolle la página web exclusiva del proyecto, también se incluirán mecanismos propios de la institución para envío de comentarios u observaciones generales.

### 10.2 Divulgación del MQRS

El MQRS se divulgará y socializará, incluyendo la información sobre sus canales de captación, a través de diferentes instancias y medios, incluyendo durante los procesos de consulta y jornadas informativas del Proyecto con beneficiarios y partes interesadas, en el que también se entrega material escrito con esta información, considerando las adecuaciones para grupos vulnerables y que estos sean culturalmente apropiados.

### 10.3 Procedimientos para el MQRS

En la tabla 1 se describe el procedimiento para la recepción, registro, análisis y resolución de las quejas y reclamos de todas las partes afectadas e interesadas y los trabajadores del Proyecto. Cualquiera que sea el medio o instancia de captación, el responsable del mecanismo analizará los detalles en los cuales se contenga la narración de hechos que supongan una queja y reclamos y procederá, en su caso a registrarlos y darles el trámite que corresponda, según su naturaleza.

Se proporcionarán detalles adicionales una vez que se disponga de más información sobre el funcionamiento de mecanismo.

### Se seguirán los siguientes aspectos generales para la implementación del MQRS:

- Nombre de la persona o personas que presentan la queja/reclamo/sugerencia y señalar si se solicita mantener reserva de su identidad y se mantengan confidencial
- Definir el tipo de reclamante
  - Comunidad / persona beneficiaria o parte interesada
  - Trabajador del proyecto (directo, contratado o comunitario)
- Identificar el proyecto al que se refiere el reclamo (Nombre del Sub-Proyecto, Código o número y Ubicación). En el caso de no estar relacionado con un subproyecto, se coloca el nombre del proyecto.
- Describir la situación que los reclamantes consideran que son afectados o podrían ser afectados por el proyecto o subproyecto.
- Luego de recibir el reclamo, el equipo a cargo del proyecto DMA, o subproyecto, notifica su recepción al reclamante y determina si el reclamo será tramitado dentro de 3 días hábiles, al mismo tiempo notificar oportunamente, al reclamante el estado en que se encuentra el caso. En todo caso, el reclamante deberá, antes de los 5 días hábiles, recibir una respuesta del curso que se seguirá para su resolución. Para los reclamos, quejas laborales urgentes (salud y seguridad, acoso, retención de salarios) se atenderán en 24 horas y se activarán protocolos de protección frente a represalias.
- La DMA podrá solicitar información adicional si es necesario.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

- La DMA propondrá a los reclamantes una solución. Si los reclamantes aceptan la solución, el equipo a cargo del subproyecto y la DMA darán el seguimiento oportuno a la solución.
- Para quejas de trabajadores, se garantizará:
  - Observancia de los Procedimientos de Gestión Laboral (LMP).
  - Participación del representante de los trabajadores o comité paritario<sup>18</sup>, cuando exista.
  - Opción de remitir el caso a la Inspección de Trabajo si el reclamante no queda satisfecho.
- El caso se cierra cuando la solución se ha implementado en su totalidad y es aceptada por los reclamantes.
- Para los trabajadores, el cierre incluirá la verificación de no represalia y la actualización del registro de salud y seguridad, si aplica.

Con base en las consultas realizadas y la información recopilada, se plantea el siguiente procedimiento como propuesta para la implementación del Mecanismo de Quejas, Reclamos y Sugerencias (MQRS). Este procedimiento será aplicable a toda queja, reclamo o sugerencia presentada por:

Personas beneficiarias de los subproyectos,

Miembros de las comunidades donde interviene el Proyecto o parte interesadas, y

Trabajadores del Proyecto (ya sean directos, contratados o comunitarios),

en cualquiera de las modalidades de ejecución del Proyecto en los municipios del área de intervención.

El MQRS busca garantizar una atención oportuna, transparente y culturalmente apropiada, permitiendo la presentación de quejas tanto de manera identificada como anónima, sin generar ningún tipo de represalia o afectación para quienes hagan uso de este derecho.

Tabla 8: Resumen de Acciones y plazos de atención establecidos en el mecanismo de quejas y reclamos

Acción	Responsable	Descripción	Plazos
<b>Recepción y registro de la queja, reclamo o sugerencia</b>	Especialista Social de la DMA a nivel del proyecto.	La parte afectada presenta la queja y/o reclamo utilizando el canal/medio de su preferencia.	1 día hábil (el mismo día de la recepción)
	Especialistas sociales y laborales <sup>19</sup>	Se recibe la solicitud vía cualquiera de los canales disponibles del Proyecto y se registra completando el	
	Enlace social del contratista a nivel de subproyectos	Formulario de Registro de Quejas (ver Anexo 5). Se entregará una copia del formulario a la persona que	

<sup>18</sup> Un comité paritario es un organismo conformado de manera equitativa por representantes de los trabajadores y del empleador, cuya función principal es promover la salud, seguridad ocupacional y condiciones laborales adecuadas dentro de una empresa o institución.

<sup>19</sup> Será el responsable del procedimiento de atención de quejas o reclamos de los trabajadores. Este es un especialista de salud y seguridad laboral

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

Acción	Responsable	Descripción	Plazos
		<p>presenta el caso con la firma de recibido.</p> <p>Se asigna un número de reclamo y se informa con la parte que presentó la queja para referencia. Luego, se ingresa en la base de datos en Excel a nivel de campo del proyecto y centralizado en la oficina para para investigar y dar seguimiento.</p>	
<b>Acuse de recibo</b>	<p>Especialista Social de la DMA a nivel del proyecto y Especialistas en salud y seguridad laboral</p> <p>Enlace social del contratista a nivel de subproyectos</p>	<p>Se enviará acuse de recibo lo antes posible por el mismo medio. Se proporcionará una respuesta inicial a más tardar tres días hábiles después de la fecha de presentación.</p> <p>Para los reclamos, quejas laborales urgentes (salud y seguridad, acoso, retención de salarios) se atenderán en 24 horas y se activarán protocolos de protección frente a represalias.</p>	<p>Tres (3) días hábiles después de la recepción.</p> <p>24 horas máximo</p>
<b>Análisis/investigación</b>	<p>Especialista Social de la DMA a nivel del proyecto</p> <p>Especialistas en salud y seguridad laboral</p> <p>Enlace social del contratista a nivel de subproyectos</p>	<p>Análisis inicial del reclamo y clasificación según su naturaleza: social, laboral, ambiental, comunitaria, salud y seguridad, entre otras.</p> <p>Revisión del caso, entrevistas, inspecciones en sitio (si aplica), recopilación de evidencias y consultas a actores clave. Se priorizan reclamos laborales urgentes (salud y seguridad, acoso, pagos).</p>	<p>Una semana después de la recepción.</p> <p>7 días hábiles</p>

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

<b>Acción</b>	<b>Responsable</b>	<b>Descripción</b>	<b>Plazos</b>
<b>Resolución</b>	<p>Especialista Social de la DMA a nivel del proyecto</p> <p>Especialistas en salud y seguridad laboral</p> <p>Enlace social del contratista a nivel de subproyectos</p>	<p>Se informa al reclamante sobre la resolución del caso, los planteamientos, medidas a tomar, responsables y su seguimiento. Solicita al reclamante confirmación de aceptación de las medidas a tomar. Incluye información sobre proceso de apelación.</p> <p>En el caso de reclamos de trabajadores: Si el reclamante no está conforme, o si el caso requiere una revisión superior, se remite al Comité paritario. En casos graves o sin solución, se informa sobre opciones legales o institucionales disponibles.</p>	<p>Quince días (15) después de la recepción</p>
<b>Documentación de cumplimiento y conclusión</b>	<p>Especialista Social de la DMA a nivel del proyecto</p> <p>Especialistas en salud y seguridad laboral</p> <p>Enlace social del contratista a nivel de subproyectos</p>	<p>Se envía al reclamante un acta del cierre del caso o finiquito, solicitando su firma que hará constar la conclusión del proceso.</p> <p>Para casos laborales se asegura no represalia y respeto al LMP.</p>	<p>Cuando finalice la ejecución de las medidas acordadas.</p> <p>ENEE -DMA Finiquito</p>

El mecanismo de atención de quejas y reclamos deberá ser inclusivo e informativo en ese sentido este mecanismo deberá:

- Permitir quejas anónimas donde se garantice el respeto a la privacidad del denunciante y donde se proceda a la respuesta bajo el mismo procedimiento.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

- Establecer un tiempo de respuesta a la queja o a la solicitud de la información, ENEE establecerá un plan de tiempos de recepción, investigación y respuesta no mayor a 15 días hábiles, y con procedimientos satisfactorios para el cumplimiento.

En el caso de que el reclamante no esté de acuerdo con la propuesta de resolución o consideré que el mismo ha sido insuficiente, este tiene derecho apelar, el proceso se explica.

### 10.4 Proceso de Apelación

Las personas afectadas por el Proyecto que consideren insuficiente la respuesta a sus quejas o reclamos tendrán la posibilidad de recurrir a un proceso de apelación. Una apelación en contra de una decisión o solicitar reconsiderar una decisión que haya tomado, deben especificar la naturaleza de la apelación lo más detallada posible ("quién, qué, dónde, cuándo"), para describir el tema con claridad y para proporcionar cualquier evidencia objetiva que respalde cada elemento o aspecto de la apelación, si corresponde.

Las apelaciones deben presentarse por escrito, a la persona encargada de recibirla, y se aceptará apelaciones para su análisis, previa resolución. En caso de no ser suficiente, las personas afectadas pueden acudir a instancias legales nacionales, una vez agotadas las propuestas de resolución.

Tabla 9: Acciones y plazos de atención establecidos para la apelación

Etapa	Actividad	Descripción	Tiempo estimado
1	Presentación de la apelación	El apelante presenta la apelación formal tras recibir la respuesta del MQRS.	Hasta 15 días hábiles después de recibir la respuesta inicial
2	Confirmación de recepción	Registro y acuse de recibo de la apelación. Se informa al apelante sobre los siguientes pasos.	Dentro de 3 días hábiles desde la recepción
3	Activación del Comité de Apelaciones	Conformación <sup>20</sup> y convocatoria del Comité encargado de revisar el caso.	Máximo 5 días hábiles
4	Evaluación del caso	Revisión de antecedentes, análisis de la apelación y valoración de fundamentos.	Hasta 10 días hábiles
5	Audiencia (si aplica)	Si el Comité lo considera necesario, se convoca al apelante a una audiencia o entrevista.	Programada dentro de 5 días hábiles desde la decisión de convocarla
6	Resolución del Comité	Emisión de una resolución formal y escrita con justificación del resultado.	Hasta 20 días hábiles desde la recepción de la apelación
7	Comunicación de la decisión	Notificación formal al apelante sobre la resolución final.	Dentro de 2 días hábiles posteriores a la resolución
8	Implementación de medidas correctivas (si aplica)	Ejecución de acciones derivadas de la resolución favorable.	Entre 5 y 15 días hábiles, según el tipo de medida

<sup>20</sup> El funcionamiento y conformación del comité de apelaciones deberá desarrollarse como parte del procedimiento del MQRS, se recomienda, este integrado gerente de obra, representante de FOSODE representante de la dirección legal, especialista social de la UCP, personal ambiental y social por parte de la empresa contratista y el especialista social y ambiental de la DMA.

### **10.5 Gestión Culturalmente Apropriada del Mecanismo de Quejas y Reclamos**

Las Partes Interesadas, de manera individual o colectiva por medio de sus organizaciones, afectadas por el proyecto podrán presentar sus preocupaciones, quejas o reclamos en forma presencial o por medios electrónicos. Estas podrán representar a la comunidad por medio de sus directivas o concejos y realizar en forma colectiva la queja o reclamo. Dichas estructuras poseen liderazgo y capacidad de convocatoria, por lo cual se seguirá una estrategia que consiste en establecer una mesa de trabajo con representantes de dichas organizaciones y se tendrán reuniones semestrales a lo largo del ciclo de proyecto. Se garantizará que toda queja o reclamo será atendida con prontitud y se comunicará el seguimiento a los representantes de las comunidades.

En el caso específico de quejas o reclamos presentados por los trabajadores del proyecto, estos se tramitarán mediante un procedimiento interno diferenciado, administrado por el Especialista en Salud y Seguridad Laboral (SSL). Dicho especialista será el punto focal para recibir, registrar y dar seguimiento a las inquietudes laborales, garantizando confidencialidad, ausencia de represalias y cumplimiento de los estándares nacionales y del Banco Mundial (ESS 2). Aunque tiene los mismos medios de recepción el mecanismo para los trabajadores operará de manera autónoma, este mecanismo se articulará con el Mecanismo de Quejas y Reclamos comunitario para reportar estadísticas agregadas y lecciones aprendidas, evitando duplicidades y asegurando que cada grupo comunidades y personal cuente con procesos adecuados a sus necesidades y sus derechos.

### **10.6 Consideraciones especiales para la recepción de solicitudes de población indígena:**

El Mecanismo estará complementado con presentaciones tradicionales de quejas o aquellas que sean referidos por los mecanismos que usen los pueblos indígenas; por ejemplo, la comunicación directa de sus representantes u otros medios que se determinen cuando se desarrolle un subproyecto. Con base en esta información, la/el especialista social DMA deberán dar un seguimiento adecuado al cumplimiento de plazos de respuesta y medir el progreso en el cumplimiento de metas (meta de resolución de quejas) establecidas en el marco de resultados del Proyecto. La UCP, mantendrá informado al Banco Mundial del proceso de monitoreo del MQRS de Partes Interesadas y sus resultados y en caso de reclamos relevantes que puedan poner en riesgo los subproyectos se procederá a consultas específicas con el Banco para buscar las mejores soluciones dentro de los estándares del EIAS.

El MQRS del proyecto ha sido fortalecido en consulta con los grupos vulnerables a fin de que sea culturalmente más pertinente y atienda las necesidades y preocupaciones específicas de cada grupo y se espera sea robustecido en la actualización del MPPI. Hasta la fecha, el desarrollo y socialización del MQRS del Proyecto toma en cuenta los siguientes aspectos:

- El idioma principal de la población indígena del área de intervención del Proyecto es el español. Sin embargo, también existen otras tres lenguas en el área del proyecto, Garífuna, Misquito y Pech, así como las adecuaciones culturales que deben considerarse en el caso de las comunidades Nahua. Según la selección final de los subproyectos, se harán esfuerzos por proveer alguna información básica sobre el MQRS en las lenguas correspondientes y el uso de traductores en los procesos de consultas;
- Se tiene previsto ubicar en todas las zonas de intervención, rótulos para informar a la población en general, incluyendo la población indígena sobre el MQRS y los canales de acceso. El mecanismo se ha desarrollado de manera “accesible” y los canales para presentar quejas son varios, incluyendo presentar la queja de manera presencial, que es el canal más amigable para población indígena y culturalmente compatible.
- Con relación a la gobernanza tradicional, se respeta la autoridad indígena como representante de una persona o grupo afectado.

### **10.7 Quejas y Reclamo de Partes Interesadas Vulnerables incluyendo trabajadores**

Los segmentos de la población considerados vulnerables, incluyendo tanto a personas de las comunidades afectadas como a trabajadores del proyecto en situación de vulnerabilidad, serán tratados con equidad en todas las etapas del proyecto. Se les garantizará el derecho a presentar sus quejas o reclamos de manera confidencial, sin temor a represalias o discriminación por parte de sus empleadores, supervisores o cualquier otro actor vinculado al proyecto.

Para fomentar la confianza en el mecanismo, se divulgarán ampliamente los canales disponibles para presentar quejas de forma anónima y accesible. Esto incluye buzones físicos, líneas telefónicas, correo electrónico y comunicación directa con el especialista en Salud y Seguridad Laboral en el caso de los trabajadores. Se dará atención especial a los siguientes grupos: mujeres, jóvenes provenientes de zonas con conflictos sociales, personas mayores, personas con discapacidad, población LGBTIQ+, personas indígenas en condición de pobreza y trabajadores contratados en condiciones precarias o sin garantías laborales plenas.

La Unidad Coordinadora de Proyecto (UCP) consolidará en informes mensuales todas las quejas y reclamos, preguntas e incidentes relevantes, incluyendo los recibidos por parte de trabajadores vulnerables, así como el estado de implementación de las acciones correctivas. Este resumen permitirá monitorear de manera sistemática la cantidad y el tipo de quejas, y evaluar la capacidad del Proyecto para dar respuesta oportuna y efectiva, con enfoque de equidad e inclusión.

### **10.8 Quejas relacionadas con el mecanismo de quejas para trabajadores (según los Procedimientos de Gestión Laboral / LMP)**

El Proyecto establece un canal accesible, seguro y confidencial para que todos los trabajadores vinculados a su ejecución (ya sean directos, contratados o comunitarios) puedan presentar quejas, reclamos o sugerencias relacionadas con el entorno laboral, sin temor a represalias.

Las garantías para los trabajadores del proyecto, parte de los siguientes compromisos;

- Todos los trabajadores, ya sean directos, contratados o comunitarios, serán informados sobre la existencia, funcionamiento y canales del MQRS desde el momento de su contratación y de forma continua durante toda la vigencia del Proyecto.
- Se implementarán medidas específicas para garantizar que ningún trabajador sea objeto de represalias por presentar una queja o reclamo a través del MQRS. Esto incluye confidencialidad, posibilidad de anonimato y seguimiento institucional.
- El MQRS estará disponible a través de canales diversos y adaptados al contexto de cada grupo de trabajadores, asegurando que puedan acceder a él de manera sencilla, gratuita y sin barreras lingüísticas, físicas o tecnológicas.
- Toda inquietud presentada será atendida de forma oportuna, transparente y comprensible, mediante un proceso claro y estructurado, brindando respuestas en el idioma y forma que el trabajador entienda.
- El MAQR operará bajo principios de neutralidad e imparcialidad, sin interferencia de las líneas jerárquicas directas del personal involucrado, y en coordinación con personal especializado y capacitado en la gestión de quejas laborales.

### **10.9 Quejas Relacionadas con Violencia Basada en Género (VBG):**

El Especialista Social de DMA, realizará las coordinaciones necesarias con todas las entidades a cargo de recibir quejas asociadas al proyecto para que las quejas relacionadas con Violencia Basada en Género (VBG) sean derivadas a los proveedores especializados de servicios, si la persona que ha sido víctima de VBG, así lo desea. Este tipo de quejas se pueden interponer de manera anónima. Estas quejas incluyen casos de explotación, abuso,

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

agresión, y violación sexual, entre otros. La UCP de ENEE, deberá reportar inmediatamente al equipo del Banco Mundial una queja o denuncia de esta naturaleza.

Dentro del plan de trabajo y de capacitación, se estará brindando información y creándose capacidades sobre el tema de género y como abordar la violencia de género, la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, incluso con respecto al enfoque centrado en los sobrevivientes, brindando canales específicos claros para la presentación de quejas, la protección de la confidencialidad de los sobrevivientes, la identificación de los proveedores de servicios de violencia de género y garantizando mecanismos culturalmente apropiados para que las personas vulnerables/indígenas presenten quejas de violencia de género, explotación y abuso y acoso sexuales. Todos los resultados que se obtengan al respecto deberán de ser reportados por el Especialista Social acorde a su plan de trabajo mensual y garantizar que estos resultados sean incluidos en los informes ejecutivos semestrales (incluyendo en el informe PCAS) que se presentarán al Banco Mundial.

Paralelamente, para facilitar este proceso de derivación de este tipo de quejas, el personal responsable de la gestión de quejas mantendrá una lista actualizada de los proveedores de servicios para los sobrevivientes de VBG, incluyendo su información de contacto, de manera que se pueda facilitar la derivación de dichos casos. Los responsables garantizaran que la confidencialidad sobre casos de VBG se mantenga estrictamente protegida.

En comunidades indígenas, se tomarán consideraciones culturalmente apropiadas para gestionar la queja y, si es necesario por la complejidad del caso, consultar el manejo del caso con organizaciones locales.

El enfoque de abordaje o derivación debe estar centrado en la sobreviviente, la persona afectada. A continuación, se comparten parámetros de gravedad de incidentes por violencia de género.

Tabla No. 1: Parámetros de gravedad de incidentes por violencia de género

Categoría	Descripción
<b>Leve Indicativo</b> /	Comportamientos inapropiados menores, como comentarios sexistas, lenguaje ofensivo o actitudes no profesionales por parte del personal del proyecto, contratistas o terceros vinculados, sin contacto físico ni amenaza directa. No constituyen violencia per se, pero pueden escalar si no se gestionan oportunamente.
<b>Moderado Serio</b> /	Incidentes que pueden incluir maltrato verbal, intimidación, acoso sexual no físico, exclusión deliberada de actividades por razones de género, o tratos despectivos hacia personas de grupos vulnerables, incluyendo personal local. Pueden implicar un patrón de conducta y requerir intervención formal.
<b>Alto / Grave</b>	Casos que involucran violencia física, sexual o amenazas directas hacia mujeres, niñas, u otras personas identificadas como vulnerables en el PPPI. Incluye abuso sexual, coerción, explotación o represalias. Estos casos requieren una respuesta urgente, inmediata y conforme a protocolos de protección y denuncia.

### 10.10 Presupuesto

El especialista social de la DMA de ENEE, asignado al Proyecto será el responsable de coordinar e implementar el desarrollo del MQRS. Los recursos para las acciones descritas en el MQRS se desprenderán del presupuesto incluido en el Componente 3 del proyecto. Los montos exactos para cada actividad serán detallados una vez se constituya la UCP del Proyecto en ENEE. Para facilitar la comunicación entre los beneficiarios, la UCP y SEN, el MQRS, se evaluará el potencial desarrollo una plataforma digital de uso amigable que permita la comunicación

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

directa entre las partes e incluya una base de datos donde se registrarán los casos relevantes que surgen en el campo y que no son recibidos directamente en la plataforma.

### **XI. MANEJO DE CONTRATISTAS**

El Proyecto asegurará que los terceros (contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios) que contraten trabajadores sean entidades legítimas y confiables, y que implementen el PGMO del Proyecto que les permitan operar conforme a los requisitos del EAS2.

La información proporcionada por terceros u obtenida de alguna otra manera puede incluir lo siguiente:

1. Información contenida en registros públicos, por ejemplo, archivos corporativos y documentos públicos relacionados con infracciones a la legislación laboral aplicable, incluidos informes de inspectorías de trabajo y otros organismos de control;
2. Licencias comerciales, registros, permisos y aprobaciones;
3. Documentos relacionados con un sistema de gestión de la mano de obra, incluidas las cuestiones de SSO, por ejemplo,
4. *procedimientos de gestión de la mano de obra*;
5. Identificación del personal de gestión de la mano de obra, de salud y de seguridad, sus calificaciones y certificaciones;
6. Certificaciones/permisos/capacitación de los trabajadores para realizar el trabajo requerido;
7. Registros de infracciones a las normas de salud y seguridad, y las respuestas;
8. Registros de accidentes y muertes, y las notificaciones a las autoridades;
9. Registro de los beneficios de los trabajadores exigidos legalmente y prueba de la inscripción de los trabajadores;
10. Registros de la nómina de los trabajadores, que incluyan las horas trabajadas y la remuneración recibida;
11. En caso de que exista, identificación de los miembros del comité de seguridad y registros de las reuniones;
12. Copias de contratos anteriores con contratistas y proveedores, que muestren la inclusión de las disposiciones y
13. los términos que se reflejan en el EAS 2.

El Proyecto establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación con los requisitos del EAS2. Además, incorporará los requisitos del EAS2 en los acuerdos contractuales que suscriba con los terceros, junto con recursos legales adecuados para casos de incumplimiento. En caso de subcontratación, el Proyecto exigirá a dichos terceros que incluyan requisitos equivalentes y recursos legales para casos de incumplimiento en los acuerdos contractuales que suscriban con sus subcontratistas.

La administración y supervisión del desempeño de los terceros en relación con los trabajadores contratados, se centrará en el cumplimiento de los acuerdos contractuales de los terceros (obligaciones, representaciones y garantías). Según corresponda en función del proyecto, esto puede 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. Complementario se propone que para la supervisión se revisen la información descrita en los numerales del 1 al 13, mediante una muestra de esta documentación.

### **XII. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO**

Son personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del proyecto (trabajadores del proveedor primario). Dentro de esta categoría se encuentran los/as trabajadores/as de los proveedores encargados de

## **“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

proporcionar materiales, bienes, equipos e insumos para llevar a cabo las actividades de este proyecto. La cantidad y subclasificación de trabajadores del proveedor primario es TBD y durante la implementación del proyecto, pero antes de establecer contrato formal con el proveedor primario.

Previa a la contratación de proveedores primarios, se identificará posibles riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral y problemas graves de seguridad que puedan surgir en relación con los proveedores primarios. Cuando exista riesgo significativo de trabajo infantil o de trabajo forzado y trata de personas con fines de explotación laboral en relación con los trabajadores del proveedor primario, el Proyecto exigirá a dicho proveedor primario que identifique esos riesgos de conformidad con los párrafos 17 a 20 del EAS2. Si se detectan casos de trabajo infantil, forzado, o trata de personas con fines de explotación laboral el Proyecto exigirá al proveedor primario que siga los pasos adecuados para remediarlo. Además, cuando haya riesgo significativo de que surjan problemas de seguridad graves relacionados con los trabajadores del proveedor primario, el Prestatario exigirá al proveedor primario pertinente que implemente procedimientos y medidas de mitigación para resolverlos. Dichos procedimientos y medidas de mitigación se revisarán en forma periódica para verificar su eficacia. También será necesario que la UCP realice un Plan de Seguimiento sistemático de los proveedores primarios, para garantizar que se cumplan todas las medidas recomendadas para tal fin. Ver Anexo 4 y 5.

ENEE/SEN establecerá funciones y responsabilidades para supervisar a los proveedores primarios con el fin de detectar casos de trabajo infantil, forzado o trata de personas con fines de explotación laboral. También exigirá al proveedor primario que siga los pasos adecuados para remediarlo. Dichos procedimientos y medidas de mitigación se revisarán en forma periódica para verificar su eficacia.

### XIII. ANEXOS

#### 13.1 Anexo 1.1 Código de conducta para el personal de la dependencia de ejecución de proyectos (UCP)

[introduzca el nombre del personal] ha firmado un contrato con el Gobierno de Honduras para [introduzca la descripción de los Términos de Referencia (TdR)]. Esta tarea se llevará a cabo XXXX. Este contrato requiere que implemente medidas para abordar los riesgos ambientales y sociales relacionados con el Proyecto, incluidos los riesgos de explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual.

Por la presente, todas las personas se denominan "**Personal de UCP**" y están sujetas a este **Código de Conducta**.

Este Código de Conducta identifica el comportamiento que se requiere de todo el personal de la UCP.

El lugar de trabajo es un entorno en el que no se tolerará el comportamiento inseguro, ofensivo, abusivo o violento y en el que todas las personas deben sentirse cómodas planteando problemas o preocupaciones sin temor a represalias.

Personal de la UCP:

1. desempeñar sus funciones con competencia y diligencia;
2. reconocer que la adhesión a este Código de Conducta es una condición para el empleo;
3. cumplir con este Código de Conducta y todas las leyes, regulaciones, el EAS 2 y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar de otro personal de la UCP y de cualquier otra persona;
4. Mantener un entorno de trabajo seguro, en particular:
  - a. garantizar que los equipos y procesos del lugar de trabajo bajo el control de cada persona sean seguros y no presenten riesgos para la salud;
  - b. usar el equipo de protección personal requerido cuando visite los sitios de construcción del proyecto, \_\_\_\_\_;
  - c. medidas apropiadas relativas a las sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos, y
  - d. siguiendo los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
5. denunciar situaciones de trabajo que considere que no son seguras o saludables y retirarse de una situación de trabajo que considere razonablemente peligrosa y grave para su vida o salud;
6. evitar cualquier conflicto de intereses (de modo que no se proporcionen beneficios, contratos o empleo, o cualquier tipo de trato preferencial o favores, a ninguna persona con la que exista una conexión financiera, familiar o personal);
7. respetar las instrucciones de trabajo razonables (incluidas las normas ambientales y sociales);
8. proteger y usar adecuadamente la propiedad (por ejemplo, para prohibir el robo, el descuido o el desperdicio);
9. tratar a otras personas con respeto y no discriminar a grupos específicos como las mujeres, por género, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes o los niños;

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

10. no participar en el acoso sexual, lo que significa insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual con UCP u otro personal;
11. no participar en la explotación sexual, es decir, cualquier abuso real o intento de abuso de posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona;
12. no participar en el abuso sexual, es decir, la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas;
13. proteger a los niños (incluidas las prohibiciones contra la actividad sexual o el abuso, o cualquier otro comportamiento inaceptable hacia los niños, limitando las interacciones con los niños y garantizando su seguridad en las áreas del proyecto).
14. no participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente;
15. tendrá acceso a un sistema de queja para sobrevivientes de Violencia de Género/Explotación y Abuso Sexual de los empleados y cualquier persona que pueda estar asociada con el Proyecto. En caso de que se haya producido un incidente de este tipo, se debe informar inmediatamente al empleador o a la persona que éste designe, quien se asegurará de que la sobreviviente sea remitida a un proveedor de servicios capacitado para manejar casos de violencia de género;
16. completar los cursos de capacitación pertinentes que se impartirán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los asuntos de salud y seguridad, Explotación y Abuso Sexual (SEA) y Acoso Sexual (SH);
17. tendrán acceso a un Mecanismo de Reparación de Agravios, que proporcionará recursos efectivos.
18. denunciar las violaciones de este Código de Conducta al Empleador en el marco de este proyecto; y
19. no tomar represalias contra ninguna persona que denuncie violaciones de este Código de Conducta, ya sea al Empleador o al Mecanismo de Reparación de Quejas del Proyecto.

### **PREOCUPACIÓN**

Si observa algún comportamiento que se cree que puede representar una violación de este Código de Conducta, o que le preocupa de alguna manera, debe plantear el problema de inmediato. Esto se puede hacer de cualquiera de las siguientes maneras:

1. Póngase en contacto con [introduzca el nombre del Experto Social del Empleador con experiencia relevante en el manejo de la violencia de género, o si dicha persona no está requerida por el Contrato, otra persona designada por el Empleador para manejar estos asuntos] por escrito a esta dirección [ ] o por teléfono al [ ] o en persona al [ ]; o
2. Llame a [ ] para comunicarse con la línea directa del empleador (si la hay) y deje un mensaje.

La identidad de la persona se mantendrá confidencial, a menos que las leyes de Honduras exijan la presentación de denuncias. También se pueden presentar quejas o denuncias anónimas y se les dará toda la debida y apropiada consideración. Nos tomamos muy en serio todos los informes de posibles conductas indebidas e investigaremos y tomaremos las medidas adecuadas. Proporcionaremos referencias cálidas a proveedores de servicios que puedan ayudar a apoyar a la persona que experimentó el presunto incidente, según corresponda.

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

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### CONSECUENCIAS DE VIOLAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Cualquier violación de este Código de Conducta por parte del personal de UCP puede tener graves consecuencias, que pueden incluir la rescisión y la posible remisión a las autoridades legales.

PARA EL PERSONAL DE LA UCP:

He recibido una copia de este Código de Conducta escrito en un idioma que comprendo. Entiendo que si tengo alguna pregunta sobre este Código de Conducta, puedo comunicarme con [*ingrese el nombre de la(s) persona(s) de contacto del Empleador con experiencia relevante*] solicitando una explicación.

Nombre del personal de la UCP: [insertar nombre]

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

Fecha: (día mes año): \_\_\_\_\_

Contrafirma del representante autorizado del Empleador:

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

Fecha: (día mes año): \_\_\_\_\_

### **13.2 Anexo 2 al formulario del código de conducta**

#### **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUALES (SEA) Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL (SH)**

La siguiente lista no exhaustiva tiene como objetivo ilustrar los tipos de comportamientos prohibidos:

(1) **Ejemplos de explotación y abuso sexual** incluyen, pero no se limitan a:

- Un personal de UCP le dice a un miembro de la comunidad que puede conseguirle trabajos relacionados con el lugar de trabajo (por ejemplo, cocinar y limpiar) a cambio de sexo.
- Un empleado de la UCP que conecta la entrada de electricidad a los hogares dice que puede conectar los hogares encabezados por mujeres a la red a cambio de sexo.
- Un personal de UCP viola o agrede sexualmente a un miembro de la comunidad.
- Un personal de UCP niega a una persona el acceso a cualquier sitio del proyecto a menos que realice un favor sexual.
- Un personal de la UCP le dice a una persona que solicita empleo en el marco del Proyecto que solo lo contratará si tiene relaciones sexuales con él.

(2) **Ejemplos de acoso sexual en un contexto laboral**

- El personal de la UCP comenta sobre la aparición de otro miembro del personal de la UCP (ya sea positivo o negativo) y la conveniencia sexual.
- Cuando un miembro del personal de la UCP se queja de los comentarios hechos por otro miembro del personal de la UCP sobre su apariencia, el otro miembro del personal de la UCP comenta que él o ella lo está "pidiendo" debido a la forma en que se viste.
- Contacto no deseado de una UCP o del Personal del Empleador por parte de otro Personal de la UCP.
- Un miembro del personal de la UCP le dice a otro miembro del personal de la UCP que le conseguirá un aumento de sueldo o un ascenso si le envía fotografías de sí mismo desnudo.

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

### 13.3 Anexo 3 formato para poner en marcha la verificación de la edad

Se seguirá el siguiente proceso para verificar la edad de los trabajadores de los subproyectos:

Se pedirá a todos los empleados del proyecto y subproyectos que presenten documentos de identificación (ID) que sean aceptables en las leyes locales, el empleo y las prácticas de recursos humanos como "prueba de edad" y consistente con el EAS 2. Estas formas de identificación serán certificados de nacimiento, permisos de conducir nacionales y tarjetas de registro nacionales. En ausencia de una de estas formas de identificación, el proyecto aplicará y documentará un proceso de verificación de la edad. El proceso de verificación de la edad consistirá en métodos alternativos que incluirán copias de los certificados académicos, testimonios/declaraciones juradas de los funcionarios de las escuelas a las que se asiste, un examen médico, declaraciones de los miembros de la familia y de los funcionarios de la parroquia/pueblo/autoridades locales. Además, todos los documentos serán cotejados y sometidos a un proceso de verificación para garantizar la validez de estos. En los casos en que se piense que los documentos son falsos, el proyecto llevará a cabo el mismo proceso para garantizar su autenticidad. En todos los procesos se prestará la debida atención para garantizar la protección de los datos del solicitante o empleado y su derecho a la privacidad. Todas las copias de los documentos de identidad y de los documentos relativos a la edad del solicitante y otros materiales de apoyo se guardarán en los archivos del personal de recursos humanos.

Si se encuentran trabajadores menores de la edad permitida, trabajando en el proyecto, algunas de las medidas que podrían tomarse son las siguientes

- Si es posible y si el contexto/la ley lo permite, programe una reunión con el niño y trate de determinar las razones para buscar empleo.
- Remitir al niño a otros servicios de apoyo, incluidos los servicios sociales y el Ministerio de [*nombre del ministerio, por ejemplo, Educación*].
- Aprovechar los servicios de las organizaciones no gubernamentales y comunitarias [*si están disponibles, indique los nombres específicos de dichas organizaciones*] para ayudar al niño
- Considerar la posibilidad de emplear a otro miembro adulto de la familia si se determina que la familia del niño es vulnerable o está en circunstancias extremas.

El proyecto puede utilizar uno o varios de los siguientes métodos para la verificación de la edad. Marque todos los que correspondan durante el proceso de verificación de la edad.

<input type="checkbox"/> Certificado de nacimiento	<input type="checkbox"/> Documento nacional de identidad	<input type="checkbox"/> Certificado médico	<input type="checkbox"/> Entrevista	<input type="checkbox"/> Certificado escolar	<input type="checkbox"/> Testimonio
--	--	---	-------------------------------------	--	-------------------------------------

En caso de encontrar trabajo infantil, se elaborará el siguiente informe

1. Datos personales (edad, sexo) sin revelar información confidencial como los nombres reales.
2. Tipo de participación en el trabajo infantil mencionando el sector (por ejemplo, agricultura, pesca, construcción) y la actividad específica
3. En la medida de lo posible, la situación socioeconómica de la familia.
4. oportunidades y limitaciones actuales
5. Recomendación sobre las medidas que deben adoptarse

Si se permite, se utilizará el siguiente formato para la verificación de la edad

1. Nombre del subproyecto \_\_\_\_\_ Número de registro \_\_\_\_\_

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

Observar el aspecto de la estatura, el tono de voz, la fuerza. Si los padres o tutores trabajan en el proyecto/subproyecto, también se les pregunta por la edad del niño. Asimismo, cotejar la información sobre la educación con otras respuestas, dado que las niñas y los niños empiezan a ir a la escuela a los 7 años. Hacer las siguientes preguntas, rellenando el formulario.

2. ¿Cuál es su nombre? \_\_\_\_\_
3. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando aquí? \_\_\_\_\_
4. ¿Cuál es tu edad? \_\_\_\_\_ 4.1 ¿Cuál es tu nivel de estudios? \_\_\_\_\_
5. ¿Cuántos años hace que dejaste la escuela? ¿Abandonaste los estudios? \_\_\_\_\_
6. ¿Cuántos hermanos y hermanas tienes? \_\_\_\_\_ 6.1 ¿Quién es el mayor? \_\_\_\_\_
7. ¿Cuántos años de diferencia hay entre tú y tu hermana/hermano menor? \_\_\_\_\_
8. ¿Cuántos años de diferencia hay entre tú y tu hermana/hermano mayor? \_\_\_\_\_
9. ¿Qué hacen tus hermanos menores? \_\_\_\_\_
10. ¿Cuál es su trabajo en el lugar del proyecto? \_\_\_\_\_
11. ¿Cuándo le bajó la voz? \_\_\_\_\_ 11.1 ¿Cuándo comenzó a desarrollar una barba? \_\_\_\_\_

### **En el contexto de las comunidades indígenas:**

El enfoque de cualquier trabajo sobre el trabajo infantil en las comunidades indígenas es el de la participación comunitaria y el respeto por la cultura tradicional y los sistemas de creencias dentro de las normas de los derechos humanos universales. El proyecto involucrará a los pueblos indígenas en un proceso participativo impulsado por la comunidad para responder al trabajo infantil y para encontrar la forma más apropiada desde el punto de vista cultural para prevenir el trabajo infantil que valore los procesos ancestrales de cohesión social y tradiciones comunitarias, y promueva procesos comunes para mantener el trabajo infantil bajo control.

El proyecto tendrá en cuenta algunos o todos los aspectos siguientes:

áreas:

- a) Relaciones comunitarias
- b) Sistemas de gobierno indígenas, es decir, consejos de ancianos/jefes
- c) Patrones tradicionales de empleo, ocupación y migración
- d) Dependencia de los productos forestales/de la tierra
- e) Prácticas relacionadas a la obtención de préstamos
- f) Mecanismos comunitarios de adaptación
- g) Conocimientos tradicionales
- h) Derecho consuetudinario/resolución de conflictos
- i) Integridad y diversidad cultural
- j) Educación culturalmente adecuada

Durante una entrevista, se pueden utilizar las siguientes suposiciones sobre la edad de las niñas y los niños para hacer la estimación de la edad.

Consulte

Consulte	Indicador	Edad supuesta del niño	Edad supuesta de la niña	Edad estimada
<input type="checkbox"/>	Muñeca pequeña y suave	10-11	podría ser 14	
<input type="checkbox"/>	Huesos blandos	11-12 (desnutridos)	Menor de 14	

## “Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”

Consulta	Indicador	Edad supuesta del niño	Edad supuesta de la niña	Edad estimada
<input type="checkbox"/>	Los ojos parecen inocentes	10-12	10-12	
<input type="checkbox"/>	Manos y uñas suaves	10-12	10-12	
<input type="checkbox"/>	Pechos iniciales	No se aplica	12-13	
<input type="checkbox"/>	Nivel educativo 5+	12-13	12-13	
<input type="checkbox"/>	Confundido	12-13	12-13	
<input type="checkbox"/>	Voz alta inmadura	-12	-12	
<input type="checkbox"/>	Mostrar culpabilidad por ser encontrado	10-12	12+	
<input type="checkbox"/>	Nivel de lectura 4 o 5	11-12	11-12	
<input type="checkbox"/>	Muñeca grande	12-13	No se aplica	
<input type="checkbox"/>	Ha menstruado 3 o 4 veces	No es para niños	13+-14	
<input type="checkbox"/>	Cambio de voz	13+	13+	
<input type="checkbox"/>	No ha menstruado	No para niños	-13	
<input type="checkbox"/>	Respuesta de vergüenza a las preguntas personales		Adulto y +14	
<input type="checkbox"/>	Responde a las preguntas de forma espontánea	14 años o más	14 años o más	
<input type="checkbox"/>	Piernas musculosas, parece duro	14 años o más	14 años o más	
<input type="checkbox"/>	Vello facial	14+	No se aplica	
<input type="checkbox"/>	Voz madura	14+	14+	

### Fuentes:

1. Directrices para el desarrollo de procesos de seguimiento del trabajo infantil (OIT 2005)
2. Verificación de la edad: Protección de los niños no registrados contra el trabajo infantil (OIT, 2016)
3. ESS 2
4. Sesión de aprendizaje sobre el trabajo infantil del Banco Mundial 14 de abril de 2021
5. <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>

### 13.4 Anexo 4 Plantilla de seguimiento de proveedores primarios

#	Concepto	Respuesta/Descripción: proporcione los detalles necesarios en el anexo
1	Persona/Equipo Responsable:	
2	¿Se realizó una evaluación de riesgos inicial?	
3	Frecuencia de seguimiento y presentación de informes (mensual, trimestral, semestral, etc.)	
4	Fecha del último informe de seguimiento	

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

5	¿El proveedor principal comprende y acepta cumplir con los procedimientos de gestión laboral del Proyecto y los Estándares Ambientales y Sociales (ESS) pertinentes?	
6	¿Existen cláusulas específicas en los contratos que exijan el cumplimiento de las normas sobre trabajo infantil, trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral y seguridad?	
7	¿El proyecto mantiene registros detallados de todas las evaluaciones de riesgos, actividades de monitoreo y hallazgos?	
8	¿El Proyecto proporcionará/proporcionará programas de capacitación y desarrollo de capacidades para proveedores primarios a fin de mejorar su comprensión de las normas laborales y los requisitos de seguridad?	
9	¿Es necesario desarrollar e implementar planes de acción correctiva (CAP) para aquellos proveedores que no cumplen con las normas laborales o los requisitos de seguridad?	
10	Si la respuesta anterior es afirmativa, describa el objetivo y las actividades clave del PAC.	
11	En caso de existir PAC, ¿el Proyecto está monitoreando su implementación y verificando su efectividad?	
12	¿Es necesario realizar una transición a proveedores alternativos que cumplan con los requisitos pertinentes del ESS? En caso afirmativo, ¿por qué?	
13	¿El proyecto está recopilando retroalimentación de proveedores y partes interesadas para identificar áreas de mejora en el proceso de monitoreo?	
14	Con base en los resultados del ejercicio de monitoreo, ¿es necesario actualizar y perfeccionar los procedimientos de gestión laboral? En caso afirmativo, ¿de qué manera?	

Preparado por:
Revisado por:
Aprobado por:
Fecha:

**13.5 Anexo 5 plantilla de evaluación de riesgos para trabajadores de proveedores primarios**

*Para ser completado por el proveedor principal*

#	Categoría de información del proveedor	Descripción
	Nombre del proveedor	
	Persona de contacto	
	DIRECCIÓN	
	Número de teléfono	

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

Correo electrónico	
--------------------	--

**Clasificación de riesgos/impactos.**

#	Tipos de riesgos	Probabilidad	Impacto			
			Bajo	Moderado	Sustancial	Alto
	Trabajo infantil	Alto				
		Sustancial				
		Moderado				
		Bajo				
	Trabajo forzoso	Alto				
		Sustancial				
		Moderado				
		Bajo				
	Graves problemas de seguridad	Alto				
		Sustancial				
		Moderado				
		Bajo				
	Otros problemas (nómbralos)	Alto				
		Sustancial				
		Moderado				
		Bajo				

**Descripción del nivel de riesgo:**

#	Tipo de riesgo identificado	Descripción del riesgo basada en la calificación anterior
	Trabajo infantil	
	Trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral.	
	Graves problemas de seguridad	
	Otros temas	

**Medidas de mitigación:**

#	Tipos de riesgos	Medidas de mitigación indicativas	Estado: (Relevante) NR (No relevante), En trámite (P), Completado (C)			
			NR	R	PAG	do
1	Trabajo infantil	Evaluar la cadena de suministro para determinar dónde el trabajo infantil podría ser un riesgo				
		Monitorear las cadenas de suministro primarias para identificar nuevos riesgos o incidentes de trabajo infantil				

**“Proyecto de acceso a la energía en Honduras. P510113”**

#	Tipos de riesgos	Medidas de mitigación indicativas	Estado: (Relevante) NR (No relevante), En trámite (P), Completado (C)			
			NR	R	PAG	do
		Verificar la edad de los trabajadores				
		Los proveedores primarios tienen políticas claras contra el trabajo infantil				
		Los proveedores primarios involucran a las comunidades locales y generan conciencia sobre los efectos nocivos del trabajo infantil				
2	Trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral	Evaluar la cadena de suministro para determinar dónde el trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral podría ser un riesgo				
		Identificar los riesgos del trabajo forzado, trata de personas con fines de explotación laboral en sus cadenas de suministro primarias				
		Monitorear continuamente las cadenas de suministro primarias para identificar cualquier riesgo o incidente de trabajo forzoso				
		Los proveedores primarios cuentan con planes de salud y seguridad establecidos, que incluyen disposiciones para instalaciones adecuadas y EPP para todos los trabajadores.				
		Los proveedores primarios cuentan con un mecanismo de quejas que puede ser utilizado por los trabajadores de la cadena de suministro primaria.				
		Los proveedores primarios deben verificar las condiciones de empleo de sus trabajadores para garantizar que no se emplee trabajo forzoso.				
		Los proveedores primarios tienen políticas claras contra el trabajo forzoso				
3	Graves problemas de seguridad	Evaluar la cadena de suministro para determinar dónde podrían surgir problemas de seguridad importantes.				
		Identificar riesgos graves de seguridad en sus cadenas de suministro primarias				
		Monitorear continuamente las cadenas de suministro primarias para identificar nuevos riesgos o incidentes de seguridad.				
		Asegúrese de que los proveedores primarios cuenten con planes integrales de salud y seguridad.				
		Los planes incluyen disposiciones para instalaciones adecuadas, equipo de protección personal (EPP) y capacitación en seguridad para todos los trabajadores para prevenir situaciones que pongan en peligro la vida.				
		Mecanismo de quejas en funcionamiento, que los trabajadores de la cadena de suministro primaria puedan utilizar para denunciar problemas de seguridad. Este mecanismo debe ser accesible y funcional, permitiendo denuncias anónimas si es necesario.				
		Los proveedores primarios verifican su cumplimiento de las normas de seguridad mediante inspecciones y auditorías periódicas.				
		Los proveedores primarios tienen políticas claras sobre salud y seguridad: las políticas se muestran y se comunican a todos los trabajadores.				
		Los proveedores promueven una cultura de seguridad y se aseguran de que todos los trabajadores conozcan los protocolos de seguridad.				
		Los proveedores primarios están involucrando a las comunidades locales para crear conciencia sobre cuestiones de seguridad.				
		Monitorear y evaluar si los proveedores primarios están siguiendo los estándares de seguridad.				
<b>Conclusión:</b>						
¿Es necesario que el proveedor primario tome medidas adicionales apropiadas para remediar cualquier situación?						
¿Es necesario rescindir contratos con el proveedor debido al incumplimiento y pasar a proveedores que puedan demostrar su cumplimiento de las normas del FSE?						