

GUÍA PARA LA NORMA DE DESEMPEÑO
AMBIENTAL Y SOCIAL 2:
TRABAJO Y
CONDICIONES
LABORALES

SEPTIEMBRE 2021



2

Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo, septiembre 2021

El desarrollo de las Guías para el Marco de Política Ambiental y Social fue liderado por Iván Besserer, bajo la supervisión de Joseph Milewski, Jefe de la Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales, y de Oscar Came, Jefe de Operaciones.

Las Guías fueron preparadas por Alberto Villalba; Alessandro Sidore; Alvaro Adam; Andrea Gaviano; Daniela Zuloaga; Iván Besserer; Juan Martínez; Juan Carlos Vásquez; Julia Miguez; Julio Rojas; María Amelia Viteri; Maricarmen Esquivel; Melissa Barandiaran; Natasha Ward; Patricia Díaz; Patricia Henríquez; Pilar Larreamendy; Robert Langstroth; Roberto Leal; Soraya Senosier; Ute Reisinger; y Zachary Hurwitz. Agradecimientos especiales a Bilal Rahill y Motoko Aizawa por su apoyo durante el proceso de preparación. Gracias a Kate Stevens por su apoyo en la Guía del Estándar 10. Gracias a Joaquín Espinoza y a Oscar Castillo por su apoyo en diferentes tareas durante el proceso de preparación.

Varias otras personas de diferentes divisiones, unidades, y oficinas de país contribuyeron al desarrollo de las Guías. En particular, el siguiente grupo brindó comentarios y contribuciones especiales: Adela Moreda; Adriana La Valley; Adrien Lopez; Adrien Vogt-Schilb; Alan Mentis; Alejandro Carrión; Alejandro Quijada; Alejandro Taddia; Alfredo Rihm; Allen Blackman; Ana Saiz; Ana Victoria de Obladia; Anne Urban; Annette Killmer; Arturo Alarcon; Aurelie Flavy; Benjamin Santa María; Carlos Pineda; Carmiña Albertos; Carolina Freire; Christiaan Gischler; Claudia Grayeb; Cristiane Ronza; Dalve Soria; Diego Cortes; Eirivelthon Lima; Elsa Chang; Emma Naslund; Ernani Pilla; Ernesto Monter; Felipe Vera; Francisco Zegarra; Fretes Arguello; Geraud Alberet; Germán Sturzenegger; Gianleo Frisari; Gina Penaranda; Gines Suarez; Gloria Lugo; Gregory Watson; Hector Rabade; Huascar Eguino; Isabel Palomer; Isabelle Braly; Jason Hobbs; Javier Game; Javier Jimenez; Jele Baskovich; Jesus Navarrete; Jimena Sánchez; Jorge Samayoa; José Abra; Jose Irigoyen; Jose Luis De la Bastida; Juan de Dios Mattos; Juan Murguía; Juan Paredes; Judith Morisson; Juliana Bettini; Kelvin Suero; Kevin McTigue; Kleber Machado; Laura Rojas; Laureen Montes; Laurence Telson; Lesley Cassar; Leslie Harper; Lidia Reboucas; Lina Salazar; Marcela Piedrafita; Marcelo Cerna; Marcia Gomes; Marco Butazzoni; Marco Cevallos; María Cecilia Ramírez; María del Rosario Navia; María Julia; María Molina; Marion LePommellec; Marisol Inurritegui; Matilde Neret; Michelle Muhringer; Molina Baldeon; Monica Cherry; Nora Libertun; Norma Peña; Omar Samayoa ; Ophelie Chevalier; Pablo Guerrero; Patricia Nalvarte; Patricio Zambrano; Rafael Capristan; Rafael Rodriguez; Raul Munoz; Rhina Cabezas; Ricardo Quiroga; Robert Pantzer; Roberto Camblor; Sabine Rieble Aubourg; Santiago German; Serge Troch; Sheries Ruddock; Shirley Canete; Sisi Larrea; Stefanie Brackmann; Steven Collins; Tatiana Arriaran; Vanderleia Radaelli; Veronica Adler; Victoria Fazio; Virginia Snyder; Viviana Alva Hart.

Las Guías se beneficiaron de la retroalimentación proporcionada por una amplia gama de personas e instituciones como parte del periodo de comentarios públicos virtuales realizado para las Guías. Agradecemos su participación y comentarios.

Se otorga permiso para reproducir este documento de forma total o parcial únicamente cuando esto se haga con fines no comerciales y con la debida atribución a la Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales y al Banco Interamericano de Desarrollo.

Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales (ESG)

Banco Interamericano de Desarrollo

1300 New York Ave, NW, Washington, D.C. 20577

Correo electrónico: bid-mpas@iadb.org | Pagina web: <https://www.iadb.org/en/mpas>

GUÍA PARA LA NORMA DE DESEMPEÑO

**AMBIENTAL Y SOCIAL 2:
TRABAJO Y
CONDICIONES
LABORALES**

SEPTIEMBRE 2021

INTRODUCCIÓN

La siguiente guía corresponde a la Norma de Desempeño Ambiental y Social 2: Trabajo y Condiciones Laborales que, junto a las demás Normas de Desempeño Ambientales y Sociales (NDAS) y una declaración de políticas, conforman el Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del BID. Las NDAS son las siguientes:



Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales



Salud y Seguridad de la Comunidad



Adquisición de Tierras y Reasentamiento Involuntario



Pueblos indígenas



Conservación de la Biodiversidad y Gestión Sostenible de Recursos Naturales Vivos



Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de Información



Trabajo y Condiciones Laborales



Eficiencia en el uso de los Recursos y Prevención de la Contaminación



Patrimonio Cultural



Igualdad de Género

Esta guía brinda orientación a los prestatarios sobre los requisitos de la Norma de Desempeño Ambiental y Social 2: Trabajo y Condiciones Laborales, con el propósito general de mejorar el desempeño del proyecto y los resultados ambientales y sociales. La relevancia de cada NDAS y su guía depende de la naturaleza, escala y complejidad de una operación y es proporcional a su nivel de riesgos e impactos ambientales y sociales. Cabe señalar que es probable que la NDAS 1 y la NDAS 10 sean relevantes para todas las operaciones.

Para facilitar la lectura:

1. Todo el texto que pertenece al MPAS está formateado en negrito y sombreado en azul. El texto del MPAS, incluidas sus notas a pie de página, ha mantenido su numeración original de párrafos y notas de pie de página.
2. Todos los párrafos de la guía comienzan con el acrónimo “GL”.
3. Todas las notas al pie son notas al pie del MPAS.

Las Guías y otro material de referencia estarán disponibles públicamente en un sitio web específico (<https://www.iadb.org/en/mpas/guidelines>). El BID actualizará periódicamente el material del sitio web para reflejar las mejores prácticas y las necesidades cambiantes.

AVISO LEGAL

Las Guías no constituyen una política ni son obligatorias. La información presentada en ellas es solo para fines informativos. Las Guías no sustituyen la necesidad de ejercer un buen juicio al tomar decisiones de proyectos que sean consistentes con las NDAS. En caso de cualquier inconsistencia o conflicto entre las Guías y las NDAS, prevalecerán las disposiciones de las NDAS. En caso de cualquier inconsistencia o conflicto entre las Guías y la Declaración de Políticas del MPAS, prevalecerán las disposiciones de la Declaración de Políticas. Las Guías son aprobadas por la Administración del BID y no por el Directorio del BID.



INTRODUCCIÓN

1. La Norma de Desempeño Ambiental y Social 2 reconoce que la búsqueda del crecimiento económico mediante la creación de empleo y la generación de ingresos debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.⁶⁹ La fuerza laboral es un activo valioso y las buenas relaciones entre los trabajadores y el empleador son un ingrediente esencial de la sostenibilidad de cualquier empresa. Si no se logra establecer y fomentar esas relaciones, puede disminuir el compromiso del trabajador y dificultar su retención en la empresa, lo que puede hacer peligrar un proyecto. En cambio, manteniendo relaciones constructivas entre los trabajadores y el empleador, sumadas a un trato justo y a condiciones de trabajo seguras y saludables, los prestatarios pueden generar beneficios tangibles, tales como el aumento de la eficiencia y productividad de sus proyectos.
2. Los requisitos estipulados en la presente Norma de Desempeño surgen, en parte, de una serie de convenios e instrumentos internacionales, tales como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas.⁷⁰

OBJETIVOS

- Respetar y proteger los principios y derechos fundamentales de los trabajadores.⁷¹
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores.
- Establecer, mantener y mejorar las relaciones entre los trabajadores y el empleador.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación nacional sobre empleo y trabajo
- Proteger a los trabajadores, incluidos aquellos en situación vulnerable, tales como las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar, de conformidad con la presente Norma de Desempeño) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratados por terceros y los trabajadores de la cadena de suministro principal.

⁶⁹ Como lo indican los convenios de la OIT listados en la nota al pie de la página siguiente

⁷⁰ Se trata de los siguientes convenios:

Convenio Núm. 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso y Protocolo de 2014.

Convenio Núm. 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Convenio Núm. 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Convenio Núm. 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración.

Convenio Núm. 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Convenio Núm. 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

Convenio Núm. 138 de la OIT sobre la Edad Mínima (de Empleo).

Convenio Núm. 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Convenio Núm. 161 de la OIT sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.

Convenio Núm. 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.

Convenio Núm. 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, artículo 32.1.

Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias.

⁷¹ Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- Promover condiciones de trabajo seguras y saludables, y fomentar la salud de los trabajadores.
- Prevenir el uso de trabajo infantil y de trabajo forzoso (según los define la OIT).
- Sustentar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto.
- Asegurar que los trabajadores dispongan de medios accesibles y eficaces para plantear y abordar preocupaciones atinentes al lugar de trabajo.

GL1. La Norma de Desempeño Ambiental y Social (NDAS) 2 se aplica a la fuerza de trabajo del prestatario y destaca la importancia de una buena relación entre los empleadores y los trabajadores para determinar el éxito general del prestatario y el proyecto. La NDAS 2 se fundamenta en parte en varias convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de Naciones Unidas. La mayoría de los países de la región de América Latina y el Caribe han ratificado todas o algunas de estas convenciones. Las Normas Internacionales del Trabajo fundamentales de la OIT -acerca del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y la no discriminación- rigen en todos los países de la región. Muchos de los principios establecidos en estas convenciones y normas internacionales han sido incorporados en la legislación nacional de los países. Por lo tanto, la aplicación de la NDAS 2 apoya a los prestatarios en la implementación de la legislación nacional y en el cumplimiento de sus obligaciones en el marco de la legislación internacional. En numerosos casos, el cumplimiento de la legislación nacional tendrá como resultado la alineación con numerosas partes de la NDAS 2. Allí donde la legislación nacional establece normas que son menos estrictas que las requeridas por la NDAS 2, los prestatarios buscarán cumplir con los requisitos de la NDAS 2. Los requisitos de la NDAS 2 no excluyen la implementación de legislación nacional que contemple un nivel más alto de requisitos que el establecido en la norma.

Scope of Application

3. La aplicabilidad de esta Norma de Desempeño se determina en el proceso de identificación de riesgos e impactos ambientales y sociales, mientras que la ejecución de las acciones necesarias para cumplir con sus requisitos se maneja a través del sistema de gestión ambiental y social del prestatario, cuyos elementos se presentan en la Norma de Desempeño Ambiental y Social 1. En la aplicación de la presente Norma de Desempeño también se deberán considerar los requisitos relativos a igualdad de género⁷² y participación de las partes interesadas, de conformidad con las Normas de Desempeño Ambiental y Social 9 y 10.

⁷² Contemplando medidas como impartir capacitación al personal del proyecto sobre la no discriminación y la sensibilidad de género y recabar datos sobre empleo desagregados por género para aplicar prácticas de contratación no discriminatorias

GL2. La aplicación de la NDAS 2 promueve un enfoque sistemático para mejorar la gestión de riesgos e impactos relacionados con las condiciones laborales y de trabajo en los proyectos y se establece durante el proceso de identificación y evaluación de los riesgos e impactos ambientales y sociales. El prestatario es responsable de gestionar los riesgos e impactos a lo largo de todo el proyecto y debe asegurarse de que los requerimientos apropiados se alineen en la cadena de contratación y, cuando sea adecuado y en concordancia con los requerimientos de esta norma, la cadena de suministro. Como parte del proceso de análisis ambiental y social definido por la NDAS 1 y tan pronto como sea posible durante la identificación y el análisis del proyecto, debe realizarse una evaluación de los probables problemas laborales asociados con el proyecto. Si se prevé que el trabajo presentará un riesgo o un impacto en el proyecto, por ejemplo, cuando se prevé una afluencia laboral importante o el trabajo infantil o forzoso es predominante en el sector o en el área de implementación del proyecto, se puede requerir una evaluación independiente focalizada en asuntos relacionados al trabajo. Deben emprenderse medidas específicas relacionadas con la gestión de los riesgos laborales de los trabajadores contratados directamente por el prestatario y a través de terceros, de acuerdo con el alcance y la significancia de los riesgos e impactos laborales identificados en la evaluación laboral. Dichas acciones deben quedar capturadas en los Procedimientos de Gestión Laboral (PGL), como se define en el párrafo 9 de la NDAS 2. Los PGL deben establecer tanto el alcance como la aplicación de la NDAS 2 y definir acciones y responsabilidades de los diferentes empleadores en relación con el proyecto (prestatario, contratistas, proveedores, etc.). Los PGL deben gestionarse a través del Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) del prestatario y se pueden integrar en el Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) del prestatario. Los requisitos incluidos en los PGL se integrarán sistemáticamente en los requisitos legales del proyecto, los documentos de licitación y los contratos de los contratistas y proveedores. Para mayor información sobre el alcance de una evaluación laboral o PGL, véase <https://www.iadb.org/en/mpas/guidelines> <https://www.iadb.org/en/mpas/guidelines>.

GL3. La aplicación de la NDAS 2 también involucrará la identificación de riesgos e impactos relacionados con el empleo o con las condiciones laborales que afectan de manera desproporcionada a grupos o personas vulnerables o en situación de desventaja. Dependiendo de las circunstancias del proyecto, puede tratarse de mujeres, personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, personas con discapacidad, pueblos indígenas o afrodescendientes, entre otros. Identificar y abordar estos riesgos tiene el potencial de mejorar los resultados empresariales, y ayuda a atraer talento, aumentar la productividad y fortalecer las relaciones de la comunidad. Estos conceptos son incorporados a lo largo de estas Guías y deben leerse junto con las NDAS 1, 7 y 9 y sus Guías.

GL4. Para informar la evaluación de riesgos e impactos laborales, el prestatario debe comprometerse con los trabajadores y con las organizaciones de trabajadores a nivel internacional, nacional o sectorial, sindicatos, organizaciones de empleadores, cámaras de comercio, cuerpos de inspectores y otras agencias gubernamentales pertinentes. El prestatario también puede beneficiarse de la consulta con organizaciones internacionales expertas pertinentes, como la OIT. Al evaluar los riesgos laborales y los impactos relacionados con el proyecto, el prestatario debe considerar diversos actores, entre ellos: (i) la probable estructura y carácter de la contratación y subcontratación en el proyecto; (ii) las leyes y regulaciones nacionales relacionadas con las normas laborales y la medida en que estas implementan normas internacionales y cumplen con la NDAS 2; (iii) relaciones de negociación existentes y acuerdos colectivos; (iv) informes sobre problemas de derechos laborales en la geografía o sector del proyecto y la capacidad y el registro de prácticas laborales y de empleo de los socios del proyecto. La NDAS 10 proporciona orientación adicional sobre la participación de las partes interesadas y la divulgación de información.

4. El alcance de aplicación de esta Norma de Desempeño depende del tipo de relación de empleo entre el prestatario y el trabajador del proyecto. Se aplica a los trabajadores del proyecto contratados directamente por el prestatario (trabajadores directos), a los contratados a través de terceros para realizar trabajos relacionados con funciones medulares del proyecto⁷³ durante un tiempo considerable (trabajadores contratados) y a los contratados por los proveedores principales del prestatario (trabajadores de la cadena de suministro principal).⁷⁴ Esto incluye a los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales, estacionales y migrantes. Los trabajadores migrantes son aquellos que han migrado de un país a otro o de una zona a otra de un mismo país en busca de empleo. El prestatario y las terceras partes se abstendrán de forjar relaciones de empleo encubierto, por ejemplo, mediante (i) acuerdos contractuales que oculten la verdadera situación jurídica de la relación laboral o (ii) acuerdos contractuales que tengan el efecto de privar a los trabajadores de la debida protección.

GL5. Los arreglos contractuales, particularmente los que involucran múltiples partes, deben ser claros en cuanto a qué parte es responsable de implementar los requerimientos de la NDAS 2 para cada tipo de trabajador del proyecto. Esto es especialmente importante cuando hay diferentes partes involucradas en la implementación del proyecto. Por ejemplo, la construcción de un gran proyecto de infraestructura puede incluir un contratista principal, varios subcontratistas, representantes del prestatario, y varias otras partes, así como proveedores.

GL6. El prestatario debe identificar los tipos de trabajadores que probablemente serán empleados bajo el proyecto y describirlos, junto con quién será su probable empleador, la forma en que el empleador se relaciona con el prestatario y la forma en que se aplican los requisitos de la NDAS 2 a cada tipo de trabajador del proyecto. Esta información debe establecerse claramente en los PGL.

⁷³ Las funciones medulares del proyecto son las correspondientes a los procesos de construcción, producción y servicios que resultan esenciales para una actividad específica, sin los cuales esta no podría continuar.

⁷⁴ Los proveedores primarios o principales son aquellos que, de manera continua, suministran bienes o materiales esenciales para las funciones medulares del proyecto.

GL7. Para determinar la existencia de una relación laboral, se deben considerar primero los hechos relacionados con la realización del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de cómo se caracterice dicha relación en cualquier arreglo contractual entre las partes. La legislación nacional normalmente definirá las evaluaciones para determinar la situación del empleado, que también puede incluir algunos de los factores establecidos en la recomendación 198, párrafo 13, de la OIT. Es probable que exista una relación laboral cuando se cumplan una o varias de las consideraciones señaladas más abajo:

El desempeño del trabajo puede incluir:

- El que se realiza según las instrucciones y bajo el control del prestatario, contratista, intermediario u otra tercera parte involucrada por el prestatario;
- el que implica la integración del trabajador en la organización del prestatario o de la entidad encargada de implementar el proyecto, como la unidad de implementación del proyecto o los contratistas;
- el que se realiza única o principalmente en beneficio del prestatario u otra persona, como un contratista, involucrada por el prestatario;
- el que debe ser realizado personalmente por el trabajador;
- el que se lleva a cabo en un horario de trabajo específico o en un lugar de trabajo especificado o acordado por el prestatario o por otra parte que solicita el trabajo;
- el que tiene una duración particular y una cierta continuidad;
- el que requiere la disponibilidad del trabajador; o
- el que la parte que solicita el trabajo proporciona las herramientas, los materiales y la maquinaria;
- el que no implica riesgo financiero para el trabajador.

La remuneración y otros beneficios, que pueden incluir:

- un pago o remuneración periódica al trabajador;
- el hecho de que esa remuneración constituye la única o principal fuente de ingreso del trabajador;
- la provisión de pago en especie, como alimentos, alojamiento o transporte;
- el reconocimiento de los derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;
- un pago de la parte que solicita el trabajo para los viajes emprendidos por el trabajador para llevar a cabo el trabajo.

GL8. En algunos casos, puede que sea difícil determinar si existe o no una relación de empleo. Esto incluye situaciones donde (i) los respectivos derechos y obligaciones de las partes involucradas no están claros, o no han sido recogidos por escrito en una documentación, o donde (ii) ha habido un intento de encubrir la relación de empleo, o donde (iii) existen brechas en el marco legal, en su interpretación o aplicación, que también puede incluir nuevas formas de arreglos laborales que aún deben ser cubiertas adecuadamente por la legislación laboral del país. Esto es lo que ocurre particularmente cuando los trabajadores son contratados a través de terceros o de plataformas digitales.

GL9. El empleo encubierto puede darse allí donde la relación de empleo está estructurada deliberadamente para eliminar la protección legal que de otra manera se brindaría a los trabajadores. Los trabajadores migrantes pueden ser particularmente vulnerables a estas prácticas. La oferta de trabajo a través de un intermediario, un representante u otro tipo de mediador no debe utilizarse para encubrir la verdadera situación jurídica de la relación de empleo o negar la debida protección legal para el trabajador si la naturaleza del empleo cumple con las condiciones establecidas más arriba. Cuando corresponda, los PGL deben justificar por qué un grupo significativo de trabajadores involucrados en el proyecto no están clasificados como trabajadores del mismo.

Trabajadores directos

5. Los trabajadores directos son las personas empleadas o contratadas directamente por el prestatario para trabajar específicamente en relación con el proyecto. En el caso de estos trabajadores, el prestatario aplicará los requisitos de los párrafos 9 a 27 de esta Norma de Desempeño.

Trabajadores contratados

6. En el caso de los trabajadores contratados, el prestatario aplicará los requisitos de los párrafos 33 a 35 de esta Norma de Desempeño.

Trabajadores de la cadena de suministro principal

7. En el caso de los trabajadores de la cadena de suministro principal, el prestatario aplicará los requisitos de los párrafos 36 a 38 de esta Norma de Desempeño.

GL10. Para los fines de la NDAS 2, un **trabajador directo** es un trabajador con el que el prestatario tiene una relación de empleo contratado directamente y un control específico de su trabajo, sus condiciones laborales y el trato de otros trabajadores del proyecto. El trabajador directo es empleado o contratado por el prestatario, es pagado directamente por el prestatario y está sujeto a las instrucciones y el control diario del prestatario. Los ejemplos de trabajadores directos pueden incluir a personas empleadas o contratadas por la unidad de implementación del proyecto del prestatario para llevar a cabo el diseño y la supervisión, el seguimiento y la evaluación o la participación de la comunidad en relación con el proyecto. Los proyectos del sector público probablemente empleen solo unos pocos trabajadores directos.

GL11. Un **trabajador contratado** es un trabajador empleado o contratado por terceros, como contratistas, consultores o intermediarios, lo cual incluye agencias privadas de empleo, contratadas por el prestatario, para llevar a cabo un trabajo o proporcionar un servicio relacionados con las funciones centrales del proyecto, donde ese tercero ejerce control continuo sobre el trabajo, las condiciones de trabajo y el trato del trabajador en relación con el proyecto. Como se establece en la nota a pie de página 73 de la NDAS 2, las funciones centrales del proyecto, específicas de cada proyecto, son los procesos de construcción, producción y/o servicios esenciales para una actividad específica del proyecto sin la cual el proyecto

no podría continuar, y pueden incluir limpieza, hostelería o la provisión de servicios de alojamiento. En esas circunstancias, la relación de empleo es entre el tercero y el trabajador contratado, aun cuando el trabajador contratado esté trabajando regularmente en las actividades del proyecto. Aunque los trabajadores contratados pueden ser contratados a través de terceros y el prestatario puede tener responsabilidades legales limitadas con estos trabajadores, los párrafos 33-35 de la NDAS 2 establecen requisitos específicos para que el prestatario asegure que esos terceros cumplan con los requisitos de la NDAS 2 y la legislación nacional.

GL12. Una tercera parte puede actuar como intermediaria o fuente y reclutar trabajadores en nombre del prestatario o de la organización del prestatario responsable de la implementación del proyecto, como la unidad de implementación del proyecto. En estas circunstancias, los trabajadores son trabajadores directos a los propósitos de la NDAS 2. La provisión de empleo a través de una agencia de reclutamiento, representante o intermediario no debe usarse para encubrir el estatus legal de la relación de empleo ni para negar a los trabajadores la protección debida. El prestatario dejará en claro si las responsabilidades del empleador son asumidas por el corredor, representante o intermediario.

GL13. Un **trabajador de la cadena de suministro principal** es un trabajador empleado o contratado por un proveedor principal, y proporciona bienes y materiales al proyecto, donde el proveedor ejerce un control sobre este trabajador para el trabajo, las condiciones de trabajo y el trato al trabajador (véase la nota al pie 47 de la NDAS 2). Los párrafos 36-38 de la NDAS 2 definen claramente los requerimientos para el prestatario. La identificación de funciones principales es específica de cada proyecto y puede incluir servicios. El segundo y tercer nivel y otros niveles de la cadena de suministro (a veces denominados proveedores de segundo nivel y tercer nivel) no están cubiertos por las disposiciones específicas de la cadena de suministro en la NDAS 2.

8. En los casos en que haya empleados públicos trabajando en relación con el proyecto, ya sea a tiempo completo o tiempo parcial, estos estarán sujetos a los términos y condiciones de su convenio o arreglo laboral vigente en el ámbito del sector público, a menos que su empleo o contratación se haya transferido de manera legal efectiva al proyecto. La Norma de Desempeño Ambiental y Social 2 no se aplicará a dichos empleados públicos, a excepción de las disposiciones de los párrafos 23 a 24 (protección de la fuerza laboral) y 25 a 32 (salud y seguridad en el trabajo).

GL14. La NDAS 2 no está pensada para interferir en la relación entre el prestatario cuando se trata de un organismo del gobierno y de sus funcionarios de la administración pública, que normalmente están empleados bajo términos y condiciones específicas que pueden reflejar requisitos legales obligatorios. El estatus de funcionario de la administración pública suele ser diferente del de otros empleados públicos, como los de los sectores de salud o educación o de las empresas de propiedad estatal, que pueden no estar sujetos a las leyes laborales de la administración pública sino más bien al derecho laboral. Si bien puede que los funcionarios trabajen en la unidad de implementación del proyecto o la oficina de gestión del proyecto, su estatus como funcionarios no se ve afectado.

GL15. En el caso de una transferencia legal efectiva del empleo a, o participación de un funcionario público o cualquier otro empleado público para trabajar en el proyecto, o de un funcionario público o cualquier otro empleado público que tiene un permiso formal de ausencia sin sueldo de su posición de funcionario para trabajar en el proyecto, es probable que la NDAS 2 se aplique a ese funcionario de la administración pública o empleado público. Si el funcionario o el empleado público ya no está sujeto a los requisitos legales relacionados con su estatus y, en cambio, está empleado directamente por el proyecto, entonces estará sujeto a las provisiones de la NDAS 2 para los trabajadores directos. Dicha transferencia debe llevarse a cabo de conformidad con todos los requisitos legales.

GL16. Un empleado público que no esté sujeto a las leyes laborales de la administración pública debe ser tratado como un trabajador directo, contratado o de la cadena de suministro principal, cualquiera sea la posición en que se encuentre dentro de estas definiciones. Los empleados públicos que no tengan una relación de empleo con el proyecto pueden participar directamente en la entrega de resultados del proyecto, en su capacidad de funcionario público. Por ejemplo, maestros que amplían su alcance a zonas rurales como parte de un proyecto del sector educación, o proveedores de servicios de salud que realizan mejoras en centros comunitarios. Los riesgos e impactos potenciales derivados del proyecto en relación con esas personas deben evaluarse de conformidad con la NDAS 1, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo, cualquier consideración ocupacional y de salud y seguridad, así como riesgos de violencia sexual y de género que comprende las amenazas de violencia, coacción y acoso, si las circunstancias y el perfil de riesgo del proyecto justifican dicho enfoque.

REQUISITOS

Condiciones de trabajo y gestión de las relaciones laborales

Políticas y procedimientos de gestión laboral

9. El prestatario adoptará y aplicará políticas y procedimientos de gestión laboral adecuados para la naturaleza y tamaño del proyecto y su fuerza laboral. En dichos procedimientos y políticas se estipulará el enfoque del prestatario para la gestión de los trabajadores en consonancia con los requisitos de la presente Norma de Desempeño y de la legislación nacional correspondiente.

GL17. El prestatario debe establecer enfoques integrales para apoyar las buenas prácticas laborales de acuerdo con la naturaleza, el tamaño y la complejidad del proyecto, así como el tipo, el tamaño, la estructura del empleo y la localización de la fuerza de trabajo, incluyendo la adopción e implementación de políticas y procedimientos laborales para todo tipo de relaciones de empleo. El objetivo de los PGL consiste en facilitar la planificación de la fuerza laboral y el trabajo del proyecto y ayudar a identificar riesgos potenciales y respuestas a los problemas laborales asociados con el proyecto. Los PGL deben

identificar los tipos de trabajadores del proyecto que probablemente participarán en el proyecto, en qué etapa del proyecto y qué grupo es probable que los emplee, y deben incluir recursos humanos y financieros adecuados para una implementación efectiva y una mejora continua. Para más orientación, véase <https://www.iadb.org/en/mpas/guidelines>.

GL18. El prestatario también debe evaluar y supervisar si hay riesgos de problemas laborales debido a brechas legislativas o falta de vigilancia efectiva del cumplimiento de las leyes nacionales, como brechas relacionadas con prácticas laborales o igualdad de género. Al realizar esta evaluación, el prestatario debe consultar con los trabajadores, los sindicatos, los expertos, los inspectores laborales del gobierno y funcionarios ministeriales. Puede que al prestatario también le convenga consultar con la OIT y otras partes interesadas relevantes.

GL19. En numerosos países, particularmente en aquellos que han ratificado e implementado convenios y otros instrumentos internacionales en relación con las condiciones laborales y de trabajo, la legislación nacional reflejará muchos de los requisitos clave de la NDAS 2. Si esto ocurre, los PGL deben basarse principalmente en requisitos para cumplir con las disposiciones legales nacionales pertinentes. En el caso de que haya un cambio importante en el panorama legislativo o del cumplimiento, el prestatario debe estudiar y revisar los PGL para abordar brechas de cobertura o de vigilancia del cumplimiento resultantes, y comunicar esto a todos los terceros que emplean a trabajadores en el proyecto.

GL20. Los PGL constituyen un documento escrito gestionado a través del SGAS del prestatario y pueden ser preparados como un documento independiente o incluido como parte de la documentación del SGAS. Los PGL deben revisarse y actualizarse según sea necesario durante la preparación e implementación del proyecto. Pueden incluir diagramas que muestren la estructura de administración del proyecto, los acuerdos colectivos, el código de conducta y las políticas y procedimientos especializados en temas específicos, como la salud y la seguridad ocupacional (SSO) o la discriminación.

GL21. Cuando sea pertinente en el contexto del proyecto, los PGL deben contener medidas para abordar los riesgos que puedan surgir a partir de la interacción entre los trabajadores del proyecto y las comunidades locales. Por ejemplo, una gran afluencia de fuerza laboral predominantemente masculina puede generar un mayor riesgo de violencia sexual y de género, enfermedades de transmisión sexual o trata de personas, lo cual afecta de manera desproporcionada a las mujeres, a las niñas y a personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Las medidas para abordar estos riesgos pueden incluir el compromiso con la fuerza laboral para generar acciones para prevenir, detectar o remediar los riesgos e impactos identificados, incluida la capacitación obligatoria; una comunicación a los trabajadores sobre el cumplimiento de la legislación nacional y la adopción de un código de conducta formal relacionado con el comportamiento de los empleados, que debe incluir el compromiso de una tolerancia cero de violencia sexual y de género junto con medidas disciplinarias por infringir las normas de conducta.

GL22. El prestatario adoptará las medidas adecuadas para asegurar que cualquier tercero y todos los trabajadores del proyecto conocen y entienden los requisitos, los derechos y roles y responsabilidades establecidos en los PGL. La comunicación puede hacerse a través de terceros y debe ser clara, regular y centrarse en proporcionar a los trabajadores información adecuada y actualizada, así como la oportunidad de hacer comentarios, como parte de una mejora continua de las políticas y los procedimientos.

10. El prestatario proporcionará a los trabajadores información documentada, clara y comprensible, sobre sus derechos de acuerdo con la legislación nacional en el ámbito laboral y de empleo y cualquier convenio colectivo aplicable, incluidos sus derechos con respecto a horas de trabajo, salario, horas extra, remuneración, jubilación y otras prestaciones, desde el comienzo de la relación laboral y cuando se produzca cualquier cambio sustancial.

GL23. Todos los trabajadores deben tener un contrato escrito en un idioma que comprendan, en el cual se describa la relación de empleo con el prestatario o con terceros. El prestatario y todas las terceras partes que empleen trabajadores contratados deben conservar un registro escrito al momento de contratar a cada trabajador. La documentación debe proporcionarse al comienzo de la relación de empleo, y cuando se produzca cualquier cambio material en los términos y condiciones de empleo. La documentación debe ser clara, fácilmente comprensible, precisa, presentada en un lenguaje comprensible para el trabajador, y en concordancia con cualquier legislación nacional pertinente. Además de la documentación, es importante que tenga lugar la comunicación oral y la explicación de las condiciones y los términos del trabajo de una manera culturalmente apropiada si los trabajadores del proyecto no pueden leer o tienen dificultades para comprender la documentación. Dependiendo de la organización, puede ser oportuno compartir información con los trabajadores por email u otra vía electrónica. Los trabajadores también deben tener acceso a las políticas y los procedimientos relacionados con la relación de empleo y deben poder acceder a información sobre SSO, no discriminación y acoso, y procedimientos de presentación de quejas. La documentación puede incluir, aunque no limitarse, a lo siguiente:

- El nombre y domicilio legal del empleador,
- El nombre del trabajador y una copia del documento o la tarjeta de identidad emitida por el Estado;
- Contacto de emergencia;
- El cargo del trabajador y una breve descripción del puesto;
- La fecha del comienzo del empleo;
- En el caso de que el empleo no sea permanente, la duración prevista del contrato;
- El lugar de trabajo, o cuando el trabajo es móvil, la localización principal;
- Salarios y remuneración, incluida la forma y frecuencia del pago,
- Provisión de equipo, vivienda, alojamiento y pagos requeridos, si los hay;
- Disposiciones en relación con la alimentación y el pago requerido, si los hay;
- Horas de trabajo, pausas de descanso, derechos de permisos y otros asuntos relacionados;
- Enfermedad, cuidados, permiso parental y otros derechos;
- Reglas relacionadas con las horas extra y la remuneración por las mismas;
- Los niveles y reglas relacionados con el cálculo del salario, los sueldos y otras prestaciones, incluyendo cualquier regla relacionada con el calendario de pagos y deducciones;
- Atención de salud, protección social, pensión y otros arreglos relativos al bienestar aplicables al trabajador;
- El plazo de preaviso que el trabajador pueda dar y recibir al terminar el contrato, indemnización por despido y otros beneficios que les corresponda por derecho a los trabajadores;
- Código de conducta y otras políticas pertinentes que deben seguirse;
- Los procedimientos disciplinarios a los que está sujeto el trabajador, incluidos los detalles de representación disponible para el trabajador y cualquier mecanismo de apelación;

- Información sobre cualquier política o procedimiento relacionado con la no discriminación, el acoso, y la violencia sexual y de género;
- Detalles de procedimientos de reclamación, incluida la persona a quien deben dirigirse las reclamaciones;
- Gestión de la salud y seguridad ocupacional y planes de respuesta de emergencia que contienen información sobre los riesgos a los que se expone el trabajador y define los derechos y responsabilidades del trabajador;
- Cualquier acuerdo de negociación colectiva que rige para el trabajador;
- Información en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores, incluida la libertad de asociación y el derecho a organizarse.

GL24. Los trabajadores del proyecto deben ser informados cuando un acuerdo colectivo se aplique a ellos. La documentación completa y adecuada relativa a dicha comunicación y explicación debe conservarse, por ejemplo, en actas de las reuniones celebradas o notificaciones en los tableros de anuncio de los trabajadores o en plataformas virtuales compartidas.

GL25. Los PGL deben incluir las provisiones y medidas sobre el derecho del trabajador a la privacidad. Los datos solo deben recopilarse y ser utilizados por motivos directamente pertinentes para el empleo. Se debe garantizar la confidencialidad de todos los datos médicos, excepto en casos en que el uso de estos datos por motivos urgentes específicos u otros está permitido por la legislación nacional. Las evaluaciones de salud, las pruebas y las consultas directas o indirectas en relación con el embarazo o la condición de VIH/Sida no deben realizarse en relación con las postulaciones a un empleo o con los trabajadores. Este tipo de datos no debe ser recopilado a menos que haya preocupaciones genuinas a propósito de la salud y la seguridad estrechamente vinculadas a los requisitos del empleo y relacionadas con las precauciones que podrían adoptarse durante el empleo (para la seguridad de los trabajadores). Los trabajadores deben ser informados y provistos con una justificación cuando se utilicen métodos de vigilancia, incluido el uso de circuitos cerrados de televisión (CCTV), filmación de los trabajadores, seguimiento de su localización o cualquier otra forma de seguimiento o búsqueda física. Cualquiera de esos métodos debe considerar la privacidad y protección de datos, y debe realizarse si es estrictamente necesario para propósitos definidos y de formas que no sean intimidatorias ni impliquen acoso a los trabajadores. Para mayor información, véase <https://www.iadb.org/en/mpas/guidelines>.

GL26. Los países tienen diferentes requisitos legales para la conservación de registros de empleo. Los PGL se referirán a estos requisitos e informarán a los trabajadores directos acerca del tipo de información que se conservará sobre ellos y cómo y por qué esta información será utilizada, y cómo se conservará en un lugar seguro y no estará sujeta a divulgación indebida.

Condiciones laborales y términos de empleo

11. Si el prestatario es parte de un convenio de negociación colectiva con una organización laboral, dicho convenio se respetará. Si ese convenio no existe o no cubre las condiciones laborales y los términos de empleo,⁷⁵ el prestatario proporcionará condiciones laborales y términos de empleo razonables.⁷⁶

GL27. Los términos de empleo pueden incluir salarios y prestaciones, deducciones salariales, horas de trabajo, pausas, días de descanso, acuerdos de horas extra y remuneración por dichas horas, seguro médico, pensión y permisos en caso de enfermedad, cuidados, vacaciones, días feriados o permiso parental, el cual se refiere al permiso para proporcionar cuidado a un niño o una niña que vive en el hogar del trabajador, como los permisos de maternidad, paternidad y adopción. En el caso en que la legislación nacional establece como obligatorios períodos de descanso o vacaciones anuales, permiso por enfermedad, cuidados o permiso parental en tipos específicos de empleo, el prestatario y los empleadores terceros deben considerar proporcionar dichos períodos de descanso y permisos, teniendo en cuenta el tipo y duración del empleo, y la naturaleza del proyecto. En el caso en que se proporcionan estas condiciones, deben quedar consignadas en los PGL.

GL28. Los salarios pagados a los trabajadores deben, como mínimo, cumplir con los umbrales mínimos bajo la legislación nacional y los acuerdos colectivos y, si no hay acuerdo colectivo y la legislación nacional no dice nada sobre salarios mínimos, entonces el prestatario considerará las tarifas predominantes para el sector, ofrecidas por empleadores equivalentes en el sector de la región o país pertinente. Los salarios no deben ser inferiores a los niveles salariales establecidos en el mercado laboral local, no deben prevalecer salarios sectoriales, y deben ser adecuados para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Los salarios deben pagarse regularmente, en moneda de curso legal, en el plazo establecido y sin deducciones ilegales. Se debe informar a los trabajadores del proyecto sobre las condiciones bajo las cuales se realizará cualquier deducción y esta debe reflejarse en sus contratos. El prestatario o tercero conservará registros adecuados y precisos de las horas de trabajo y de la nómina, y entregará a los trabajadores un recibo escrito o digital de los pagos.

GL29. En el caso en que lo requiera la legislación nacional o esté establecido en los PGL, los trabajadores recibirán de manera oportuna una notificación por escrito de la terminación del empleo y detalles de cualquier pago por despido. Todos los salarios ganados, las prestaciones de seguridad social, las contribuciones a las pensiones y cualquier otro derecho se pagará en el momento de la terminación o

⁷⁵ Algunos ejemplos de condiciones laborales y términos de empleo son los salarios y prestaciones; las deducciones salariales; las horas de trabajo; los acuerdos sobre las horas extra y su remuneración; los descansos; los días de descanso; y las licencias por enfermedad, maternidad, vacaciones o feriados.

⁷⁶ Las condiciones laborales y los términos de empleo razonables pueden evaluarse comparándolos con los siguientes elementos: (i) las condiciones establecidas para trabajos del mismo carácter en la industria o sector de que se trate en el área o región en que se realiza el trabajo; (ii) los convenios colectivos u otra negociación reconocida entre otras organizaciones de empleadores y representantes de los trabajadores en la industria o sector de que se trate o (iii) laudos arbitrales. Trabajar horas extra será voluntario. Dicha labor se llevará a cabo y retribuirá de conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos vigente.

antes de la relación laboral, ya sea directamente al trabajador o, cuando sea adecuado, en beneficio del trabajador. En el caso en que los pagos se realizan en beneficio de los trabajadores, se proporcionará a los trabajadores evidencia de dichos pagos. El derecho a esos pagos dependerá de la naturaleza de la relación de empleo, incluido si los trabajadores del proyecto están empleados con un contrato de duración determinada, o a tiempo completo, tiempo parcial, temporal o estacionalmente. En el caso en que la legislación nacional establezca como obligatoria la transferencia de ciertos pagos a terceros específicos en beneficio del trabajador (por ejemplo, una administración de fondo de pensiones o fondos de salud), al trabajador se le proporcionará evidencia por escrito de dicho pago.

GL30. En el caso en que existan acuerdos de negociación colectiva, el prestatario debe verificar que estos cumplen los requisitos de la legislación nacional y la NDAS 2 y proporcionar condiciones y términos de empleo en consonancia con estos acuerdos. Los términos y condiciones de empleo, así como las prestaciones de los trabajadores directos no cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva deben ser sustancialmente equivalentes a aquellos de los trabajadores directos cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva en posiciones similares.

12. El prestatario identificará a los trabajadores migrantes y se asegurará de que sean contratados en términos y condiciones sustancialmente equivalentes a los de los trabajadores no migrantes que realizan trabajos similares.

GL31. Las condiciones laborales y los términos de empleo de los trabajadores migrantes (nacionales o extranjeros) deben ser los mismos o sustancialmente equivalentes a aquellos de los trabajadores del proyecto no migrantes que realizan el mismo trabajo. Esto se aplica a los trabajadores del proyecto migrantes empleados contratados directamente por el prestatario o a través de terceros. Los trabajadores migrantes también deben estar cubiertos por procesos y procedimientos destinados a proteger la fuerza laboral, según se establece más abajo. Esto debe quedar claramente expuesto en los PGL.

GL32. Existe una serie de riesgos potenciales adicionales que pueden surgir donde haya un número significativo de trabajadores migrantes involucrados. Esto abarca cuestiones como el pago de tasas de reclutamiento, discriminación étnica o racial, diferencias lingüísticas y culturales y otras diferencias entre trabajadores, o los trabajadores y las comunidades en las cuales se localiza el proyecto; distintas expectativas en términos de prácticas laborales y problemas de comunicación en torno a las prácticas laborales y de seguridad.

GL33. En algunos casos, los trabajadores migrantes pueden llevar a sus familias o a miembros de sus familias al lugar de trabajo. La debida diligencia del prestatario debe identificar y gestionar los riesgos e impactos potenciales asociados con dichas circunstancias e incluir las disposiciones pertinentes en los PGL o el SGAS, además de los requisitos asociados con la NDAS 4 (Salud y seguridad de la comunidad). Los riesgos e impactos pueden incluir una incidencia creciente del trabajo infantil y la explotación sexual, la exposición infantil a condiciones peligrosas, violencia sexual y de género, deterioro de las condiciones de seguridad, malas condiciones de vida o falta de acceso a servicios como atención sanitaria y educación.

13. 13. Cuando se ofrezcan servicios de alojamiento⁷⁷ a los trabajadores susceptibles de la aplicación de esta NDAS, el prestatario establecerá y ejecutará políticas sobre la calidad y gestión de dicho alojamiento y la provisión de servicios básicos.⁷⁸ Los servicios se prestarán de manera compatible con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Los arreglos de alojamiento de los trabajadores no podrán restringir su libertad sindical y de circulación.

GL34. En el caso en que el sitio de un proyecto esté en una zona remota, lo cual hace que sea difícil o no sea seguro para los trabajadores viajar del trabajo a sus hogares o a los alojamientos locales diariamente, o los alojamientos locales no sean asequibles o seguros, el prestatario o tercero puede proporcionar alojamiento, transporte y servicios básicos, incluidos agua, saneamiento y atención médica. Los alojamientos y los servicios pueden adoptar diversas formas, desde dormitorios de construcción permanente a campamentos temporarios. El alojamiento debe respetar los estándares de buenas prácticas internacionales recomendadas para la industria (GIIP) en términos de salud y seguridad, y debe incluir cocinas, baños, fregaderos y duchas apropiados; limpieza y mantenimiento adecuados; luz, electricidad y ventilación, y otros elementos esenciales de un alojamiento conveniente, incluso aquellos relacionados con la privacidad y seguridad.

GL35. En el caso en que el prestatario o terceros proporcionen alojamiento y servicios asociados a los trabajadores, estos se deben proveer de manera no discriminatoria y cumplir con las normas nacionales y las buenas prácticas internacionales recomendadas para la industria en materia de calidad, seguridad y protección. Los alojamientos y otros servicios deben ser culturalmente adecuados y sensibles a los requisitos de género y privacidad. Esto puede incluir la necesidad de evaluar si existe un riesgo elevado de violencia sexual y de género o de contagio de enfermedades de transmisión sexual. Estos riesgos pueden tener un impacto desproporcionado en las mujeres y en personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Como respuesta, el prestatario debe proporcionar áreas de descanso e instalaciones sanitarias y de aseo separadas, de acuerdo con el género, con puertas y ventanas con cerrojos, camas separadas para cada trabajador, iluminación adecuada y bien mantenida, y medidas para asegurar la privacidad y evitar el hacinamiento. Es una buena práctica proporcionar transporte seguro de ida y vuelta a los trabajadores, cuando se requiera. Cuando sea posible y adecuado, se proporcionarán salas de lactancia, y cuando se asigne personal médico o de seguridad a los alojamientos del proyecto, el personal femenino se asignará a las trabajadoras femeninas. Véanse también los párrafos 25-32 de la NDAS 2.

⁷⁷ Esos servicios podrían ser provistos directamente por el prestatario o por terceros.

⁷⁸ Los requisitos de servicios básicos se refieren a espacio mínimo; suministro de agua; sistema adecuado de saneamiento y eliminación de residuos; protección adecuada contra el calor, el frío, la humedad, el ruido, el fuego y los animales transmisores de enfermedades; instalaciones sanitarias y de aseo personal adecuadas; ventilación; instalaciones de cocina y almacenamiento y luz natural y artificial; y, en algunos casos, servicios médicos básicos.

GL36. No se debe obligar a los trabajadores del proyecto a utilizar ninguno de estos servicios, a menos que haya motivos claros y demostrables de seguridad o protección, y si el prestatario o tercero cobran por los servicios, los precios deben ser transparentes y justos, a valores del mercado o inferiores. Cualquier costo debe ser especificado en los contratos laborales y aun así debe dejar suficiente ingreso para los trabajadores y evitar bajo todo concepto que un trabajador termine endeudado con el empleador.

GL37. Los PGL deben abarcar un conjunto de normas y requerimientos y un plan para el establecimiento y el mantenimiento del alojamiento y los servicios, incluidas una evaluación sobre riesgos y medidas de prevención en relación con riesgos elevados para mujeres y personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Esto debe incluir un plan de respuesta de emergencia en relación con el alojamiento, que comprenda disposiciones en caso de epidemia y pandemia. El prestatario o tercero realizará un seguimiento de posibles fuentes y brotes de enfermedades infecciosas en estas instalaciones e implementará las medidas de prevención, protección y control necesarias para evitar la infección y transmisión entre los trabajadores del proyecto y la comunidad, garantizando que estas medidas se lleven adelante sin formas de discriminación. Todos los requerimientos y normas deben ser claramente comunicados a todos los contratistas o proveedores de alojamiento. Los residentes deben ser conscientes de sus derechos y obligaciones en el alojamiento del proyecto y de las consecuencias de no adherir a ellos. Las condiciones con respecto al alojamiento y los servicios proporcionados deben ser controladas por el prestatario.

GL38. Los casos de epidemias o pandemias pueden requerir restricciones legales, necesarias, temporales, no discriminatorias y proporcionales de la libertad de movimiento para prevenir la propagación de enfermedades y mantener la salud pública. En tales casos, el prestatario o tercero implementará dichas restricciones cumpliendo con las regulaciones y guías locales y nacionales y con los objetivos de (i) garantizar la salud y seguridad de la fuerza laboral y la comunidad, incluida la adecuada provisión de equipo de protección personal (EPP) en forma libre y (ii) limitar cualquier restricción desproporcionada de las libertades y derechos de los trabajadores. Dichas restricciones deben formar parte de una respuesta de emergencia general y de un plan de gestión de la pandemia.

GL39. Los residentes en los alojamientos del proyecto deben tener acceso a medios de comunicación con la administración del alojamiento del proyecto y acceso a un proceso formal para depositar reclamaciones en relación con estos servicios, con disposiciones especiales para reclamaciones relacionadas con violencia sexual y de género (véase el párrafo 22 de la NDAS 2).

Organizaciones laborales

14. En los países donde la legislación nacional reconoce los derechos de los trabajadores de formar organizaciones laborales y asociarse sin interferencia asociarse sin interferencia a aquellas que sean de su elección, así como de celebrar negociaciones colectivas, el prestatario deberá cumplir con la legislación nacional. En el caso de que dicha legislación restrinja sustancialmente las organizaciones laborales, el prestatario no impedirá que los trabajadores elaboren mecanismos alternativos para expresar sus reclamaciones y proteger sus derechos en cuanto a las condiciones de trabajo y los términos de empleo. El prestatario no deberá intentar influir o controlar esos mecanismos.

15. El prestatario informará a los trabajadores que tienen derecho de elegir a sus representantes, formar organizaciones laborales o asociarse a las de su elección y emprender negociaciones colectivas, de conformidad con la legislación nacional. En cualquiera de los casos descritos en el párrafo 14 que antecede, y donde la legislación nacional nada diga al respecto, el prestatario no podrá disuadir a los trabajadores de que elijan a sus representantes, formen organizaciones laborales o se asocien a las de su elección, ni de que emprendan negociaciones colectivas; tampoco podrá tomar represalias contra los trabajadores que participen o quieran participar en dichas organizaciones y negociaciones colectivas. El prestatario estará en contacto con esos representantes de los trabajadores y organizaciones laborales y les facilitará oportunamente la información necesaria para una debida negociación. Se espera que las organizaciones laborales representen con justicia a los trabajadores que componen la fuerza laboral.

GL40. Uno de los principios clave de los derechos laborales internacionales y las normas laborales fundamentales de la OIT es el principio de libertad de asociación. Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos u otras organizaciones propias de los trabajadores, eligiendo sin interferencia de los empleadores o terceras partes. La legislación nacional a menudo refleja las disposiciones provenientes de los convenios de la OIT y otros tratados internacionales que reconocen y protegen esos derechos.

GL41. Una organización de los trabajadores es cualquier organización de los trabajadores que tiene el fin de promover y defender sus intereses, particularmente en relación con las condiciones laborales y los términos de empleo. Las organizaciones de los trabajadores pueden tener diferentes denominaciones en diferentes países, por ejemplo, sindicatos, organizaciones sindicales o asociaciones de trabajadores. Para ser consideradas independientes de acuerdo con los principios de la OIT, deben estar formadas y organizadas por trabajadores y deben operar sin el control ni la interferencia de los empleadores o los gobiernos.

GL42. La negociación colectiva consiste en conversaciones y negociaciones entre empleadores y representantes de las organizaciones de los trabajadores con el fin de determinar las condiciones laborales y los términos de empleo mediante un acuerdo conjunto, que comprenda, por ejemplo, alojamiento y transporte. También incluye la implementación y administración de cualquier acuerdo que pueda resultar de la negociación colectiva, y la resolución de otros problemas y reclamaciones que surgen en la relación de empleo con respecto a trabajadores representados por la organización de trabajadores. La negociación colectiva puede tener lugar de diferentes maneras. Numerosos países tienen sistemas de negociación de múltiples niveles, que puede incluir el nivel de la empresa, sectorial y nacional. La gobernanza de los derechos y obligaciones de la negociación colectiva normalmente está establecida en la legislación nacional.

GL43. El prestatario o tercero empleador debe informar a los trabajadores que tienen derecho a elegir a los representantes de los trabajadores, formar o integrarse en las organizaciones de los trabajadores de su elección y participar en la negociación colectiva de conformidad con la legislación nacional, al comienzo de la relación laboral, como queda establecido en el párrafo 10 de la NDAS 2. Esto abarca los casos en los cuales los acuerdos de negociación colectiva entre empleadores y sindicatos puedan contener una disposición que requiera que todos los empleados o bien se sumen a un sindicato o paguen cuotas de afiliación sindical.

GL44. El prestatario o tercero no intervendrá en los derechos de los trabajadores para formar o integrarse en una organización de los trabajadores, por ejemplo, favoreciendo a una organización de los trabajadores más que a otra o restringiendo de manera irrazonable o ilegal el acceso de los representantes de dichas organizaciones a los trabajadores. Los trabajadores deben ser libres de reunirse y debatir temas relacionados con el lugar de trabajo en las instalaciones, durante los recreos programados y antes y durante el trabajo. Además, debe permitírseles elegir representantes que hablen con la administración, inspeccionen las condiciones laborales de un modo apropiado y de manera que no interrumpa la productividad, y lleven a cabo otras actividades organizativas. El prestatario o tercero empleador no deberá buscar influir, controlar ni interferir en el funcionamiento de la organización de los trabajadores en el proyecto. El prestatario o el tercero empleador debe estar en contacto con las organizaciones de trabajadores o mecanismos alternativos, y proporcionarles cualquier información necesaria para negociaciones importantes. La información para habilitar negociaciones importantes podría incluir, por ejemplo, información sobre la situación económica y financiera de la empresa, tendencias en materia de empleo, o cambios sustanciales esperables en las operaciones, tomando en cuenta los requisitos legales de confidencialidad corporativa.

GL45. El prestatario o tercero no debe desalentar a los trabajadores que quieran formar o integrarse en una organización de trabajadores ni discriminar o presentar represalias a los trabajadores que intenten formar o integrarse en las organizaciones de trabajadores o mecanismos alternativos. Entre los ejemplos de discriminación o represalias vale mencionar la negativa de un empleador a contratar trabajadores para un proyecto por razones ajenas a sus calificaciones o desempeño laboral, y la intención de impedir la libertad de asociación, incluso mediante el rehusarse a contratar a quienes hayan sido miembros o líderes de organizaciones de trabajadores en otros lugares de trabajo, despidiendo, desplazando o reasignando a dichos trabajadores, o tercerizando o modificando el flujo de trabajo, en respuesta a las actividades sindicales del trabajador.

GL46. En los países donde la libertad de asociación de los trabajadores y/o la negociación colectiva está claramente prohibida o limitada por la legislación nacional, el prestatario o tercero empleador deberá adoptar medidas para establecer contacto con los trabajadores con el fin de abordar problemas relacionados con sus condiciones laborales y términos de empleo. Los mecanismos alternativos pueden incluir el reconocimiento de los comités de trabajadores, libres de la influencia o del control del prestatario o del tercero empleador, y permitir que los trabajadores elijan a sus propios representantes para el diálogo y la negociación en los términos y condiciones de empleo y de una manera que no contravenga la legislación nacional. En contextos en los que la organización de los trabajadores sea inherentemente desalentada, el prestatario puede considerar establecer compromisos de no interferencia, como acuerdos de neutralidad con los organizadores laborales, y capacitar a los administradores en estrategias de participación y gestión del lugar de trabajo. Los acuerdos de neutralidad definen un proceso justo y democrático para que los trabajadores decidan formar o integrar organizaciones de trabajadores, establecen un acceso razonable para los representantes, determinan procedimientos para resolver interferencias y represalias o violaciones del acuerdo, y puntualizan procedimientos para proceder rápidamente a la negociación colectiva si se forma una organización. Los trabajadores deben ser informados de su derecho a crear o integrar mecanismos alternativos al inicio de su relación laboral, como queda establecido en el párrafo 14 de la NDAS 2.

No discriminación e igualdad de oportunidades

- 16.** El prestatario no tomará decisiones de empleo basándose en características personales⁷⁹ ajenas a los requisitos inherentes al puesto de trabajo, y basará las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, absteniéndose de discriminar en ningún aspecto de la relación de empleo, tales como reclutamiento y contratación, remuneración (salarios y prestaciones), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a capacitación, asignación de puestos, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias. El prestatario tomará medidas para prevenir y abordar la violencia, el acoso, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar, de conformidad con la presente Norma de Desempeño) y los trabajadores migrantes.⁸⁰ Los principios de no discriminación se aplican también a los trabajadores migrantes.
- 17.** En los países donde la legislación nacional dispone la no discriminación en el empleo, el prestatario le dará cumplimiento. En caso de que la legislación nacional nada diga al respecto, el prestatario cumplirá con la presente Norma de Desempeño y con la Norma de Desempeño Ambiental y Social 9. Cuando la legislación nacional no guarde congruencia con esta Norma de Desempeño y la Norma de Desempeño Ambiental y Social 9, se alienta al prestatario a llevar a cabo su proyecto en consonancia con el propósito del párrafo 16 sin contravenir las leyes nacionales y locales aplicables.
- 18.** No se considerará discriminatoria la adopción de medidas especiales de protección o asistencia para remediar discriminaciones anteriores o la selección para un cargo basada en los requisitos inherentes al mismo, siempre que sean compatibles con la legislación nacional.
- 19.** El prestatario ofrecerá medidas especiales⁸¹ de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de trabajadores del proyecto, tales como mujeres, personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, personas con discapacidad, niños (en edad de trabajar, de conformidad con la presente Norma de Desempeño) y trabajadores migrantes. Esas medidas podrán resultar necesarias solamente durante períodos específicos, según las circunstancias del trabajador del proyecto y la naturaleza de la vulnerabilidad.

⁷⁹ Tales como género; sexo; raza; color; nacionalidad; etnicidad; opinión política; afiliación o no afiliación a un sindicato; origen étnico, social o indígena; religión o creencia; estado civil o familiar; discapacidad; edad; orientación sexual o identidad de género; o estado de salud.

⁸⁰ El Convenio Núm. 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso y la recomendación No. 206, de 2019, ofrecen el parámetro de referencia internacional para abordar esas prácticas en el mundo laboral.

⁸¹ Pueden comprender medidas de adaptación o acomodación tales como modificaciones al entorno laboral para brindar acceso al lugar de trabajo y horarios flexibles para abordar vulnerabilidades específicas. Las distinciones o preferencias que puedan derivarse de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia dirigidas a atender los requisitos particulares de los trabajadores que están en situación vulnerable no se consideran discriminatorias.

GL47. Velar por la igualdad de acceso a las oportunidades (como las promociones y en el reclutamiento) y a un trato de igualdad también puede aportar beneficios a los prestatarios y terceros, permitiendo una mejor toma de decisiones, más innovación y productividad, y generando oportunidades que se multiplican en las comunidades. El prestatario debe evaluar en qué medida la legislación nacional apoya la implementación de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en el proyecto cuando desarrolle los PGL del proyecto y busque identificar medidas, las cuales incluyen políticas y procedimientos claros, que apoyen la igualdad de oportunidades para grupos o personas vulnerables o en situación de desventaja. Dependiendo de las circunstancias del proyecto, puede tratarse de mujeres, personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, personas con discapacidad, pueblos indígenas o afrodescendientes, entre otros. Las Guías de la NDAS 2 deben leerse junto con las Guías de las NDAS 4, 7, 9 y 10.

GL48. La discriminación en el empleo ocurre cuando las personas son tratadas de manera diferente, mediante distinciones, exclusiones o preferencias, basándose en características que no están inherentemente vinculadas a los requisitos del empleo y se niega o se limita su capacidad para tener acceso a igualdad de oportunidades o trato de igualdad. La discriminación puede estar basada en género, sexo, raza, color, nacionalidad, opinión política, participación en las actividades legítimas de un sindicato, origen étnico, social o indígena, religión o creencia, estado civil o familiar, discapacidad, edad, orientación sexual o identidad de género, o estado de salud. Las características inherentes al requisito del empleo son aquellas que están verdaderamente relacionadas con la capacidad de un trabajador de realizar el trabajo. Sin embargo, un empleador no puede descartar preventivamente una categoría o a postulantes a un empleo basándose en un entendimiento prejuicioso o sesgado ya sea consciente o no, de que no cumplirán esos requisitos.

GL49. La discriminación puede ser directa o indirecta y puede ser intencional o no. Por ejemplo, no contratar o despedir a un trabajador por motivos de discapacidad, embarazo, licencia parental o estado civil, o pagar salarios diferentes a trabajadores que realizan el mismo trabajo o similar, son formas de discriminación. Requerir que cierta clasificación innecesaria, como la afiliación cultural o el estado civil, se incluya en las tarjetas de identificación de los trabajadores también puede ser un ejemplo de discriminación. La violencia sexual y de género, incluido el acoso sexual, también es una forma de discriminación.

GL50. La discriminación puede producirse a lo largo de la relación de empleo y está relacionada con el reclutamiento y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y prestaciones), las condiciones laborales y los términos de empleo, el acceso a la capacitación, la asignación de trabajos, la promoción, la terminación del empleo o la jubilación y las prácticas disciplinarias. La discriminación también puede ocurrir a través de la provisión de servicios como alojamiento y transporte.

GL51. Todos los trabajadores deben tener acceso a condiciones laborales y términos de empleo sin sufrir discriminación basada en características personales (véase el párrafo 16 de la NDAS 1). La remuneración no debe basarse en criterios discriminatorios. Hombres, mujeres y personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, así como grupos o personas vulnerables o en situación de desventaja, deben recibir el mismo pago por realizar el mismo trabajo o trabajos similares.



GL52. El prestatario puede proveer medidas especiales de protección y asistencia para abordar vulnerabilidades específicas de los trabajadores de los proyectos, tales como las de embarazadas y personas en lactancia, responsabilidades de trabajadores que realizan tareas de cuidado y personas con discapacidad, y permitir el acceso y la retención en iguales oportunidades de trabajo. Dichas medidas pueden ser necesarias solo por períodos de tiempo específicos, dependiendo de las circunstancias del trabajador del proyecto y de la naturaleza de la vulnerabilidad. Una medida común es reasignar temporalmente a una trabajadora embarazada a otras funciones para evitar su exposición a ciertos peligros o amenazas durante el embarazo y la lactancia. Cuando se considere apropiado, el prestatario debe adaptar los espacios para trabajadores con discapacidad de modo que puedan acceder y salir del lugar de trabajo, y otros servicios como alojamiento e instalaciones sanitarias y de aseo, y acceder a información por medio de canales apropiados, como letra grande o en formato Braille o digital. Otras medidas consisten en proporcionar instalaciones de lactancia y cuidado infantil en el lugar de trabajo u ofrecer arreglos de flexibilidad laboral para todos los trabajadores con responsabilidades de cuidado, lo cual puede ser particularmente deseable en contextos como los de una pandemia o epidemia, cuando las responsabilidades domésticas y de cuidado infantil y de personas mayores pueden incrementarse. En los PGL deben incluirse medidas específicas del proyecto, cuando existan dichas vulnerabilidades. Estas consideraciones y este tratamiento de los trabajadores no deben dejarlos en desventaja, llevar a la discriminación ni obstaculizar sus oportunidades profesionales.

GL53. El prestatario también puede implementar medidas especiales de protección, asistencia o selección para remediar la discriminación sufrida en el pasado por los trabajadores de un grupo subrepresentado o en situación de desventaja de la fuerza laboral o en ocupaciones particulares, como mujeres, pueblos indígenas, afrodescendientes, y personas con discapacidad. Donde la ley nacional lo permita, estas medidas pueden incluir capacitación, reclutamiento dirigido, cuotas o asistencia financiera.

GL54. El prestatario o tercero no debe tolerar la violencia, el acoso, la intimidación y/o la explotación en el proyecto o en otros servicios como los alojamientos o el transporte del proyecto, y debe adoptar políticas y procedimientos para identificar dónde y cuándo el proyecto presenta riesgos elevados de violencia, acoso, intimidación y/o explotación, y medidas para remediar e impedir que estas se produzcan. Ciertos grupos, como las mujeres, las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, los afrodescendientes, los niños y las niñas, y los trabajadores migrantes, pueden ser más vulnerables a estos riesgos. Donde corresponda, el prestatario debe buscar el aporte de poblaciones en alto riesgo de acoso para el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos de protección y reparación.

GL55. La violencia sexual y de género en el lugar de trabajo constituye una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación, una amenaza para la igualdad de oportunidades y un riesgo para la salud y la seguridad. La violencia, el acoso, la intimidación y/o explotación puede ser física, psicológica, económica o sexual, y puede producirse entre trabajadores del proyecto, entre supervisores y trabajadores, en los proveedores principales y entre los trabajadores y la comunidad. Las formas más comunes de violencia sexual y de género en el lugar de trabajo son el abuso, el acoso y la explotación sexual, que afectan de manera desproporcionada a mujeres, hombres jóvenes y personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Los niños y las niñas son especialmente vulnerables al abuso y la explotación sexual. El riesgo de violencia sexual y de género puede ser más elevado al aumentar la afluencia laboral, cuando los trabajadores migrantes traen a sus familias a un proyecto, cuando se proporciona alojamiento y otros servicios, y en ciertos contextos laborales como los turnos de noche o el trabajo en condiciones de aislamiento. Las medidas para abordar el riesgo de violencia sexual y de género pueden incluir brindar capacitación obligatoria para todos los trabajadores, tener códigos de conducta claros que establezcan el compromiso de cero tolerancia de violencia sexual y de género y definir medidas disciplinarias proporcionales para el incumplimiento de normas de conducta, que deben ser comunicadas con claridad a todos los trabajadores y explicar las consecuencias de desviarse de esos códigos, incluyendo los casos en que la legislación nacional criminaliza ciertos comportamientos; concientización; seguimiento continuo; y proporcionar mecanismos de reclamación adecuados (véase el párrafo 22 de la NDAS 2). El prestatario debe asegurar que los terceros tengan políticas y procedimientos operativos para abordar estos riesgos. Para más información, véase la NDAS 9 y sus Guías adjuntas, así como GL21 de esta Guía, sobre el involucramiento directo de poblaciones vulnerables en el desarrollo de políticas y procedimientos.

GL56. El acceso a los mecanismos de reclamación también debe concederse sobre una base de igualdad, lo que puede incluir proporcionar procedimientos accesibles, consideraciones a propósito del idioma y los métodos para iniciar y tramitar una reclamación. Puede que haya que capacitar al personal o parte responsable que implementa el mecanismo de reclamación. En caso de riesgo de violencia sexual y de género que pueda desalentar a los trabajadores a denunciarlo, los mecanismos de reclamación de la fuerza laboral deben revisarse y, cuando sea necesario, mejorarse, para asegurar la seguridad de las trabajadoras que formulan reclamaciones relacionadas con violencia sexual y de género. Los trabajadores también deben poder formular una reclamación sin que exista riesgo de represalias (véase el párrafo 22 de la NDAS 2).

Reducción de la fuerza laboral

- 20.** Antes de efectuar despidos colectivos,⁸² el prestatario realizará un análisis de alternativas a la reducción de la fuerza laboral.⁸³ Si el análisis no identifica alternativas viables a una reducción de esa índole, se desarrollará e implementará un plan de reducción de la fuerza laboral para mitigar los impactos adversos de la misma en los trabajadores. Este plan se basará en el principio de no discriminación y reflejará las consultas del prestatario con los trabajadores, sus organizaciones y, cuando corresponda, con otros organismos gubernamentales, además de cumplir los convenios colectivos que puedan existir. El prestatario cumplirá todos los requisitos legales y contractuales relativos a la notificación a las autoridades públicas, y la consulta y el suministro de información a los trabajadores y sus organizaciones.
- 21.** El prestatario deberá asegurarse de que todos los trabajadores reciban oportunamente la notificación de despido y los pagos por cesantía dispuestos por ley y por los convenios colectivos correspondientes. Todos los salarios atrasados, prestaciones de la seguridad social, contribuciones y prestaciones de pensiones se pagarán a los trabajadores (i) en el momento o con anterioridad al cese de la relación laboral; (ii) cuando corresponda, en beneficio de los trabajadores; o (iii) se efectuará el pago de conformidad con un cronograma acordado mediante un acuerdo colectivo. En caso de que los pagos se efectúen en beneficio de los trabajadores, a estos se les proveerán comprobantes de dichos pagos.

GL57. Reducción de la fuerza laboral significa la eliminación de algunos puestos laborales o el despido de varios trabajadores por parte de un empleador, generalmente como consecuencia de circunstancias económicas adversas o el resultado de una reorganización o reestructuración. La reducción de la fuerza laboral no cubre los casos aislados de terminación de empleo por causa justificada o abandono voluntario. La desmovilización de la fuerza laboral de un proyecto al final de una fase de construcción planificada o de otro proyecto de duración fija normalmente no equivaldrá a una reducción, de acuerdo con la NDAS 2, pero de todos modos debe planificarse desde el comienzo, pasando por la comunicación, la gestión, las expectativas y el apoyo de los trabajadores para que encuentren alternativas de empleo. Bajo los términos de la NDAS 2, los principios solo aplican a los trabajadores directos.

GL58. En el caso en que haya una potencial reducción de la fuerza laboral, el prestatario llevará a cabo un análisis que estudie las alternativas a la pérdida de empleos, estableciendo el número potencial de puestos salvados debido a la aplicación de cada alternativa, y un análisis de costo para determinar la viabilidad de las alternativas. Este análisis también evaluará y valorará los impactos y riesgos para la comunidad. El prestatario debe consultar a los trabajadores y sus representantes, si estuvieran presentes,

⁸² Los despidos colectivos abarcan todos los despidos múltiples por razones económicas, técnicas u organizacionales, u otras razones no relacionadas con el desempeño u otros motivos personales.

⁸³ Algunos ejemplos de alternativas incluyen elementos tales como negociación de programas de reducción de la jornada de trabajo, programas de desarrollo de las capacidades del empleado, trabajos de mantenimiento a largo plazo durante períodos de baja producción, etc.

a propósito de las alternativas al despido, que puede incluir una reducción de las horas, mejoras de la productividad, trabajo compartido, despido temporal y reducción acordada del salario en circunstancias excepcionales. Estas medidas deben ser introducidas después de un período de consulta y acordadas con los trabajadores afectados. La duración de estas medidas normalmente debe estar sujeta a un límite claro y acordado en el tiempo.

GL59. En muchos países, la legislación nacional requiere una notificación de pre aviso a los trabajadores afectados, sus representantes y/o entidades públicas específicas sobre los despidos económicos u organizacionales colectivos planificados, cuando más de un número específico de trabajadores serán despedidos. La legislación nacional también requerirá a menudo la provisión de información y consultar con los trabajadores y sus representantes, incluidos los sindicatos, cuando estos existan.

GL60. La legislación nacional y los acuerdos colectivos pueden establecer pagos de despido obligatorios a los trabajadores afectados, y la legislación nacional o los acuerdos de negociación colectiva existentes pueden requerir pagos o transferencias adicionales a la seguridad social, los fondos de pensión o de salud. En esos casos, el prestatario o terceros pueden realizar estos pagos adicionales en beneficio del trabajador a la institución adecuada. El prestatario o tercero proporcionará al trabajador un comprobante de esos pagos.

GL61. Cuando las reducciones de la fuerza laboral importantes no se puedan evitar, debe elaborarse un plan para abordar los impactos adversos en los trabajadores y su comunidad. El plan debe abordar temas como los métodos y procedimientos de reducción laboral; los criterios de selección de los trabajadores; las apelaciones y reclamaciones; el cálculo de los pagos por despido; la asistencia para los esfuerzos de capacitación y colocación laboral, entre otros.

GL62. Los criterios de selección para aquellos que serán despedidos deben ser objetivo, justos, transparentes y no basarse en características personales no relacionadas con los requisitos inherentes del empleo. Si un procedimiento y criterio aplicado durante la reducción tiene un impacto desproporcionado en un grupo más que en otro, su uso debe revisarse y volver a considerarse.

GL63. El prestatario consultará con los trabajadores y sus organizaciones el desarrollo del plan de reducción. Las consultas son esenciales para el desarrollo de planes que reflejen las preocupaciones de los trabajadores, así como sus ideas sobre maneras para evitar o minimizar los despidos, los criterios de selección y los pagos por compensación. El prestatario establecerá un proceso para lidiar con las reclamaciones por casos en que los trabajadores han sido seleccionados de manera injusta o no reciben la compensación que se les debe. Este proceso puede formar parte de un mecanismo general de reclamación de la fuerza de trabajo (véase el párrafo 22 de la NDAS 2), o un proceso específico para el ejercicio de reducción.

GL64. Dado que la reducción de la fuerza laboral a gran escala (y en algunas instancias, a pequeña escala) puede tener impactos negativos considerables en las comunidades, estas deben ser consultadas sobre los impactos de los planes de una reducción potencial, de acuerdo con los requerimientos de la NDAS 10. En los casos en que puede haber ayudas públicas disponibles para contribuir a abordar los impactos en las comunidades, el prestatario debe estar en contacto con otras entidades públicas. Puede que la legislación también requiera consultar con otras entidades públicas.

Mecanismo de reclamación

22. El prestatario establecerá un mecanismo de reclamación para que los trabajadores (y sus organizaciones, cuando existen) puedan expresar sus preocupaciones sobre el lugar de trabajo, así como disposiciones para la protección especial por la presentación de denuncias sobre violencia sexual y de género. El prestatario informará a los trabajadores acerca del mecanismo de reclamación en el momento de contratarlos y les dará fácil acceso al mismo, en un idioma que sea comprensible para ellos. El mecanismo estará dotado de un nivel apropiado de gestión y atenderá las quejas rápidamente, empleando un proceso comprensible y transparente que brinde retroinformación oportuna a los interesados, sin represalias. También permitirá que se planteen y traten quejas anónimas o confidenciales. El mecanismo no impedirá el acceso a otros recursos judiciales o administrativos de los cuales se pueda disponer conforme a la legislación o los procedimientos de arbitraje existentes, ni sustituir los mecanismos de reclamación dispuestos por acuerdos colectivos.

GL65. Debido a que las preocupaciones a propósito del lugar de trabajo suelen ser diferentes de los problemas planteados por las partes afectadas por el proyecto y otras partes interesadas, aquellas requieren un mecanismo o procedimiento separado para abordarlos. La naturaleza de los mecanismos de reclamación de la fuerza laboral, y a quién se aplican, deben definirse en los PGL, e incluir características específicamente diseñadas para abordar las preocupaciones a propósito del lugar de trabajo. El prestatario es responsable de proporcionar el mecanismo de reclamación a los trabajadores directos, mientras que, dependiendo de la estructura de administración del proyecto, el tercero responsable del empleo de los trabajadores contratados puede proporcionar el mecanismo de reclamación a esos trabajadores. Si el contratista o tercero no puede proporcionar dicho mecanismo, el prestatario debe trabajar con el tercero para ayudarlo a que proporcione el mecanismo apropiado y, cuando sea factible y necesario, extenderá los mecanismos de reclamación de los trabajadores directos a los contratados.

GL66. El mecanismo de reclamación será proporcional a la naturaleza y escala y a los riesgos e impactos potenciales del proyecto. Estará diseñado para abordar las preocupaciones de manera inmediata, usando un proceso comprensible y transparente que proporcione retroalimentación oportuna a los afectados, en un lenguaje que entiendan, y debe delinearse y operarse en un formato que sea culturalmente apropiado. El demandante puede requerir una reunión para discutir las reclamaciones y tiene el derecho de ser acompañado a ese encuentro por un representante laboral, un colega u otra persona confiable si así lo elige. Los trabajadores deben ser informados de los avances de cualquier queja presentada bajo el mecanismo de reclamación y de los pasos que se estén tomando para abordar sus preocupaciones. Los plazos especificados para abordar estas preocupaciones deben ser lo más expeditivos posible. Los trabajadores deben poder hacer reclamaciones de manera anónima y sin temor de represalias o cualquier otra forma de desventaja proveniente de la presentación de una reclamación. El mecanismo de reclamación no impide el acceso ni interfiere con soluciones judiciales o administrativas de las que se pueda disponer de acuerdo con la legislación nacional o cualquier otro mecanismo de rendición de cuentas disponible para el demandante.

GL67. El mecanismo de reclamación debe poder recibir, registrar, investigar y gestionar los incidentes de violencia sexual y de género. El prestatario o tercero debe considerar si deben establecerse procedimientos especiales o mecanismos independientes de reclamación para gestionar cierto tipo de reclamaciones. La confidencialidad, la discreción, la no retribución, la puntualidad, la consistencia, la capacidad de proporcionar un alivio centrado en los afectados y el acceso a otros recursos también tendrá una importancia particular. El prestatario o tercero también debe proporcionar capacitación para el personal y la administración para crear conciencia sobre cómo abordar estas reclamaciones, y para los trabajadores sobre cómo presentarlas. Para más información, véase la NDAS 9.

GL68. El mecanismo de reclamación puede utilizar o complementar los mecanismos de reclamación existentes, como los que se proporcionan a través de un acuerdo de negociación colectiva, siempre que estén adecuadamente diseñados e implementados, que aborden las preocupaciones rápidamente y sean fácil y seguramente accesibles para todos los trabajadores directos y contratados. Los mecanismos de reclamación existentes pueden ser reevaluados, mejorados o complementados según lo necesario con otros canales para presentar reclamaciones en situaciones específicas del proyecto.

GL69. El mecanismo de reclamación de la fuerza laboral no reemplaza los requisitos para proporcionar los procesos en el lugar de trabajo para informar sobre situaciones laborales que un trabajador del proyecto estime que no son seguras o saludables (párrafo 28 de la NDAS 2). Los trabajadores del proyecto deben poder presentar preocupaciones en relación con condiciones laborales inseguras o no saludables a través de los mecanismos de reclamación o de otra manera.

Protección de la fuerza laboral

Trabajo infantil

23. El prestatario no empleará a niños que aún no hayan cumplido la edad mínima de empleo o contratación, que será de 15 años a menos que la legislación nacional especifique una edad mayor. Los procedimientos de gestión laboral especificarán la edad mínima. Los niños mayores de la edad mínima no serán empleados ni contratados en forma alguna que constituya una explotación económica o pueda ser peligrosa, interferir con la educación del niño o de la niña o ser nociva para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. No se empleará a menores de 18 años en trabajos peligrosos.⁸⁴ El prestatario identificará a todas aquellas personas menores de 18 años. Todo trabajo de personas menores de 18 años se someterá a una evaluación adecuada de los riesgos y a controles periódicos de la salud, las condiciones de trabajo y la jornada laboral. Si se detectan casos de trabajo infantil, el prestatario tomará medidas adecuadas para subsanarlos.

⁸⁴ Entre los ejemplos de trabajos peligrosos cabe mencionar aquellos que (i) entrañan exposición a abuso físico, psicológico o sexual; (ii) se realizan bajo tierra, debajo del agua, en alturas o en espacios confinados; (iii) se efectúan con maquinaria, equipo o herramientas peligrosos o implican el manejo de cargas pesadas; (iv) se llevan a cabo en entornos no saludables que exponen al trabajador a sustancias, agentes, procesos y temperaturas peligrosos, así como ruido o vibraciones nocivas para la salud; o (v) se efectúan en condiciones difíciles, tales como horarios prolongados, nocturnidad o confinamiento por el empleador.

GL70. La NDAS 2 requiere que el prestatario adopte medidas proactivas y continuas para impedir el uso de trabajo infantil en el trabajo directo y contratado en el proyecto y en su cadena de suministro principal.

GL71. Como parte del proceso de evaluación ambiental y social del proyecto, el prestatario debe identificar cualquier riesgo relacionado con trabajo infantil considerando cualquier riesgo inherente y la prevalencia de trabajo infantil en el país, región, sector o industria en el que el proyecto se desarrolla. Esto rige para trabajadores directos, contratados y de suministro principal (véanse también los párrafos 36-38 de la NDAS 2).

GL72. Los PGL deben incluir los requisitos necesarios para abordar el riesgo de trabajo infantil en el proyecto, especificar la edad mínima de empleo o contratación en el proyecto –que debe no ser inferior a 15 años o la edad especificada en la legislación nacional, o la que fuera superior– e incluir medidas para identificar el trabajo infantil potencial e impedir el empleo o la contratación de niños y niñas menores de esa edad, que se aplicarán, implementarán y serán controladas por el prestatario y los terceros. Además, hay requisitos de evaluaciones específicas de riesgo relacionados con la cadena de suministro principal del proyecto (véanse los párrafos 36-38 de la NDAS 2).

GL73. La documentación y la verificación de la edad son medidas importantes para impedir el empleo o contratación de trabajo infantil y suelen ser un requisito obligatorio para todos los trabajadores. El prestatario o tercero debe llevar un registro de los trabajadores de entre 15 y 18 años. El registro debe obtenerse antes de emplear o contratar a un trabajador de un proyecto, y debe mantenerse y retenerse, y puede incluir pero no está limitado a los siguientes elementos: (i) confirmación por escrito de la edad del postulante; (ii) cuando hay una duda razonable en relación con la edad del postulante, requerir y revisar los documentos disponibles para verificar la edad (como certificado de nacimiento, carnet de identidad, registro médico o escolar u otro documento o verificación de la comunidad que demuestre su edad); (iii) detalles sobre la matriculación en la escuela o programas de capacitación profesional.

GL74. Los niños y las niñas que superen la edad mínima y tengan menos de 18 años no serán empleados o contratados en conexión con el proyecto en trabajos o actividades peligrosas. Las actividades peligrosas suelen estar definidas en la legislación nacional, pero en general incluyen el trabajo (i) expuesto a abusos físicos, psicológicos o sexuales; (ii) trabajo subterráneo, submarino, en alturas o en espacios cerrados; (iii) con maquinaria, equipos, herramientas peligrosas o que implican manejo de grandes cargas; (iv) en ambientes insalubres que exponen a la persona joven a sustancias, agentes, procesos, temperaturas, ruidos o vibraciones nocivas para la salud; o (v) bajo condiciones difíciles, como largas horas o trabajo nocturno. La referencia a la salud del niño y de la niña incluye consideraciones sobre su seguridad física y emocional.

GL75. El prestatario o terceros llevarán a cabo una evaluación adecuada antes del comienzo del trabajo para asegurar que ninguna actividad que vaya a ser realizada por personas jóvenes esté incluida en los criterios establecidos más arriba. Los PGL incluirán los requisitos para dichas evaluaciones de riesgo. Los PGL también pueden describir empleos o tareas específicas que han sido caracterizadas como peligrosas y que, como tales, no deben ser realizadas por jóvenes menores de 18 años.

GL76. Si uno o más niños o niñas que superan la edad mínima del empleo y son menores de 18 años están empleados o contratados, el prestatario y terceros deben llevar a cabo regularmente un seguimiento de su salud, la seguridad y las condiciones laborales, incluidos los riesgos asociados con la exposición a maquinaria, sustancias y condiciones susceptibles de ser nocivas para ellos, horas de trabajo y los demás requisitos en el marco de la NDAS 2 y todas las disposiciones pertinentes de la legislación nacional. Los PGL deben incluir requisitos de seguimiento e informes de terceros y de los proveedores primarios.

GL77. Si un niño o una niña por debajo de la edad mínima de empleo es descubierto(a) trabajando en el proyecto, se adoptarán medidas para terminar el empleo o contrato del niño o de la niña de una manera responsable, teniendo en cuenta el mejor interés del niño. Sustraer al niño o la niña de manera inmediata de su trabajo puede agravar su situación de vulnerabilidad. Como mínimo, las medidas inmediatas deben incluir sustraer a los niños y las niñas de tareas que sean peligrosas, nocivas o inadecuadas debido a su edad y que perjudican su educación. Un(a) niño(a) al que se aleja de una situación laboral debe recibir asistencia reparatoria inmediata y deben presentársele alternativas al trabajo infantil, por ejemplo, asegurando su acceso a la educación o a capacitación vocacional. Cualquier caso de trabajo infantil debe ser investigado y las medidas adoptadas para determinar el empleo deben ser documentadas e implementadas responsablemente dentro de un plazo determinado. Cuando se trate de casos de trabajo infantil, los terceros informarán al prestatario inmediatamente. En caso en que sea apropiado y seguro para el niño o la niña, los casos deben ser reportados a las autoridades locales. Los PGL deben incluir procedimientos para identificar el trabajo infantil, requisitos de los informes y posibles medidas para abordar con seguridad el trabajo infantil de una manera oportuna.

GL78. Si se descubre que un niño o una niña entre la edad mínima de empleo y menor de 18 años trabaja en el proyecto de una manera que es considerada una explotación económica, interfiere con la educación obligatoria del niño o de la niña o es nociva para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, rigen los mismos procedimientos indicados arriba. La referencia a la salud del niño o de la niña incluye consideraciones sobre su seguridad.

GL79. Si se descubre que un niño o una niña entre la edad mínima de empleo y menor de 18 años trabaja en el proyecto de una manera que es probablemente peligrosa, el prestatario o tercero considerará inmediatamente si el peligro puede eliminarse. Si esto no es posible, deben adoptarse medidas para sustraer o transferir al niño o a la niña a un puesto alternativo que ha sido objeto de una evaluación de riesgo, considerando su mejor interés. Cuando estas alternativas no estén disponibles, el prestatario o tercero debe dejar de emplear o contratar al niño o a la niña, pero debe proporcionar soluciones, como reducir sus dificultades económicas y/o de su familia. Los terceros, incluidos los proveedores principales, informarán inmediatamente al prestatario sobre estos casos de condiciones peligrosas. Los PGL contendrán estos requisitos.

Trabajo forzoso

24. El prestatario no empleará trabajos forzosos, que consisten en cualquier tipo de trabajo o servicio que no se realiza de manera voluntaria y que se le exige a una persona bajo amenaza de fuerza o de castigo. Esto abarca todo tipo de trabajo involuntario u obligatorio, como el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso, en condiciones de servidumbre o arreglos contractuales laborales similares. El prestatario no empleará a personas objeto de trata.⁸⁵ Si se identifican casos de trabajo forzoso, el prestatario adoptará las medidas correctivas adecuadas.

GL80. El trabajo forzoso consiste en cualquier trabajo o servicio que no se hace de forma voluntaria, que se exige o se obliga a hacer a una persona bajo amenaza de uso de la fuerza o castigo. El trabajo es por propia voluntad cuando se realiza con el consentimiento libre e informado de un trabajador y no puede existir si el consentimiento se otorga bajo presión, amenaza, peligro u otra circunstancia, restricción o engaño. Dicho consenso debe existir a lo largo de toda la relación de empleo y el trabajador debe tener la posibilidad de revocarlo.

GL81. Las condiciones que pueden derivar en trabajo forzoso como se lo define en la NDAS 2 no se limitan a prácticas similares a la esclavitud. Incluyen la servidumbre por deudas (por ejemplo, el trabajo efectuado para saldar una deuda o pagar un monto que podría ser difícil o imposible de saldar en un período razonable de tiempo); limitaciones excesivas de la libertad de movimiento; excesivos plazos de pre aviso; retención de los documentos, cartas de identidad, pasaportes u otra documentación legal de los trabajadores; imposición de tasas de empleo o reclutamiento que deba pagar el trabajador al comienzo del empleo; pérdida o retraso en el pago de salarios que obstruyen el derecho del trabajador a dar por terminado el empleo dentro de sus derechos legales; multas sustanciales o inapropiadas; castigo físico; uso o amenaza de uso de personal de seguridad u otro tipo de personal para forzar u obtener el producto del trabajo de un trabajador, u otras restricciones que obligan al trabajador a trabajar de manera no voluntaria. Los trabajadores migrantes que carecen de estatus legal en un país son particularmente vulnerables a este tipo de condiciones.

GL82. No debe haber trabajo forzoso ni trata de personas en relación con ningún empleo en el proyecto. Esto refleja los requisitos de la legislación internacional de derechos humanos y requiere que el prestatario adopte medidas proactivas y continuas para identificar y adoptar medidas para impedir el uso de trabajo forzoso en el proyecto, incluso en relación con la cadena de suministro principal del proyecto.

⁸⁵ La trata de personas se define como el reclutamiento, el transporte, la transferencia, el albergue o la recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder, o el aprovechamiento de una posición de vulnerabilidad o la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que ejerce control sobre otra, con fines de explotación. Las mujeres y los niños son especialmente vulnerables a las prácticas de trata

GL83. Como parte de la evaluación ambiental y social del proyecto, el prestatario identificará cualquier riesgo de trabajo forzoso y de trata de personas considerando cualquier riesgo inherente en el país, región, sector o industria relacionados con el proyecto. Además, hay requisitos de evaluaciones de riesgo específicos relacionados con la cadena de suministro principal del proyecto (véanse los párrafos 36-38 de la NDAS 2).

GL84. Los PGL deben contener cualquier requisito específico que haya sido identificado como necesario para abordar el riesgo de trabajo forzoso y de trata de personas en el proyecto, los procedimientos para detectar y remediar casos de trabajo forzoso y de trata de personas, los requisitos de seguimiento e informes del prestatario y terceros.

GL85. Hay circunstancias en que el trabajo en las prisiones o el trabajo en centros penitenciarios se considerará trabajo forzoso. Si se contrata prisioneros o se los pone a disposición del prestatario o tercero, el trabajo solo será aceptable si los prisioneros han dado su consentimiento libremente para el trabajo, y si las condiciones laborales de que gozan se aproximan a las predominantes en el mercado. Si el trabajo en las prisiones se utiliza en la cadena de suministro principal del prestatario, el prestatario debe proporcionar un estudio detallado que demuestre que el trabajo en la prisión propuesto cumple con los requisitos de más arriba (véanse los párrafos 36-38 de la NDAS 2).

GL86. Si se descubren incidentes de trabajo forzoso en la fuerza laboral del proyecto, se adoptarán medidas inmediatas para retirar al trabajador de la condición de trabajo forzoso, y para abordar el incidente específico y la práctica que ha llevado a la situación del trabajador y a cualquier otra condición que presente un riesgo de trabajo forzoso. Cualquier caso de trabajo forzoso descubierto en la fuerza laboral del proyecto y las medidas adoptadas para terminarlo quedará documentado. Dichas medidas incluyen paga retroactiva, compensación correctiva, tratamiento físico o psicológico si fuese necesario, alojamiento, capacitación y transporte al hogar o al destino elegido por los trabajadores. Los terceros, incluidos los proveedores principales, reportarán inmediatamente al prestatario los indicios definidos de trabajo forzoso. Cualquier caso de trabajo forzoso descubierto será comunicado a las autoridades públicas y a los servicios de apoyo pertinentes, según sea apropiado, para que se aborden en conformidad con la legislación nacional. Los PGL incluirán los procedimientos respectivos y las posibles medidas para abordar de manera segura y rápida los incidentes de trabajo forzoso.

Salud y seguridad en el trabajo

25. El prestatario proporcionará a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable, teniendo en cuenta los riesgos inherentes al proyecto y las clases específicas de peligros, incluidos los físicos, químicos, biológicos y radiológicos, y peligros específicos para las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar, de conformidad con la presente Norma de Desempeño), y los trabajadores migrantes. Asimismo, tomará medidas para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades que puedan derivarse del trabajo, estar asociadas con este u ocurrir durante el mismo, reduciendo al mínimo, en medida razonablemente practicable, las causas de los factores de peligro. En el caso de pandemias o epidemias, el prestatario deberá elaborar y aplicar medidas

y protocolos de salud y seguridad en el trabajo para proteger a los trabajadores del proyecto del riesgo de exposición, de conformidad con las directrices nacionales y las prácticas óptimas internacionales,⁸⁶ como las recomendadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS). El prestatario deberá impedir la discriminación y la exclusión por motivos de salud.

GL87. La mayoría de los países tienen leyes y regulaciones que cubren la SSO y las condiciones en el lugar de trabajo y han ratificado acuerdos internacionales pertinentes sobre el tema. Las medidas relacionadas con la SSO se aplicarán al proyecto, en conformidad con la legislación nacional y los requisitos establecidos en esta NDAS. En directrices del Grupo Banco Mundial sobre medio ambiente, salud y seguridad se puede encontrar más orientación sobre la gestión de los problemas de SSO en conformidad con las buenas prácticas internacionales recomendadas para la industria, así como otras referencias y normas reconocidas, tanto generales como específicas de un sector.

GL88. El sistema de SSO se refiere a la gama de políticas, procedimientos y medidas destinadas a proteger a los trabajadores de lesiones, enfermedad o impactos de agentes nocivos asociados con la exposición a peligros encontrados en el lugar de trabajo, o cuando se trabaja o se realizan los trayectos de ida o vuelta al trabajo o a los sitios de tareas. Para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables a todos los trabajadores del proyecto se requiere identificar los peligros potenciales, evaluar los riesgos SSO inherentes en las actividades del proyecto y establecer medidas para su eliminación, prevención, protección y control. Es responsabilidad del prestatario desarrollar, implementar y supervisar un sistema de SSO y hacer llegar los requisitos alineados a la cadena de contratación, incluso, cuando sea apropiado, a los proveedores principales. El prestatario determinará y proporcionará los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar de manera continua el sistema de SSO.

⁸⁶ Tales como (i) cerciorarse de que los trabajadores entiendan qué actividades laborales pueden ponerlos en riesgo de exposición a fuentes de infección; (ii) ofrecer opciones para trabajar a distancia, de ser viable, o para hacer uso de la política de licencia flexible para cuando un trabajador se enferme; (iii) aplicar estrategias de distanciamiento social, así como medidas de higiene y procedimientos de desinfección adecuados; (iv) proporcionar equipo de protección personal y enseñar a los trabajadores cómo colocárselo, usarlo, limpiarlo y guardarlo de manera adecuada; (v) informar de los servicios médicos disponibles (por ejemplo, vacunas y medicamentos); y (vi) transmitir información actualizada acerca de la epidemia o pandemia e indicar a los trabajadores a dónde dirigir las preguntas que puedan tener.

GL89. El deterioro de la salud y el bienestar de los trabajadores puede ocurrir debido a la exposición a peligros físicos, químicos, biológicos, radiológicos, higiénicos, ergonómicos y/o psicosociales. Los peligros y riesgos pueden provenir de una variedad de circunstancias, que incluyen, pero no se limitan, a las siguientes:

- i. Agentes materiales, incluidos productos y sustancias químicas, físicas, radiológicas y biológicas, flora y fauna, equipos, herramientas, maquinaria, instalaciones, materiales, objetos, entre otros.
- ii. Condiciones ambientales o laborales, como el trabajo nocturno, ambientes deficientes en oxígeno, temperaturas o ruidos excesivos, ventilación inadecuada, iluminación excesiva o insuficiente, presencia de gases tóxicos, sistemas eléctricos defectuosos, espacios confinados con métodos de protección inadecuados, protección inadecuada para trabajar en alturas y otros trabajos de alto riesgo, escaso servicio doméstico, vibraciones, factores derivados de riesgos naturales como inundaciones, viento, etc.
- iii. Los procesos de organización del trabajo, como las horas laborales de duración excesiva, carga de trabajo excesiva, falta de capacitación de los trabajadores, sistemas de comunicación deficientes o inadecuados, métodos y procedimientos deficientes o entornos de trabajo inadecuados, controles y supervisión deficientes, especialmente del trabajo de alto riesgo, incluidos el uso de herramientas, maquinaria y equipos.
- iv. Características personales y perfil de habilidades de los trabajadores.

GL90. Algunos riesgos de SSO pueden afectar a ciertos grupos de trabajadores más que a otros. Esto puede deberse en parte a que diferentes trabajadores tienden a estar sobrerrepresentados en cierto tipo de trabajos, pero también debido a las diferencias fisiológicas, las vulnerabilidades socioeconómicas y otros aspectos. Por ejemplo, las mujeres embarazadas, así como sus hijos por nacer, pueden sufrir un riesgo mayor si entran en contacto con materiales peligrosos o expuestos a ciertas enfermedades, como el virus Zika. Los trabajadores locales puede que tengan una mayor resiliencia a las alturas. Para abordar estas circunstancias, el prestatario o tercero debe tomar medidas para asegurar la salud y la seguridad de los grupos o personas vulnerables o en situación de desventaja.

GL91. El prestatario identificará, evaluará, gestionará y controlará los peligros y riesgos de SSO a lo largo de la vida del proyecto. Como parte de los PGL, el prestatario desarrollará medidas y procedimientos de SSO por escrito, que se comunicarán a todos los trabajadores y contratistas. Estas medidas y estos procedimientos deben ser incorporados, de manera apropiada y necesaria, en el diseño y la implementación del proyecto, y pueden incluir, aunque no limitarse a:

- procesos y medidas para realizar actividades peligrosas;
- identificación de peligros ocupacionales, evaluación de riesgos asociados e implementación de medidas preventivas y correctivas para una gestión continua de la SSO;
- preparación y respuesta a situaciones de emergencia;
- cumplimiento de la legislación nacional y otros requisitos asumidos por el prestatario en materia de SSO;
- investigar e informar de accidentes, incidentes, enfermedades ocupacionales y comunes relacionadas con o causadas por el proyecto;
- reportar accidentes laborales fatales y enfermedades relacionadas con el trabajo a las autoridades, incluidas las inspectorías laborales, como lo determine la legislación nacional;

- dar seguimiento, medir, analizar y evaluar la efectividad del sistema de gestión de SSO, incluida la evaluación del desempeño de los contratistas;
- gestionar los procesos de adquisiciones y de contratación de terceros para asegurar el cumplimiento del sistema de SSO del prestatario y los requisitos de la NDAS 2;
- promover la participación de los trabajadores, incluidos sus representantes, cuando estos existen, en materias relacionadas con la SSO;
- crear conciencia y brindar capacitación en la comunicación de temas relevantes de SSO interna y externamente;
- gestionar la documentación e información relacionada con SSO;
- atender las quejas de los trabajadores.

GL92. Los procedimientos de SSO deben establecerse con la participación de los trabajadores y sus representantes, si existieren. Los trabajadores deben tener el tiempo la información y los recursos necesarios para su consulta, participación y adecuada comprensión sin costo para ellos. Los comités de SSO formados por trabajadores y/o sus representantes pueden facilitar la adopción de buenas prácticas de SSO. Al establecer los comités de SSO, el prestatario o tercero debe considerar la experiencia de los trabajadores, la familiaridad con cuestiones relativas a la SSO, así como la representación de grupos o personas vulnerables o en situación de desventaja, como mujeres, personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, personas con discapacidad, pueblos indígenas o afrodescendientes.

GL93. La preparación para emergencias y los planes de contingencia son un aspecto esencial de la gestión de la SSO. Como parte del proceso de identificación y análisis de riesgo, el prestatario evaluará los riesgos de emergencias o eventos o escenarios de alto impacto previsible, incluidos los riesgos relacionados con pandemias y epidemias, y desarrollará un plan de continuidad del proyecto y un plan de prevención y respuesta como lo requiere el párrafo 26 y la NDAS 4. Todas las medidas y procedimientos cumplirán con las disposiciones de las instituciones de salud pública locales y nacionales correspondientes, con las normativas nacionales y recomendaciones de organizaciones internacionales pertinentes, como la OMS, y tendrán la salud y seguridad de los trabajadores y de la comunidad como una preocupación de primer orden. Cualquier restricción a los derechos y libertades de los trabajadores debe ser necesaria, temporal y proporcionada.

26. De manera congruente con las buenas prácticas internacionales⁸⁷ del sector, según se reflejan en varias fuentes internacionalmente reconocidas como las directrices sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo Banco Mundial, el prestatario abordará diversas áreas que incluyen (i) la identificación de peligros posibles para los trabajadores, en especial los que puedan constituir una amenaza para su vida; (ii) el establecimiento de medidas de prevención y protección, entre ellas la eliminación, sustitución o modificación de condiciones o sustancias peligrosas; (iii) la capacitación de los trabajadores y el mantenimiento de registros al respecto; (iv) la documentación y presentación de informes sobre accidentes, lesiones, enfermedades e

⁸⁷ Por definición, el ejercicio de la pericia profesional, diligencia, prudencia y previsión que cabría prever razonablemente de profesionales capacitados y experimentados que se dedican a la misma actividad en circunstancias iguales o similares a nivel mundial o regional.

incidentes ocupacionales; (v) arreglos para la prevención, preparación y respuesta en casos de emergencia⁸⁸; y (vi) medios de resarcimiento para impactos adversos tales como lesiones ocupacionales, muerte, discapacidad y enfermedad. Para más información relacionada con la preparación y la respuesta frente a emergencias, véase la Norma de Desempeño Ambiental y Social 1.

GL94. La evaluación de los riesgos de SSO es un proceso continuo a lo largo del ciclo del proyecto. El prestatario y terceros deben revisar y actualizar los riesgos potenciales para los trabajadores y las medidas de SSO iniciales y, cuando corresponda, coordinar las actividades de prevención, protección y de control cuando (i) se introduzcan nuevos productos, servicios, equipos, maquinarias, sustancias o preparados químicos; (ii) se modifica el sitio del proyecto, la ubicación del trabajo y sus inmediaciones o condiciones laborales; (iii) cambian los procesos operativos; (iv) se produce daño a la salud y el bienestar de los trabajadores, ya sea debido a accidentes, enfermedades ocupacionales o enfermedades comunes relacionadas con o provocadas por el trabajo, y (v) el control del proceso laboral, los resultados de salud y los insumos del trabajador identifican consecuencias negativas para la salud anteriormente no anticipadas, por ejemplo impactos imprevistos en la salud mental.

GL95. Se deben identificar los peligros potenciales teniendo en cuenta los riesgos físicos, mentales, químicos, biológicos, radiológicos, higiénicos, ergonómicos y psicosociales asociados con agentes materiales, condiciones ambientales y laborales, procesos u organización del trabajo y características personales. Se dará prioridad a la identificación, evaluación, prevención, protección y control de peligros y riesgos con el potencial de generar consecuencias graves o fatales para los trabajadores, así como para los visitantes y la comunidad.

GL96. El prestatario o terceros deberán establecer, implementar y dar seguimiento a medidas para evitar o eliminar fuentes de peligros para la salud y seguridad de los trabajadores. Cuando no sea viable evitar o eliminar el peligro, deben establecerse medidas de protección adecuadas para minimizar el peligro. Estas medidas pueden consistir en: (i) controlar el peligro en su fuente mediante el uso de medidas de protección, tales como sistemas de extracción, aislación, protección de maquinaria, aislación acústica o térmica; (ii) medidas administrativas, como evitar grandes concentraciones de trabajadores en zonas con niveles de ruido peligrosos; (iii) la rotulación de peligros en idiomas comprensibles para los trabajadores del proyecto; o (iv) proporcionar EPP adecuados y capacitación en su uso y cuidado correctos sin costo alguno para el trabajador del proyecto. Cada medida debe ser planificada, estar sujeta a plazos y tener responsabilidades claramente asignadas, así como recursos humanos, materiales y financieros adecuados para su ejecución, y complementarse con mecanismos adecuados para un seguimiento y una mejora permanentes.

⁸⁸ Estos arreglos se coordinarán con medidas de preparación y respuesta en casos de emergencias establecidos en la Norma de Desempeño Ambiental y Social 4. Esos medios de resarcimiento deberán considerar, según corresponda, el nivel de salario y la edad del trabajador del proyecto, la magnitud del impacto adverso, y el número y la edad de sus dependientes.

GL97. El prestatario o terceros se abstendrán de utilizar cualquier material o sustancia prohibidos por la legislación nacional, convenciones internacionales o por prestamistas del proyecto en construcciones nuevas, incluidas las construcciones para alivio de desastres naturales. Cuando se identifiquen materiales peligrosos, como el asbesto y los materiales que contienen asbesto, en un ambiente de trabajo, ya sean trabajos durante una renovación, demolición o extracción de infraestructura o cualquier instalación o estructura constructiva, los riesgos de SSO se evaluarán, se mitigarán y se integrarán a través de medidas en los procedimientos de SSO, los que también especificarán técnicas seguras de eliminación de desechos que cumplan la ley nacional o las buenas prácticas internacionales recomendadas para la industria. Por ejemplo, los compuestos de bifenilos policlorados (PCB) se pueden encontrar durante el reemplazo de los transformadores eléctricos. En equipos hospitalarios pueden hallarse materiales radioactivos; en la aislación de antiguas tuberías pueden encontrarse fibras de asbesto o material que contiene asbesto, dispuestos para su desecho, y durante el trabajo en edificios existentes pueden desprenderse o volverse volátiles pinturas o revestimientos a base de plomo.

GL98. Tanto los trabajadores directos como los contratados deben recibir formación en salud y seguridad ocupacional acorde con los riesgos a los que están expuestos, al inicio de su empleo o contratación, y posteriormente de forma periódica y cuando se realicen cambios significativos en los procesos o tareas laborales. Cuando los trabajadores del proyecto lleven a cabo actividades potencialmente peligrosas, puede ser necesaria una formación más específica. Los trabajadores también deberían ser informados sobre su derecho a dejar de trabajar sin represalias en situaciones de peligro inminente (como se establece en el párrafo 28 de la NDAS 2). El prestatario o tercero debe mantener registros de capacitación y capacitación individual de los trabajadores del proyecto. Se deben realizar sesiones informativas de SSO para todos los visitantes y otros terceros que accedan al sitio del proyecto.

GL99. El prestatario y el tercero documentarán e informarán las muertes, lesiones y enfermedades ocupacionales relacionadas con el trabajo o causadas por él y deben establecer, implementar y dar seguimiento a procedimientos para investigar, administrar, documentar y reportar accidentes, incidentes e incumplimientos de SSO. Los datos sobre incidentes, accidentes y salud deben revisarse y utilizarse para evaluar la eficacia de las medidas de protección de acuerdo con los requisitos establecidos en los párrafos 10-11 de la NDAS 2. Los incidentes graves, incluidas las muertes, deben reportarse a los prestamistas.

GL100. Los procedimientos de SSO incluirán preparación ante emergencias y planes de respuesta proporcionales a los peligros y riesgos del proyecto, con el apoyo de recursos humanos, financieros, materiales y de equipos adecuados. El prestatario o terceros deben contar con personal competente en SSO, con roles claramente definidos y conocimiento de los peligros potenciales y las situaciones de emergencia que podrían surgir de las actividades del proyecto. Las fuentes potenciales de emergencia serán continuamente controladas. Los equipos y el material de emergencia serán revisados, testeados y se realizarán simulacros de forma periódica. Los planes de emergencias y respuesta deben coordinarse con las autoridades locales, incluidas la comunicación y la participación con la comunidad en relación con la información y capacitación en respuesta ante emergencia.

GL101. En el caso de impactos en la salud y el bienestar de los trabajadores, como lesiones, defunción, discapacidad y enfermedades ocupacionales, el prestatario y terceros cumplirán con las normativas nacionales para indemnización, colaborarán en cualquier proceso de investigación y con las organizaciones de los trabajadores, cuando estas estén presentes, proporcionarán información oportuna y adecuada, y emprenderán un análisis de las causas fundamentales para aplicar medidas de alivio, como financieras u otro apoyo a los trabajadores y sus familias. Los PGL deben incluir procedimientos pertinentes con referencia a leyes nacionales y buenas prácticas internacionales recomendadas para la industria.

27. Todas las entidades que empleen o contraten a trabajadores del proyecto elaborarán y aplicarán procedimientos para establecer y mantener un entorno laboral seguro, lo que incluye velar por que los sitios de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos que estén bajo su control sean seguros y no planteen ningún riesgo para la salud, lo cual comprende la adopción de medidas adecuadas en lo que respecta a sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos. Dichas entidades colaborarán y consultarán activamente con los trabajadores del proyecto a la hora de promover la comprensión de los requisitos de salud y seguridad en el trabajo y los métodos para su implementación, así como de ofrecer información a esos trabajadores. Además, impartirán capacitación sobre salud y seguridad ocupacionales y ofrecerán equipo de protección personal sin costo alguno para el trabajador.

GL102. El prestatario se asegurará de que el entorno laboral seguro y saludable se extienda a los trabajadores contratados o empleados en el proyecto por contratistas y otras terceras partes. Las especificaciones del contrato para los contratistas u otros terceros deben incluir disposiciones para cumplir los requisitos de SSO del prestatario de conformidad con la legislación nacional y los requisitos de la NDAS 2. El prestatario supervisará el desempeño del contratista en la implementación de los requisitos de SSO y requerirá acciones correctivas cuando sea necesario. El prestatario asegura que todos los trabajadores directos y contratados tengan un acceso adecuado a primeros auxilios y atención médica en caso de accidentes o lesiones relacionadas con el trabajo. Estos requisitos se extienden a los proveedores principales del proyecto.

GL103. El SGAS del prestatario debe abordar los requisitos de la SSO para todo tipo de trabajadores del proyecto para evaluar su efectividad e identificar cualquier medida correctiva a fin de mejorar continuamente las condiciones y gestión de la SSO. Esto debe incluir, por ejemplo, un seguimiento y una revisión regular de los asuntos relativos a SSO, el ambiente del entorno de trabajo y otros indicadores definidos en SSO, tasas de accidentes laborales, y casos de incumplimiento de los requisitos de SSO o de la legislación nacional, entre otros.

GL104. Se pueden utilizar diversos métodos para estar en contacto y consultar con los trabajadores del proyecto y para promover el conocimiento y comprensión de los requisitos de la SSO. Estos incluyen, por ejemplo, estar en contacto con los sindicatos y los representantes designados de los trabajadores, invitar a los trabajadores a nombrar representantes de seguridad o formar comités de SSO para apoyar la colaboración con el fin de asegurar la SSO y la comunicación efectiva de información.

28. En los lugares de trabajo se establecerán procesos para que los trabajadores del proyecto puedan denunciar situaciones laborales que en su opinión no sean seguras o saludables, y puedan apartarse de una situación laboral que consideren, con razonable justificación, que expone su vida o su salud a un peligro inminente y grave. Los trabajadores del proyecto que se retiren de esas situaciones no estarán obligados a volver al trabajo hasta que se hayan tomado las medidas correctivas necesarias para subsanar la situación. Los trabajadores del proyecto que hayan denunciado esas situaciones o se hayan apartado de ellas no se verán sometidos a ninguna represalia, revancha o acción negativa por ese motivo.

GL105. La capacitación en SSO debe ayudar a los trabajadores a identificar situaciones de trabajo en las que pueda haber un peligro serio e inminente para sus vidas o su salud. A los trabajadores se les debe enseñar que cuando deban enfrentar una situación que, según su opinión, representa un peligro inminente para su vida y su salud, se abstendrán de o se apartarán de la situación, alertarán a los trabajadores afectados del peligro y asegurarán que otros trabajadores no se expongan a la misma situación, e informarán inmediatamente del peligro. Los mismos requisitos y derechos rigen cuando un trabajador identifique una situación que represente un peligro inminente para la vida y la salud de otras personas.

GL106. La información y capacitación en materia de SSO proporcionada a los trabajadores de conformidad con los párrafos 22 y 25-27 de la NDAS 2 debe incluir detalles de los procedimientos del lugar de trabajo disponibles para informar sobre situaciones laborales peligrosas consignadas en el párrafo 28 de la NDAS 2, y deben ser documentados y comunicados a todos los trabajadores del proyecto. Cuando corresponda, estos procesos pueden integrarse en el mecanismo de reparación por reclamaciones, y debe haber una estructura de informes que permita una respuesta inmediata, como informar a personal designado o a supervisores directos.

29. A los trabajadores se les proporcionarán instalaciones seguras y salubres acordes con las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a cantinas, instalaciones de aseo y zonas de descanso adecuadas. Cuando se les suministren servicios de alojamiento, se adoptarán y aplicarán políticas sobre la gestión y la calidad de dicho alojamiento para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores del proyecto y brindar acceso a servicios que respondan a sus necesidades físicas, sociales y culturales o proporcionar dichos servicios.

GL107. Los alojamientos proporcionados a los trabajadores del proyecto no deben estar situados en la proximidad de las localizaciones utilizadas para manipular, procesar o almacenar materia prima o desechos peligrosos, o en sitios vulnerables a desastres naturales, y deben estar sujetas a los mismos niveles de gestión de riesgo y de seguridad que el lugar de trabajo. Los alojamientos deben gestionarse de conformidad con el párrafo 13 de esta NDAS.



30. En los casos en que los trabajadores del proyecto sean empleados o contratados por más de una parte y trabajen conjuntamente en un lugar, las partes que les den empleo o los contraten colaborarán en la aplicación de los requisitos de salud y seguridad laborales, sin perjuicio de la responsabilidad de cada una de dichas partes por la salud y seguridad de sus propios trabajadores.

GL108. La responsabilidad general del lugar de trabajo y la obligación de supervisar y coordinar continuamente el trabajo que se lleva a cabo debe asignarse claramente a un administrador en el terreno. Es importante que los roles y responsabilidades se entiendan con claridad y se comuniquen a todos los terceros y sus trabajadores, y que se implementen procedimientos para facilitar la comunicación entre trabajadores, supervisores y administración del prestatario o terceros.

GL109. Se puede lograr la colaboración de diferentes maneras, con el objetivo de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores en el lugar de trabajo. El prestatario y terceros crearán, implementarán y mantendrán procedimientos que permitan coordinar las actividades, comunicarán los peligros y riesgos de SSO y los controlarán y mitigarán conjuntamente cuando sea viable. Los arreglos para lograr esa colaboración deben documentarse e integrarse en los planes de gestión de SSO y/o los PGL.

31. Se establecerá un sistema para examinar regularmente el desempeño en materia de salud y seguridad ocupacionales y el entorno de trabajo, que comprenderá la identificación de las amenazas y riesgos para la seguridad y la salud, la aplicación de métodos eficaces para responder a las amenazas y riesgos que se hayan detectado, el establecimiento de prioridades para la toma de medidas y la evaluación de los resultados.

GL110. El sistema de SSO incluirá procedimientos para realizar el seguimiento y reforzar los requerimientos, normas y buenas prácticas internacionales recomendadas de SSO. El prestatario mantendrá los registros de las revisiones sistemáticas de la administración de SSO y requerirá que todas las terceras partes y los proveedores primarios los mantengan. El prestatario y tercero reportarán sus evaluaciones, resultados y acciones, lo cual incluye medidas preventivas y paliativas, los que a su vez son parte de los requerimientos de reporte de sus proyectos. La supervisión debe abarcar:

- i. identificar condiciones laborales no seguras en el sitio del proyecto,
- ii. realizar el seguimiento de la capacitación en SSO de los trabajadores del proyecto;
- iii. analizar los registros documentales de las reclamaciones de la fuerza laboral y el trabajo con las organizaciones de los trabajadores en relación con la SSO;
- iv. analizar registros de investigaciones de incidentes, accidentes, enfermedades ocupacionales y enfermedades comunes relacionadas con o provocadas por el trabajo, incluyendo su causa principal;
- v. revisar el cumplimiento de terceros de los requisitos legales;
- vi. analizar tendencias en los indicadores de SSO y establecer las medidas necesarias para mejorarlos.

GL111. En caso de defunciones o lesiones graves, el prestatario informará a todas las terceras partes relevantes, incluidas las autoridades públicas en conformidad con los requisitos nacionales, en cuanto tenga noticia del incidente. El prestatario y terceros incluirán registros de otros incidentes o impactos de largo plazo como enfermedades ocupacionales relacionadas con o causadas por el proyecto en los requisitos de informes establecidos en el plan de gestión de SSO y/o PGL. Estos requisitos deben extenderse a los proveedores principales del proyecto.

GL112. El prestatario y terceros investigarán incidentes, accidentes, enfermedades ocupacionales y comunes relacionadas con o provocadas por el proyecto e identificarán la no conformidad con los requisitos de la SSO para determinar la causa principal del incidente, y definirán medidas correctivas, preventivas y de control para evitar la recurrencia y mejorar la gestión de la SSO. Las investigaciones deben llevarse a cabo con la participación adecuada de los trabajadores y sus representantes, cuando estos existen. Se debe comunicar los resultados de la investigación a los trabajadores del proyecto, incluido cualquier comité de SSO y los representantes de los trabajadores, cuando estos existan. Cuando sea adecuado, la responsabilidad de implementar los planes de acción establecidos como respuesta a las conclusiones de las investigaciones serán incorporados en acuerdos con terceros. El prestatario y terceros deben reportar los incidentes como parte de sus requisitos de seguimiento de conformidad con esta NDAS y la NDAS 1.

32. Donde existan riesgos específicos que puedan acarrear efectos adversos para la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores con sensibilidades tales como edad, género, discapacidad o condiciones de salud a corto o largo plazo, el prestatario efectuará una evaluación de riesgos más detallada y realizará ajustes para prevenir la discriminación, las lesiones y los perjuicios para la salud.

GL113. El proceso de evaluación de riesgos incluirá la identificación de los peligros y riesgos específicos que puedan afectar a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad y establecerán medidas para mitigar y controlar los riesgos e impactos diferenciados de la SSO, impedir la discriminación, el acoso, la victimización, la intimidación y las represalias. Al mismo tiempo que se respeta el derecho a privacidad y la confidencialidad de la información médica, cuando los trabajadores tienen una discapacidad o un problema de salud conocido, como asma o epilepsia, debe evaluarse su trabajo y su exposición al riesgo para determinar si hay tareas o exposiciones específicas que deban considerarse y ajustarse al lugar de trabajo o a las prácticas laborales.

Trabajadores contratados por terceros

33. En el caso de los trabajadores contratados, el prestatario hará lo razonable para asegurarse de que los terceros que los contratan sean entidades legítimas y prestigiosas que cuenten con un SGAS adecuado para operar de manera congruente con los requisitos de esta Norma de Desempeño, a excepción de lo previsto en los párrafos 20, 21 y 36 a 38

GL114. Como parte del proceso de contratación de terceros, como los contratistas, el prestatario debe obtener y evaluar información respecto al compromiso, la capacidad y el historial del tercero para gestionar riesgos e impactos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales de manera congruente con la NDAS 2. Dependiendo de la naturaleza del proyecto y sus riesgos e impactos, la información proporcionada por el tercero u obtenida de otra manera puede incluirlo siguiente, sin limitarse a ello:

- Información en registros públicos, por ejemplo, registros corporativos y documentos públicos relacionados con infracciones de las legislaciones laborales aplicables, incluidos los informes de las inspecciones laborales y otros organismos de vigilancia del cumplimiento;
- Licencias comerciales, registros, permisos y aprobaciones;
- Documentos relativos al sistema de administración laboral y sus procedimientos, como la identificación y gestión de la SSO, riesgos de trabajo infantil y trabajo forzoso, resarcimiento por reclamaciones de la fuerza laboral, o trabajo con las organizaciones de los trabajadores;
- Identificación de la administración laboral, el personal de seguridad y salud, sus cualificaciones y certificaciones;
- Certificaciones/permisos, capacitación de los trabajadores para llevar a cabo el trabajo requerido;
- Registros de infracciones en materia de seguridad y salud, y respuestas;
- Registros de accidentes y de defunciones y notificaciones a las autoridades;

- Registros de las prestaciones de los trabajadores legalmente requeridas y prueba de la participación de los trabajadores en los programas relacionados, por ejemplo, seguros de salud y calendario de pensiones;
- Registro de nóminas de los trabajadores, incluidas las horas trabajadas y la remuneración recibida;
- Identificación de los miembros del Comité de Seguridad y registros de las reuniones;
- Documentación de las iniciativas en relación con la inclusión y no discriminación en el lugar de trabajo;
- Políticas o códigos de conducta en relación con la violencia sexual y de género, incluida la explotación y el abuso sexual;
- Todos los contratos que hayan sido suspendidos o terminados por motivos de violencia sexual y de género o de SSO en los últimos cinco años;
- Documentación de la capacitación y de la información proporcionada a los trabajadores;
- Copias de los contratos anteriores con contratistas y proveedores que muestren la inclusión de disposiciones y términos que reflejan la NDAS 2.

34. El prestatario establecerá políticas y procedimientos para la gestión y seguimiento del desempeño de esos terceros empleadores en relación con los requisitos de esta Norma de Desempeño. Además, incorporará esos requisitos en los acuerdos contractuales que celebre con esos terceros y medidas correctivas adecuadas en caso de que no se hayan cumplido. Cuando se trate de subcontrataciones, el prestatario exigirá que esos terceros incluyan en sus acuerdos contractuales con los subcontratistas requisitos y medidas correctivas equivalentes para subsanar la no observancia.

GL115. Los PGL deben establecer la forma en que el prestatario gestionará y controlará el desempeño de terceros en relación con los trabajadores contratados, centrándose en el cumplimiento de los terceros con sus acuerdos contractuales (obligaciones, representaciones y garantías) y los requisitos de la legislación nacional en relación con el empleo de personas por parte de esos contratistas. Debe hacerse referencia específica a las normas requeridas bajo la NDAS 2 en las disposiciones contractuales pertinentes entre el prestatario y el contratista. Cuando el propio contratista subcontrata trabajo, debe transmitir estos requisitos a sus subcontratistas.

GL116. La gestión de los contratistas por parte del prestatario o tercera parte, de conformidad con la NDAS 2, debe incluir requisitos de seguimiento y reporte de los terceros contratados por el prestatario y en representación del prestatario. Las medidas pueden comprender visitas periódicas al sitio, inspecciones, auditorías o controles aleatorios del lugar del proyecto o los lugares de trabajo por parte del prestatario u otros terceros, y la inspección de registros e informes de la administración laboral, según corresponda. El tercero o contratista debe producir y conservar registros e informes que pueden incluir, pero no está limitado a la información listada en la guía del párrafo 33 de la NDAS 2.

GL117. El trabajo no remunerado sin una relación laboral incrementa el riesgo de violaciones laborales, incluido el trabajo forzoso, y debe ser evitado. En casos en que el prestatario se beneficie del trabajo de voluntarios, por ejemplo, donde los representantes de las comunidades de pueblos indígenas dirijan actividades de participación de las partes interesadas o donde los miembros de la comunidad controlen e informen sobre la salud y seguridad de la comunidad, el prestatario debe documentar el acuerdo para

que la comunidad emprenda esas actividades de manera voluntaria, registrando los términos en que dicho trabajo se proveerá, cómo se alcanzó dicho acuerdo y cómo están representados los voluntarios. Si bien los acuerdos individuales con los voluntarios no tienen que registrarse por escrito, corresponde a las buenas prácticas reunirse con la comunidad para debatir y acordar los términos de su participación en el proyecto y documentar y divulgar los acuerdos de manera correspondiente.

GL118. El prestatario evaluará los riesgos e impactos relevantes en relación con el proyecto asociados con el alcance del trabajo voluntario y desarrollará medidas para asegurar condiciones laborales y de trabajo que cumplan con los requisitos de la NDAS 2. Estas quedarán documentadas en los PGL. Por ejemplo, cuando los representantes de las comunidades pueden contribuir con su trabajo a llevar a cabo un seguimiento regular de la salud, el prestatario o tercero adoptará medidas razonables para asegurar un entorno de trabajo seguro, verificar la edad de los voluntarios y los términos en que se organiza el trabajo.

35. El prestatario se asegurará de que los trabajadores contratados, mencionados en los párrafos 33 a 34 de esta Norma de Desempeño, tengan acceso a un mecanismo de reclamación. En los casos en que el tercero no pueda ofrecer ese mecanismo, el prestatario hará extensivo el suyo a los trabajadores contratados por dicho tercero.

GL119. Si el mecanismo de reclamación de la fuerza laboral es proporcionado por un tercero, el tercero debe informar regularmente al prestatario o su representante sobre las preocupaciones planteadas por los trabajadores contratados y la manera en que las reclamaciones fueron resueltas.

GL120. Si un tercero no es capaz de proporcionar un mecanismo de reclamación de conformidad con los requisitos del párrafo 22 de la NDAS 2, los procedimientos de reclamación del prestatario para los trabajadores directos o, cuando corresponda, el mecanismo de reclamación de la parte interesada del proyecto debe ponerse a disposición de todos los trabajadores contratados. El prestatario señalará cualquier preocupación a través de dicho mecanismo al tercero para que este proceda a resolverla.

Trabajadores en la cadena de suministro principal

36. En los casos en que haya un riesgo de trabajo infantil o trabajo forzoso⁸⁹ en la cadena de suministro principal, el prestatario identificará esos riesgos de conformidad con los párrafos 23 y 24. Si se identifican casos de trabajo infantil o trabajo forzoso, el prestatario tomará medidas correctivas adecuadas. Asimismo, controlará a sus proveedores principales de manera constante para detectar todo cambio importante. Si se identifican nuevos riesgos o incidentes de trabajo infantil o trabajo forzoso, tomará medidas correctivas adecuadas.

GL121. A como se especifica en la nota al pie 74 de la NDAS 2, los proveedores primarios son aquellos proveedores que, de manera regular, proporcionan bienes o materiales esenciales para las funciones primordiales del proyecto. El proceso de evaluación social y ambiental identifica tanto las funciones principales como los bienes y materiales relacionados con ellas.

GL122. El prestatario debe llevar a cabo una evaluación en caso de que prevalezcan o se conozca la existencia potencial de trabajo infantil, trabajo forzoso y serios riesgos de seguridad en un sector, una industria o una región específica, en conexión con el suministro de dichos bienes y materiales. La evaluación debe:

- Identificar, en la medida de lo posible, el tipo de bienes, materiales y servicios que se obtendrán de los proveedores principales, local, nacional o internacionalmente;
- Evaluar el riesgo del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y los riesgos graves para la seguridad, incluidos riesgos graves de violencia sexual y de género, predominante o de reconocida existencia en un producto, sector, industria o región en conexión con el suministro de esos bienes, materiales y servicios específicos.
- Evaluar en qué medida los proveedores principales identificados presentan riesgos relacionados con el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Especificar los requisitos para identificar y remediar, controlar e informar sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y contratos con graves problemas de seguridad laboral y órdenes de compra con los proveedores principales.

GL123. Cuando no sea posible identificar a los proveedores primarios específicos durante la preparación del proyecto, la evaluación debe revisar los problemas y riesgos laborales de la industria general en relación con el suministro de los bienes, materiales y servicios específicos. La evaluación, los procedimientos y las medidas serán revisadas periódicamente para asegurar su efectividad y dar cuenta de cualquier riesgo nuevo que pueda surgir en relación con los proveedores principales del proyecto durante la implementación del proyecto.

⁸⁹ El riesgo posible de trabajo infantil o trabajo forzoso se determinará durante el proceso de identificación de riesgos e impactos requerido en virtud de la Norma de Desempeño Ambiental y Social 1.

GL124. Cuando se identifiquen casos de trabajo infantil y trabajo forzoso, el prestatario debe estar en contacto con los proveedores principales y otros organismos adecuados para remediar la situación de las personas afectadas. El prestatario debe referirse a los párrafos GL 72-81 con respecto al trabajo infantil y a GL 82-89 con respecto al trabajo forzoso. El carácter de las medidas correctivas dependerá de la naturaleza de los incidentes, la posición del prestatario en la situación y la capacidad de otras partes, incluidos el Estado, para proporcionar un apoyo y un alivio más adecuado. El prestatario puede considerar la participación en actividades colaborativas o prestar apoyo a soluciones colectivas en casos de contextos particularmente endémicos de trabajo infantil y trabajo forzoso. Esto puede incluir trabajar con las agencias del gobierno y otras compras para identificar las causas profundas del trabajo infantil o forzado y proporcionar una cuidadosa solución a la situación, lo cual puede incluir la escolarización de los niños y las niñas o liberar y proteger a aquellos que se encuentren en condiciones de trabajo forzado.

37. Además, en los casos en que haya un alto riesgo de cuestiones de salud y seguridad importantes vinculadas con los trabajadores de la cadena de suministro principal, el prestatario introducirá procedimientos y medidas de mitigación para asegurarse de que los proveedores principales estén tomando medidas para prevenir o corregir las situaciones de peligro mortal.

GL125. Los riesgos importantes de salud y seguridad pueden incluir, pero no estar limitados a peligros de caídas y aplastamiento, exposición a sustancias peligrosas o riesgos eléctricos, riesgos de violencia sexual y de género o amenazas de terceros a la vida y seguridad. Cuando se identifiquen problemas importantes de salud y seguridad, el prestatario deberá estar en contacto con los proveedores y otros organismos adecuados para definir medidas correctivas con el fin de aliviar la situación. El carácter de las medidas para corregir situaciones identificadas dependerá de la naturaleza de los incidentes, así como del control y la influencia del prestatario sobre la situación.

38. La capacidad del prestatario para abordar íntegramente estos riesgos dependerá de su nivel de control de gestión o de la influencia que tenga sobre los proveedores principales del proyecto. En los casos en que no haya solución posible, el prestatario deberá cambiar gradualmente los proveedores principales del proyecto en favor de proveedores que puedan demostrar que cumplen con esta Norma de Desempeño.

GL126. La capacidad del prestatario para influir en sus proveedores principales depende de los términos y condiciones de los contratos con el proveedor primario. Por consiguiente, el prestatario debe revisar todos los contratos e incluir cláusulas que permitan requerir evaluaciones de riesgo y medidas correctivas en consonancia con los requisitos de esta norma sobre los proveedores primarios y trabajo infantil y forzoso, así como los problemas de seguridad que constituyen una amenaza para la vida. Allí donde no sea factible o efectivo aplicar medidas correctivas, el prestatario o la tercera parte involucrada deben cambiar los proveedores principales del proyecto, dentro de un plazo razonable, hacia proveedores que puedan cumplir los requisitos de la NDAS 2.

