

**UNIDAD EJECUTORA 004: INS –  
FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE  
VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA**



**“PROYECTO DE INVERSIÓN 2502896:  
MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE LOS SERVICIOS  
BRINDADOS POR EL SISTEMA NACIONAL DE  
VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA 25  
DEPARTAMENTOS”**



**PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL  
(PGL)**

enero 2024



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Instituto Nacional  
de Salud



EL BANCO MUNDIAL  
BIRF · AIF

### Tabla de contenido

1.	INTRODUCCION .....	6
2.	PROPÓSITO Y OBJETIVOS DEL PGL .....	8
2.1	PROPOSITO 8	
2.2	JUSTIFICACIÓN .....	8
2.3	OBJETIVO GENERAL .....	8
2.4	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	8
3.	RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES Y DE LOS REQUISITOS DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2) .....	9
4.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	10
5.	DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UE-004-INS.....	11
5.1	TIPO DE TRABAJADORES. ....	11
5.2	CANTIDAD DE TRABAJADORES.....	12
5.3	EQUIPO DE GESTIÓN DEL PROYECTO.....	13
5.4	CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE LA UE-004-INS:.....	14
6.	EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES .....	15
6.1	DISCRIMINACIÓN.....	15
6.2	DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO .....	15
6.3	TRABAJO FORZADO .....	15
6.4	HOSTIGAMIENTO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.....	15
6.5	ACOSO SEXUAL .....	16
6.6	DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	16
6.7	VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL.....	16
6.8	VIOLENCIA DE GÉNERO .....	17
6.9	INCUMPLIMIENTOS EN NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	17
6.10	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES: .....	18
7.	IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL.....	18
7.1	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE GESTIÓN DEL PROYECTO. ....	18
7.2	PRESUPUESTO .....	19
8.	POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA UE-004-INS .....	20
8.1	POLÍTICAS .....	20
8.2	PROCEDIMIENTOS .....	21
9.	TERMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO.....	24
10.	MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.....	27
11.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES .....	27
11.1	RESPONSABILIDADES DE LA GESTIÓN DEL MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES .....	28
11.2	VÍAS PARA LA RECEPCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS.....	28



11.3 PROCEDIMIENTO .....	29
--------------------------	----

### RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1. CANTIDAD DE TRABAJADORES EN LA ETAPA DE FORMULACIÓN, SEGÚN TIPO DE CONTRATO.....	12
Tabla 2. CANTIDAD DE TRABAJADORES EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN, SEGÚN TIPO DE CONTRATO.....	13
Tabla 3. PERSONAL DEL PROYECTO PARA LA FASE DE EJECUCIÓN.....	13
Tabla 4. DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN EL PROYECTO.....	18
Tabla 5. PRESUPUESTO ESTIMADO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL.....	20
Tabla 6. MEDIDAS PARA EL MANEJO DE RIESGOS LABORALES.....	22
Tabla 7. DATOS DE CONTACTO PARA CONSULTAS O RECLAMOS.....	29
Tabla 8. AUTORIDADES COMPETENTES PARA RECIBIR DENUNCIAS.....	34



### LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS - LABORAL.....	33
--	----

## LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1 DEFINICIONES .....	38
ANEXO 2 REQUERIMIENTO DEL EAS2 Y LA NORMATIVA LABORAL PERUANA..	41
ANEXO 3 NORMAS PERUANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES.....	51
ANEXO 4 NORMAS PERUANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	54
ANEXO 5 DIRECTIVA PARA PREVENIR, DETECTAR, DENUNCIAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UE-004-INS .....	57
ANEXO 6 NORMATIVIDAD NACIONAL RELACIONADA A RIESGOS LABORALES	68
ANEXO 7 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INS .....	71
ANEXO 8 REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INS	74
ANEXO 9 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL INS .....	87
ANEXO 10 REGISTRO DE SUGERENCIAS QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES .....	107
ANEXO 11 CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRA .....	108
ANEXO 12 FORMATO DE RECEPCIÓN DE CASOS LABORALES .....	111
ANEXO 13 FORMATO DE RESPUESTA .....	113
ANEXO 14 FORMATO DE DERIVACIÓN EXTERNA DE CASO .....	114
ANEXO 15 FORMATO DE CIERRE DEL CASO .....	115
ANEXO 16 PROGRAMACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL .....	116



### ABREVIATURAS Y SIGLAS

- BIRF	Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento
- BM	Banco Mundial
- CAS	Contrato administrativo de servicios
- CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer
- CEM	Centros de Emergencia Mujer
- CENAN	Centro Nacional de Alimentación y Nutrición
- CENSOPAS	Centro de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud
- CIETROP	Centro de Investigación en Enfermedades Tropicales Máxime Kuczynski Iquitos
- CSST	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- EAS	Estándar Ambiental y Social
- EGP	Equipo de Gestión del Proyecto de Inversión
- GMASS	Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad
- HRT	Hogares de Refugio Temporal
- INS	Instituto Nacional de Salud
- MAQR-L	Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos - Laboral
- MAS	Marco Ambiental y Social
- MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
- MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
- MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- MINSA	Ministerio de Salud
- MOP	Manual Operativo del Proyecto
- OEL	Oficina Ejecutiva de Logística
- OEP	Oficina Ejecutiva de Personal
- OGAT	Oficina General de Asesoría Técnica
- OIT	Organización Internacional del Trabajo
- OPMI	Oficina de Programación Multianual de Inversiones
- PCAS	Plan de Compromisos Ambientales y Sociales
- PGL	Procedimientos de Gestión Laboral
- PNP	Policía Nacional del Perú
- PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
- REDAM	Registro Nacional de Deudores Alimentarios Morosos
- RISST	Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- RIS	Reglamento Interno de los Servidores del Instituto Nacional de Salud
- RNSSC	Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles
- SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
- SGSST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
- SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- SUTINS	Sindicato Unificado de Trabajadores del Instituto Nacional de Salud
- UE-004-INS	Unidad Ejecutora 004 del Instituto Nacional de Salud
- USST	Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo



## 1. INTRODUCCION

El presente documento, Procedimientos de Gestión Laboral (PGL), es la actualización del documento elaborado y aprobado en abril de 2021, en el marco del Proyecto de inversión pública "Mejoramiento y Ampliación de los Servicios brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública, de alcance nacional con intervenciones en tres regiones del país, en la zona Norte (Lambayeque), zona Sur (Puno) y zona Centro Oriente (Huánuco). Este instrumento se encuentra en concordancia con el Estándar Ambiental y Social N° 2 (EAS 2) sobre Trabajo y Condiciones Laborales del Banco Mundial y las normas nacionales e internacionales en materia laboral y sobre seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo del Proyecto es contar con una adecuada capacidad nacional para la predicción, detección, investigación, y respuesta frente a enfermedades epidémicas y otros eventos de salud pública. Actualmente el proyecto se encuentra en la etapa de ejecución.

Asimismo, este documento está orientado a proteger los derechos fundamentales que deben ser reconocidos y protegidos, para todos los trabajadores<sup>1</sup> del Proyecto independientemente de su condición laboral. Aplica a todos los trabajadores del proyecto incluyendo los funcionarios públicos involucrados en el proyecto, aborda derechos, riesgos y procedimientos/medidas para mitigar estos riesgos, funciones y responsabilidad para el cumplimiento de lo establecido en el PGL y MAQR-L, y cómo se transfiere la obligatoriedad del cumplimiento de los compromisos de protección de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que suscriban contratos con la UE-004-INS.

El proyecto comprende cinco componentes:

- Componente 1: Estandarización y Gobernanza de las funciones de vigilancia en salud pública. Este componente incluye el diseño, implementación y mejora del marco normativo del Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública, así como las interacciones entre sus actores.
- Componente 02: Infraestructura, equipamiento y tecnologías adecuadas para la recolección y análisis de información para la salud pública. Este componente incluye la adecuación y generación de nueva infraestructura y equipamiento, las mismas que serán diseñadas para que cumplan con estándares de calidad, funcionalidad y seguridad. Se incluye además el diseño e implementación de un Sistema de Información que modernice los actuales procesos de vigilancia de la salud pública, así como la integración e interacción de los sistemas de información de resultados y otros sistemas de información del Estado que permitan mejorar el análisis de la situación de salud.
- Componente 03: Formación y capacitación de los recursos humanos en vigilancia en salud pública, inteligencia sanitaria y laboratorio. Este componente está enfocado en fortalecer las capacidades del recurso humano en epidemiología, investigación y salud pública en los diferentes niveles central, regional y local,

<sup>1</sup> "El término **trabajador del proyecto** se refiere a: a) personas empleadas o contratadas de manera directa por el Prestatario (incluidos los organismos que propusieron el proyecto y los que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el proyecto (**trabajadores directos**); b) personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (**trabajadores contratados**); c) personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del Prestatario (**trabajadores del proveedor primario**); d) personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (**trabajadores comunitarios**)." Banco Mundial 2017. Marco Ambiental y Social, pp: 31-32

mediante programas de educación continua, formación de equipos de respuesta rápida y modelos de investigación de campo en epidemiología, prevención y control de enfermedades.

- Componente 04: Gestión del Proyecto. Está referido al personal, bienes, servicios y otros necesarios para la ejecución del Proyecto de Inversión.
- Componente 05: Respuesta a emergencias contingentes. Se activará de requerirse inversiones que estén alineadas con los objetivos del Proyecto de Inversión.



El proyecto de inversión denominado “Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública 25 Departamentos” (en adelante el Proyecto) se encuentra viable desde el 23 de abril de 2021, con Código Único de Inversiones N° 2502896, por un monto de inversión de S/ 311´466,828.68

Mediante el Decreto Supremo N° 339-2021 del 02 de diciembre del 2021, se aprobó la operación de endeudamiento externo con el BIRF, con lo cual se autorizó la suscripción del Contrato de Préstamo entre el MEF y el BIRF, lo que ocurrió el 23 de abril de 2021. No obstante, recién diez meses después de la suscripción del Contrato de Préstamo, mediante el Decreto Supremo N° 230-2022-EF, del 04 de octubre de 2022, el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF autorizó la primera transferencia de partidas para el financiamiento del endeudamiento del Proyecto.

Con Resolución Jefatural N° 069-2022-J-OPE/INS del 18 de marzo de 2022, la Jefatura Institucional del INS aprueba el Manual Operativo del Proyecto de Inversión “Mejoramiento y Ampliación de los servicios brindados por el Sistema Nacional en Salud Pública, 25 departamentos”, el mismo que es actualizado en mayo del 2023 con la Resolución de Coordinación General N° 0024-2023-CG-UE004/INS

Mediante Oficio N° 0191-2022-EF/50.06 de fecha 06 de abril de 2022, la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, comunica a la jefatura institucional del Instituto Nacional de Salud, la creación de la Unidad Ejecutora 004: Fortalecimiento del Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública, en el pliego 131, Instituto Nacional de Salud, en el marco del Contrato de Préstamo 9274-PE entre la República del Perú y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento – BIRF; la misma que se formalizó mediante acto resolutivo de Presidencia Ejecutiva N° 40-2023-PE/INS de fecha 14 de agosto 2023, que formaliza en vía de regularización la creación de la Unidad Ejecutora 004: Fortalecimiento del Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública en el pliego 131, Instituto Nacional de Salud.

El presente documento (PGL) tiene como propósito establecer los lineamientos en materia laboral, incluyendo los temas de salud y seguridad en el trabajo, el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores del proyecto.

Las medidas comprendidas en el PGL deberán ser leídas y aplicadas en estrecha relación con el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) del proyecto, que establece los principios, sistemas y procedimientos a seguir en relación con los aspectos ambientales, sociales y de salud y seguridad del proyecto. Además, en los PGL se consideran todos aquellos aspectos relativos a la garantía del derecho a la igualdad, no discriminación y a una vida libre de violencia. Y, contemplan un mecanismo de atención de quejas y reclamos en materia laboral, para todos los trabajadores del proyecto y de las empresas contratistas y subcontratistas.

## 2. PROPÓSITO Y OBJETIVOS DEL PGL

### 2.1 PROPOSITO

El presente documento (PGL) tiene como propósito establecer los lineamientos en materia laboral en el marco del "Proyecto de inversión 2502896: Mejoramiento y ampliación de los servicios brindados por el sistema nacional de vigilancia en salud publica 25 departamentos", incluyendo los temas de salud y seguridad en el trabajo, el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores del proyecto.

### 2.2 JUSTIFICACIÓN

La UE-004-INS, ha recibido el encargo de ejecutar el proyecto bajo los requisitos y procedimientos específicos del Banco Mundial, en concordancia con los lineamientos y políticas estratégicas del referido organismo internacional, los cuales se implementan a través de los estándares ambientales y sociales a aplicarse durante el ciclo de ejecución del Proyecto, el cual abarca tanto la etapa pre constructiva como la constructiva de las actividades que implican la construcción de edificaciones; entre otras actividades a ser ejecutadas por el Proyecto. Estos lineamientos se contemplan también en el Contrato de Préstamo suscrito entre el Banco Mundial y la República del Perú, representada por el Ministerio de Economía y Finanzas y son de obligatorio cumplimiento.



Por tanto, en el marco del cumplimiento del contrato suscrito con el Banco Mundial, el cual tiene rango de Ley, el cual señala la necesidad de que se lleve a cabo la conformidad con los Estándares Ambientales y Sociales, de manera aceptable para el Banco y siendo el documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) uno de los instrumentos de manejo ambiental y social de obligatorio cumplimiento el mismo que debe ser elaborado por la Especialista Social del Proyecto y revisado y aprobado con No Objeción por el Banco Mundial y que debe ser materia de cumplimiento como parte de la Gestión Ambiental y Social del Proyecto a cargo de la UE-004-INS.

Así mismo, se precisa que, durante la misión del Banco Mundial de febrero de 2023, quedó expreso en la Ayuda Memoria la necesidad de actualizar los documentos Plan de Participación de las Partes Interesadas – Etapa de Ejecución (PPPI) y los Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) – Etapa de Ejecución (PGL).

### 2.3 OBJETIVO GENERAL

Su objetivo general es el de proteger los derechos fundamentales que deben ser reconocidos y protegidos, para todos los trabajadores del Proyecto independientemente de su condición laboral. Aplica a todos los trabajadores (directos y contratados) incluyendo los funcionarios públicos involucrados en el proyecto, aborda derechos, riesgos y procedimientos/medidas para mitigar estos riesgos, funciones y responsabilidad para el cumplimiento de los PGL, MAQR-L, y cómo se transfieren compromisos para la gestión laboral a los trabajadores contratados de las empresas contratistas y subcontratistas.

### 2.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Sus objetivos específicos son:

- 1) Promover la seguridad y salud durante la ejecución del proyecto;
- 2) Promover el trato justo y la no discriminación y la igualdad de oportunidades de todos los tipos de trabajadores de la UE-004-INS;

3) Proteger a toda clase de trabajadores de la UE-004-INS y/o trabajadores de las empresas contratistas que se encuentran en situación de vulnerabilidad: con discapacidad, migrantes, maternidad u algún otro;

4) Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil acorde con el estándar ambiental y social (EAS 2) del Banco Mundial y

5) Brindar a los trabajadores de la UE-004-INS medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones contractuales, presentar quejas y reclamos ante situaciones problemáticas en el entorno laboral.



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

El documento PGL ha sido elaborado de acuerdo con las condiciones de contratación que se señalan en el marco del proyecto financiado por el Banco Mundial y la normativa peruana, incorpora lo señalado en las Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMAS) y el EAS2 del Banco Mundial, así como el Marco de Gestión Ambiental y social (MGAS) y Plan de compromisos ambientales y sociales (PCAS) del Proyecto.

En caso de haber diferencias entre la normativa peruana y el EAS2, el EAS2 prevalece para propósitos de la implementación del proyecto a través de la UE-004-INS, considerando las normas del Banco Mundial para la contratación y supervisión del personal que sea financiado con recursos del préstamo.

El Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2), del Banco Mundial que trata sobre el trabajo y condiciones laborales aplica a todos los proyectos financiados por el Banco Mundial y tiene por objetivo la promoción y protección de la seguridad y la salud, el trato justo, la no discriminación e igualdad de oportunidades de los trabajadores de la UE-004-INS, especialmente de los más vulnerables.

Este Estándar reconoce la importancia de la generación de ingresos en aras de reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico inclusivo. Asimismo, busca impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. Por otro lado, apoya los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de las empresas contratistas de la UE-004-INS. Finalmente, brinda a todos los trabajadores medios accesibles para plantear inquietudes, acceso a la información, reclamos y quejas.

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

Los requisitos del Estándar 2 refiere a los siguientes aspectos:

- Términos y condiciones de empleo.
- No discriminación e igualdad de oportunidades.
- Organizaciones de trabajadores.
- Trabajo infantil y edad mínima.
- Trabajo Forzado.
- Mecanismo de reclamos y quejas.
- Salud y seguridad ocupacional.

- Trabajadores directos
- Trabajadores contratados.
- Trabajadores comunitarios.
- Trabajadores del proveedor primario.

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

#### 4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Estado peruano cuenta con la Ley N°29783<sup>2</sup> – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y modificatorias; que tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales<sup>3</sup>. A fin de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, la UE-004-INS adoptará las mejores prácticas laborales y ocupacionales, en conformidad con la Ley N°29783, Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMASS) del grupo Banco Mundial<sup>4</sup> y el EAS2 del Banco Mundial. El listado de normas peruanas sobre seguridad y salud en el trabajo se encuentra en el ANEXO 4.



Es importante destacar que mediante Resolución Ministerial N° 554-2007-MINSA de fecha 04 de julio del 2007, el Ministerio de Salud (MINSA) conformó el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Salud y, asimismo dispone en su artículo 3°, que los jefes de los Organismos Descentralizados conformen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y elaboren su propio Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo – RISST.

Actualmente el INS cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual constituye un órgano bipartito y paritario conformado por representantes de jefatura (funcionariado) y de los trabajadores, mediante Resolución Jefatural N° 007-2022-J-OPE/INS de fecha 07 de enero del 2022. Y para el cumplimiento de las facultades y obligaciones previstas por la legislación y práctica nacional concernientes a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos laborales, el Comité tiene los siguientes objetivos:

- Garantizar el cumplimiento eficiente y básico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) presentado por la Alta Dirección del INS.
- Promover una cultura de prevención en todas las áreas del INS.
- Promover la ejecución de trabajos seguros y saludables.
- Asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional.

En este sentido, el Instituto Nacional de Salud como organismo público executor del Sector Salud, cuenta con la organización e instrumentos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo en su representada, incluyendo la de los miembros de la UE-004.

Para la fiscalización y cumplimiento de todos los temas relacionados a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tanto en el ámbito público como privado, la entidad competente es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en

<sup>2</sup> Publicada el 20 de agosto del 2011. Esta ley es aplicable a todos los sectores y comprende tanto trabajadores como empleadores en todo el territorio nacional independientemente de su régimen laboral o tipo de contratación (público o privado), incluidos funcionarios y servidores del sector público y trabajadores independientes.

<sup>3</sup> Las empresas de 20 o más trabajadores tienen la obligación de contar con RISST.

<sup>4</sup> Las guías se pueden encontrar en el siguiente link: <https://documents1.worldbank.org/curated/es/862351490601664460/pdf/112110-SPANISH-General-Guidelines.pdf>

aplicación de la Ley General de Inspección en el Trabajo, Ley N°28806, del 2006, y sus modificatorias.

## 5. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UE-004-INS

A partir de la información disponible al momento de la elaboración del presente documento por parte de la UE-004-INS, se presenta en los siguientes numerales, la tipología y la cantidad de consultores con los que cuenta el proyecto durante las etapas de: (i) formulación, y la etapa de ejecución en sus fases de: (ii) elaboración del expediente técnico, y (iii) de ejecución de obra.

A medida que avance la ejecución del proyecto, la cantidad de trabajadores puede variar dependiendo de la demanda o la información proporcionada por los contratistas y subcontratistas.



### 5.1 TIPO DE TRABAJADORES.

Para la fase de ejecución del proyecto se contarían con los siguientes tipos de trabajadores:

#### Trabajadores directos:

**Profesionales contratados bajo la modalidad de servicio de consultoría cuya plaza se encuentra en el Manual Operativo del Proyecto (MOP) y su servicio dura a lo largo del Proyecto:**

Esta modalidad corresponde a aquellos profesionales contratados bajo la modalidad de servicios de consultoría, para realizar actividades requeridas para la operatividad del funcionamiento del proyecto.

Estos trabajadores si bien tienen una modalidad de contrato por servicio de consultoría, acceden a una plaza en la que tienen que cumplir funciones a lo largo de la ejecución del Proyecto, teniendo que desarrollar actividades esenciales y de naturaleza permanente del proyecto. Por tanto, tendrán las siguientes mejoras laborales en concordancia al trabajo que realizan, al establecerse arreglos institucionales al interior de la UE-004-INS, que aprueben que los trabajadores directos puedan acceder a derechos sociales que ameritan que los tengan, en tanto desarrollan actividades esenciales y de naturaleza permanente del proyecto. Siendo estas mejoras sociales las siguientes:

- Descanso hasta por treinta (30) días calendarios, luego de completar un (1) año ininterrumpido de servicios desde la suscripción del contrato, mejora que deberá merecer una coordinación previa con la Coordinación de quien dependa su actividad.
- Descanso por motivos de salud hasta por veinte (20) días calendarios, debidamente sustentado con un certificado médico y receta de la medicación.
- Descanso postnatal para las consultoras por un periodo de noventa (90) días calendarios, para tal efecto, se deberá comunicar de manera formal dicho estado a la Coordinación General con la finalidad de programar el uso de la mejora contractual y en su oportunidad se asigne a otra persona las funciones de la consultora durante el descanso por maternidad.

- Descanso por paternidad para los consultores hasta por un periodo máximo de siete (7) días calendarios, debiendo solicitar de manera formal a la Coordinación General, acompañando a la solicitud el certificado de nacido vivo.
- Descanso por 05 días ante fallecimiento conyugue, concubino, hijo (a), padre, madre, hermanos, para tal efecto el consultor deberá comunicar el evento y solicitar los días que hará uso de su mejora contractual, acompañando el certificado de defunción.
- Contar con un seguro contra accidentes, durante los viajes de comisión de servicio, mientras dure la comisión de servicio del trabajador. Póliza que será cubierta por la UE-004-INS, siempre que cuente con presupuesto para ello. De lo contrario, deberá ser asumido en su integridad, por el trabajador.



### Trabajadores indirectos:

#### **Profesionales contratados bajo la modalidad de servicio de consultoría cuyas plazas no se encuentran en el MOP y su servicio es para productos específicos, por periodos específicos de tiempo a lo largo del Proyecto:**

Esta modalidad corresponde a aquellos profesionales contratados bajo la modalidad de servicios de terceros, o de consultoría que realiza actividades específicas relacionadas con el proyecto durante un lapso de tiempo específico y corto.

#### **Trabajadores contratados por las empresas contratistas**

El Proyecto requerirá contratar a empresas contratistas quienes pueden tener sus empresas subcontratistas. Dichas empresas contarán con trabajadores contratados para cumplir con los servicios objeto de contrato con la UE-004-INS.

## 5.2 CANTIDAD DE TRABAJADORES.

El presente PGL ha sido actualizado en base al que se elaboró durante la formulación del perfil del proyecto.

En la etapa de formulación, según el documento elaborado y aprobado en abril de 2021, el proyecto contó con un total de nueve (09) trabajadores, de los cuales 02 se encontraban bajo el régimen de contratación CAS, 05 por Servicios de terceros y 02 contratados por Orden de Servicio.

**Tabla 1. CANTIDAD DE TRABAJADORES EN LA ETAPA DE FORMULACIÓN, SEGÚN TIPO DE CONTRATO**

N°	Tipo de trabajadores del Proyecto	Cantidad
1	Trabajadores Directo	
	Modalidad CAS	02
	Orden de Servicios	05
2	Trabajadores Contratados	
	Orden de Servicio	02
Total de trabajadores del Proyecto:		09

Fuente: Unidad Formuladora del INS. Elaboración propia.

Durante la etapa de ejecución del proyecto, la UE-004-INS, contará con 89 profesionales, sin embargo, dicho número es referencial porque a lo largo de la ejecución del Proyecto podrá disminuir o incrementar dicho número de acuerdo con las necesidades del Proyecto.

**Tabla 2. CANTIDAD DE PROFESIONALES EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN, SEGÚN TIPO DE CONTRATO**

N°	Tipo de trabajadores del Proyecto	Cantidad
<b>Trabajadores directos</b>		
1	Profesionales contratados bajo la modalidad de servicio de consultoría cuya plaza se encuentra en el MOP y su servicio dure a lo largo del Proyecto	29 (en el MOP vigente) 10 (equipo técnico a ser incorporado en el MOP)
<b>Trabajadores indirectos</b>		
2	Profesionales contratados bajo la modalidad de servicio de consultoría cuyas plazas no se encuentra en el MOP y su servicio es para productos específicos por ejemplo para la elaboración de expedientes técnicos	30
3	Trabajadores contratados por las empresas contratistas	20
Total de trabajadores del Proyecto:		89

Fuente: Unidad Formuladora del INS. Elaboración propia.

### 5.3 EQUIPO DE GESTIÓN DEL PROYECTO.

Se estima que la ejecución del proyecto sea de 34 meses, conforme al Plan de Implementación elaborado por la Unidad Formuladora del INS.

Respecto al número de trabajadores, la fase de formulación contó con nueve (09) trabajadores entre directos y contratados; y en la fase de implementación se estima contar con 29 o más trabajadores/as.

Como parte de los acuerdos institucionales entre el INS y el Banco Mundial, el Equipo de Gestión del Proyecto (EGP), estaría conformado por el siguiente personal:

**Tabla 3. PERSONAL DEL PROYECTO PARA LA FASE DE EJECUCIÓN**

DESCRIPCIÓN DE CARGO	
1	Coordinador General de la UE004
2	Coordinador BIRF
3	Asesor Técnico
4	Asesor Técnico
5	Coordinador Técnico
6	Asesor Técnico
7	Coordinador Componente 1
8	Coordinador Componente 2
9	Coordinador Componente 3



10	Coordinador Componente 4
11	Coordinador de la Unidad Ejecutora de Inversiones
12	Responsable de Estudios Definitivos
13	Responsable de Obras
14	Responsable de Estudios de Pre-Inversión
15	Coordinador de la Gestión Ambiental y Social
16	Especialista Social
17	Coordinador de Planeamiento y Presupuesto
18	Especialista en Presupuesto
19	Coordinación de Asesoría Legal
20	Coordinación de Monitoreo y Evaluación
21	Coordinador Administrativo Financiero
22	Responsable Logística y Adquisiciones BIRF
23	Especialista de Contrataciones BIRF
24	Especialista Legal de Gestión Contractual
25	Especialista Legal en Administración de Contratos
26	Responsable de Contabilidad y Finanzas BIRF
27	Responsable de Tesorería
28	Especialista de Comunicación y Relaciones Institucionales
29	Especialista de Tecnologías de la Información

El EGP dependerá de la Jefatura del INS y podrá incrementar y/o disminuir de acuerdo con los requerimientos y necesidades del Proyecto.

#### 5.4 CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE LA UE-004-INS:

La contratación del personal a cargo de la UE-004-INS, para la implementación de actividades se efectuará teniendo en cuenta los métodos de selección aprobados de consultores individuales según las regulaciones que adquisiciones en operaciones de financiamiento para proyectos de inversión del Banco Mundial; bienes, obras, servicios de no consultoría y servicios de consultoría (cuarta edición, noviembre de 2020) de acuerdo a lo suscrito en el Convenio de Préstamo; los consultores deberán acreditar estudios profesionales, grados universitarios y experiencias que correspondan según los términos de referencia respectivos a la especialidad solicitada y según se establezca llevará opinión del Banco Mundial para su contratación solicitando la respectiva No objeción en aplicación de las regulaciones de adquisición.

Los consultores que serán contratados por la UE-004-INS son profesionales de distintas especialidades y carreras de ingeniería, administración, economía, ciencias sociales, derecho, contabilidad, entre otras, egresados, titulados y/o licenciados con títulos universitarios, expedidos por las distintas universidades del país de origen, considerando que según las normas del Banco Mundial la contratación de los colaboradores podría ser de otros países, a menos que las leyes nacional prohíban relaciones comerciales con el país de origen del consultor. No se tiene previsto la contratación de menores de edad. La edad mínima es de 18 años en adelante, demostrando experiencia mínima en las actividades que serán desarrolladas. Existe la posibilidad de contratación de personal extranjero, pero deberán contar con las características nombradas anteriormente con experiencia probada y acreditaciones académicas a satisfacción de los términos de referencia de la contratación.

## 6. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES

Con la finalidad de implementar medidas de prevención y mitigación, la UE-004-INS, ha identificado aproximadamente diez (10) riesgos que podrían vulnerar los derechos de los distintos tipos de trabajadores del proyecto:

### 6.1 DISCRIMINACIÓN

Será considerado como acto de discriminación, cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, la etnia, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, la identidad de género, la condición de discapacidad, entre otros y que tenga por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho laboral. Por ello, la UE-004-INS no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados, en base a lo estipulado en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

En el contexto específico de la UE-004-INS, las posibles situaciones de discriminación se podrían presentar en cualquiera de las etapas del proyecto durante los procesos de selección o contratación de personal. Estos procesos se encuentran a cargo del EGP o las empresas contratistas; por ello el EGP asegurará entre sus medidas de gestión de riesgos laborales, el cumplimiento de los PGL y las normas vinculantes sobre actos de discriminación en el ámbito laboral.

### 6.2 DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO

El proyecto garantizará la correcta relación entre sus actividades y su contrato laboral. Por ello, el Instituto Nacional de Salud hará visitas inopinadas para verificar el cumplimiento de las condiciones y beneficios de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente. Si es que se verifica algún caso de desnaturalización laboral, el INS intervendrá para exigir el cumplimiento de los derechos del trabajador. Este tipo de riesgo laboral podría presentarse, en situaciones como exigir a un locador de servicios cumplir con funciones propias de un trabajador de planilla, como por ejemplo cumplir con un horario de trabajo.

La UE-004-INS asegurará que todo profesional que realice actividades contractuales para el proyecto de forma directa o indirecta, deberá contar con un contrato u orden de servicio previamente acordado y firmado por las partes que garantice el pago de los honorarios.

### 6.3 TRABAJO FORZADO

Todo trabajo exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y que no sea realizado voluntariamente; es decir, que no hay consentimiento, será considerado trabajo forzado. El proyecto no permitirá este tipo de actos en base a lo estipulado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú y el EAS2 del Banco Mundial.

En el contexto específico de la UE-004-INS, este tipo de riesgo podría presentarse con las empresas que realizarán los procesos constructivos, cuando estas exijan a los trabajadores u obreros de las obras trabajar más tiempo de lo establecido en sus contratos o realizar actividades para las cuales no se encuentran en capacidad de hacerlas o estar debidamente capacitados/as.

### 6.4 HOSTIGAMIENTO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Constituye toda conducta de agresión u hostigamiento en contra de cualquier trabajador/a y que tenga como resultado el maltrato o humillación, o amenaza de su situación laboral. El hostigamiento, también puede ser de connotación sexual, según lo previsto en la Ley N° 27942 y su Reglamento.<sup>5</sup> Al respecto, el INS establece en el

<sup>5</sup> Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Reglamento Interno de Servidores (RIS) del Instituto Nacional de Salud<sup>6</sup> que corresponde a la Oficina Ejecutiva de Personal (OEP) realizar las acciones administrativas que correspondan ante las quejas en materia de hostigamiento sexual. Sobre la materia, el RIS del INS hace referencia de esta modalidad de violencia de género en el ámbito laboral, entre los artículos 71° a 75°. Sin embargo, la entidad no cuenta con una Directiva específica de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual Laboral en el INS.

Por lo expuesto, en el contexto específico de la UE-004-INS y ante posibles situaciones de hostigamiento sexual laboral se ha elaborado una Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en la UE-004-INS. (Ver ANEXO 5) la cual entra en aplicación a partir de la fecha de aprobación de dicho documento por el Banco Mundial y su respectivo refrendo institucional a cargo del INS.



### 6.5 ACOSO SEXUAL

El proyecto considerará como falta grave y causal de despido el acoso sexual, sin importar la jerarquía del puesto, lo que será notificado a la Comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios, conforme se establece en el Código de Ética del Instituto Nacional de Salud y la Directiva para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral. Además, ello configura un delito de acuerdo a lo estipulado en el artículo 176 B del Código Penal Peruano.

En el contexto específico de la UE-004-INS, ante posibles situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo o en los entornos laborales durante la ejecución de las obras; el EGP realizará actividades preventivas como charlas de sensibilización, difusión de flyers preventivos, entre otros para prevenir este riesgo laboral y se exigirá el cumplimiento del PGL y las cláusulas contractuales que garantizan la aplicabilidad del EAS 2 del Banco Mundial tanto a los consultores individuales de la UE-004-INS como en los contratos con contratistas y se les exigirá que lo hagan extensivo a sus subcontratistas.

### 6.6 DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el proyecto no se tolerará aquellos tratos diferenciados que tengan como resultado, menoscabar o anular las oportunidades laborales por razones de género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros. Por ello, el proyecto deberá verificar las escalas salariales, las cuales no deben tener como motivo diferenciador el género o alguno de los otros factores, de acuerdo con lo estipulado en la Ley N°30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y la Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Un ejemplo de posibles situaciones de desigualdad serían privilegiar la contratación de hombres considerando que están mejor preparados o tienen mayor disposición de tiempo, sin ampliar las oportunidades para las mujeres con iguales credenciales de calificación o experiencia. Ante este tipo de riesgos laborales, la UE-004-INS enfatizará la exigencia de cumplir con el PGL y el EAS 2 del Banco Mundial en los procesos de contratación, estipulando procedimientos para asegurar procesos de contratación inclusivos y no discriminatorios.

### 6.7 VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes con la finalidad de defender sus intereses laborales. El proyecto fomentará la libre asociación de sus trabajadores y no podrá ser considerado como motivo de despido ser parte o participar de alguna actividad sindical,

<sup>6</sup> Aprobado mediante Resolución Jefatural N° 116-2017-J-OPE/INS de fecha 20 de junio del 2017.

siempre que se realice con el permiso correspondiente, en conformidad a lo establecido por la legislación vigente y el EAS2.

En el contexto específico de la UE-004-INS, posibles situaciones de vulneración a la libertad sindical se podrían presentar durante la etapa de ejecución de obras del componente 2 del proyecto, cuando los trabajadores de las empresas contratistas que ejecutan las obras de construcción sean hostigados o despedidos por afiliarse a un Sindicato. Por ello, el EGP desplegará entre sus acciones de implementación del PGL, la difusión de los riesgos laborales identificados y prácticas no permitidos en el proyecto, y de los mecanismos abiertos a los trabajadores para la presentación de quejas y reclamos.

### 6.8 VIOLENCIA DE GÉNERO

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

En el contexto específico de la UE-004-INS, posibles situaciones de violencia de género se podrían presentar en cualquiera de los espacios de trabajo o en las empresas encargadas de la ejecución de las obras del proyecto. Para prevenir estos riesgos, la UE-004-INS considerará como tipos de violencia de género todas aquellas manifestaciones comprendidas en la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar y el Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP que aprueba el Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021. Asimismo, divulgará e implementará los mecanismos abiertos a los trabajadores y trabajadoras para la presentación de quejas y reclamos de esta índole.

### 6.9 INCUMPLIMIENTOS EN NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El proyecto cumplirá con toda la implementación de medidas de reducción del riesgo a la seguridad y salud de las personas según lo estipulado en el Marco de Gestión Ambiental y Social. Así como con la normativa nacional referente a la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la Ley N° 29783. Entre los riesgos más comunes sobre el incumplimiento de estas normativas se encuentran los accidentes y enfermedades ocupacionales que pudiesen sufrir los trabajadores directos y los de las entidades ejecutoras, entre otros posibles riesgos mencionados en el ANEXO 6.

En el contexto específico de la UE-004-INS, posibles situaciones de incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo se podrían presentar en la etapa de ejecución de obras del componente 2 del proyecto, con las empresas contratistas, al no brindar los equipos de seguridad adecuados a los trabajadores que realizan labores de riesgo.

Para reducir el riesgo todas las actividades que se realice en la UE-004-INS, en cualquier de los componentes del proyecto, se regirán bajo protocolos de protección de la seguridad y salud de las personas y será obligatorio considerar los equipos de seguridad adecuados para realizar labores de riesgo, tanto de protección personal como colectiva. Dependiendo del riesgo o la gravedad sobre salud y seguridad en el trabajo que se presente durante la implementación del proyecto, la UE-004-INS reportará a las entidades competentes y al Banco Mundial de forma inmediata y dentro de las 24 horas cualquier caso de fatalidad o accidente severo en las actividades del proyecto. La responsabilidad de notificar de manera rápida y oportuna estos hechos, también se extiende a los contratistas y subcontratistas a través de la especialista social del Proyecto.



Asimismo, proporcionará reportes mensuales al Banco Mundial vinculados a la implementación y manejo de los riesgos identificados en el proyecto. Para ello, la UE-004-INS será la responsable del monitoreo y verificación del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos sobre seguridad y salud.

#### 6.10 FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES:

El proyecto reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades ejecutoras, los que se deben prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de las personas. Las organizaciones públicas y privadas prestan escasa atención a los factores de riesgo psicosocial, no obstante ser considerado este riesgo uno de los más importantes frente a los diversos agentes físicos, químicos, biológicos y disergonómicos; ya que el factor humano es la pieza clave en la prevención de los riesgos.

Los factores psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica y/o social de una persona, pueden generar riesgos como: el estrés, síndrome de burnout<sup>7</sup>, violencia local, mobbing (acoso grupal), acoso sexual, entre otros, los que potencialmente causan daño psicológico, fisiológico y/o social en las personas.

### 7. IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL

#### 7.1 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE GESTIÓN DEL PROYECTO.

Todas las obligaciones en materia laboral asumidas por la UE-004-INS serán transmitidas, mediante cláusulas contractuales, a los contratistas o terceros con la finalidad de garantizar el cumplimiento del PGL y el EAS2. Esta responsabilidad recaerá en la UE-004-INS; sin embargo, dependiendo de la relación laboral<sup>8</sup>, este equipo coordinará con otras instancias del INS con responsabilidad funcional en materia laboral y de seguridad ocupacional como la Oficina Ejecutiva de Personal, la Oficina Ejecutiva de Logística y el Comité de Salud y Seguridad y Salud en el Trabajo del INS.

A continuación, se observan las responsabilidades de las partes involucradas en la implementación de los PGL del proyecto:

**Tabla 4. DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN EL PROYECTO**

N°	Instituciones involucradas	Funciones clave dentro del Proyecto	Áreas responsables
1	Unidad Ejecutora 004-Instituto Nacional de Salud	Responsable de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente y a los Procedimientos de Gestión Laboral (PGL). Brindar tratamiento necesario para evitar la posible generación de conflictos.	Coordinación Técnica Coordinación de Administración Especialista Social
		Responsable de la contratación de consultores individuales y por orden de servicios y administración de los servicios contratados para el Proyecto.	Coordinación de Administración

<sup>7</sup> Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño laboral.

<sup>8</sup> Referido a personal nombrado o CAS que se encuentre asignado o destacado en el EGPI, pero cuya relación contractual se encuentre bajo responsabilidad de las oficinas ejecutivas de personal o logística del INS.



		Responsable de la seguridad y salud en el trabajo y de la implementación del Plan Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, velando por un clima de trabajo cómodo y seguro	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Coordinación Técnica Coordinación de administración Especialista Social
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de índole laboral de los consultores contratados. Coordinar con entidades competentes la derivación de casos especiales	Responsable del mecanismo de quejas y reclamos del proyecto Especialista Social
		Difundir el PGL entre todos los contratados en la UE-004-INS, extensivo a las empresas contratistas y subcontratistas y realizar las capacitaciones y actividades preventivas que correspondan.	Coordinación Técnica Coordinación de Administración Especialista Social
	Contratistas (Empresa Ejecutora)	Responsable de contratación de personal para elaboración de los expedientes técnicos y ejecución de obra Informar sobre los casos presentados ante el mecanismo de atención de quejas y reclamos del proyecto Reporte de accidentes de acuerdo con los plazos establecidos en el PGL y cláusula contractual	Empresa ejecutora
	Contratista (Empresa Supervisora)	Responsable de contratación de personal para supervisión de obra  Notificar al Coordinador General, Coordinador Técnico y Especialista Social los posibles riesgos laborales y accidentes durante la ejecución de la obra	Empresa supervisora

Fuente: Elaboración propia.

En el "Capítulo 11: Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales" del presente documento se mencionan los procedimientos ante los cuales los trabajadores del proyecto pueden presentar sus quejas y reclamos en materia laboral.

**7.2 PRESUPUESTO**

El presupuesto total estimado para la implementación del PGL asciende a S/. 400 000.00 (cuatrocientos mil soles). La propuesta de presupuesto contempla la contratación de un analista en SST, la contratación de un consultor especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo, para la revisión de la actualización PGL y elaboración del plan de SST para la UE-004-INS, la capacitación del personal de los consultores del Proyecto en temas de SST en oficina y la implementación de las medidas necesarias para asegurar la protección de los consultores del Proyecto en el desempeño de sus funciones. Se exceptúa del presupuesto el mobiliario, equipamiento, materiales de oficina, viajes y viáticos de trabajo de campo, el cual constituye una partida en el presupuesto de gestión del proyecto.

Tabla 5. PRESUPUESTO ESTIMADO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL

Descripción	Subtotal
Personal 1 (Analista) por 30 meses	240 000.00
Revisión de la actualización PGL por un especialista en SST	20 000.00
Implementación del PGL: Capacitación del personal del Proyecto en SST y otros temas priorizados en el PGL	40 000.00
Implementación de las medidas de SST para los consultores del Proyecto	100 000.00
<b>Total</b>	<b>400 000.00</b>



En el presupuesto se excluye la elaboración de los Planes de Gestión de la Salud y Seguridad en Obras, los cuales forman parte de las medidas de gestión ambiental y social del MGAS en concordancia con el EAS 2.

## 8. POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA UE-004-INS

### 8.1 POLÍTICAS

El Instituto Nacional de Salud, cuenta con los siguientes instrumentos normativos para gestionar los temas de seguridad y salud en el trabajo y condiciones laborales, los cuales aplicarán para todos los trabajadores del proyecto.

- ✓ Marco de Gestión Ambiental y Social – MGAS. Este documento cuenta con las consideraciones para mitigación y reducción del riesgo en temas ambientales, sociales, seguridad y salud en el trabajo. La sección 6 del MGAS: Identificación de riesgos e impactos ambientales y sociales, identificando en su acápite 6.1 la identificación de riesgos e impactos ambientales de salud y seguridad (ASS); en la sección 7 del MGAS: Proceso de gestión ambiental y social, refiere, en su acápite 7.4 los lineamientos de Gestión Ambiental y Social, de Salud y Seguridad a considerar en los IGAS Ambientales de las intervenciones de infraestructura y en su acápite 7.6 el Programa de Capacitación de Trabajadores de Laboratorio; en la sección 8 del MGAS: Sistema de Monitoreo Reporte y Verificación en la que se menciona entre otros a la Gestión de residuos peligrosos y no peligrosos, gestión de la salud y seguridad en la implementación de infraestructuras, Gestión de la salud y seguridad de la comunidad en la etapa de construcción, Gestión del tránsito durante la construcción, Gestión de residuos peligrosos de laboratorios, Medidas de salud y seguridad en la operación de laboratorios, prevención y control de bio infecciones, gestión de aparatos eléctricos y electrónicos.
- ✓ Plan de compromisos ambientales y sociales – PCAS. En la sección 2 Trabajo y Condiciones Laborales se señala los compromisos a asumir en materia laboral.
- ✓ Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (USST), aprobada mediante Resolución Jefatural N° 205-2019-J-OPE/INS de fecha 28 de octubre del 2019.
- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS 2023, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 081-2023-J-OPE/INS de fecha 28 de marzo del 2023. (ANEXO 7)
- ✓ Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud. Resolución Jefatural N° 078-2010-J-OPE/INS de fecha 18 de marzo del 2010. (ANEXO 8)

- ✓ Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Salud, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 244-2022-J-OPE-INS de fecha 18 de noviembre del 2022. (ANEXO 9)

Entre las políticas del INS, es importante destacar la creación de la USST, la cual depende funcionalmente de la Oficina Ejecutiva de Personal, de la Oficina General de Administración del INS; porque su labor es clave en la gestión efectiva de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. Esta unidad se encuentra ubicada en la sede institucional de Chorrillos, en el Área de Bienestar y cuenta con un equipo conformado por 3 integrantes y una Coordinación; además de un grupo de apoyo de las siguientes instancias del INS: Sede Jesús María, Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (CENAN), Centro de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS) y el Centro de Investigación en Enfermedades Tropicales Maxime Kuczynski Iquitos (CIETROP) Iquitos.



En caso de no contar con algunas políticas laborales internas, el INS garantizará el tratamiento de los posibles casos de riesgo laboral con las normas nacionales e internacionales en materia laboral y el EAS2 del Banco Mundial.

## 8.2 PROCEDIMIENTOS

### 8.2.1 PROCEDIMIENTOS PARA EL TRATAMIENTO LABORAL

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

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

La UE-004-INS no contratará personas que se encuentren inhabilitados para contratar con el Estado. Ello podrá ser verificado en el aplicativo informático del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC<sup>9</sup>, el cual se encuentra disponible en el siguiente enlace <https://www.sanciones.gob.pe/rnssc/#/transparencia/acceso>

Así mismo en concordancia con el enfoque de derechos y de género no se contratarán personas que se encuentra registradas como deudores alimentarios morosos, registro denominado Registro Nacional de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM), disponible en el siguiente enlace <https://casillas.pj.gob.pe/redam/#/>

Durante el proceso de selección del personal y la vigencia de la relación contractual, la UE-004-INS y las empresas contratistas y subcontratistas del proyecto deberán cumplir con los siguientes lineamientos:

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

<sup>9</sup> Artículo 242 del Decreto legislativo N°1367, que amplía los alcances de los Decretos Legislativos 1243 y 1295.

5. Reafirmar que la conducta del comité de selección durante la entrevista en el proceso de selección se rige bajo el principio de accesibilidad, trato igualitario y sin discriminación.

Dentro de los procedimientos que regirán en el proyecto para la contratación de personal, será considerada la exclusión de la relación laboral a través del Contrato de Prestación de Servicios de Consultoría Individual.

En virtud de los motivos que hayan dado origen a los contratos de Prestación de Servicios de Consultoría Individual, estos son extraordinarios y transitorios, y debido a su naturaleza no implican ningún tipo de relación laboral con el consultor. Se exime al contratante de cualquier responsabilidad derivada de las disposiciones legales y demás ordenamientos en materia de trabajo y seguridad social, por lo que los trabajadores contratados serán responsables del pago de los impuestos y seguros conforme lo establezca las leyes de la materia.



Todo ello sin desmedro de las acciones que por mutuo acuerdo ente el contratante y contratado celebren para beneficio de ambas partes durante el tiempo del plazo de vigencia de la consultoría individual.

Para el caso de los contratistas y subcontratistas, el Instituto Nacional de Salud, a través de la UE-004-INS, realizará el seguimiento y la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los/las trabajadores/as de las empresas contratistas y subcontratistas, independientemente, y sin perjuicio, de las obligaciones individuales que a estos les corresponda de acuerdo con la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 344-2018-EF.

Dentro de estas acciones, la UE-004-INS tiene dos obligaciones fundamentales: i) garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y de lo plasmado en el documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) dentro de su organización, y ii) supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) de parte de las empresas contratistas y subcontratistas con las que suscriba contratos.

### 8.2.2 PROCEDIMIENTOS PARA EL MANEJO DE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS

Las medidas preventivas y de mitigación para tratar los riesgos identificados en el proyecto estarán bajo la responsabilidad de seguimiento de la Especialista Social, en coordinación con las áreas competentes de la aplicación de los procedimientos laborales y contractuales como la UE-004-INS. A continuación, se detallan las medidas previstas ante los riesgos laborales:

**Tabla 6. MEDIDAS PARA EL MANEJO DE RIESGOS LABORALES**

N°	Riesgos identificados	Medidas preventivas y de mitigación	Responsables
1	Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inducciones y capacitaciones en la materia.</li> <li>▪ Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto.</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialista Social</li> </ul>



2	Desnaturalización del contrato	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inducciones y capacitaciones en la materia.</li> <li>▪ Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto.</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialista Social</li> </ul>
3	Trabajo forzado	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cláusula expresa en proceso de selección y contrato de empresas para ejecución de obras.</li> <li>▪ Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto.</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialista Social</li> </ul>
4	Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inducciones y capacitaciones en la materia.</li> <li>▪ Difusión de la Directiva para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.</li> <li>▪ Difusión de los PGL del proyecto.</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialista Social</li> </ul>
5	Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inducciones y capacitaciones en la materia.</li> <li>▪ Difusión de la Directiva para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.</li> <li>▪ Difusión del PGL del proyecto.</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialista Social</li> </ul>
6	Desigualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inducciones y capacitaciones en la materia.</li> <li>▪ Cláusula expresa en proceso de selección y contrato.</li> <li>▪ Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto.</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialista Social</li> </ul>
7	Vulneración a la libertad sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto.</li> <li>• Mecanismo de quejas y reclamos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialista Social</li> </ul>
8	Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inducciones y capacitaciones en la materia.</li> <li>▪ Cláusula expresa incluida en el proceso de selección y firma de contrato</li> <li>▪ Difusión del Código de Ética y PGL del proyecto.</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especialista Social</li> </ul>

9	Incumplimiento en normas de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inducciones y capacitaciones en la materia.</li> <li>▪ Cláusula expresa incluida en el proceso de selección y firma de contrato</li> <li>▪ Difusión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales.</li> <li>▪ Equipamiento y acondicionamiento del cumplimiento de la SST en la labor de oficina</li> </ul>	Especialista Social
10	Factores de riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cláusula expresa incluida en el proceso de selección y firma de contrato para disminuir estos tipos de riesgos</li> <li>▪ Capacitaciones sobre Factores de riesgos psicosociales</li> <li>▪ Mecanismo de quejas y reclamos laborales</li> </ul>	Especialista Social

Fuente: Elaboración propia.

Para el seguimiento de los hechos o situaciones de riesgos laborales, la especialista social realiza un reporte del manejo de riesgos, el cual es elevado ante la Coordinación Técnica y su posterior traslado a la Coordinación General para su envío con un informe para el Banco Mundial dentro de la revisión de cartera semestral. (ANEXO 10)

## 9. TERMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO

La UE-004-INS se compromete al cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales en cuanto a:

### a) Edad del trabajador:

La edad mínima para trabajar en el proyecto es de 18 años. El proyecto no permitirá el trabajo de menores de edad en ninguna de sus etapas, extendiendo esta condición a los contratistas y subcontratistas.

En tal sentido, se tomarán las medidas necesarias para evitar la contratación de trabajadores menores a la edad permitida para el proyecto y la normativa peruana. Para ello, el Instituto Nacional de Salud, a través de la unidad competente, implementará visitas inopinadas para verificar los documentos de los trabajadores en relación con su edad.

### b) Jornada de trabajo:

Los servicios de consultoría de los trabajadores de la UE-004-INS, no se rigen por un horario o de horas mínimas considerando que se valorará el servicio mediante entregables mensuales o entrega de productos, sin embargo, se podrá establecer asistencia en forma presencial en mutuo acuerdo con el consultor/a en los casos que haya dicha necesidad.

Según el párrafo anterior y de acuerdo con el régimen contractual, en el caso de colaboradores indirectos contratados por las empresas contratistas y subcontratistas



beneficiarias de contratos con la UE-004-INS, el tiempo de servicio es de máximo cuarenta y ocho (48) horas semanales.

**c) Seguridad y salud en el trabajo:**

La UE-004-INS cumple con los procedimientos internos en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la Ley N° 29783 y otras normas mencionadas en el ANEXO 4, haciendo prevalecer, en cualquier caso, los procedimientos dispuestos en las GMASS del grupo Banco Mundial<sup>10</sup>. En tal sentido, como mínimo y sin que resulte limitativo cumplirá con lo siguiente:

- Proporcionar instalaciones adecuadas con una infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando toda vía y acceso que represente un peligro o riesgo para la vida.
- Proporcionar el material de trabajo necesario y adecuado, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet, a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, útiles de oficina, e implementos de seguridad para la realización de sus labores, tales como equipo de protección personal.
- Garantizar la reserva y confidencialidad de la información y documentos proporcionados por el trabajador, sean de ámbito personal, familiar, de salud, económico, sexual, religioso, o de cualquier índole.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra la salud ni contra la dignidad de los trabajadores/trabajadoras, proporcionando las facilidades necesarias para el acceso seguro del personal que presente limitaciones en su desplazamiento.
- Proporcionar un lugar adecuado en los lugares donde se está llevando el proyecto para que las personas puedan ingerir sus alimentos.
- Promover la participación de los trabajadores en la identificación continua de los peligros y evaluación de los riesgos para la toma oportuna y eficaz de medidas de control.



Estos aspectos se encuentran en el marco de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada mediante Resolución Jefatural N° 081-2023-J-OPE/INS de fecha 28 de marzo del 2023 y forma parte de las funciones de la USST y las facultades del CSST. Asimismo, desde el EGP del INS se realizará el seguimiento de riesgos laborales comunes reportados por los contratistas y subcontratistas. (ANEXO 10)

**d) Trato inclusivo, respetuoso e igualitario:**

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

<sup>10</sup> Estas se pueden encontrar en el siguiente link: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eb6fddc1-a3e3-4be5https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eb6fddc1-a3e3-4be5-a3da-bc3e0e919b6e/General+EHS+-+Spanish+-+Final+rev+cc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqel7M5a3da-bc3e0e919b6e/General%2BEHS%2B-%2BSpanish%2Bhttps://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eb6fddc1-a3e3-4be5-a3da-bc3e0e919b6e/General+EHS+-+Spanish+-+Final+rev+cc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqel7M5%2BFinal%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqel7M5>

Para alcanzar estos objetivos, el Instituto Nacional de Salud integrándose a los objetivos del Gobierno Nacional en la lucha contra la violencia hacia la mujer, la política nacional de igualdad de género y el respeto a las libertades individuales, contemplará las siguientes acciones:

- Coordinación para establecer relaciones de cooperación con las autoridades (Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, Municipalidades, entre otras) para asegurar respuestas oportunas y diligentes al momento de presentarse denuncias por acoso o violencia de género. Estas medidas buscan, sobre todo, proteger a la población en condición de vulnerabilidad.
- Capacitación a los trabajadores, informándolos sobre la legislación vigente y procedimientos internos respecto al hostigamiento sexual laboral, brindando las pautas necesarias para prevenir y sancionar el hostigamiento y/o acoso en el sector público y privado.
- Concientización a los trabajadores mediante el desarrollo de talleres y charlas de sensibilización sobre el Enfoque de Género.
- La UE-004-INS supervisará el respeto y observancia a la normativa vigente sobre igualdad de oportunidades, contratación de personal extranjero, así como discapacidad, respetando los límites porcentuales establecidos normativamente.
- Garantizar el derecho a la reserva y confidencialidad de la información que se obtenga de los trabajadores, de los exámenes médicos, sus resultados y su condición de salud, y a no usar dicha información en perjuicio de los trabajadores.
- Rechazo y sanción del trato discriminatorio que estigmatiza a los trabajadores con VIH/SIDA, implementando las medidas de prevención y protección que los protejan contra situaciones de despido injustificado por su condición de salud.
- Rechazo y sanción de los actos de acoso sexual en los centros laborales, lo que no limitará ni anulará el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, para acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos.



Todo lo mencionado anteriormente será implementado en el marco del Código de Ética de la Función Pública y la legislación nacional vinculante. Asimismo, el EGP propondrá una cláusula de "Sección Laboral" en los contratos de las empresas contratistas ANEXO 13, que garantice el cumplimiento del PGL y el EAS 2 del Banco Mundial.

**e) Compensación de los trabajadores:**

- Respetando los montos establecidos en los contratos de consultoría y las fechas para el abono correspondiente.
- Cumpliendo las políticas y disposiciones legales sobre no discriminación entre hombres y mujeres.
- Sin aplicar ajustes o descuentos que no se encuentren conforme a ley y, que no sean autorizados por el colaborador.

Cualquier reclamo o queja respecto al pago de servicios podrá ser formulado a través del mecanismo de atención a quejas y reclamos laboral.

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

**f) Contratos de los trabajadores:**

Todas las contrataciones del proyecto, incluyendo posibles casos en que la contratación de un trabajador se financie directamente con presupuesto proveniente del Banco Mundial, deberán ser consistentes con los procedimientos del PGL, y la normativa

nacional. Cada trabajador/a debe ser contratado conforme al régimen legal que corresponda, sin márgenes que den lugar a la desnaturalización laboral.

**g) Beneficios de los contratos:**

Los trabajadores contratados de forma directa para el proyecto no están sujetos a la prestación de servicios de manera presencial u horarios de trabajo, considerando que este tipo de contratación no se vincula en una relación laboral dependiente. En casos en los que estos trabajadores directos del proyecto se vean en la necesidad de interrupción de sus servicios por periodos prolongados queda a potestad de los mismos la distribución más adecuada de sus tiempos para la entrega de sus productos, en donde se podrían establecer periodos de tiempo prolongados previamente acordado con el contratante y a satisfacción de ambas partes.

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



## 10. MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Los contratistas serán elegidos a través de licitaciones públicas, conforme a Ley.

La responsabilidad del cumplimiento del PGL será en cascada; es decir, esta recaerá no solo en la UE-004-INS, sino también en el contratista, supervisor, subcontratistas, y los proveedores primarios o terceros encargados, lo cual será establecido en los respectivos contratos.

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

Los alcances y procedimientos del PGL no solo son de cumplimiento exclusivo de la UE-004-INS, y a los trabajadores que esta contrate, sino que es también extensivo a las empresas contratistas (ejecutoras de obra), al supervisor de obra, subcontratistas, proveedores primarios, terceros, y todo personal vinculado con la ejecución del proyecto; y, por tanto, su uso y conocimiento es obligatorio.

En este sentido, la UE-004-INS tiene la responsabilidad de la implementación del PGL, revisará y/o propondrá las cláusulas de la sección laboral de los contratos de ejecución y supervisión de obras del proyecto. En el presente documento, se desarrolla una propuesta que podrá servir como base para la cláusula referida ANEXO 13

## 11. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

Durante la ejecución del proyecto se han establecido procedimientos para atender y canalizar los reclamos y quejas de todos los consultores que laboran en el Proyecto, los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas. Estos procedimientos deben ser accesibles a todos los trabajadores, las quejas y reclamos deben ser recibidas, registradas y tratadas adecuadamente logrando plena satisfacción de todos los involucrados, procurando que estos se dilucidan a través de la participación del equipo social del Proyecto con la participación, de ser necesario de la Coordinación Técnica y/o la Coordinación General del Proyecto y/o la Coordinación Administrativo Financiera, y los afectados directa o indirectamente, si los hubiere, mediante negociaciones que logren consenso de las partes. De no lograrse acuerdos, los reclamos serán elevados para su tratamiento con los encargados en materia laboral del

Instituto Nacional de Salud, sin perjuicio de que las personas afectadas continúen con su queja ante las autoridades competentes (por ejemplo, SUNAFIL y/o cortes para caso de justicia no penal).

La UE-004-INS se compromete a implementar y difundir el mecanismo de atención de quejas y reclamos para trabajadores, el cual será un procedimiento transparente, oportuno y permitirá a los trabajadores plantear quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias, incluso de forma anónima. Este mecanismo será replicado en las empresas contratistas y subcontratistas.

Los casos que no sean producto de la relación laboral tendrían que seguir el camino del Plan de Participación de las Partes Interesadas (PPPI). Por su parte, las quejas por violencia de género, acoso sexual, entre otros de dicha naturaleza, serán tratados con prioridad en este Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos Laborales (MAQR-L) para las y los consultores del Proyecto y los trabajadores y las trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas. Ello sin perjuicio que las personas en cualquier momento pueden seguir su queja antes los Centros Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Policía Nacional del Perú (PNP) o el Ministerio Público.



Al respecto, cabe precisar que se ha elaborado una Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en la Unidad Ejecutora 004: INS-Fortalecimiento del Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública, la misma que se encuentra en el ANEXO 5

### **11.1 RESPONSABILIDADES DE LA GESTIÓN DEL MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES.**

La responsabilidad en la gestión de este mecanismo recaerá en la Especialista Social de la UE-004-INS, quien a través del equipo social garantizará el cumplimiento del PGL y la atención de quejas y reclamos laborales.

Dependiendo de la complejidad y naturaleza de los casos que se atiendan, el equipo social del proyecto articulará en la gestión y resolución de los casos con las instancias responsables en materia laboral al interior del INS y con las instancias competentes frente a situaciones especializadas como la violencia de género.

### **11.2 VÍAS PARA LA RECEPCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS.**

La UE-004-INS, ha elaborado un mecanismo propio de quejas y reclamos en materia laboral el cual entrará en vigencia en cuanto se cuente con la aprobación del Banco Mundial y se tenga el refrendo del Instituto Nacional de Salud.

#### Medios físicos disponibles:

Mesas de partes: Av. Rivera Navarrete 395 San Isidro

#### Medios virtuales y electrónicos

Correo electrónico:

[tramitedocumentario@ue004.gob.pe](mailto:tramitedocumentario@ue004.gob.pe)

[infoquejas@ue004.gob.pe](mailto:infoquejas@ue004.gob.pe)

Mecanismo de Quejas del Banco Mundial: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)

Teléfono:

984805145

Todas las quejas y reclamos laborales recibidas a través de los distintos canales mencionados estarán integradas en una sola base de datos, la cual servirá para generar

los reportes necesarios, incluyendo la información de las quejas recibidas por los contratistas y/o sus subcontratistas su respuesta a las mismas. Esta información se tomará en consideración en los reportes mensuales elaborados por el Equipo Social de la UE-004-INS

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

**Tabla 7. DATOS DE CONTACTO PARA CONSULTAS O RECLAMOS**

Medios	Información
TELÉFONO:	984805145
	De 8:00 – 16:15 horas.
EMAIL:	tramitedocumentario@ue004.gob.pe infoquejas@ue004.gob.pe
WEB:	<a href="https://www.gob.pe/fsnvs">https://www.gob.pe/fsnvs</a>
PRESENCIAL:	Av. Rivera Navarrete 395 San Isidro
	De 8:30 – 17:00 horas.
	Equipo Social del Proyecto



Este mecanismo también permitirá recibir y atender quejas sobre potencial hostigamiento y acoso sexual, las cuales una vez recibidas serán atendidas de acuerdo a la Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en la UE-004-INS.

### 11.3 PROCEDIMIENTO

El procedimiento para gestionar una queja o reclamo laboral será difundido a nivel interno y externo. A nivel interno, se dará a conocer este procedimiento a todos los trabajadores de la UE004-INS. A nivel externo, se difundirá ante los contratistas de ejecución y supervisión de las obras.

Para efectos prácticos en adelante llamaremos caso a toda queja o reclamo y/o solicitud de información.

#### a) Recepción y registro del caso

El procedimiento se inicia con la recepción del caso. El Formato de Recepción de Quejas y Reclamos se encuentra en el ANEXO 12 del presente documento. Este es ingresado por mesa de partes (física o virtual) y son identificados con un número de registro. Además, se tomará nota de la fecha y hora de recepción del documento. Otra modalidad puede ser vía telefónica, en este caso se solicita la información y se llena el Formato respectivo o se envía este Formato vía email y/o WhatsApp a la persona y se le pide que lo envíe al email [infoquejas@ue.004.gob.pe](mailto:infoquejas@ue.004.gob.pe)

En cuanto a los documentos presentados, estos deberán contener el nombre del titular y algún número de teléfono o correo electrónico de contacto, así como la explicación motivada de su caso.

En todos los casos deberá consignarse los datos de la persona que presenta la queja o reclamo; sin embargo, dependiendo de la gravedad de los casos, el titular de la queja podrá acogerse a la reserva de sus datos, por lo que se respetará la confidencialidad y

anonimato solicitados. En estos casos, se tomará nota de alguna vía de contacto (correo electrónico o número telefónico) para brindarle la respuesta sobre el estado y forma de resolución que se dio al caso.

Durante la ejecución del proyecto, podrían presentarse casos de manera verbal, por lo que se garantizará que las empresas contratistas sean estas ejecutoras o supervisoras, cuenten con sus respectivos libros de ocurrencias donde registrarán también las quejas o reclamos de carácter laboral.

#### b) Admisión del caso

El personal responsable<sup>11</sup> de la UE-004-INS para la implementación del presente mecanismo registrará e iniciará una rápida evaluación con la finalidad de determinar la admisión del caso. Con el resultado de dicha evaluación, la Especialista Social notificará al titular de la queja o reclamo, en un plazo no mayor a tres (03) días hábiles, si el caso es aceptado o denegado.



- Cuando el caso sea aceptado: Se acogerá el reclamo, se realiza el análisis y la gestión de las medidas de indagación, de inspección o correctivas; todo ello, a fin de dar un adecuado tratamiento al caso presentado. Si el caso es aceptado, pero requiere de la respuesta de otra instancia o entidad por motivos de competencia, se realiza la derivación correspondiente y se notifica de esta acción al titular del caso. (Ver documento de derivación de casos ANEXO 14).
- Cuando el caso sea denegado: Se comunicará la razón por medio escrito. Serán denegados aquellos casos que deben ser atendidos a través de otros mecanismos como por ejemplo el de participación de las partes interesadas.

En ambas situaciones se notificará la respuesta, a partir del día siguiente de expedida la misma, al titular que presenta el caso. Esto deberá darse en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. Para ello, se contará con un Formato de Respuesta a la Queja o Reclamo, que se encuentra en el del presente documento. (ANEXO 13).

#### c) Gestión, monitoreo y resolución del caso

Una vez aceptado el caso, este será rápidamente analizado por el personal responsable de quejas y reclamos de la UE-004-INS, quien propondrá ante la Coordinación Técnica las medidas de resolución del caso.

Dependiendo de la magnitud o complejidad del caso, este será resuelto mediante la incorporación de la sugerencia, inspecciones in situ u otras medidas correctivas. En el caso de haber realizado inspecciones, la especialista social comunica a la Coordinación Técnica y/o Coordinación General, los resultados de esta y propone las medidas a implementar y los plazos de ejecución. La Coordinación Técnica y/o la Coordinación General de la UE-004-INS, aprueba las medidas respectivas y la respuesta para el titular del caso.

Si la queja o reclamo está vinculada con el Código de Ética de la función pública en el INS, desde la UE-004-INS se coordina con el Equipo de Integridad Institucional o la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo del INS, todo acto contrario a lo dispuesto en el Código de Ética puede ser denunciado de forma verbal o por escrito, incluyendo todos los medios probatorios con los que se dispongan (documentos, grabaciones u otros que sean relevantes).<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Conforme se detalla en el numeral 9.1 el personal responsable del mecanismo de atención de quejas y reclamos es el equipo social del proyecto, que en adelante se denominará el personal responsable en la activación del procedimiento del mecanismo precitado.

<sup>12</sup> Capítulo 8. del Código de Ética y Conducta del INS.

Si se presentara una queja o reclamo que llegase de algún trabajador de alguna empresa contratista o subcontratista, se actuará de inmediato clasificándola. Si es una queja o reclamo que no está relacionado a un asunto de Seguridad y Salud en el Trabajo, será derivada al Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos, si es una queja o reclamo Laboral, será atendido con los mecanismos establecidos en el Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos Laboral, teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas privadas.

La decisión y gestiones adoptadas por el proyecto serán inmediatamente comunicadas al titular del caso, vía telefónica, mediante correo electrónico o mediante oficio, según corresponda.



- Si el titular del caso acepta la decisión tomada, se pasará a implementar las medidas y se dará por cerrado el caso.
- Si la persona que hizo la queja no se encuentra habido o no es posible contactarlo, la Unidad Legal del INS intervendrá y elaborará un documento que certifique la atención del caso y este será dado por "Cerrado".
- En el caso de las quejas con confidencialidad de datos del titular, se comunicará por la vía acordada para respuesta y tras implementar las medidas se dará por cerrado el caso.

Cabe indicar que el Mecanismo de Quejas y Reclamos Laboral admite apelaciones y si la persona lo desea, podrá solicitar una reunión con la Coordinación General del Proyecto. En caso de no llegar a un acuerdo sobre la apelación, las partes pueden recurrir a instancias o procedimientos legales.

Cuando se hayan implementado las medidas o se encuentren en proceso de implementación, se pasará a comunicar formalmente al titular del caso. Cabe señalar que la respuesta al titular deberá ser aprobada por la Coordinación General del Proyecto y contar con su conformidad, la que será notificada a su domicilio y/o vía correo electrónico (notificación formal). Para ello se hará uso del Formato de Cierre, que se encuentra en el ANEXO 15 del presente documento.

Respecto al monitoreo, este se realizará a través de la Matriz de Registro de Casos: quejas, reclamos y sugerencias, que se encuentra en el ANEXO 10 del presente documento.

La matriz contendrá los siguientes campos:

- Fecha de ingreso del caso
- Datos generales del titular (nombre, teléfono, correo electrónico, dirección).
- Tipo de caso: se deberá categorizar de acuerdo al tema que corresponda.
- Fecha de cierre: se consignará la fecha en que se firma el acta respectiva.

Realizar el seguimiento del caso permitirá asegurar la atención oportuna. Asimismo, será un mecanismo que contribuirá con el Instituto Nacional de Salud a verificar la gestión general del proyecto.

#### **d) Archivo y documentación**

Una vez finalizada la resolución de la queja o reclamo, y habiendo notificado al titular del caso, se pasará a almacenar toda la documentación generada. Se tendrá especial cuidado en preservar la confidencialidad de las personas que formulen una queja o

reclamo, sobre todo, de aquellas que expresen una preferencia para que su identidad se mantenga en reserva.

Con el objetivo de contar con una adecuada gestión del proyecto y brindar atención a los trabajadores del mismo, la UE-004-INS mantendrá el registro de las quejas y reclamos durante todo el ciclo de vida del proyecto. Dicha información será salvaguardada a través de medios de almacenamiento virtuales, la cual será protegida mediante contraseñas y sólo se accederá con la autorización de la Coordinación General del Proyecto.

El personal responsable de atender las quejas y reclamos elaborará un reporte mensual dirigido a la Especialista Social quien lo revisará, aprobará y se encargará de su archivo. Este reporte, además, contendrá un resumen de los principales riesgos laborales reportados, las medidas implementadas; así como, el tiempo de atención y, de ser el caso, el monto ejecutado para dar atención al caso.

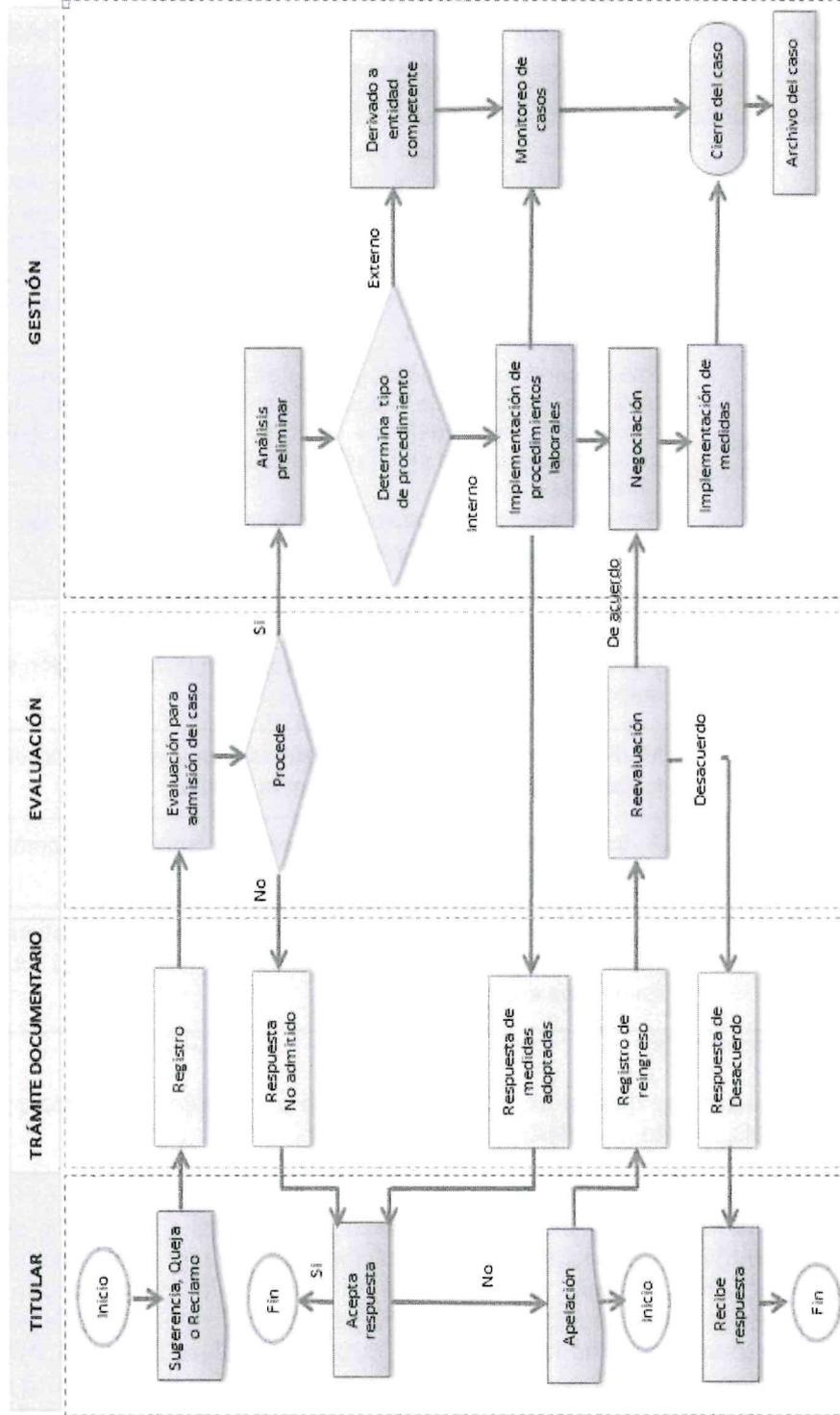


De requerirse la intervención de instituciones externas al Instituto Nacional de Salud con competencias en materia de resolución de los riesgos laborales identificados en el PGL, la queja o reclamo se derivará a la entidad que corresponda y se realizarán las coordinaciones y monitoreo para que el caso sea atendido y resuelto.

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

Procedimientos de Gestión Laboral - PGL

GRÁFICO 1. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS-LABORAL



Fuente: Elaboración propia.



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

**Tabla 8. AUTORIDADES COMPETENTES PARA RECIBIR DENUNCIAS**

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

Fuente: Elaboración propia.

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

#### **Procedimiento ante SUNAFIL**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como organismo técnico especializado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es responsable de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo. A través de la versión 2 de la Directiva N°002-2017-SUNAFIL-INII, SUNAFIL ha implementado el “Servicio de Atención de Denuncias Laborales”<sup>13</sup>, que acoge y da trámite a las denuncias que se formulen por vulneración de las normas en materia socio laboral, seguridad y salud en el trabajo, derechos fundamentales y seguridad social.

<sup>13</sup> Versión 2 de la Directiva N°002-2017-SUNAFIL-INII, “Servicio de Atención de Denuncias Laborales”, aprobada por Resolución de Superintendencia N°045-2019-SUNAFIL



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

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

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



En beneficio de los trabajadores, SUNAFIL ha habilitado a favor de los denunciantes el aplicativo informático denominado: “CONSULTA TU TRÁMITE”<sup>14</sup> al que estos pueden acceder a fin de realizar el seguimiento administrativo que les concierne desde el lugar donde se encuentren. Del mismo modo, la línea gratuita de SUNAFIL 0800-16872, se encuentra al servicio de los trabajadores a nivel nacional, mediante la cual brinda orientación sobre la normativa laboral y los procedimientos de inspección del trabajo; en el horario de atención de lunes a viernes de 8.30 a.m. a 5.30 p.m.

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

#### **Procedimiento ante el Centro de Emergencia de la Mujer**

Los Centros Emergencia Mujer-CEM del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, son servicios públicos especializados y gratuitos, de atención integral y multidisciplinaria, para víctimas de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y personas afectadas por violencia sexual. Permite acceder a asesoría legal, contención emocional y apoyo social a nivel nacional.

En todo el Perú, existen 245 CEM regulares y un CEM en centro de salud (Santa Julia, Piura) atienden de lunes a viernes de 8:00 a. m. a 4:15 p. m., y los 185 CEM en comisarías, las 24 horas del día, los 365 días del año

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

**Otros servicios que existen para atender casos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.**

#### **Línea 100**

Brinda información, orientación, consejería y soporte emocional en quechua, aimara y castellano para las personas afectadas por hechos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar o que conozcan un caso. La llamada es gratuita al número

<sup>14</sup> <http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaWebSIIT/inicio>

---

100, desde un teléfono fijo o celular desde cualquier parte del país. La Línea 100 funciona las 24 horas, todos los días de la semana.

**Chat 100**

Servicio personalizado por internet y en tiempo real, donde profesionales especializados brindan información y orientación psicológica para identificar situaciones de riesgo de violencia en las relaciones de enamoramiento y noviazgo. También, cuenta con especialistas que velan por la igualdad para la atención a varones. El chat es confidencial y se encuentra disponible las 24 horas.

**Hogar de Refugio Temporal**

Son espacios seguros y temporales que brindan protección, albergue, alimentación y atención integral (servicio de psicología, trabajo social, tópico-enfermería, educadora, acompañamiento permanente y talleres productivos) a mujeres víctimas de violencia de género, especialmente aquellas en situación de riesgo de feminicidio o peligro su integridad o salud física o mental, así como para sus hijas e hijos. Actualmente existen 23 Hogares de Refugio Temporal (HRT) en 18 regiones del país.

A continuación, se proporciona el Link donde se puede tener acceso a todos los Servicios de atención y protección a nivel nacional (Centros de emergencia mujer regular, en comisaría, Línea 100, CAI, CHAT 100, Estrategia Rural, Hogar de Refugio Temporal, Servicio de Atención Urgente) para víctimas de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

<https://www.gob.pe/institucion/aurora/informes-publicaciones/3487068-directorio-de-los-servicios-de-atencion-y-proteccion-a-nivel-nacional>

