ENTIDAD:	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD
DIRECCIÓN:	5ta. Avenida 5-55 zona 14, Edificio Europlaza, Torre IV, Nivel 16, Oficinas 1601 y 1604
HORARIO DE ATENCIÓN:	7:00 a 15:00 horas
TELÉFONO:	2421-2464
DIRECTOR:	Licenciada Lieschen Indiana Eger Aguilar
ENCARGADO DE ACTUALIZACIÓN:	Lic. José Luis Castro Lara
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	02 de agosto 2021
CORRESPONDE AL MES DE:	Julio de 2021

Decreto 25-2018 Artículo No.35 Remuneraciones de Personal

No.	No. De Contrato	Nombre del Asesor	Nombre de la Consultoría	Nombre del Producto / Informe Presentado	Monto pagado en el mes	Renglón	Fuente de Financiamiento
1	PNC-108-021-029-2021	Joel Squiver Alvarez Barillas	Técnico en Inventarios	Informe Mensual	Q7,500.00	029	11
2	PNC-108-022-029-2021	Yadira Lissette Castellanos Muñoz	Asesoría en Gestión Institucional e Interinstitucional de la Dirección Ejecutiva	Informe Mensual	Q15,000.00	029	11
3	PNC-108-023-029-2021	Jaqueline Loló Chan Arreaga	Asesoría para Apoyo en Recepción	Informe Mensual	Q6,421.42	029	11
4	PNC-108-025-029-2021	María Isabel Gaitán Grajeda	Asesoría en Diseño e Imagen Institucional	Informe Mensual	Q15,000.00	029	11
5	PNC-108-026-029-2021	Brenda Suceli Gramajo Pérez de Gómez	Asesoría para Apoyo en Adquisiciones	Informe Mensual	Q10,000.00	029	11
6	PNC-108-027-029-2021	Jorge Luis Guzmán Méndez	Analista Financiero y Documental	Informe Mensual	Q12,000.00	029	11
7	PNC-108-028-029-2021	Henri Josué Maeda Peña	Técnico en Almacén	Informe Mensual	Q7,000.00	029	11
8	PNC-108-030-029-2021	Evelyn Mayté Milián Cardona	Asesoría en Materia Económica para el Desarrollo Competitivo	Informe Mensual	Q15,000.00	029	11
9	PNC-108-031-029-2021	Carlos José Morales Lemus	Asesoría en Comunicación Estratégica y Medios	Informe Mensual	Q18,000.00	029	11
10	PNC-108-033-029-2021	Luis Carlos Orellana Morales	Asesoría para la Implementación de Estrategias de Competitividad	Informe Mensual	Q18,000.00	029	11
11	PNC-108-034-029-2021	Luis Diego Prahl Castejón	Asesoría en Creatividad Estratégica y Diseño	Informe Mensual	Q18,000.00	029	11
12	PNC-108-035-029-2021	Emma Graciela Samayoa García	Asesoría para Apoyo en Contrataciones	Informe Mensual	Q11,000.00	029	11
13	PNC-108-037-029-2021	Andrea Maribel Mansilla Salazar	Asesoría para la Atracción a la Inversión Extranjera Directa y Reinversión VI	Informe Mensual	Q15,000.00	029	11

PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD
UNIDAD DE CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES

No.	No. De Contrato	Nombre del Asesor	Nombre de la Consultoría	Nombre del Producto / Informe Presentado	Monto pagado en el mes	Renglón	Fuente de Financiamiento
14	PNC-108-038-029-2021	Karla Joselynne Méndez Rodríguez	Asesoría para la Atracción a la Inversión Extranjera Directa y Reinversión VII	Informe Mensual	Q12,500.00	029	11
15	PNC-108-039-029-2021	Natalia Marcela Samayoa Sagastume	Asesoría para la Implementación de la Estrategia de Atracción de Inversión Extranjera Directa	Informe Mensual	Q20,495.00	029	11
16	PNC-108-040-029-2021	Mariana Cordón Rosales	Asesoría para la Atracción a la Inversión Extranjera Directa y Reinversión V	Informe Mensual	Q16,499.00	029	11
17	PNC-108-041-029-2021	Alejandro José Moscoso Salazar	Asesoría para la Atracción a la Inversión Extranjera Directa y Reinversión IV	Informe Mensual	Q12,000.00	029	11
18	PNC-108-042-029-2021	María José Alcazar Frener	Asesoría para la Mejora y Fortalecimiento de la Certeza Jurídica en el Clima de Negocios de Guatemala	Informe Mensual	Q17,500.00	029	11

Lic. José Luis Castro Lara
Jefe de Adquisiciones y Contrataciones
Programa Nacional de Competitividad
MINISTERIO DE ECONOMÍA

ENTIDAD:	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD
DIRECCIÓN:	5ta. Avenida 5-55 zona 14, Edificio Europlaza, Torre IV, Nivel 16, Oficinas 1601 y 1604
HORARIO DE ATENCIÓN:	7:00 a 15:00 horas
TELÉFONO:	2421-2464
DIRECTOR:	Licenciada Lieschen Indiana Eger Aguilar
ENCARGADO DE	Lic. José Luis Castro Lara
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	02 de agosto 2021
CORRESPONDE AL MES DE:	Julio de 2021

Decreto 25-2018 Artículo No.35 Remuneraciones de Personal

No.	No. Contrato	Nombre del Asesor	Nombre de la Consultoría	Número del Producto / Informe Presentado	Monto pagado en el mes	Renglón	Fuente de Financiamiento
1	PNC-108-004-183-2021	Pablo Alfonso Auyón Martínez	Asesoría Legal para Temas Estratégicos del Programa Nacional de Competitividad	Producto 4	Q28,850.00	183	11
2	PNC-108-006-183-2021	Ligia María Rosales Alvarez de De Paz	Asesoría Jurídica para apoyo en la generación de documentos del proyecto "Respuesta al COVID 19: Cadenas de Valor Agroalimentarias Modernas y Resilientes"	Producto 2	Q29,000.00	183	11

Lic. José Luis Castro Lara
Jefe de Adquisiciones y Contratación
Programa Nacional de Competitividad
MINISTERIO DE ECONOMÍA

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	JOEL SQUIVER ALVAREZ BARILLAS
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-021-029-2021

Período de actividades	del:	01, JULIO, 2021	al:	31, JULIO, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1) Apoyo técnico en actualización permanente del Sistema de Contabilidad Integrada SICOIN de los bienes adquiridos en Pronacom, actualización de los libros de inventario, sistema información complementaria relacionada con inventarios en el formulario de Constancia de Ingreso a Almacén y a Inventarios.
   - ✓ Se apoyó en la liberación, asignación de bienes activos fijos de las unidades de: Inventarios, Administrativo y Comunicación Social.
   - ✓ Se apoyó en la impresión de registro de resguardo de bienes generados por el sistema SICOIN.
   - ✓ Se apoyó en el ingreso al sistema por las compras efectuadas durante el mes.
   - ✓ Se apoyó en actualizar la base de inventarios implementado por el Ministerio de Economía según link http://inventario.mineco.gob.gt/login.

2) Apoyo técnico en la actualización de tarjetas de responsabilidad de bienes fijos y bienes fungibles, verificación de bienes por altas y bajas de personal contratistas.
   - ✓ Se apoyó en la actualización de tarjetas de bienes activos fijos de: Inventarios, Adquisiciones y Contrataciones, Comunicación Social y Administrativo.
   - ✓ Se apoyó en la impresión de formularios de movimiento de mobiliario y equipo.

3) Apoyo técnico para agilizar y ejecutar los procedimientos adecuados para el efectivo control de los activos fijos, así como de los bienes fungibles del Programa Nacional de Competitividad con el fin de velar por su resguardo y buen uso, según lo indicado en el "Manual de Procedimientos de Registro y Control de Inventarios" vigente del Ministerio de Economía (ME-VIAFI-DA-MP-RCI-04) versión 09.
   - ✓ Se apoyó en el seguimiento en la actualización e impresión del libro de activos fijos y bienes fungibles por las compras efectuadas durante el mes y el etiquetado de bienes correspondientes.

4) Apoyo técnico en levantado de inventario físico, trámite de bajas de los bienes en mal estado, formar expedientes, elaboración de oficios, actualización de registros, traslados de bienes, apoyo técnico en elaboración de actas.
   - ✓ Apoyo técnico en la elaboración del acta.
   - ✓ Identificación de fungibles en mal estado.
   - ✓ Actualización del libro de bienes fungibles por proceso de baja.
   - ✓ Actualización de tarjetas de responsabilidad de bienes fungibles.

5) Apoyo técnico a la jefatura administrativa en lo relacionado con gestiones inherentes a vehículos y combustible y mantenimientos varios del Programa Nacional de Competitividad.
   - ✓ Se apoyó en actualizar información de los saldos de combustible de Pronacom para socializarla a la dirección administrativa del Ministerio de Economía durante el mes de julio.
   - ✓ Se apoyó en la actualización e impresión de los folios del libro de combustible autorizado por la Contraloría General de Cuentas denominación, Q 50.00 y Q 100.00 correspondiente al mes de julio.

6) Apoyo técnico para agilizar y ejecutar los procedimientos adecuados para el efectivo control de los activos fijos, así como de los bienes fungibles del Programa Nacional de Competitividad con el fin de velar por su resguardo y buen uso, según lo indicado en "Manual de Procedimientos de Registro y Control de Inventarios" vigente del Ministerio de Economía (ME-VIAFI-DA-MP-RCI-04) versión 09.
    - ✓ Inicio de inventario físico de bienes activos fijos y bienes fungibles en las áreas de: Dirección Ejecutiva, Subdirección Ejecutiva, Adquisiciones y Contrataciones e Inversión.
    - ✓ Verificar bienes físicos de fungibles y activos fijos.
    - ✓ Verificar rotulación de bienes.

7) Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.
    - Se apoyó en las gestiones para solicitar los permisos para el ingreso del edificio Europlaza para los siguientes proveedores:
        - ✓ Empresa Seres: desinfección de las oficinas de Pronacom ante la emergencia COVID-19.
        - ✓ Empresa TEA: verificar televisor en mal estado y especificaciones técnicas.
        - ✓ Empresa TIS: visita por cotización por servicio de mantenimiento de cámaras de Pronacom.

    - Se apoyó en atender a diferentes proveedores para ver la estructura de las conexiones eléctricas de las oficinas de Pronacom.

_____

JOEL SQUIVER ALVAREZ BARILLAS

Vo.Bo. _____

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	YADIRA LISSETTE CASTELLANOS MUÑOZ
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	julio, 2021	Número de Contrato	PNC-108-022-029-2021

Período de actividades	del:	01 julio 2021	al:	31 de julio 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

- **Apoyo en la logística en la realización de las reuniones a cargo de la Dirección Ejecutiva del PRONACOM.**

  - Se apoyó en las reuniones de coordinación de las mesas técnicas de competitividad, correspondientes a los temas de propiedad intelectual y acuerdos de doble tributación con México.
  - Se apoyó en las reuniones No. 13-2021 y No. 14-2021 del Steering Committee para la promoción de inversión.
  - Se apoyó en la reunión No. 04-2021 del Comité Ejecutivo.
  - Se apoyó con la coordinación de agendas, convocatorias y atención a invitados de las reuniones realizadas por la Dirección Ejecutiva y al Coordinador General del Comité Ejecutivo.

- **Apoyo para asistir a la Dirección Ejecutiva, Subdirección Ejecutiva y Coordinador General del Programa Nacional de Competitividad.**

  - Se apoyó con acompañamiento en las reuniones técnicas de coordinación y trabajo para el desarrollo del proyecto, "Respuesta al COVID-19 Cadenas de Valor Agroalimentarias Modernas y Resilientes" así como en la revisión y elaboración de documentos relacionados al proyecto.
  - Se apoyó con el seguimiento al cuadro de actividades relevantes y procesos pendientes del equipo técnico para reportes e informes de la Dirección Ejecutiva, así mismo se dio acompañamiento y seguimiento a los temas relacionados con las actividades del Programa Nacional de competitividad, en las reuniones realizadas con los equipos.
  - Se apoyó con la estructuración del informe quincenal, que se presenta al viceministerio de Inversión y Competencia.
  - Se apoyó con la elaboración del Acta del comité Ejecutivo No. 03-2021.
  - Se apoyó con la elaboración y alimentación de herramientas de seguimiento para las mesas técnicas de competitividad.
  - Se apoyó con la elaboración y seguimiento a las solicitudes de compra para el área de Dirección Ejecutiva.

- **Apoyo en la gestión de firmas de la Dirección Ejecutiva en documentos tales como: oficios, informes, productos entre otros.**
  - Se apoyó con la gestión de firma en documentos físicos y digitalmente remitidos por la Dirección Ejecutiva y por el Coordinador General del Comité Ejecutivo.

- **Apoyo a la Dirección y Subdirección Ejecutiva en la elaboración de oficios y análisis de documentos y gestiones administrativas.**
  - Se apoyó con el registro, verificación y archivo de los documentos relacionados a la Dirección Ejecutiva y del Coordinador General del Comité Ejecutivo en forma digital y física.
  - Se apoyó con la elaboración de oficio para dar respuesta a la solicitud de información sobre los ejes de acción para la generación de empleo.
  - Se apoyó con tareas administrativas como envío y recepción de documentación oficial del Programa Nacional de Competitividad, elaboración de borradores de oficios.

- **Apoyo profesional al seguimiento del equipo técnico en lo relacionado con la programación y ejecución de acciones y metas definidas en el Plan Operativo Anual (POA).**
  - Se apoyó con el seguimiento y recopilación de los documentos físicos de soporte, para el cumplimiento de las metas POA que fueron programadas en junio, las cuales fueron remitidas al área financiera para su correspondiente reporte en el sistema.
  - Se apoyó con el seguimiento a la programación de las metas establecidas del mes.

_____
Yadira Castellanos

Vo.Bo. _____
Lieschen Eger

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	JAQUELINE LOLÓ CHAN ARREAGA
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-023-029-2021 y Addendum número uno

Período de actividades	del:	01, JULIO, 2021	al:	31, JULIO, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. **Apoyo técnico para atención de llamadas telefónicas locales del Programa Nacional de Competitividad, efectuar llamadas internacionales según le sea requerido llevando el control interno correspondiente**.
   - Se apoyó en el traslado de llamadas recibidas de MINECO, MINEX, Mega clima, ENCA, Bitso, para la dirección ejecutiva, financiero, administrativo, clima de negocios, adquisiciones, atracción de inversión, Programa Umbral MCC, etc.

2. **Apoyo técnico para llevar el debido control de ingreso y egreso de colaboradores y visitantes del Programa Nacional de Competitividad, llevando los registros correspondientes según lo que estipula el manual de Procedimientos del Ministerio de Economía.**
   - Se apoyó en verificar que los colaboradores y visitantes cumplieran con el protocolo de ingreso a las oficinas del Programa Nacional de Competitividad siendo las siguientes:
     - ✓ Toma de temperatura
     - ✓ Aplicación de gel antibacterial
     - ✓ Efectuar preguntas (si han presentado algún síntoma en las últimas 24 horas como; dolor de cabeza, dolor de cuerpo, pérdida del gusto, del olfato, indicar si han tomado algún medicamento y la razón).
   - Se apoyó en la actualización de la base de datos por control de ingreso del personal y visitantes de temperatura y posibles síntomas (Covid-19).
   - Se apoyó en llevar el registro de visitantes del Programa Nacional de Competitividad, así como enviar vía correo electrónico el reporte a la dirección ejecutiva y jefatura administrativa, periodicidad (diaria).

3. **Apoyo técnico en la recepción de documentación interna y externa, clasificarla y entregar con la debida constancia a la persona y/o unidades que integran el Programa Nacional de Competitividad, así como elaborar los registros diarios de dicha documentación.**
   - Se apoyó en la programación de la ruta de mensajería del Programa Nacional de Competitividad, en los tres horarios establecidos.
   - Se apoyó en la recepción de documentos de las diferentes instituciones de Gobierno y/o iniciativa privada:
     - ✓ Se verificó que la documentación fuera debidamente desinfectada previo a su entrega, así como también la aplicación de gel antibacterial y toma de temperatura, para las personas de mensajería que visitaron el Programa Nacional de Competitividad.
   - Se apoyó en clasificar correspondencia recibida para ser entregada a los asesores del Programa Nacional de Competitividad.
   - Se apoyó en solicitar firmar el control de hojas de correspondencia de entrega respectivo.
   - Se apoyó en el envío de reporte de correspondencia recibida a jefatura administrativa, periodicidad (diaria).

4. **Apoyo técnico en la asignación de salas de reuniones internas y externas del Programa Nacional de Competitividad para colaboradores y visitantes.**
   - Se apoyó en la asignación y reserva de salas para las diferentes reuniones virtuales y presenciales que se llevaron a cabo durante el mes en oficinas de Pronacom.

5. **Apoyo técnico en suministrar material de oficina a los colaboradores técnicos del Programa cuando lo requiera.**
    - Se apoyó en solicitar los insumos de oficina y cafetería a utilizarse durante el mes, los cuales fueron entregados a las diferentes unidades del Programa Nacional de Competitividad.

6. **Apoyo técnico a la unidad administrativa cuando se requiera y en eventos protocolares organizados por el Programa.**
    - Se apoyó en contactar a la empresa de reciclaje, para extraer el papel en las oficinas del Programa Nacional de Competitividad.
    - Se apoyó en la redacción e impresión de boletas para citas odontológicas del personal del Programa Nacional de Competitividad.
    - Se apoyó en la solicitud de insumos de limpieza mensual, requeridos en el Programa Nacional de Competitividad para utilizarse durante el mes.
    - Se apoyó en verificar la limpieza: salas de reuniones, módulos de trabajo, sanitarios y cocina. Así mismo verificar el abastecimiento de gel antibacterial para las diferentes unidades del Programa.

7. **Apoyo técnico en la revisión y archivo de documentos concernientes a nómina del renglón 029.**
    - Se apoyó a la jefatura administrativa para revisión de documentos de la nómina 029 de los asesores de Pronacom para luego ser entregados al departamento financiero.
    - Se apoyó en el archivo de documentos referentes a la nómina del renglón 029 del Programa Nacional de competitividad.

8. **Apoyo técnico en la revisión, impresión y archivo de reportes de marcajes correspondientes al personal del renglón 022.**
    - Se apoyó en la revisión e impresión de los marcajes de asistencia del personal 022 del Programa Nacional de Competitividad, adjuntando permisos y días de vacaciones, para ser entregados a dirección ejecutiva de Pronacom.
    - Se apoyó en el archivo de documentos del reporte de asistencia del personal 022 del Programa Nacional de Competitividad.
    - Se apoyó en la entrega de voucher pago nominal del personal 022 del Programa Nacional de Competitividad.
    - Se apoyó en archivar formularios de vacaciones y permisos del personal 022 del Programa Nacional de Competitividad y demás documentación referentes a Recursos Humanos.

9. **Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.**
    - Se apoyó en las diferentes actividades requeridas por el Programa Umbral MCC:
        - ✓ Se apoyó en la recepción de enmienda de EFPEM-USAC, para ser entregada a la directora del programa.
        - ✓ Se apoyó en la recepción de informes de EFPEM-USAC, para ser entregados a la directora de educación del programa.
        - ✓ Se apoyó en impresión de documentos solicitados por la directora de educación del programa, para envío de ruta de mensajería.
        - ✓ Se apoyó en enviar documentos escaneados de la correspondencia recibida a los asesores del Programa Umbral MCC, por vía correo electrónico.

_____

JAQUELINE LOLÓ CHAN ARREAGA

Vo.Bo. _____

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	MARÍA ISABEL GAITAN GRAJEDA
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-025-029-2021

Período de actividades	del:	01, JULIO, 2021	al:	31, JULIO, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. Apoyo con la elaboración de contenidos y generar materiales gráficos y audiovisuales para publicaciones digitales. Tanto las programadas según estrategia, como de cobertura a los eventos en los que participe la institución.

    - Se apoyó con el arte digital de la campaña institucional de PRONACOM.
    - Se apoyó con los arte digital de felicitación al superintendente Marco Livio Díaz por ser electo Presidente del CIAT, para MINECO y PRONACOM.
    - Se apoyó con el arte de Reunión Bilateral entre Guatemala y Estados Unidos para el Ministerio de Economía.

2. Apoyar la estandarización de la imagen institucional de PRONACOM con todos los colaboradores.

    - Se apoyó con los banners de cumpleañeros de PRONACOM.
    - Se apoyó con los artes internos de PRONACOM.
    - Se apoyó con los artes internos de avisos de PRONACOM.
    - Se apoyó con los artes de etiqueta para producto de higienes y cuidado para PRONACOM.

3. Apoyo con la elaboración de presentaciones que sean requeridas.

    - Se apoyó con la elaboración de la presentación de Oportunidades de inversion en Guatemala para Colombia.
    - Se apoyó con la elaboración de una plantilla y diseño para Gabeco.
    - Se apoyó con la elaboración de la presentación de Steering Committee – Proyecto Guatemala no se detiene.

4. Apoyo en la elaboración de plantillas y formatos para envío de información de los asesores hacia el otras dependencias y destinatarios fuera de PRONACOM.

    - Se apoyó con la aplicación de la nueva imagen del proyecto GUATEMALA NO SE DETIENE para las plantillas de presentación.

5. Apoyo profesional en la creación de propuestas de materiales gráficos para comunicar de forma clara y funcional los mensajes clave de PRONACOM en medios digitales.

- Se apoyó con los artes de los días festivos de MINECO para redes sociales.
- Se apoyó con los artes de los días festivos de PRONACOM para redes sociales.
- Se apoyó con el arte de el Programa Umbral MCC, del día festivo de los maestros.
- Se apoyó con el diseño y cambio de las nuevas portadas para las redes sociales de PRONACOM.

6. Apoyo en la toma de fotografías y elaboración de un banco fotográfico que documente las acciones realizadas por la institución y actividades en la que participa el programa.

- Se apoyó en la toma de fotografía de las reuniones internas del equipo de PRONACOM.
- Se apoyó con el backup de fotografías del mes anterior para la carpeta de fotografías de PRONACOM.
- Se apoyó con las fotografías de la reunión de Steering Comittee.
- Se apoyó con la edición fotográfica de la reunión bilateral entre Guatemala y Estados Unidos para el Ministerio de Economía

7. Apoyo profesional en la creación de materiales gráficos, infográficos e imágenes para presentaciones, página web, solicitudes de asesores, entre otros.

- Se apoyó con los cambios de la infografía de beneficios de la Ley para promover y fortalecer la actividad Chiclera.
- Se apoyó con el arte de la infografía de actividades productivas del árbol del Chicle.
- Se apoyó con el arte de la infografía de las fuentes de la nueva ley del Chicle diversifica las fuentes de ingreso en las áreas rurales.
- Se apoyó con el diagrama del mapa de ubicación geográfica estratégica.
- Se apoyó con la propuesta de la página web de Invest In Guatemala, la parte de Home, página interna y el portal. También se realizó montajes del mismo en pantalla de computadoras y celulares para mostar la visualización gráfica en diferente dispositivos.
- Se apoyó con la propuesta de diseño del banner rollup para el Órgano de Apoyo Técnico de Género, Pueblos Indígenas y Personas con Capacidades Especiales.

8. Apoyo en la creación de herramientas de comunicación a nivel interno y externo.

- Se apoyó con darle seguimiento a la campaña de Órgano de Apoyo Técnico de Género, Pueblos Indígenas y Personas con Capacidades Especiales, para alinear la matriz con los materiales gráficos.

9. Apoyo en diagramación de materiales informativos.

- Se apoyó con la diagramación de la infografía de Normas Legales para el apoyo de género para el Ministerio de Economía.
- Se apoyó con la diagramación del CV del Ministro Antonio Malouf en versión ingles y español, así mismo del Viceministro Lisardo Bolaños y Viceministra Edith Flores Ponce.

10. Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área en la cual presta sus servicios.

- Se apoyó con participar en el taller de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, taller fotográfico Institucional de duración de 4 horas en el Palacio Nacional.

_____
María Isabel Gaitán Grajeda

Vo.Bo. _____
Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	Brenda Suceli Gramajo Pérez de Gómez
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO-2021	Número de Contrato	PNC-108-026-029-2021

Período de actividades	del:	01-JULIO-2021	al:	31-JULIO-2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. **Coadyuvar técnicamente en el control eficiente de los archivos de adquisición de bienes y servicios y de servicios de no consultoría. Los archivos se deberán llevar, tanto en forma física, como electrónicamente.**

    - Se apoyó técnicamente en el archivo de carpetas digitales de los procesos de adquisición y en el archivo de documentos físicos originales de los procesos que se trabajaron durante el mes de julio.

2. **Apoyo técnico con lineamientos a la Unidad Técnica solicitante para que puedan preparar el informe de recepción de las adquisiciones o contrataciones llevadas a cabo.**

    - Se apoyó técnicamente a las unidades solicitantes, en la revisión de las cartas de satisfacción de los servicios de telefonía celular, arrendamiento de oficinas, servicio de desodorización de sanitarios, desinfección de oficinas y servicio de mensajería para Pronacom.

3. **Apoyo técnico en las publicaciones de los procesos de adquisiciones y contratación que efectúe Programa Nacional de Competitividad, a través del Sistema Guatecompras y otros que se requieran**

    - Se apoyó técnicamente en la publicación de las facturas de los servicios de arrendamiento, servicio de desodorización de sanitarios, desinfección de oficinas, servicio de mensajería, servicio de limpieza, mantenimiento y cafetería para las oficinas de Pronacom, servicio de telefonía fija, servicio de telefonía celular y servicio de energía eléctrica.

    - Se apoyó técnicamente en la publicación de las facturas de las compras realizadas durante el mes.

    - Se apoyó en las publicaciones en el Portal de GUATECOMPRAS, de los procesos realizados durante el presente mes.

4. **Apoyo técnico con lineamientos a las Unidades Técnicas en la elaboración de documentos de especificaciones técnicas o requerimientos del servicio.**

    - Se apoyó técnicamente a la unidad administrativa para las especificaciones técnicas de los servicios para oficinas de Pronacom, correspondientes al mes de julio.

    - Se apoyó en la publicación de los procesos por compra directa en Guatecompras (Planta telefónica para Pronacom, compra de sillas ejecutivas para uso de Pronacom)

5. **Apoyo técnico en la revisión de los expedientes de los servicios básicos (energía eléctrica, telefonía, internet, arrendamiento, etc.) del Programa, para su gestión de pago.**

    - Se apoyó en la revisión de los expedientes de pago de los servicios básicos, telefonía, energía eléctrica, servicio de internet, arrendamiento, servicios de desodorización de sanitarios, telefonía celular, desinfección de oficinas.

6. **Apoyo técnico en la recepción de la documentación relacionada con productos de bienes y servicios**
    - Se apoyó en la recepción de la documentación para trámite de compromiso y devengado de los bienes y servicios adquiridos para el programa durante el mes de julio.

7. **Apoyo técnico en la operación de las gestiones de compromiso y devengado en los sistemas gubernamentales correspondientes.**
    - Se apoyó en las gestiones de compromiso y devengado de los servicios básicos y adquisiciones de bienes y suministros para Pronacom, en el sistema SIGES.

8. **Apoyo técnico en la gestión de compras de baja cuantía y compras directas que efectúe Programa Nacional de Competitividad de conformidad con la Ley.**

    - Se apoyó en las gestiones requeridas para las compras de baja cuantía y las de modalidad de compra Directa del mes de julio

9. **Apoyo técnico en la conducción de Eventos, enmarcados en la Ley de Contrataciones del Estado.**

    - Se apoyó técnicamente en el seguimiento de la documentación de los procesos de cotización de los eventos de cotización del servicio de limpieza, mantenimiento y cafetería para Pronacom y Servicios de logística para el evento Invest it Guatemala Nearshoring 2021.

10. **Apoyo técnico en realizar otras actividades relacionadas con la contratación de bienes y servicios del Programa Nacional de Competitividad.**

    - Se apoyó con la comunicación con los proveedores vía telefónica y por correo electrónico, con solicitud de cotizaciones y seguimiento de los documentos requeridos para las adquisiciones.

_____

Vo.Bo. _____
Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	JORGE LUIS GUZMÁN MÉNDEZ
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO-2021	Número de Contrato	PNC-108-027-029-2021

Período de actividades	del:	01-JULIO-2021	al:	31-JULIO-2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

Apoyo técnico en la revisión de los expedientes transferidos por la Unidad de Adquisiciones para proceso de pago conforme manuales y guías aprobadas.

Se apoyó en la revisión de expedientes de CYD, compromiso y devengado, con clases de gasto OGA y SUE trasladados por la Unidad de Adquisiciones para proceso de pago conforme manuales y guías aprobadas.

Apoyo técnico con el adecuado orden y control del archivo correspondiente a la documentación financiera, principalmente de los Comprobantes Únicos de Registro(CURs).

Se apoyó con el adecuado orden físico y control digital del archivo correspondiente al mes de junio principalmente de los Comprobantes Únicos de Registro (CURs) y su documentación de soporte.

Apoyo técnico para la elaboración de reportes de gastos para la unidad de acceso a la información pública.

Se apoyó en la elaboración de reportes de gastos para la Unidad de Acceso a la Información Pública, de los numerales 4, 5, 7, 8, 9, 12, 13 y 29 de artículo 10 y numeral 1 artículo 11 de la Ley AIP, correspondiente al mes de junio.

Apoyo técnico en la generación de reportes de los sistemas Siges y Sicoin, cuando sean solicitados.

Se apoyó en la generación de reportes de los sistemas Siges y Sicoin, para los informes mensuales y consultas de pagos a proveedores.

Apoyo técnico revisión de documentos correspondientes a la rendición de gastos a cargo del fondo rotativo institucional.

Se apoyó en la revisión de los documentos de fondo rotativo institucional rendición números de entradas 9 y 11.

Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.

Se apoyó en la revisión de PRF No. 611, 612, 613, 614, 615, y 616 del Programa Umbral.
Se apoyó en la elaboración de las hojas de envío y recepción de Curs, correspondiente a los pagos operados en el mes de julio.
Se apoyó en la revisión y corte de formas autorizadas por la Contraloría General de Cuentas utilizadas durante el mes de junio.
Se apoyó en la revisión de facturas e informes del personal del renglón 029 correspondiente al mes de julio 2021.
Se apoyó en la revisión de la caja fiscal correspondiente al mes de junio.
Se apoyó en la revisión de cheques del fondo rotativo.
Se apoyó en la carga al sistema SIGES y los formularios DTPs del Proyecto de Anteproyecto de Presupuesto para el año 2022 y multianual 2023-2026.

Jorge Luis Guzmán Méndez

Firmado digitalmente por Jorge Luis Guzmán Méndez

JORGE LUIS GUZMÁN MÉNDEZ

Vo.Bo. _____
Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	HENRI JOSUÉ MAEDA PEÑA
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO-2021	Número de Contrato	PNC-108-028-029-2021

Período de actividades	del:	01-JULIO-2021	al:	31-JULIO-2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. Apoyo técnico en la preparación de proyecciones de compras y formularios de solicitudes de compra, correspondientes a los suministros y servicios para el buen funcionamiento del Programa Nacional de Competitividad.
    - Se apoyó con la elaboración de Formularios de Solicitud de Compras o Pago de Bienes y Servicios, de lo siguiente:
        - ✓ Servicio de energía eléctrica.
        - ✓ Servicio telefónico mensual.
        - ✓ Servicio de lavandería para banderas.
        - ✓ Adquisición banco de fotografías digitales para publicaciones en las unidades de Comunicación, Diseño y Creatividad.
        - ✓ Renovación de Certificado anual Wildcard SSL para el sitio web de Pronacom.
        - ✓ Mantenimiento preventivo a equipo de purificación de agua.
        - ✓ Servicio de mantenimiento y reparación para circuito cerrado de cámaras de vigilancia.
        - ✓ Servicio de mantenimiento a unidades extractores de olores de los sanitarios.
        - ✓ Servicio de desinfección a unidades extractores de olores de los sanitarios.
        - ✓ Compras de: marchamos de seguridad, discos duros externos, repuestos para equipo purificador de agua, entre otros.

2. Apoyo técnico en elaboración de informes mensuales respecto a consumos y existencias de los materiales de Almacén.
    - Se apoyó con la elaboración del informe mensual de materiales e insumos presentado a la Dirección Ejecutiva,según el manual vigente de Procedimientos Operación de Almacén ME-VIAFI-DA-MNP-OA-08 Versión 12.

3. Apoyo técnico en el despacho de las requisiciones solicitadas mensualmente y operar en el sistema de control las entradas y salidas de almacén.
    - Se apoyó con el despacho de insumos a las unidades de: Adquisiciones y Contrataciones; Financiero y Administrativo.

4. Apoyo técnico en la realización de inventarios físicos periódicos para verificar las existencias según el sistema de control de Kardex.
    - Se apoyó con la realización de inventario para verificar las existencias de materiales y suministros, de acuerdo a movimientos de ingresos y salidas en el sistema de control de Kardex durante el mes.

5. Apoyo técnico en la elaboración de los documentos de constancia de ingreso al Almacén, así como la recepción y verificación de los bienes.
    - Se apoyó en la elaboración de Formularios de Constancia de Ingreso a Almacén y a Inventario de las compras realizadas del mes.

6. Apoyo técnico a la jefatura administrativa en lo relacionado con gestiones para trámite de servicios básicos mensuales, comunicación con proveedores, requerimiento y revisión de facturas, cartas de satisfacción, y demás correspondencia generada por la unidad.
   - Se apoyó en solicitar facturas a los proveedores de los siguientes servicios:
     - ✓ Servicio de limpieza, mantenimiento y cafetería para las oficinas de Pronacom.
     - ✓ Arrendamiento de oficinas.
     - ✓ Servicio de internet.
     - ✓ Servicio de líneas celulares.
     - ✓ Servicio de energía eléctrica.
     - ✓ Servicio de telefonía fija.
     - ✓ Servicio de desodorizante y aromatizante para los servicios sanitarios, servicio de contenedores para desechos de higiene femenina y control de polvo de las oficinas.
     - ✓ Servicio de sistema de equipos de purificación de aire UV.
     - ✓ Servicio de desinfección de oficinas de Pronacom.
     - ✓ Servicio de lavado profundo de alfombras.
     - ✓ Servicio lavado de banderas.
     - ✓ Servicio de mantenimiento y desinfección a unidades extractores de olores de sanitarios.
     - ✓ Adquisición banco de fotografías digitales para publicaciones en las unidades de Comunicación, Diseño y Creatividad.
     - ✓ Servicio de mantenimiento y reparación para circuito cerrado de cámaras de vigilancia; entre otros.
   - Se apoyó con la elaboración de cartas de entera satisfacción de los servicios básicos mensuales antes descritos.

7. Apoyo en otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.
   - Se apoyó con la elaboración de especificaciones técnicas de bienes y servicios programados para el mes.
   - Se apoyó en solicitar cotizaciones de las compras de suministros y servicios programados para el mes.
   - Se apoyó con la actualización del estatus continuo de las compras y servicios de la Unidad Administrativa.
   - Se apoyó con el reporte de los movimientos de las formas autorizadas por la CGC, a cargo de la Unidad Administrativa entregadas al departamento Financiero, utilizadas durante el mes.
   - Se apoyó en la coordinación y supervisión del servicio de mantenimiento a unidades extractores de olores de sanitarios, servicio de desodorante y aromatizante para sanitarios, entre otros.
   - Se apoyó en la preparación de la documentación de información pública del Programa Nacional de Competitividad mensual enviada a la Unidad de Información Pública del Ministerio de Economía.
   - Se apoyó en la actualización de pagos con proveedores. (Servicio telefonía fija, arrendamiento de oficinas, servicio de líneas celulares, servicio de energía eléctrica, servicio de desinfección de oficinas, servicio de sistema de equipos de purificación de aire UV; servicio de desodorizante y aromatizante para los servicios sanitarios, servicio de contenedores para desechos de higiene femenina y control de polvo de las oficinas; entre otros).

_____

Henri Josué Maeda Peña

Vo.Bo. _____

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	Evelyn Mayté Milián Cardona
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-030-029-2021

Período de actividades	del:	01, JULIO, 2021	**al:**	31, JULIO, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

- Apoyo profesional en la recolección de datos estadísticos para sustentar la toma de decisiones.
    - Se apoyó en la actualización de la base de datos de Comercio Exterior al mes de mayo de 2021 de:
        - Exportaciones e Importaciones Generales
        - Zonas Francas
        - En Territorio Aduanero
        - Comercio Amparado por el Decreto 29-89 del Congreso de la República
    - Se apoyó en el seguimiento al monitoreo histórico diario del Selectivo en Aduanas de la Superintendencia de Administración Tributaria.

- Apoyo profesional en la generación de investigaciones sobre mejora de brechas que tengan impacto en el crecimiento y generación de empleo en Guatemala.
    - Se apoyó en la elaboración de propuesta de fichas técnicas, matriz de seguimiento y cronograma para las mesas establecidas de Propiedad Intelectual y Doble Tributación (Anexo 1).

- Apoyo profesional en la estructuración e implementación de políticas públicas que impacten la productividad y la competitividad de las empresas.
    - Se apoyó en la organización de un evento de maridaje de miel de abeja nativa (meliponini) y ron de Guatemala, se utilizó las mieles de Scaptotrigona pectoralis, Melipona beecheii, Scaptotrigona mexicana, Tetragonisca Angústula (Anexo 2).

- Apoyo en la realización de conferencias, reuniones y talleres relacionadas a la asesoría.
    - Se apoyó al Viceministerio de Inversión y Competencia en preparación para el lanzamiento de la Campaña Nacional de Consumo, que tendrá como objetivo incentivar el consumo nacional.

- Apoyo en la organización, desarrollo y seguimiento de mesas de trabajo para el incremento de la competitividad y productividad.
    - Se apoyó en recopilación de información del Ministerio de Economía que sirve como insumo para la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia sobre el tema Índice de Desempeño de Gobernadores del mes de junio.
    - Se apoyó en reuniones de coordinación con el equipo coordinador del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales y el equipo facilitador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, para organizar los talleres del Sector Industria en el proceso de actualización de la NDC y del Proyecto: Paquete de Mejora de la Acción Climática (CAEP) en el marco del Proyecto: Climate Action Enhancement Package (CAEP) - NDC Partnership,

- Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.
    - Se apoyó en reuniones de planificación y seguimiento de las acciones con el equipo de Competitividad.
    - Se apoyó con la participación en las capacitaciones para el fortalecimiento personal y profesional brindadas por el Ministerio de Economía.
    - Se apoyó con la participación en la capacitación de curso Ética y Probidad de la Contraloría General de Cuentas, participando en el Módulo II: Programa de prevención contra la corrupción - Parte II

_____
Evelyn Mayté Milián Cardona

Vo.Bo. _____

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	CARLOS JOSÉ MORALES LEMUS
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-031-029-2021

Período de actividades	del:	01, JULIO, 2021	al:	31, JULIO, 2021

- **Apoyo en la elaboración de mensajes clave alineados a las acciones e incidencia de la institución.**
  - Se apoyó en la estructuración de mensajes clave por cada área estratégica de PRONACOM, como seguimiento del entrenamiento de voceros.

- **Apoyo con la redacción de materiales informativos, discursos, talking points y cualquier otro tipo de información solicitado por las autoridades y/o coordinadores del programa.**
  - Se apoyó en la realización de actividades de preparación para voceros de PRONACOM, como seguimiento al entrenamiento brindado por MINECO.

- **Apoyo en la actualización de una base de datos de editores, periodistas y actores a nivel nacional.**
  - Se apoyó en la actualización mensual de base de datos de periodistas, con nuevos celulares y medios de comunicación al que pertenecen, para trasladar información relevante sobre la incidencia de PRONACOM.

- **Apoyo en el monitoreo de medios de comunicación social impresos y multiplataforma más importantes del país y a nivel internacional en temas vinculados a la incidencia de PRONACOM.**
  - Se apoyó en la realización del monitoreo de medios diario, compartiendo a las autoridades noticias más relevantes y de interés a las líneas de acción de PRONACOM y MINECO. (ANEXO 1)
  - Se apoyó en el seguimiento diario a información legislativa de interés.

- **Apoyo profesional y asesoramiento para posibles acercamientos y entrevistas con directores de medios, editores de sección y reporteros de interés. Así como brindar acompañamiento a autoridades o coordinadores de PRONACOM.**
  - Se apoyó en la gestión, acompañamiento y generación de información para entrevistas de las autoridades con diversos medios de comunicación.

- **Apoyo en la redacción y distribución de comunicados de prensa de actividades a cargo de PRONACOM.**
  - Se apoyó en la realización y traslado a medios de comunicación de comunicados de prensa acerca de los avances en materia de atracción de inversión y otros relacionados a PRONACOM.

- **Apoyo en la redacción de mensajes transmitidos a través de las plataformas sociales de PRONACOM.**
  - Se apoyó en la redacción de contenido para publicaciones en las redes sociales Facebook, LinkedIn y Twitter, sobre: reuniones de autoridades y equipos técnicos, así como actividades de interés MINECO-PRONACOM y Programa Umbral.

- **Apoyo en la redacción y actualización de material en página web de PRONACOM**
  - Se apoyó en la actualización de información pública en página web de PRONACOM.
  - Se apoyó en la inclusión de materia de interés generado por PRONACOM (videos de eventos y noticias). (ANEXO 2)

- **Apoyo profesional en la creación de una estrategia de posicionamiento de mensajes clave de PRONACOM por los diferentes canales de comunicación hacia los medios nacionales.**
  - Se apoyó en la realización de dinámicas de entrenamiento con voceros para posicionar mensajes clave ante la opinión pública.

- **Apoyo a las respuestas e información solicitada por medios de comunicación de manera adecuada y con la alineación de mensajes establecidos.**
  - Se apoyó a distintos periodistas en la resolución de consultas sobre diferentes temáticas y acciones de PRONACOM.

- **Apoyo en la creación de un registro de imágenes de actividades desarrolladas por PRONACOM. Así como toma de fotografías en eventos cuando sea necesario.**
  - Se apoyó en el seguimiento para categorización de fotografías de actividades y reuniones de autoridades y equipos de trabajo en julio 2021.

- **Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios y/o el Despacho superior.**
  - Se apoyó en el envío de comunicación interna sobre procesos de desinfección de oficinas, cumpleañeros del mes y recordatorios de buenas prácticas para prevenir el COVID-19.
  - Se apoyó en reuniones con Directora de Comunicación de MINECO para coordinar acciones durante julio.
  - Acompañamiento a autoridades y equipo de Trabajo en reuniones de trabajo. (ANEXO 3)

_____
Carlos José Morales Lemus

Vo.Bo. _____

ANEXO 1

GOBIERNO de GUATEMALA | MINISTERIO DE ECONOMÍA | PRONACOM

MONITOREO DE MEDIOS

Guatemala, viernes 2 de julio de 2021

Noticias	Medio	Resumen	Tema	Reacción
Proponen Q92.5 millardos de techo preliminar para 2022	elPeriódico	El Ejecutivo debe presentar a más tardar el 2 de septiembre próximo el proyecto de Presupuesto de Ingresos y Egresos para el ejercicio fiscal 2022, y en la primera fase de la formulación se presentaron los techos preliminares para cada dependencia. En total se estaría presentando un techo de gasto por Q92.5 millardos, de acuerdo a lo que conoció la Comisión Técnica de Finanzas Públicas (CTFP). El techo preliminar que se publicó en el acta de la CTFP significaría una reducción de Q15 millardos con respecto al Presupuesto vigente para 2021, de Q107.5 millardos, que fue el mismo del ejercicio fiscal 2020, que se	Presupuesto 2022	Informativa / De Interés

ANEXO 2

Capacitaciones / Foros

Inicio — Capacitaciones / Foros

INVERSIÓN

2021: GUATEMALA NO SE DETIENE: Fortalecimiento de las Cadenas Regionales de Valor para la Reactivación Económica y Social

Presidente Alejandro Giammattei, Ministros de Economía y Finanzas, y

FACEBOOK TWITTER INSTAGRAM YOUTUBE LINKEDIN BUSCAR

Facebook

ANEXO 3

Reunión sobre Índice de Competitividad Global.

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	Luis Carlos Orellana Morales
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-033-029-2021

Período de actividades	del:	01, JULIO, 2021	al:	31, JULIO, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. Apoyo profesional en la detección de estrategias que permitan el incremento de la competitividad y la productividad en los conglomerados.
    a. Se apoyó con la revisión de la ficha técnica para la mesa de propiedad intelectual la cual tiene por objetivo reducir las brechas relacionadas a los procesos relacionados con la protección de marcas.

    b. Se apoyó con una primera revisión de acciones que podrían impactar positivamente en el Índice de Competitividad Global, esto con el objetivo de mejorar la puntuación de Guatemala.

2. Apoyo profesional en el desarrollo y ejecución de herramientas que permitan a las empresas mejorar su competitividad, productividad y gestión ambiental.
    a. Se apoyó con la elaboración de una primer propuesta de documento para reactivar los acuerdos voluntarios, dado que los acuerdos voluntarios fueron concebidos en el 2019 por el Ministerio de Ambiente con una vigencia de dos años, estos están por expirar, por lo cual se planteó como una opción de reactivación, que todas las entidades firmantes del acuerdo original, firmen un documento en el cual se dé la aprobación de retomar el proceso, por lo cual se realizó una primer propuesta de documento, para mayor detalle ver anexo 1.

    b. Se apoyó en reunión de seguimiento con representantes de Grequim, Cámara de Industria y el Ministerio de Ambiente, esto con el objetivo de conocer el avance que tiene la Gremial para la inspección de las empresas.

3. Apoyo para la iniciación, desarrollo y finalización de consultorías relacionadas.
    a. Se apoyó con la propuesta de términos de referencia para el desarrollo de consultoría adicional, en el marco de la cooperación que se desarrolla con el Fondo de Reforma Estructurales de la Cooperación Alemana GIZ, las cuales son: Consultoría para el desarrollo de Planes de Uso de Suelo y Planes Locales de Ordenamiento Territorial.

    b. Se apoyó en la revisión del producto número uno desarrollado por la empresa Grupo Innovaterra el cual es denominado "Diagnostico territorial de la condición de competitividad de la Ciudad Portuaria de San José".

4. Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.

    a. Se apoyó con la participación en la reunión de seguimiento del Comité de Producción más Limpia, en el cual se dieron a conocer los principales avances que se tienen en matería de producción más limpia, así como las actividades que están desarrollando las comisiones.
    b. Se apoyó en con la revisión de normativa para conocer los cobros que se realizan a la industria de casinos en otros países, esto con el objetivo de poder tener una propuesta de iniciativa de ley con las mejores cualidades.
    c. Se apoyó con la participación en reunión en la cual de parte de Fundesa se presentó la metodología desarrollada para la estimación de empleos indirectos derivado del incremento en ventas.

_____
Luis Carlos Orellana Morales

Vo.Bo. _____

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	LUIS DIEGO PRAHL CASTEJÓN
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	Julio, 2021	Número de Contrato	PNC-108-034-029-2021

Período de actividades	del:	01, Julio, 2021	**al:**	31, Julio, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

Apoyo profesional en la elaboración e implementación creativa de la estrategia integral de comunicación institucional para el Programa Nacional de Competitividad, con base a la Política Nacional de Competitividad 2018-2032, la cual deberá ser a nivel interno y externo.

- Se apoyó con la realización de reuniones semanales con el equipo de comunicación y el equipo de diseño dando seguimiento a comunicados, campañas y mensajes clave que necesite comunicar el programa.
- Se apoyó con la finalización de papelería y documentos necesarios para realizar la estrategia de comunicación integral del Programa Nacional de Competitividad.

Apoyo profesional en la elaboración de materiales gráficos y audiovisuales solicitados por los integrantes de los distintos equipos del PRONACOM.

- Se apoyó con modificaciones de la propuesta de sitio web para el portal de inversión extranjera directa así como nuevas versiones de mapa de sitio.
- Se apoyó con la creación y carga del video completo del evento denominado “Fortalecimiento de las cadenas regionales de valor para la reactivación económica y social”
- Se apoyó con el diseño y modificaciones de una infografía que explica generalmente que es PRONACOM y cómo trabaja el área de Inversión Extranjera Directa.
- Se apoyó con un diseño de diploma para los participantes del evento “Fortalecimiento de las cadenas regionales de valor para la reactivación económica y social”
- Se apoyó generando diversas cartas membretadas para el equipo de Inversión Extranjera Directa.
- Se apoyó con editar un video de palabras del Presidente el cual fue presentado en el evento denominado “Fortalecimiento de las cadenas regionales de valor para la reactivación económica y social”.
- Se apoyó con la diagramación del CV del viceministro Sigfrido Lee.
- Se apoyó con el diseño de una nota de prensa del evento denominado “Fortalecimiento de las cadenas regionales de valor para la reactivación económica y social”.
- Se apoyó con la diagramación del CV del nuevo registrador general José Miguel Gutiérrez.
- Se apoyó con la diagramación y diseño de una infografía que habla del Régimen Especial Electrónico de Devolución de Crédito Fiscal de IVA.
- Se apoyo con la realización de tarjetas de presentación para el equipo de Inversión Extranjera Directa.

Apoyo profesional en la elaboración de gráficos y audiovisuales para publicaciones digitales. Tanto las programadas según estrategia, como de cobertura a los eventos en los que participe la institución.

- Se apoyó con el diseño y diagramación de la nota de prensa correspondiente al mes de julio.
- Se apoyó diseñando el boletín mensual de las áreas de Inversión Extranjera, Clima de Negocios y Competitividad, correspondiente al mes de junio, así como su adaptación a redes sociales.

Apoyo profesional en la elaboración de contenidos para apoyar la divulgación de información interna.

- Se apoyó en la realización de la comunicación interna con respecto a la desinfección de oficinas que se hace cada semana dentro de PRONACOM.
- Se apoyó realizando nuevos materiales que hablen de las prevenciones ante el COVID-19.

Apoyo con la toma de fotografías y videos en eventos en los que la institución participe.

- Se apoyó con cobertura fotográfica (Toma, edición, post producción, adaptación y entrega) de distintos eventos y reuniones de los equipos de trabajo de PRONACOM.

Apoyo en el montaje de eventos en los que tenga participación la institución (temas de imagen y protocolo).

- Se apoyó con el montaje de banderas y banners en reuniones dentro y fuera de la institución.

Apoyo en integración de la estrategia de medios digitales, así como en la estandarización de la imagen institucional de PRONACOM con todos los colaboradores.

- Se apoyó con el diseño de materiales que resaltan palabras de interés de los participantes del evento denominado "Fortalecimiento de las cadenas regionales de valor para la reactivación económica y social" para ser colocados en redes sociales.
- Se apoyó con la realización de un block de notas para ser entregado a visitas y colaboradores dentro de la institución.

Apoyo con la elaboración de presentaciones que sean requeridas.

- Se apoyó con la diagramación y creación de presentación para las reuniones del Steering Comittee, del proyecto denominado Guatemala no se detiene.
- Se apoyó con la diagramación y diseño de la presentación para el Comité Ejecutivo.
- Se apoyó con la diagramación de una presentación general de Atracción de Inversión Extranjera.
- Se apoyó con la diagramación de una presentación que habla de las oportunidades de Inversión entre Guatemala y México.
- Se apoyó con la diagramación de una presentación que presenta el reglamento del convenio interinstitucional del Proyecto Guatemala No Se Detiene.
- Se apoyó con la diagramación de una presentación del sector eléctrico para el equipo de Inversión Extranjera Directa.

Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.

- Se apoyó con la creación de materiales mensuales denominados Efemérides para el Departamento de Comunicación Social del Ministerio de Economía.
- Se apoyó al departamento de comunicación del Ministerio de Economía con la realización de materiales e infografías que se comparten periódicamente.
- Se apoyó al equipo de Comunicación de MINECO con los informes del estudio del uso correcto e incorrecto de mascarillas con datos proporcionados por el INE.

_____

Nombre y firma del contratista

Vo.Bo. _____

Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE ECONOMÍA

PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

GENERAL INFORMATION

THE NATIONAL COMPETITIVENESS PROGRAM
the **Ministry of Economy**

It is an articulating entity of intersectoral efforts (public, private and academia) **that aims to improve the quality of life of Guatemalans and develop formal employment opportunities** through the promotion of Foreign Direct Investment -FDI-, improvement of the business climate and competitiveness.

INTERACTION OF THE LINES OF WORK

INVESTMENT ADVISORS

In the decision-making process to invest in Guatemala, in your expansion and re-investment plans, **we offer a wide range of soft-landing and aftercare services.**

Our investment promotion advisers will accompany you in a personalized manner throughout the process, ensuring that reality exceeds your expectations.

WE OFFER SERVICES

STRATEGIC

- Specific information for the company.
- Coordination of personalized agendas and accompaniment of investment missions in Guatemala (virtual and in situ).

OPERATIONAL

- Linking with strategic entities and actors through our directory of service providers.
- Identification of potential local partners.

ADMINISTRATIVE

- Support and monitoring of procedures and permits necessary to establish and operate in the country such as:
  - Registration or modification of the company.
  - Work permits for foreigners.
  - Obtaining temporary or permanent residence.

www.pronacom.org PronacomGt investinguate@pronacom.org

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA
BICENTENARIO GUATEMALA 1821-2021

Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2021
Oficio. PRONACOM-289- 2021 /DE/ns

Señora
Lavinia Teodoru
Analista Senior
BBVA

Estimada Sra. Lavinia Teodoru,

Reciba un cordial saludo por parte del Programa Nacional de Competitividad -PRONACOM- del Ministerio de Economía de Guatemala a la espera de que sus actividades se estén desarrollando con el mayor de los éxitos.

El motivo de la presente es para extenderle nuestro más sincero agradecimiento por su participación en el **Foro "*GUATEMALA NO SE DETIENE: Fortalecimiento de las Cadenas Regionales de Valor para la Reactivación Económica y Social*"** el cual fue coordinado en conjunto con el Banco Interamericano de Desarrollo -BID-. Confiamos en que los resultados de dicho evento incentivarán a empresas multinacionales como la que usted representa en confiar su capital en Guatemala. El contar con tan distinguidos empresarios y autoridades es un reflejo de la coordinación interinstitucional que existe entre el sector público y el sector privado guatemalteco, la cual esperamos continúe fortaleciéndose en aras de contribuir al desarrollo económico de nuestro país.

Aprovecho la oportunidad para poner a su disposición mi apoyo y el del Programa Nacional de Competitividad para brindarle un acompañamiento personalizado en lo que necesite a fin de que pueda expandir sus operaciones a nuestro país.

Quedo a las órdenes a través de mi correo electrónico rpaiz@pronacom.org y/o a mi número celular +502 5204-7958. Asimismo, me permito facilitarle el contacto de la Asesora en Fomento de la Inversión, la licenciada Joselynne Méndez con quien también puede contactarse directamente.

- Licenciada Joselynne Méndez, correo: jmendez@pronacom.org; tel. directo: +502 30552651.

En espera de poder servirle pronto, me suscribo con muestras de mi más alta consideración y estima.

Saludos cordiales,

Ing. Rolando Paiz
Comisionado Presidencial para la Competitividad e Inversión

Guatemala reúne todas las cosas que estábamos buscando. **Proximidad que implica fiabilidad, estabilidad** y otros factores fueron clave para la toma de decisión de invertir en Guatemala.

Manuel Martos
Director General, Nextil Group

GOBIERNO de GUATEMALA DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI | MINISTERIO DE ECONOMÍA | PRONACOM PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA | El legado del BICENTENARIO

Estamos **presentes en Guatemala desde hace 80 años,** por lo que hemos logrado generar una **gran cantidad de empleos** directos e indirectos.

Patricio Astolfi
Director General
Nestlé Guatemala y Malher

GOBIERNO de GUATEMALA DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI | MINISTERIO DE ECONOMÍA | PRONACOM PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA | El legado del BICENTENARIO

Confiamos en el talento humano guatemalteco para producir nuestros productos desde hace casi 59 años. Y algo que nos llena de satisfacción, es que en Guatemala tenemos la planta con mayor y mejor tecnología del mundo Bayer. Eso hace que continuemos confiando nuestras oportunidades en este gran país.

Patricia Spat
Gerente General, Bayer

GOBIERNO de GUATEMALA DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI | MINISTERIO DE ECONOMÍA | PRONACOM PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA | El legado del BICENTENARIO

Viceministro de desarrollo de la microempresa, pequeña y mediana empresa

Sigfrido Lee

Viceministro de desarrollo de la microempresa, pequeña y mediana empresa, ministerio de economía, Ministerio de Economía
• Licenciado en administración de empresas con posgrado en economía de banca central y estudios de maestría en economía
• Colegiado activo no. 9658

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI
MINISTERIO DE ECONOMÍA

Formación Académica

- Instituto Tecnológico Autónomo de México –ITAM–, México
  Estudios de Maestría en Economía | 1999
- Universidad Francisco Marroquín Guatemala
  Licenciado "Cum Laude" en Administración de Empresas
- Banco de Guatemala, Centro de Estudios Monetarios de América Latina –CEMLA– y Universidad Rafael Landívar Guatemala
  Postgrado: Programa de Estudios Superiores en Economía de Banca Central | 1995
- Universidad Francisco Marroquín Guatemala (1993)
  B.A. "Cum Laude" en Administración de Empresas | 1993
- Colegio Valle Verde Guatemala
  Bachiller en Ciencias y Letras High-School Diploma | 1989

Experiencia Laboral

- Ministerio de Economía
  Viceministro de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa
  De marzo 2021 a la fecha
- Ministerio de Economía
  Asesor del Despacho Superior
  De febrero 2020 a febrero 2021
- Universidad del Valle de Guatemala y United States Agency for International Development -USAID-
  Director del Observatorio Económico Sostenible
  De septiembre 2016 a enero 2020
- Ministerio de Economía
  Viceministro de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa
  De enero del 2012 a enero 2016

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE ECONOMÍA

PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

El legado del BICENTENARIO

El **Ministerio de Economía de Guatemala**
a través del **Programa Nacional de Competitividad**
otorgan el presente reconocimiento a:

Manuel Martos

Director General, Nextil Group

por participar en el evento
GUATEMALA NO SE DETIENE:
Fortalecimiento de las cadenas regionales de valor
para la reactivación económica y social.

Guatemala, 18 de junio de 2021.

Rolando Paiz
Comisionado Presidencial para la competitividad e inversión

www.pronacom.org

GOBIERNO de GUATEMALA DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI | MINISTERIO DE ECONOMÍA | PRONACOM PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA | El legado del BICENTENARIO

ATRACCIÓN DE INVERSIÓN EXTRANJERA EN GUATEMALA

BOLETÍN N°.5 JUNIO 2021

*Como parte de los esfuerzos de PRONACOM en cumplimiento de la Política General de Gobierno 2020-2024 y el **Plan de Recuperación Económica impulsados por el Presidente Dr. Alejandro Giammattei y el Ministerio de Economía,** a continuación encontrará los principales hitos en el mes de junio en materia de **atracción de inversión extranjera directa.***

TABLERO DE INVERSIÓN - JUNIO 2021

Nuevos proyectos de inversión
Monto potencial:
US$ 54.5 millones
Empleos estimados:
344

Nuevos proyectos de reinversión
Monto potencial:
US$ 51.8 millones
Empleos estimados:
5,318

CONFIRMACIÓN DE NUEVAS INVERSIONES

Empresa de capital estadounidense líder en el desarrollo de productos digitales innovadores, anunció su expansión en América Latina con la apertura de un nuevo centro de desarrollo en Ciudad de Guatemala; por un monto de **US$13 millones** y la oportunidad de generar alrededor de **22 empleos** en su fase inicial.

GOBIERNO de GUATEMALA | MINISTERIO DE ECONOMÍA

23 de julio

DÍA *nacional del* PSICÓLOGO

@MINECOGT www.MINECO.gob.gt

GOBIERNO de GUATEMALA | MINISTERIO DE ECONOMÍA

25 de julio

DÍA *nacional de la* MUJER GARÍFUNA

@MINECOGT www.MINECO.gob.gt

GOBIERNO de GUATEMALA | MINISTERIO DE ECONOMÍA

21 de julio

DÍA *universal del* DERECHO

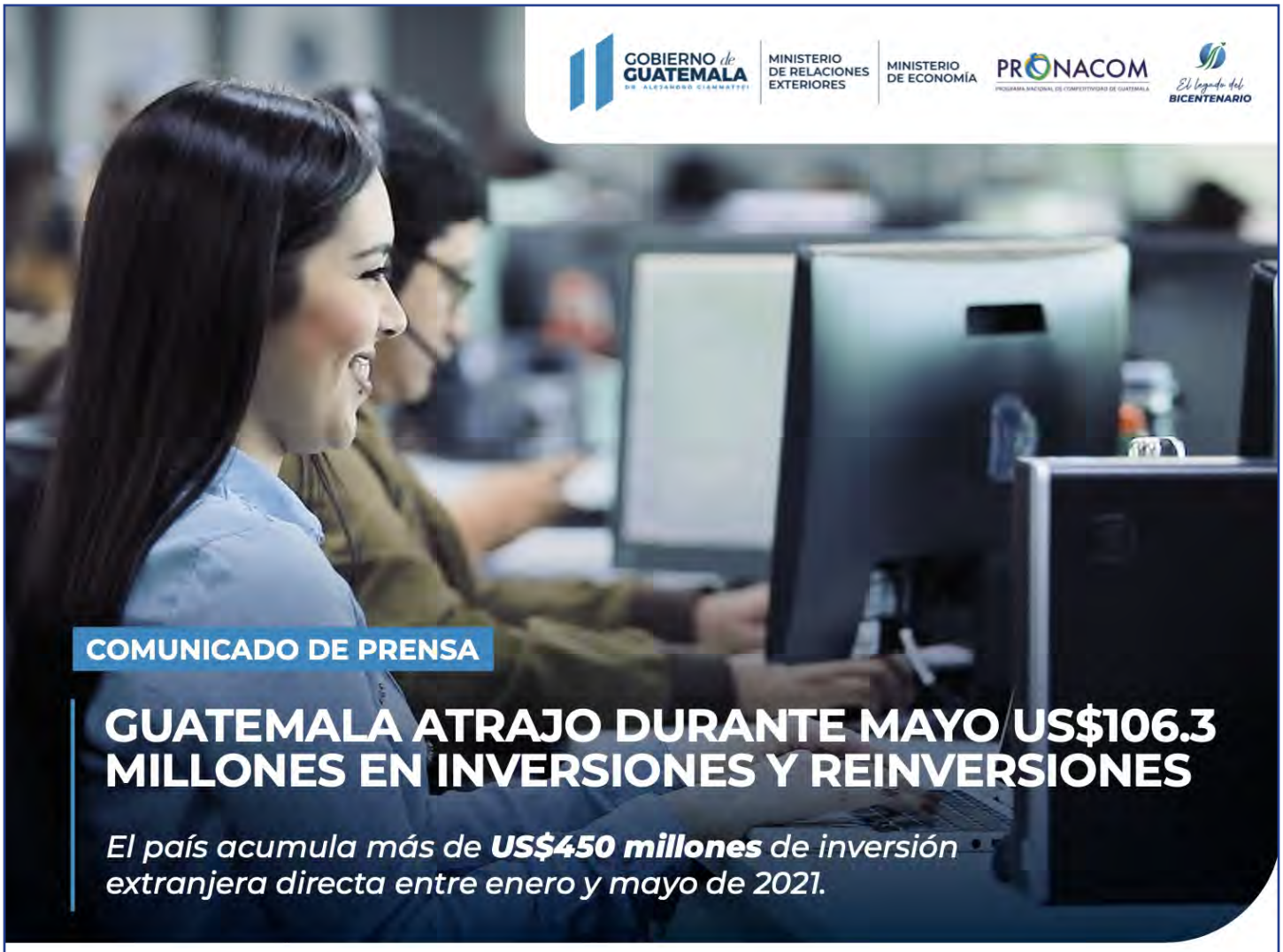
@MINECOGT www.MINECO.gob.gt

GOBIERNO de GUATEMALA | MINISTERIO DE ECONOMÍA

21 de julio

DÍA *nacional de* BÉLGICA

@MINECOGT www.MINECO.gob.gt



GOBIERNO de GUATEMALA DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI | MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES | MINISTERIO DE ECONOMÍA | PRONACOM | El legado del BICENTENARIO

COMUNICADO DE PRENSA

GUATEMALA ATRAJO DURANTE MAYO US$106.3 MILLONES EN INVERSIONES Y REINVERSIONES

*El país acumula más de **US$450 millones** de inversión extranjera directa entre enero y mayo de 2021.*

Guatemala, 1 de junio de 2021. A través de la Red de Consejeros Comerciales, el Programa Nacional de Competitividad -PRONACOM- del Ministerio de Economía -MINECO-, en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores -MINEX-, continúan impulsando la estrategia de país para posicionar a Guatemala como un destino ideal para las inversiones y la relocalización.

Debido a los esfuerzos realizados durante el mes de mayo, se confirmó el inicio de 11 proyectos de inversión y reinversión que representan **US$106.3 millones** y generarán un aproximado de 5,000 nuevos empleos. **Cinco de los proyectos corresponden a nuevas inversiones** en los sectores de productos digitales, energía, manufactura liviana y construcción; y **seis a proyectos de reinversión** en los segmentos de alimentos y bebidas, Call Centers y BPOs, energía, ITO y manufactura.

"La Red de Consejeros Comerciales, es un esfuerzo interinstitucional que ha permitido analizar e identificar empresas interesadas en conocer más sobre las ventajas comparativas que Guatemala ofrece para ampliar sus operaciones e incrementar sus negocios en la región. Entre el 2020 y el primer cuatrimestre del 2021, han identificado más de 50 proyectos de inversión extranjera con el potencial de generar miles de nuevos empleos para los guatemaltecos.", comentó el Canciller Pedro Brolo Vila.

Por su parte, el Comisionado Presidencial para la Competitividad e Inversión, Rolando Paiz, resaltó que, además del trabajo interinstitucional que ya se realiza con distintos sectores, la aprobación de legislaciones de carácter económico como las reformas a la Ley de Zonas Francas, y la Ley de Simplificación de Requisitos y Trámites Administrativos permiten ofrecer certeza jurídica al inversionista y ser un país más competitivo para atraer nuevas inversiones, que durante el año han generado más de 7,000 empleos.

Estos esfuerzos apoyan al cumplimiento de la meta de MINECO para 2021, de atraer US$1,200 millones al país, de la mano de servicios de softlanding y aftercare que ofrece PRONACOM, para generar fuentes de ingreso y avanzar hacia la recuperación económica del país.

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA
El legado del BICENTENARIO

Más empresas multinacionales confían en Guatemala

Durante el foro también se desarrollaron conversatorios con empresarios nacionales e internacionales que ya operan en Guatemala, quienes resaltaron las bondades que el país ofrece para mantener y aumentar sus operaciones.

En el primer panel, el Comisionado Presidencial para la Competitividad e Inversión, Rolando Paiz, compartió con Manuel Martos, Director General de NEXTIL Group; Patricio Astolfi, Director General - Nestlé Guatemala y Malher; Susana Rosales, Operations and Logistics Manager, AmBev, y Salvador Paiz, Chairman, Grupo PDC, representantes de sectores en los que Guatemala actualmente ya se destaca, como lo son textiles, alimentos y bebidas y productos químicos y que utilizan al país como plataforma exportadora y para insertarse en cadenas regionales de valor.

Los empresarios coincidieron en que Guatemala posee una ubicación geográfica envidiable, con acceso a los océanos Atlántico y Pacífico, pero además muchos otros factores como aduanas modernas, talento humano profesional y acceso a mercados principales.

"Nuestros mercados principales están ubicados en Europa y Estados Unidos, y encontramos en Guatemala una atención inigualable en la región. Tuvimos la oportunidad de ser atendidos por el Ministerio de Economía, Relaciones Internacionales y PRONACOM, quienes nos brindaron mucha certeza. "Guatemala reúne todas las cosas que estábamos buscando: Proximidad que implica fiabilidad, estabilidad y otros factores que fueron clave para la toma de decisión de invertir en Guatemala", mencionó Manuel Martos, Director General de NEXTIL Group.

Por otra parte, Lisardo Bolaños, Viceministro de Inversión y Competencia, conversó con Francisco Ibargüen, Gerente País-Guatemala Teleperformance; Patricia Spat, Gerente General-Guatemala de Bayer, Estuardo Ligorria, Vicepresidente Regional - Américas, TELUS International Oscar García, CTO, Allied Global; quienes representan industrias de mayor valor agregado con alto potencial de crecimiento (farmacéutica, dispositivos médicos, manufactura de electrónicas, CC & BPO y energía).

"Guatemala es nuestro hub de producción, por lo que vamos a seguir apostando al desarrollo pues consideramos que con el talento que tiene y su ubicación estratégica, es un país donde queremos estar más tiempo creciendo de la mano con los guatemaltecos", afirmo Patricia Spat, Gerente General de Bayer Guatemala.

Por último, el Viceministro Bolaños hizo un llamado a que se tomen en cuenta retos como la tecnificación de personas en el idioma inglés y en otras tecnologías, que permitirán atraer nuevos negocios al país, que generen valor agregado.

ATRACCIÓN DE INVERSIÓN EXTRANJERA ENERO – MAYO 2021

ENERO **TOTAL** US$ 141 millones	**FEBRERO** **TOTAL** US$ 60 millones	**MARZO** **TOTAL** US$ 49.5 millones
ABRIL **TOTAL** US$ 102.1 millones	**MAYO** **TOTAL** US$106.3 millones	**IED TOTAL** +US$450 millones **EMPLEOS GENERADOS** +7,000 empleos*

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE ECONOMÍA

JOSÉ MIGUEL
GUTIÉRREZ ANZUETO

LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO

MÁSTER EJECUTIVO
EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

Nuevo Registrador Mercantil General de la República

El Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Economía (MINECO), designó al abogado y notario, **José Miguel Gutiérrez Anzueto,** como el **nuevo Registrador Mercantil General de la República.**

Gutiérrez Anzueto continuará con la misión de liderar el trabajo en el Registro Mercantil (RM), institución que tiene a su cargo el registro, certificación y el velar por la seguridad jurídica de todos los actos mercantiles que realicen las personas individuales o jurídicas dentro de la República de Guatemala.

Además de contar con una **Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales** por la Universidad Rafael Landívar; el nuevo Registrador Mercantil General de la República posee un **postgrado Ejecutivo en Dirección de Empresas** de la Escuela de Negocios de la Universidad del Istmo y es **Master Ejecutivo en Administración de Empresas,** título otorgado por el mismo centro de estudios.

Gutiérrez Anzueto posee **experiencia previa** en el sector público, en donde laboró como **Asesor Jurídico de la Dirección del Archivo General del Protocolos del Organismo Judicial; y como Asesor Jurídico del Despacho Superior, de la Secretaría General de la Presidencia de la República.** En el ámbito privado también se ha desempeñado como profesional independiente en el ramo de **Abogacía y Notariado.**

Como institución, el RM registra y certifica los actos mercantiles, las sociedades nacionales y extranjeras, empresas mercantiles, los comerciantes individuales y todas sus modificaciones en Guatemala, dando certeza y seguridad jurídica.

El RM tiene como visión transformarse en un registro más competitivo para que a través de la innovación tecnológica de sus recursos, se faciliten las operaciones mercantiles que se registran en el país.

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

RÉGIMEN ESPECIAL ELECTRÓNICO DE DEVOLUCIÓN DE CRÉDITO FISCAL DE IVA

El Régimen Especial Electrónico de Devolución de Crédito Fiscal de IVA, es una opción que las compañías que acumulan crédito fiscal por sus operaciones de exportación, pueden utilizar.

Las principales **ventajas** encontramos:

1.
La devolución del 100% del crédito fiscal de IVA acumulado, por períodos mensuales.

2.
La solicitud se realiza por medios electrónico. (Formulario SAT-0471).

3.
La actualización como exportadores se realiza en el mes de enero de cada año

4.
Los exportadores de servicios pueden hacer uso del mismo. La negociación de divisas es el documento que soporta y documenta las exportaciones de servicios

5.
El tiempo en resolver cada expediente es de aproximadamente de 2 meses.

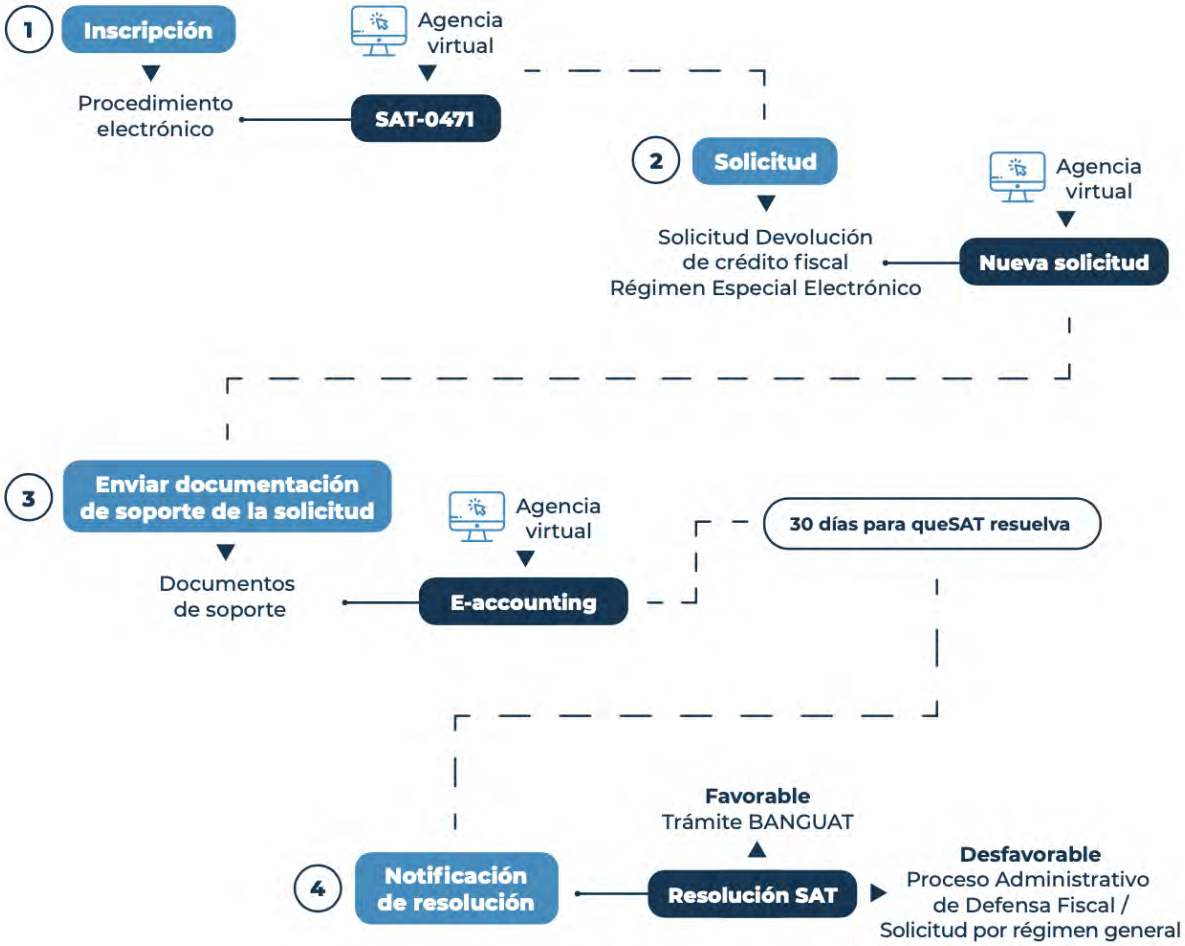
Para aplicar a este régimen la empresa debe:

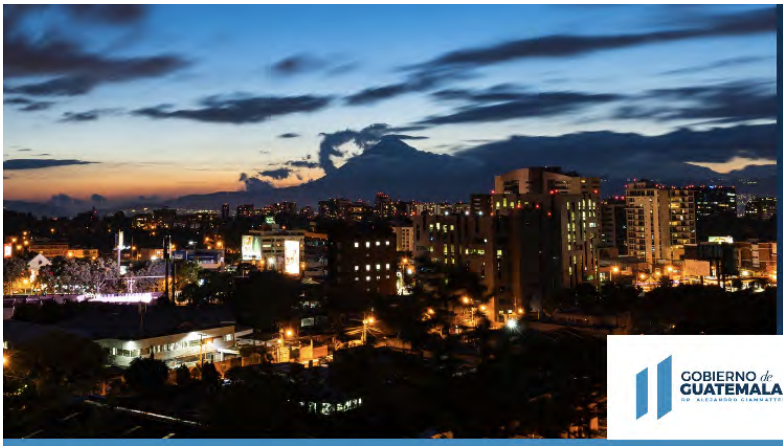
1. Demuestren su calidad de exportador
2. Estar incorporados al régimen de factura electrónica en línea -fel-
3. Utilizar un sistema electrónico de registro de operaciones (e-accounting)

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

PROCEDIMIENTO

Los contribuyentes que tengan solicitudes de devolución de crédito fiscal admitidas para su trámite por la Administración Tributaria en períodos anteriores, pero que no tengan resolución emitida, podrán solicitar el cambio de Régimen de Devolución, presentando un memorial de desistimiento por cambio de Régimen, y deberá adjuntarse con el sello de recepción de la Administración Tributaria, a la nueva solicitud electrónica a través de la Agencia Virtual.





GOBIERNO de GUATEMALA | MINISTERIO DE ECONOMÍA | PRONACOM | El legado del BICENTENARIO

MESA 3
Atracción de inversión extranjera directa e incremento a la certeza jurídica

Inversiones en etapa de confirmación
Enero a mayo 2021

Identificación (1) | Priorización (2) | Contacto (3) | Maduración de proyectos (4) | Confirmación (5) | Radicación (6)

Confirmación

- **Agroindustria** US$ 150 K, 50 empleos
- **Energía** US$ 2.5 M, 200 empleos
- **Textil** US$ 58 M, 350 empleos, 2 empresas
- **Industria Manufactura Liviana**
- **Extracción y manejo de desechos** US$ 4 M, 100 empleos
- **Energía** US$ 20 M, 40 empleos

Radicación

- **Transporte y logística** US$ 5 M, 70 empleos
- **Farmaceutico** US$ 30 M
- **Manufactura Liviana** US$ 12 M, 500 empleos
- **Manufactura Liviana** US$ 7.5 M, 150 empleos
- **Servicios aerocomerciales** 2 Empresas
- **Productos digitales** US$ 13 M, 22 empleos
- **Construcción** US$ 10 M, 32 empleos

· Montos potenciales proyectados

Estrategias

Esfuerzos interinstitucionales
Para la atracción inversión extranjera y la mejora de la competitividad

¿Cuál es la importancia del aftercare para el país?

- Posicionamiento del país como destino de inversión
- Dinamización de sectores
- Aumento en las exportaciones
- Aumento en la producción nacional
- Transferencia de tecnología
- Generación de empleo
- Robustecimiento la cadena de suministros en el país.

↑Inversión = ↑Exportaciones = ↑Empleos = ↑Desarrollo

PERFIL ECONÓMICO GUATEMALA-MÉXICO

EXPORTACIONES DE GUATEMALA A MÉXICO

Por producto
Millones de US$

	2019	2020	Crec. %
Alimentos preparados para animales	8.64	12.08	40%
Insecticidas, fungicidas y desinfectantes	8.63	9.29	8%
Detergentes y jabones	7.97	5.65	-29%
Productos diversos de la industria química	2.38	3.03	27%
Productos farmacéuticos	5.97	2.54	-57%
Caucho natural (hule)	3.05	2.28	-25%
Azúcar	2.39	2.29	-4%
Productos minerales diversos	1.24	1.29	4%
Azúcares y artículos de confitería	1.74	1.20	-31%
Papel y cartón	2.83	1.14	-60%
Los demás	7.54	6.14	-19%
Total	**52.38**	**46.93**	**-10%**

Fuente: Dirección de Política y Análisis Económico de datos de BANGUAT

Macroeconomía Estable

El legado del BICENTENARIO

GUATEMALA
GUATEMALA NO SE DETIENE

Reglamento del Convenio Interinstitucional

MINISTERIO DE ECONOMÍA
PROGRAMA NACIONAL
DE COMPETITIVIDAD

Organigrama

Rol de jerarquía
Rol de acompañamiento y apoyo

Mesa de Dirección

Mesa de Coordinación

Mecanismo de acompañamiento del sector privado

Mesas Técnicas Interinstitucionales I
Farmacéuticos y dispositivos médicos

Mesas Técnicas Interinstitucionales II
Dispositivos electrónicos

Mesas Técnicas Interinstitucionales III
BPO & ITO

Oportunidades de Inversión

Oportunidades en el sector de BPO

1. Teleperformance
each interaction matters

2.

Interacción

Mesas técnicas

Mesa Farmacéuticos y dispositivos médicos Agexport

Mesa Dispositivos electrónicos Proyecto CEO

Mesa BPO & ITO Municipalidad de Guatemala / COINCIDE

	L0 y L1	L 2	L3 Y L4	L 5	L 6
	Identificación y priorización de inversionistas	**Contacto a Inversionistas**	**Maduración y confirmación de oportunidad**	**Apoyo en la radicación**	**Aftercare**
Com inst	MINECO / PRONACOM y MINEX (Territorio nacional)				
Com mu	Municipalidad de Guatemala (Inversión en el municipio de Guatemala)				
Acom y Ap	• Punto de contacto e integrantes de Mesa Técnica correspondiente • Mecanismo de acompañamiento del sector privado	• Punto de contacto e integrantes de Mesa Técnica correspondiente • Mecanismo de acompañamiento del sector privado	• Punto de contacto e integrantes de Mesa Técnica correspondiente • Mecanismo de acompañamiento del sector privado	• Punto de contacto e integrantes de Mesa Técnica correspondiente • Mecanismo de acompañamiento del sector privado	• Punto de contacto e integrantes de Mesa Técnica correspondiente • Mecanismo de acompañamiento del sector privado

Steering Committee

Plan Guatemala no se detiene

GUATEMALA
GUATEMALA NO SE DETIENE

GOBIERNO de GUATEMALA | MINISTERIO DE ECONOMÍA | MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES | MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS | PRONACOM | Muni Guate | AGEXPORT | FUNDESA

Nuestros servicios

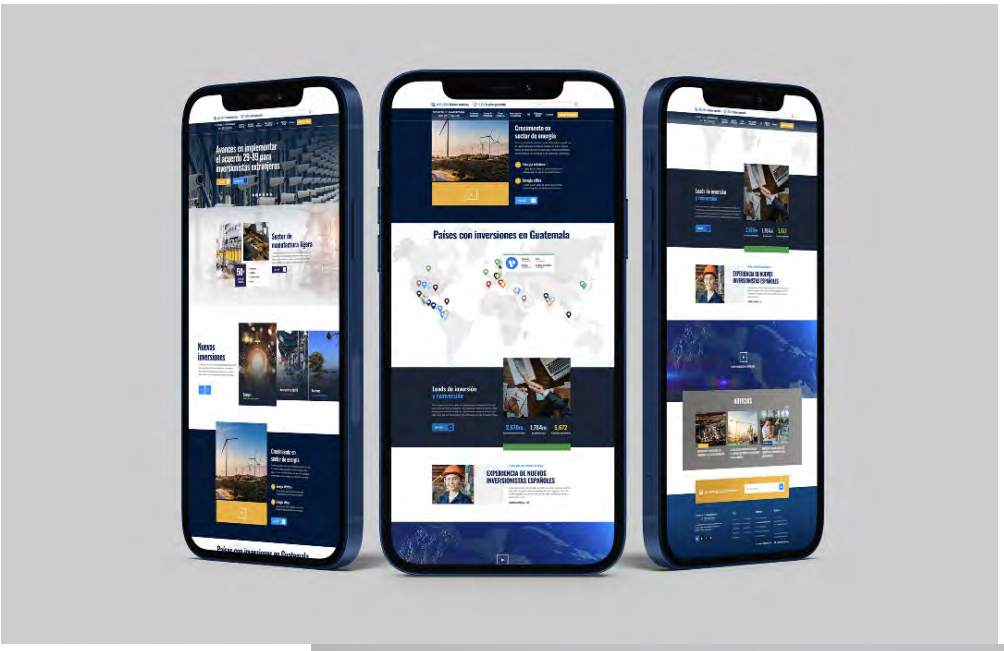
GOBIERNO de GUATEMALA
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD

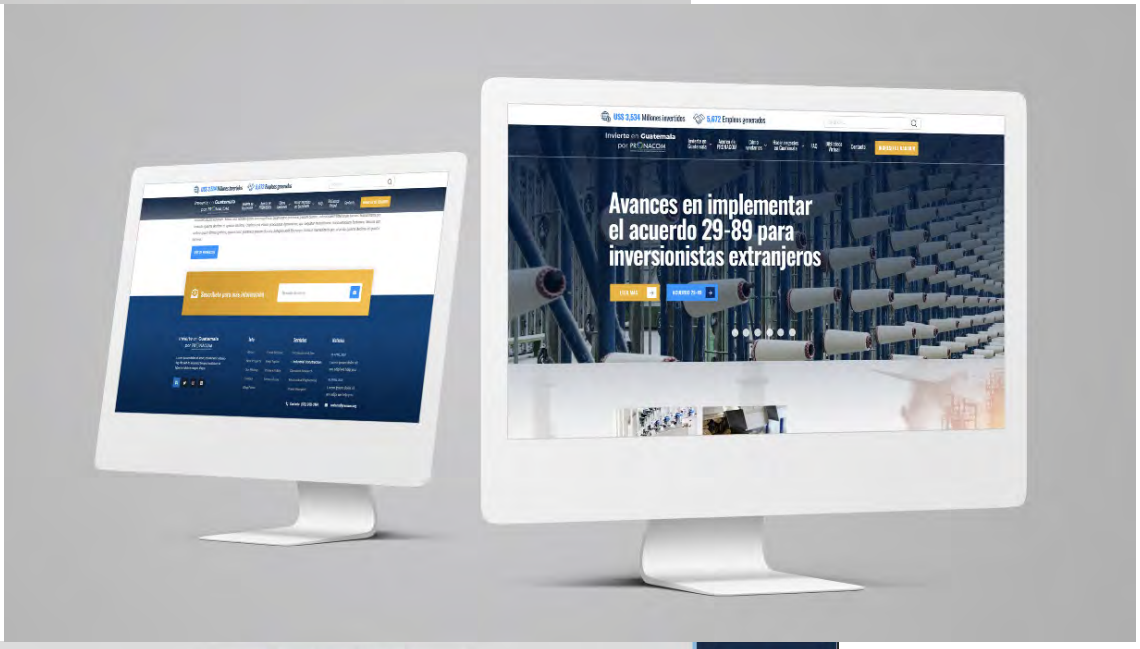
El legado del BICENTENARIO

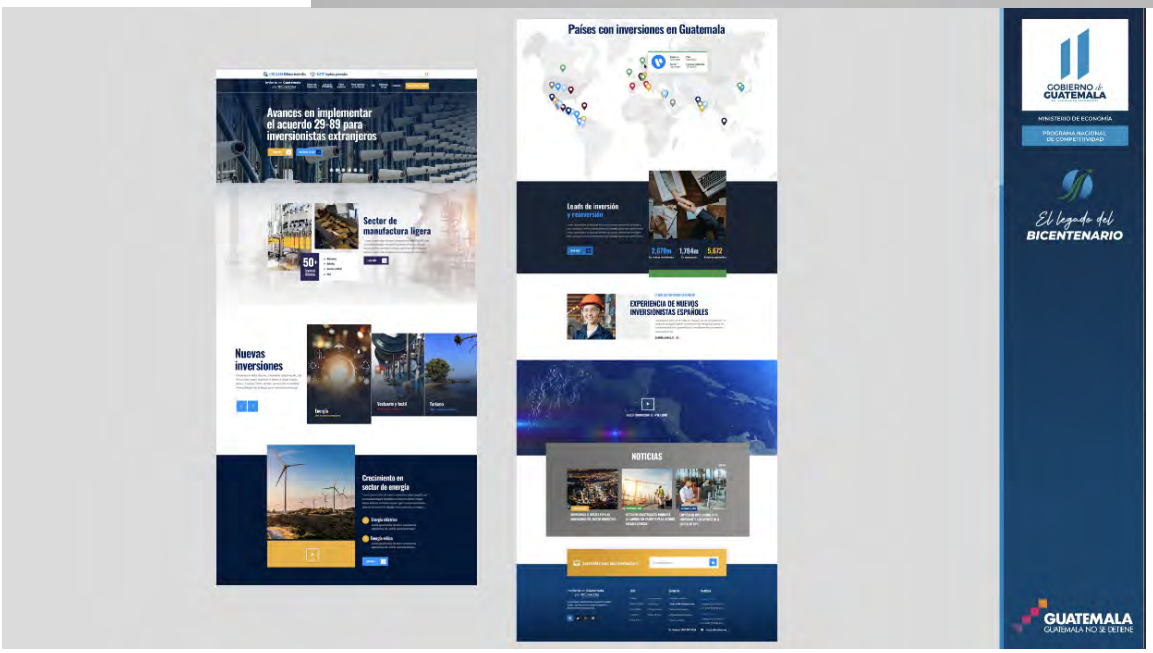
Guatemala, el hub de energía eléctrica de Mesoamérica

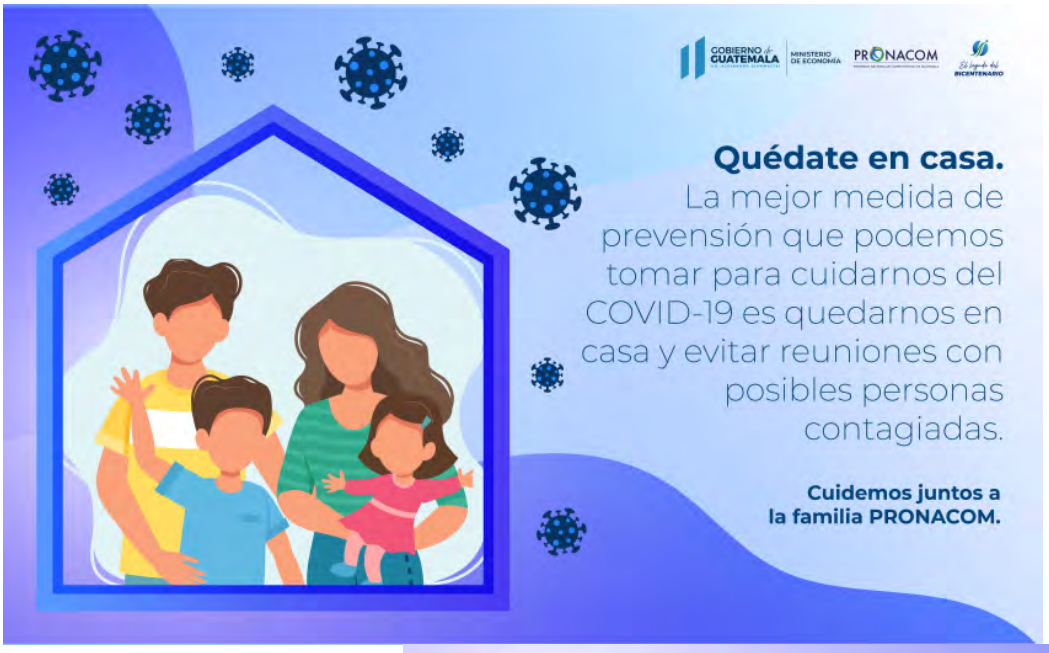
GOBIERNO de GUATEMALA
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD

El legado del BICENTENARIO


Avances en implementar el acuerdo 29-89 para inversionistas extranjeros
Sector de manufactura ligera
Nuevas inversiones
Crecimiento en sector de energía
Países con inversiones en Guatemala
Leads de inversión y reinversión
EXPERIENCIA DE NUEVOS INVERSIONISTAS ESPAÑOLES
NOTICIAS


Avances en implementar el acuerdo 29-89 para inversionistas extranjeros


Avances en implementar el acuerdo 29-89 para inversionistas extranjeros
Sector de manufactura ligera
Nuevas inversiones
Crecimiento en sector de energía
Países con inversiones en Guatemala
Leads de inversión y reinversión
EXPERIENCIA DE NUEVOS INVERSIONISTAS ESPAÑOLES
NOTICIAS
GOBIERNO de GUATEMALA
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD
El legado del BICENTENARIO
GUATEMALA
GUATEMALA NO SE DETIENE


GOBIERNO de GUATEMALA
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PRONACOM
El legado del BICENTENARIO
Quédate en casa.
La mejor medida de prevensión que podemos tomar para cuidarnos del COVID-19 es quedarnos en casa y evitar reuniones con posibles personas contagiadas.
Cuidemos juntos a la familia PRONACOM.


GOBIERNO de GUATEMALA
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PRONACOM
El legado del BICENTENARIO
Pasos para lavar tus manos.
Para tener las manos totalmente desinfectadas y limpias debes seguir las siguientes recomendaciones:
1 Tomar abundante jabón
2 Limpiar cada palma
3 La parte de atrás de las manos
4 Enmedio de los dedos
5 La base de los pulgares
6 Dentro de las uñas
7 No olvidar tus muñecas
8 Enjuaga con abundante agua
9 Secar con papel toalla
Cuidemos juntos a la familia PRONACOM.


GOBIERNO de GUATEMALA
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PRONACOM
El legado del BICENTENARIO
¿Soy un contacto directo?
Lo eres si estuviste con una persona positiva a COVID-19 por más de 15 minutos, a menos de 2 metros de distancia, sin hacer uso adecuado de la mascarilla.
Si crees que este es tu caso, debes comunicarlo a tus jefes superiores.
Cuidemos juntos a la familia PRONACOM.

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE ECONOMÍA

PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

ANDREA MANSILLA

ASESORA EN FOMENTO DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA

PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD

AMANSILLA@PRONACOM.ORG
(+502) 2421-2464 / (+502) 3055 0492

5a. Avenida, 5-55 Zona 14, Edificio Europlaza, Torre 4 Nivel 16, Oficina 1601, Ciudad de Guatemala.


PRONACOM
MINISTERIO DE ECONOMÍA


ambev
ECONOMÍA
PRONACOM

OFICIOCAG/2019/EGGL

A Quien Corresponda:

Por este medio, se hace de su conocimiento que los Diseñadores Gráficos e Industriales, quedan debidamente inscritos en el Colegio de Arquitectos de Guatemala. Los Diseñadores **No** disponen de timbres para facturar por servicios profesionales u otros, como es el caso del Licenciado en Diseño Gráfico **LUIS DIEGO PRAHL CASTEJÓN,** colegiado No. **G-537;** los Diseñadores solamente se respaldan con su firma, sello y constancia de colegiado activo, la cual es emitida por el Colegio de Arquitectos.

Los Timbres de Arquitectura son utilizados única y exclusivamente para los Arquitectos colegiados, como su nombre lo indica, y de acuerdo a lo establecido en el decreto 67-76 del Congreso de la Republica, Ley del Timbre de Arquitectura.

Y para los usos que a la interesada convenga, se extiende, sella y firma la presente a los tres días del mes de octubre de dos mil diecinueve.

COLEGIO DE ARQUITECTOS DE GUATEMALA

ERWIN GIOVANNI GONZALEZ LARA
Director Ejecutivo
Colegio de Arquitectos de Guatemala

COLEGIO DE ARQUITECTOS DE GUATEMALA
DIRECCIÓN EJECUTIVA

C.C Archivo
EGGL/aydva

Verificador: 1897a863140c34350

CAG No. #34350

ARQUITECTURA
COLEGIO DE ARQUITECTOS
DE GUATEMALA

EL INFRASCRITO SECRETARIO DEL COLEGIO DE ARQUITECTOS DE GUATEMALA

CERTIFICA

Que segun consta en los registros de los Profesionales Colegiados, aparece inscrito el (la)

LICENCIADO EN DISEÑO GRAFICO

LUIS DIEGO PRAHL CASTEJÓN

Numero de colegiado: 537 y goza de los derechos y obligaciones que la Ley de Colegiacion Profesional Obligatoria confiere a los miembros activos de este Colegio. Fecha de Colegiacion: 02/08/2019

Esta certificacion tiene vigencia hasta el: 31/12/2021

Ley de Colegiacion Profesional Obligatoria, Decreto Numero 72-2001, emitido por el Congreso de la Republica de Guatemala "Articulo 6. Perdida de la calidad de activo. La insolvencia en el pago de tres meses vencidos, determina, sin necesidad de declaratoria previa, la perdida de la calidad de colegiado activo, la que se recobra automaticamente, al pagar las cuotas debidas."

Para los usos legales que al interesado convenga, se extiende la presente certificacion, en la ciudad de Guatemala, el 7 de diciembre de 2020.

Arq. Ricardo Sergio Molina Mazariegos
Colegiado activo No. 1235
Secretario Junta Directiva 2018-2020

El colegiado indicado en la presente certificacion firma y sella en constancia de su autenticidad y de la responsabilidad que asume por el uso que pueda darsele.

Licenciado en Diseño Gráfico
Luis Diego Prahl
Colegiado No. 537

Hora de Generacion:07/12/2020 07:39:25
Elaborado Por: V
1897a863140c229e0ed2320a8d4ddbbe

0 Calle 15-70, Colonia El Maestro, Zona 15. Guatemala, C.A. (01015)
PBX: (502)2245-2424
servicio_colegiados@colegiodearquitectos.org.gt
www.colegiodearquitectos.org.gt

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	EMMA GRACIELA SAMAYOA GARCÍA
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO 2021	Número de Contrato	PNC-108-035-029-2021

Período de actividades	del:	01 JULIO 2021	al:	31 JULIO 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. **Apoyo profesional en la revisión, desde el punto de vista administrativo, de los términos de referencia para las consultorías y/o asesorías individuales que el Programa Nacional de Competitividad ejecute.**

   - Se apoyó en la revisión de los términos de referencia de los consultores del Subgrupo 18 contratados en el mes de julio.

2. **Apoyo en la recepción y revisión de expedientes de contratación.**
   - Se apoyó en la recepción y revisión de expedientes de consultores del subgrupo 18.
   - Se apoyó en solicitar autorización de la contratación de consultores del subgrupo 18.

3. **Apoyo en la elaboración de los contratos relacionados con Asesores Individuales.**

   - Se apoyó en la elaboración de contratos del subgrupo 18.
   - Se apoyó en la elaboración de contratos del renglón 029 en la plataforma de MINECO.
   - Se apoyó en la elaboración del proyecto de acuerdo de aprobación de contratos.

4. **Apoyo en la gestión de firmas de dichos contratos**

   - Se apoyó en el traslado de contratos para firma de consultores del subgrupo 18 y asesores del renglón 029.
   - Se apoyó en el traslado de contratos para firma de Dirección Ejecutiva.

5. **Apoyo en la publicación de contrataciones en Guatecompras y otros que se requieran.**

- Se apoyó en la publicación de contratos en el portal de la Contraloría General de Cuentas.
- Se apoyó en la publicación en Guatecompras de las contrataciones de consultores del subgrupo 18 y asesores del renglón 029: NPG y documentos de respaldo: Contrato, Fianza, Acuerdo, Tdr´s y constancia de publicación de Contraloría.
- Se apoyó en la publicación de facturas del subgrupo 18, en el portal de Guatecompras, así como las facturas mensuales del renglón 029.

6. **Coadyuvar en el control eficiente de los archivos de contratación de consultorías y/o asesorías. Los archivos se deberán llevar, tanto en forma física, como electrónicamente.**

- Se apoyó en la creación y actualización de carpetas digitales y físicas con los expedientes de contratación de los asesores del renglón 029 y consultores del subgrupo 18 contratados en el mes.

7. **Apoyo profesional a los consultores y asesores a cargo del Programa Nacional de Competitividad con las gestiones administrativas que requieran efectuar, relacionadas con sus contratos.**

- Se apoyó a los asesores y consultores en la revisión de fianzas de cumplimiento de contrato.
- Se apoyó en enviar a los asesores copia de sus contratos y acuerdo de aprobación debidamente firmados.

8. **Apoyo en la operación de las gestiones de compromiso y devengado en los sistemas gubernamentales correspondientes.**

- Se apoyó en la actualización y creación de las fichas con información de los asesores del renglón 029 y consultores del subgrupo 18 en el sistema correspondiente.
- Se apoyó en la gestión de programación en el sistema correspondiente, de asesores del renglón 029 y del subgrupo 18.
- Se apoyó en la gestión de devengado del renglón 029 y subgrupo 18 en el sistema correspondiente.

9. Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área en la cual presta sus servicios.

- Se apoyó en la emisión de constancias mensuales de retención de IVA e ISR en los sistemas correspondientes de asesores 029 y consultores del subgrupo 18.

- Se apoyó en la elaboración de cuadros con información pública de oficio mensual, correspondiente a los asesores del renglón 029 y subgrupo 18: LAIP Artículo 11, inciso 2 y Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2019, vigente para el año 2021, Decreto 25-2018 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 35 Remuneraciones de Personal.

- Se apoyó en conformar y trasladar el expediente físico del compromiso y devengado de consultores del subgrupo 18, que incluye: nómina de compromiso, nómina de devengado, productos, constancias de retenciones de ISR y NPG´s.

_____

Emma Graciela Samayoa García

Vo.Bo. _____

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	ANDREA MARIBEL MANSILLA SALAZAR
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO - 2021	Número de Contrato	PNC-108-037-029-2021

Período de actividades	del:	01- JULIO 2021	al:	31-JULIO-2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. **Apoyo técnico en la recopilación, síntesis y análisis de información, datos e indicadores para la elaboración de información de país para los sectores de manufacturas diversas, turismo, y vestuario y textiles de Guatemala para su posicionamiento como un destino atractivo para las inversiones.**

    - Se apoyó con investigación sobre empresas de manufacturas diversas en Alemania con potencial de invertir en Guatemala.
    - Se apoyó en elaboración de presentación de manufacturas de diversas a consejero Comercial en Alemania.
    - Se apoyó en elaboración de presentación y explicación del sector de vestuario y textil a consejero Comercial en Colombia

2. **Apoyo técnico en brindar apoyo en las actividades para el fomento de atracción de inversión como organización de ferias, foros u otros eventos.**

    - Se apoyó en elaboración de cartas a panelistas y asistentes al foro del sector de manufacturas diversas, vestuario y textil.

3. **Apoyo técnico en cualquier actividad que se le designe que coadyuve a la implementación de la estrategia para la atracción de inversión extranjera directa y reinversión;**

    - Se apoyó en informe sobre temas migratorios para inversionistas interesados en la obtención de residencia
    - Se apoyó en elaboración de información técnica del sector de manufacturas diversas.
    - Se apoyó en elaboración y traducción de presentación de vestuario y textil.
    - Se apoyó en actualización de presentación de turismo.

4. **Apoyo técnico en la organización de las visitas de los potenciales inversionistas de empresas del sector de manufacturas diversas, turismo, y vestuario y textiles, organizándoles una agenda y acompañamiento según sea requerido;**

    - Se apoyó en elaboración de agenda y acompañamiento a empresa colombiana de manufacturas diversas en su visita a Guatemala.
    - Se apoyó en coordinación de agenda para empresa hondureña de manufacturas diversas interesadas en conocer sobre las zonas de desarrollo económico público -ZDEEP´s-
    - Se apoyó en coordinación de visita de empresa de Reino Unido de manufacturas ligeras a ZDEEp´s para conocer de primera mano los incentivos y áreas en las que ya se encuentran operando.

5. **Apoyo técnico en la recopilación y generación de información precisa, relevante, actualizada y consistente a solicitud de los distintos potenciales inversionistas que respondan a interrogantes especificas antes, durante y después de su proceso de instalación en el país.**

    - Se apoyó en reunión virtual con empresa peruana interesada en reunirse con zonas francas y zonas de desarrollo económico especial público para evaluar que modelo es más atractivo para su inversión.
    - Se apoyó a empresa del sector turismo con información sobre incentivos entre Guatemala y Estados Unidos, así como presentación de los servicios de Pronacom.
    - Se apoyó a empresa de manufacturas diversas en dar seguimiento a su licencia de Construcción.
    - Se apoyó a empresa de alimentos en seguimiento a proceso de Acuerdo Gubernativo de fortificación de harina de maíz.
    - Se apoyó a empresa de alimentos en presentación ad-hoc de incentivos que pudiesen aplicar a su modelo de negocios.
    - Se apoyó a empresa de alimentos en trámite de declaraciones ante la SAT.

6. **Apoyo técnico en la evaluación de la atención brindada a los inversionistas como parte del servicio de post-inversión (aftercare) de las empresas del sector de manufacturas diversas, turismo, y vestuario y textiles.**

    - Se apoyó en reunión virtual con empresa estadounidense de sector de agro-alimentos para conocer sobre su operación en Guatemala y presentar los servicios de aftercare
    - Se apoyó en reunión virtual con empresa alemana de manufacturas diversas para ofrecer los servicios de aftercare y conocer sus planes de expansión.
    - Se apoyó a empresa de sector de turismo en seguimiento a papelería ingresada para iniciar operaciones en Guatemala.
    - Se apoyó en reunión virtual con empresa de Costa Rica interesada en expandir operaciones.

_____
Andrea Maribel Mansilla Salazar

Vo.Bo. _____
Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS
TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	Karla Joselynne Méndez Rodríguez
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-038-029-2021

Período de actividades	del:	01, JULIO, 2021	al:	31, JULIO, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. **Apoyo técnico en la recopilación y generación de información precisa, relevante, actualizada y consistente a solicitud de los distintos potenciales inversionistas que respondan a interrogantes especificas antes, durante y después de su proceso de instalación en el país**

- Se apoyó en realizar una reunión virtual entre expertos de la DACE y empresa salvadoreña interesada en instalarse en una zona franca.
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa francesa del sector de servicios financieros para presentarle las ventajas de invertir en Guatemala.
- Se apoyó en realizar una reunión virtual con empresa chilena del sector de servicios interesada en instalarse en Guatemala.
- Se apoyó a empresa mexicana del sector de servicios con una reunión virtual para presentarle las ventajas de invertir e instalarse en Guatemala.
- Se apoyó a empresa coreana de manufacturas diversas en realizar reuniones virtuales para conocer las diferentes fuentes de financiamiento disponibles para empresas que invierten en Guatemala.
- Se apoyó a empresa salvadoreña del sector de manufacturas diversas coordinando reuniones con diferentes firmas de abogados para conocer e iniciar el proceso de creación de sociedad anónima en Guatemala.
- Se apoyó a empresa coreana con una reunión virtual para conocer los diferentes tipos de empresas que operan en Guatemala; también se le apoyó coordinando reuniones con diferentes firmas legales para iniciar el proceso de inscripción de la empresa en Guatemala.
- Se apoyó a empresa chilena del sector de servicios con la elaboración de una agenda de reuniones para su visita a Guatemala.
- Se apoyó a empresa salvadoreña coordinando una reunión virtual con especialista de zonas francas para profundizar en el tema de los usuarios de zonas francas.
- Se apoyó a empresa estadounidense del sector de servicios en realizar reunión virtual para presentar a Guatemala como el destino ideal para invertir.
- Se apoyó a empresa de capital indio-singapurense del sector de servicios para presentar los servicios que desde Pronacom se ofrecen e informarles sobre los diferentes incentivos fiscales que ofrece el país.
- Se apoyó realizando una reunión virtual con empresa colombiana del sector de manufacturas diversas interesada en instalarse en una zona franca de Guatemala.

2. **Apoyo técnico en brindar apoyo en las actividades para el fomento de atracción de inversión como organización de ferias, foros u otros eventos**

- Se apoyó en la planificación de evento sobre inversión que está siendo organizado junto con AGEXPORT. Este evento se llevará a cabo en el marco del proyecto “Guatemala No Se Detiene.”

3. **Apoyo técnico en la organización de las visitas de los potenciales inversionistas de empresas del sector de servicios integrados al comercio y manufacturas diversas al país, organizándoles una agenda y acompañamiento según sea requerido**

   - Se apoyó acompañando a inversionistas chilenos del sector de servicios a diferentes reuniones con actores relevantes y funcionarios del gobierno de Guatemala, así como en la visita a diferentes inmuebles para conocer las opciones disponibles para ubicarse en Guatemala.

4. **Apoyo técnico en la evaluación de la atención brindada a los inversionistas como parte del servicio de post-inversión (aftercare) de las empresas del sector de servicios integrados al comercio y manufacturas diversas;**

   - Se apoyó a empresa china con una reunión presencial para conocer sobre los retos que enfrentan sus operaciones en Guatemala.
   - Se apoyó a empresa de capital venezolano del sector de manufacturas diversas con una reunión virtual para presentarle los servicios de aftercare que desde Pronacom se ofrecen.
   - Se apoyó a empresa de capital francés del sector de servicios en el cambio de régimen general a régimen especial electrónico de devolución de crédito fiscal de IVA.
   - Se apoyó a empresa española del sector de servicios con reunión presencial para conocer los desafíos que enfrenta la empresa en sus operaciones.

5. **Apoyo técnico en la participación de eventos (nacionales o internacionales), mesas sectoriales o foros relacionados al fomento de atracción de inversiones para los sectores de servicios integrados al comercio y manufacturas diversas.**

   - Se apoyó en participar de manera virtual en Master Class de Seguridad en Sitios web organizado por la Cámara de la Industria de Guatemala.
   - Se apoyó en participar en el foro virtual “El Desarrollo de la Estrategia Territorial de Competitividad en la Ciudad Portuaria de San José”, presentado por la Mesa de Competitividad de Escuintla.

6. **Apoyo técnico en la recopilación, síntesis y análisis de información, datos e indicadores para la elaboración de información de país para los sectores de servicios integrados al comercio y manufacturas diversas de Guatemala para su posicionamiento como un destino atractivo para las inversiones**

   - Se apoyó en recopilar información sobre la disponibilidad de recurso humano calificado del sector de servicios para empresa de capital indio-singapurense interesada en instalar una parte de sus operaciones en Guatemala.

7. **Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios**

   - Se apoyó con la elaboración de cartas de agradecimiento por asistir al foro “GUATEMALA NO SE DETIENE Fortalecimiento de las Cadenas Regionales de Valor para la Reactivación Económica y Social".
   - Se apoyó en la elaboración de un informe sobre las estrategias para la generación de empleo.
   - Se apoyó en la elaboración de presentación para intervención en el foro virtual "La importancia del inglés como herramienta para el desarrollo, atracción inversiones y generación de empleo" que realizó el Banco BAC en conjunto con Agexport.

_____
Karla Joselynne Méndez Rodríguez

Vo.Bo. _____
Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	NATALIA MARCELA SAMAYOA SAGASTUME
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-039-029-2021

Período de actividades	del:	01, JULIO, 2021	**al:**	31, JULIO, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

Apoyo profesional en la recaudación, análisis y validación de información actualizada y fidedigna apoyen el fomento de la atracción de la inversión en el país.

1. Se apoyó en la revisión y comentarios del informe realizado por el Banco Mundial sobre *"Políticas para la recuperación empresarial, el empleo y la transformación económica",* el cual fue trasladado a PRONACOM por instrucción del Viceministerio de Inversión y Competencia. Dicho informe incluye información respecto a entorno regulatorio de negocios, acceso a financiamiento productivo, inversión extranjera directa y participación en las cadenas de valor mundial e innovación y emprendimiento. Este informe será posteriormente colocado en la página web del Banco Mundial.

2. Se apoyó en la coordinación y revisión de la propuesta de investigación que fue enviada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE- para delimitar los temas de interés del capítulo de Guatemala sobre Inversión Extranjera Directa que posteriormente será publicada en la página de dicha organización.

Apoyo profesional con la elaboración de una estrategia de abordaje para la ejecución las acciones definidas en el Plan Operativo Anual.

3. Se apoyó en la elaboración de los medios de verificación para las metas POA del mes de junio.

Apoyo profesional en la identificación de medios en los que puede plasmarse dicha información -página en Internet, folletos u otro material impreso, vídeos, etc.- y coordinar su implementación; proyectar la imagen del PRONACOM como la institución a cargo de la atracción de inversión, tanto a nivel nacional, como internacional; y promocionar los sectores de servicios y turismo a través de información relevante que facilite la toma de decisiones de los potenciales inversionistas.

4. Se apoyó en la coordinación de reuniones con empresas de desarrollo de páginas web para iniciar con el proceso administrativo de contratación de una empresa para el desarrollo del portal web de inversiones.

5. Se apoyó en la coordinación del proceso administrativo para la adquisición del hosting del portal web de inversiones.

6. Se apoyó en la coordinación del Grupo Técnico de Inteligencia de Inversión en donde quincenalmente nos reunimos para dar avances en los entregables de la planificación de los materiales que se generarán para la promoción de Guatemala como un destino de inversión.

Apoyo profesional en brindar seguimiento a proyectos y alianzas estratégicas que se generen para la implementación y avance de la Estrategia de atracción de IED.

7. Se apoyó en la participación de las reuniones quincenales del Steering Committee en el marco del Proyecto "Guatemala no se detiene". Se apoyó en brindar seguimiento a los acuerdos de dichas reuniones, a proveer insumos para la actualización del protocolo de atención al inversionista y homologación de materiales de promoción.

Apoyo profesional en las actividades para el fomento de atracción de inversión como organización de ferias, foros u otros eventos.

8. Se apoyó en la coordinación y elaboración de propuesta del Programa/Agenda para el evento que se realizará en el marco del Proyecto Guatemala No se Detiene y cuyo nombre será "Invest in Guatemala, Nearshoring 2021." Dicho evento está siendo coordinado en conjunto con AGEXPORT.

9. Se apoyó en la coordinación y retroalimentación del Congreso Industrial, Guatemala Investment Forum el cual se está organizando en conjunto con la Cámara de Industria de Guatemala.

10. Se apoyó en la coordinación de reuniones semanales con el equipo de adquisiciones y financiero para el seguimiento de los procesos administrativos para la contratación de los servicios de logística, hospedaje y alimentación para los eventos: *"Invest in Guatemala, Nearshoring 2021" y "el Congreso Industrial, Guatemala Investment Forum".*

11. Se apoyó en la elaboración de una propuesta para realizar un evento en conjunto con la Consejera Comercial de Guatemala basada en El Salvador el cual será un evento organizado con las principales cámaras y gremiales del sector empresarial de El Salvador para presentar oportunidades de hacer negocios, inversión y comercio con Guatemala.

Apoyo profesional en la elaboración de métricas de medición y seguimiento continuo de las acciones dentro de la estrategia de atracción de inversión de Guatemala.

12. Se apoyó en la elaboración de informes semanales sobre el desempeño del CRM para evaluar el seguimiento y monitoreo de las oportunidades de inversión.

Apoyo profesional en brindar acompañamiento en la atención a potenciales inversionistas que visiten el país.

13. Se apoyó en la coordinación de 4 misiones de potenciales inversionistas quienes visitaron el país en donde se elaboraron agendas personalizadas.

Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área en la cual presta sus servicios.

14. Se apoyó en el acompañamiento al Coordinador General del Comité Ejecutivo de PRONACOM en distintas reuniones de atención a inversionistas.

15. Se apoyó en la participación en el almuerzo de recepción del Ministro de Estado de Relaciones Exteriores de la India, el señor Shri V. Muraleedharan.

_____

Natalia Marcela Samayoa Sagastume

Vo.Bo. _____

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS PROFESIONALES

Nombre completo del contratista	MARIANA CORDÓN ROSALES
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO-2021	Número de Contrato	PNC-108-040-029-2021

Período de actividades	del:	01-JULIO-2021	al:	31-JULIO-2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. Apoyo profesional en la implementación de la estrategia para atracción de Inversión Extranjera Directa, y su vinculación con la Política Nacional de Competitividad 2018-2032;

- Se apoyó en la adecuación del sistema del CRM en línea con el protocolo de atención al inversionista y la metodología de prospección de empresas internacionales.
- Se apoyó en la configuración de los usuarios nuevos de entidades participantes en el sistema de CRM para el seguimiento de oportunidades de inversión, en el marco del Proyecto Guatemala No Se Detiene.
- Se apoyó en elaboración y revisión de la segunda propuesta del protocolo de atención al inversionista para el proyecto Guatemala No se Detiene. Este funge como una guía para las actividades de coordinación interinstitucional entre las entidades que son parte del proyecto, en la atención a los inversionistas.
- Se apoyó en la elaboración y validación de la metodología para la prospección de empresas internacionales. Dicho instrumento será utilizado por los distintos equipos técnicos del proyecto Guatemala No Se Detiene, así como las instituciones que trabajan en la atracción de inversión, para la posterior elaboración de los perfiles de las empresas como insumo para la elaboración de la hoja de ruta para el contacto de las mismas.

2. Apoyo profesional en la elaboración e implementación del portafolio de fuentes financieras, para la vinculación con los proyectos de inversión de las empresas interesadas en instalarse en el país o expandir sus operaciones.

- Se apoyó en la coordinación y ejecución de reuniones bilaterales con entidades financieras para construir el portafolio de fuentes de financiamiento para proyectos de inversión.
- Se apoyó en el análisis de proyectos de inversión para su respectiva vinculación con entidades financieras.

3. Apoyo profesional en el desarrollo e implementación del proyecto Ventanilla Única para la Promoción de la Inversión – VUPI -.

- Se apoyó en la elaboración de un documento de especificaciones funcionales para la primera fase de desarrollo e implementación del portal web de inversión, del proyecto Ventanilla Única para la Promoción de la Inversión – VUPI - .
- Se apoyó en reuniones técnicas con el equipo técnico del Ministerio de Economía para la revisión de los requerimientos para el portal web de inversión.

4. Apoyo profesional en la coordinación y seguimiento de responsabilidades, así como otras actividades que sean requeridas por la autoridad superior de atracción de inversión extranjera directa, en el marco de la Mesa 3 del Gabinete Específico para el Desarrollo Económico de la Vice Presidencia.

- Se apoyó en la adecuación de un documento técnico para presentar el plan anual del área de inversión de la Mesa 3 del Gabinete Específico para el Desarrollo Económico de la Vice Presidencia.
- Se apoyó en la coordinación de reuniones virtuales con entidades participantes de la Mesa para el avance de las acciones estratégicas de la Mesa.

5. Apoyo profesional en la recopilación y generación de información precisa, relevante, actualizada y consistente, a solicitud de los distintos potenciales inversionistas que respondan a interrogantes específicas, antes, durante y después de su proceso de instalación en el país, para el sector energético y la cadena de valor de dispositivos electrónicos;

- Se apoyó en la elaboración de un resumen de posibles fuentes de financiamiento identificadas, para un proyecto de energía renovable de menos de 5 MW.
- Se apoyó en la recopilación de información para la elaboración de un unifoliar con información clave sobre el suministro de energía eléctrica. Este instrumento funge como insumo para los asesores en inversión a la hora de atender a las empresas en la etapa de instalación.

6. Apoyo profesional en la prospección de perfiles de empresas del sector energético y de la cadena de valor de dispositivos electrónicos, con potencial interés de invertir en el país;

- Se apoyó en la identificación de anuncios de empresas con interés en invertir en la región latinoamericana, y su posterior socialización con los consejeros comerciales para su posterior contacto.

7. Apoyo profesional para brindar servicios post-inversión (*aftercare*) a empresas del sector energético y de la cadena de valor de dispositivos electrónicos;

- Se apoyó en el seguimiento del expediente de una empresa para calificar su proyecto bajo la Ley de Incentivos para el Desarrollo de Proyectos de Energía Renovable – Decreto 52-2013 - .
- Se apoyó en la elaboración de la ficha de caso de estudio del expediente de calificación de una empresa bajo la Ley de Incentivos para el Desarrollo de Proyectos de Energía Renovable – Decreto 52-2013 - .

8. Apoyo profesional para la generación de informes y reportes de los avances en materia de inversión extranjera;

- Se apoyó en la adecuación del informe mensual generado a través de la plataforma del CRM.
- Se apoyó en la generación del informe mensual a través de la plataforma del CRM.

9. Apoyo profesional en la coordinación de reuniones entre las instituciones competentes en materia energética y entidades internacionales para la promoción de las licitaciones internacionales para el sector energético.

- Se apoyó en la participación en una reunión con entidades competentes para evaluar eventos clave para la promoción de las licitaciones.

10. Apoyo profesional en la generación de materiales promocionales de las licitaciones internacionales para el sector energético.

- Se apoyó en la actualización de la presentación de promoción del subsector eléctrico.

11. Apoyo profesional en la participación en eventos virtuales para la promoción de las licitaciones internacionales del sector energético.

- Se apoyó en la elaboración de un informe con respecto a la participación como oyente en el evento internacional más importante para el sector energético de S&P Platts, para Centroamérica. Se aprovechó para compartir el anuncio de las próximas licitaciones en los espacios de *networking* y se identificaron posibles contactos clave para el subsector eléctrico y de financiamiento. Dicho evento será evaluado por las entidades rectoras de cada tema para considerar su participación el próximo año.

12. Apoyo profesional en la planificación, coordinación e implementación de acciones estratégicas para atraer inversiones verdes y consolidar proyectos sustentables.

- Se apoyó en la identificación de fuentes de financiamiento para proyectos sustentables e infraestructura verde.
- Se apoyó en la elaboración de una presentación del portafolio de fuentes de financiamiento para los proyectos de inversión.

13. Apoyo profesional en la gestión y seguimiento de alianzas estratégicas para la planificación, vinculación e implementación de proyectos de inversión sustentables.
- Se apoyó en la participación de reuniones para identificar actores clave para la promoción de proyectos sustentables.
- Se apoyó en el acompañamiento al Coordinador General del Comité Ejecutivo de PRONACOM en un evento de la Gremial Forestal, con el fin de comunicar las acciones estratégicas del PRONACOM y establecer alianzas para avanzar en proyectos sustentables relacionados a la industria.

14. Apoyo profesional en el seguimiento de metas del POA institucional, relacionadas a las metas vinculadas a la atracción de inversión;
- Se apoyó en la elaboración de los medios de verificación para las metas POA del mes de julio.

15. Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.
- Se apoyó en el acompañamiento al Coordinador General del Comité Ejecutivo de PRONACOM en diversas reuniones para atender a inversionistas extranjeros.

_____
Mariana Cordón Rosales

Vo.Bo. _____
Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS
TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	Alejandro José Moscoso Salazar
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO, 2021	Número de Contrato	PNC-108-041-029-2021

Período de actividades	del:	1,JULIO,2021	al:	31,JULIO, 2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. Apoyo técnico en la evaluación de la atención brindada a los inversionistas como parte del servicio de post-inversión (aftercare) de las empresas del sector de manufacturas, infraestructura y comercio.

- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa estadounidense de comercio ya establecida en Guatemala con Superintendencia de Administración Tributaria (SAT).
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa ítalo-argentina del sector de manufacturas ya establecida en Guatemala para dar seguimiento a procesos de expansión en el país.
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresas mexicanas del sector de manufacturas para dar seguimiento a problemas de invasiones en territorio industrial que afecta el crecimiento de ambas empresas en el país.
- Se apoyó en realizar reunión presencial con empresa austriaca del sector de infraestructura con Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) para dar seguimiento a tema de importación de equipo para el desarrollo de proyecto.
- Se apoyó en dar seguimiento al proceso de expansión de régimen 29-89 de empresa japonesa de manufacturas.
- Se apoyó en realizar reunión presencial con empresa canadiense del sector de comercio para conocer los planes de expansión en Guatemala.

2. Apoyo técnico en la prospección de perfiles de país para la atracción de inversión

- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa canadiense del sector de infraestructura con interés de establecer distribución de sus productos en Guatemala
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa mexicana del sector de manufacturas en seguimiento a interés en establecer centro de distribución de productos como materia prima en el país.
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa colombiana de servicios para la industria en seguimiento a su visita a Guatemala.
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa chilena en seguimiento a información enviada acerca del mercado guatemalteco.
- Se apoyó a realizar reunión presencial entre empresa colombiana del sector de servicios para la industria e Instituto Guatemalteco de Migración.
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa rusa del sector de manufacturas con interés exploratorio del mercado guatemalteco.
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa colombiana de manufacturas con interés de establecer centro de distribución en Guatemala.
- Se apoyó en realizar reunión virtual con empresa costarricense de manufacturas con interés de establecer centro de distribución en Guatemala.

3. **Apoyo técnico en la participación de eventos (nacionales o internacionales), mesas sectoriales o foros relacionados al fomento de atracción de inversiones para los sectores de manufacturas, infraestructura y comercio o temas afín**

   - Se apoyó en planificar foro exploratorio del sector de infraestructura para empresas canadienses.

4. **Apoyo técnico en brindar seguimiento a proyectos y alianzas estratégicas que se generen para la implementación avance de la Estrategia de atracción de IED**

   - Se apoyó en la recolección y diagramación de datos de diversas empresas que conformarán el Directorio de Proveeduría y Servicios para la atención del inversionista extranjero.
   - Se apoyó en conformar presentaciones personalizadas para diversos eventos de atracción de inversión extranjera directa.

5. **Apoyo técnico en brindar apoyo en las actividades para el fomento de atracción de inversión como organización de ferias, foros u otros eventos**

   - Se apoyó en participar en reuniones virtuales para la planeación de eventos para la atracción de inversión extranjera para Guatemala.

6. **Apoyo técnico en brindar acompañamiento en la atención a potenciales inversionistas que visiten el país**

   - Se apoyó en el acompañamiento a empresa mexicana para reuniones presenciales en su interés de explorar proyectos de infraestructura en Guatemala.
   - Se apoyó en el acompañamiento a empresa colombiana del sector de servicios como segunda visita al país para identificar alianzas estratégicas que apoyarán su establecimiento en Guatemala.

7. **Otras actividades que le requiera la autoridad superior del área para la cual presta sus servicios.**

   - Se apoyo en la participación de reuniones quincenales para el seguimiento a la implementación del proyecto Guatemala No Se Detiene.

_____
Firma del contratista

Vo.Bo. _____
Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES POR SERVICIOS TÉCNICOS

Nombre completo del contratista	MARÍA JOSÉ ALCAZAR FRENER
Dependencia	PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Mes y año del Informe	JULIO-2021	Número de Contrato	PNC-108-042-029-2021

Período de actividades	del:	01-JULIO-2021	al:	31-JULIO-2021

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. **Apoyo técnico en el análisis de procedimientos administrativos y propuestas de simplificación de trámites en instituciones públicas, relacionadas a la mejora del clima de negocios.**
   - Se apoyó en la reunión con integrantes del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales para solicitar información relacionada a los requisitos para obtener una licencia de impacto ambiental por empresas farmacéuticas instaladas en una Zona Franca.

2. **Apoyo técnico en la gestión de proyectos para fomentar la competitividad y la inversión nacional.**
   - Se apoyó en reuniones con inversionista, en apoyo al equipo de Respuesta Rápida, con el objetivo de gestionar expedientes que afectan la certeza jurídica.
   - Se apoyó en la reunión con AGEXPORT, Viceministerio de Asuntos Registrales y Ministerio de Relaciones Exteriores como primer acercamiento para la instalación de mesas técnicas para el análisis de las brechas en materia de propiedad intelectual en los sectores priorizados del proyecto Guatemala No Se Detiene.
   - Se apoyó con reunión con personal de la Superintendencia de Administración Tributaria para determinar los pasos a seguir para la importación de partes y componentes bajo una resolución previa emitida por la Intendencia de Aduana.
   - Se apoyó en reunión con personal técnico de la empresa encargada de construcción de Aerómetro en Guatemala para discutir pasos a seguir para la aprobación de la iniciativa que aprueba la concesión otorgada.
   - Se apoyó en reunión con inversionista en Guatemala para analizar la prestación de servicios de almacenamiento desde una ZDEEP.
   - Se apoyó en la reunión con el Viceministro de Inversión y Competencia en reunión para discutir el análisis de los acuerdos de doble tributación.
   - Se apoyó en la reunión con el Viceministro de Inversión y Competencia para discutir los antecedentes del proyecto de Ley de Autoridad Portuaria.
   - Se apoyó en la reunión con integrantes del Ministerio de Relaciones Exteriores y AGEXPORT para discutir los antecedentes del proyecto de Ley de Autoridad Portuaria.
   - Se apoyó en la reunión con integrantes del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales para discutir la legislación aplicable a los estudios de impacto ambiental en una Zona Franca.
   - Se apoyó en la reunión con integrantes de la Cámara Guatemalteca de Alimentos y Bebidas para exponer las implicaciones de la Ley de Simplificación de Trámites y Requisitos Administrativos.
   - Se apoyó en reuniones con personal técnico de una aerolínea para analizar los impactos que se derivan del proyecto de acuerdo de transporte aéreo entre Canadá y Guatemala.
   - Se apoyó en la reunión interna con personal técnico del PRONACOM para discutir la estrategia para la implementación de una mesa técnica de clima de negocios y competitividad en materia de propiedad intelectual.
   - Se apoyó en reunión con personal del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación para solventar dudas acerca de los procesos de inocuidad que reciben los alimentos en los puertos y si se realizan estos mismos procesos para la mercadería que tiene destino una Zona Franc

- Se apoyó en reunión con Dr. Eduardo Mayora y Viceministro de Inversión y Competencia relacionado a prestación de servicios de mantenimiento a contenedores en una zona económica especial.
- Se apoyó en reunión con empresarios mexicanos que buscan la legalización de la siembra del cáñamo para uso industrial.
- Se apoyó en reunión con autoridades el Instituto Guatemalteco de Migración para exponer las líneas estratégicas del PRONACOM y discutir sobre los diferentes procesos migratorios que afectan la competitividad del país.

3. Apoyo técnico con la generación y/o impulso de proyectos que tengan como objetivo la facilitación de trámites en instituciones dependientes del Organismo Ejecutivo.

- Se apoyó en la reunión con el Comisionado Presidencial de la Comisión de Gobierno Abierto Electrónico e integrantes del Viceministerio de Inversión y Competencia para discutir la estrategia de socialización de las implicaciones de la Ley de Simplificación de Trámites y Requisitos Administrativos, ante instituciones o entidades del Organismo Ejecutivo.
- Se apoyó en reunión con integrantes de la Dirección de Tecnologías de la Información para discutir el proyecto para la plataforma de inversión, así como discutir los requisitos necesarios para la automatización de trámites relacionados al Decreto 29-89 del Congreso de la República.

4. Apoyo técnico en elaboración y gestión de estrategias que tengan como fin el impacto positivo en la calificación de Guatemala en los índices internacionales de competitividad;

- Se apoyó en la reunión con el Viceministro de Inversión y Competencia para analizar la comunicación adecuada para reformas implementadas, o buenas prácticas, que tienen impacto en el reporte Doing Business del Banco Mundial.
- Se asistió al seminario-taller de Derecho Portuario Regional y Nacional organizado por la Comisión Portuaria Nacional, con el fin de conocer más sobre los procesos aduaneros que necesitan su agilización para mejorar la competitividad en Guatemala.

5. Apoyo técnico en el análisis y elaboración de documentos relacionado para el logro de reformas a leyes y/o reglamentos relacionados al mejoramiento en clima de negocios.

- Se apoyó en la reunión con integrantes del Viceministerio de Inversión y Competencia para discutir y proponer reformas al Acuerdo Gubernativo 242-90, Reglamento de la Ley de Zonas Francas.
- Se apoyó en reunión con personal del proyecto CEO de USAID, para discutir las últimas modificaciones realizadas y ruta a seguir en relación al proyecto de ley de protección a inversionistas minoritarios.
- Se apoyó con el análisis de dictámenes emitidos por el Ministerio de Finanzas Públicas y la Superintendencia de Administración Tributaria sobre la ratificación del Acuerdo de Doble Tributación entre México y Guatemala.
- Se apoyó en la reunión con integrantes del Registro de Mercado de Valores y Mercancías para analizar la propuesta de reforma al Reglamento del Registro de Mercado de Valores y Mercancías.

_____

María José Alcazar Frener

Vo.Bo. _____

Nombre de autoridad inmediata, firma y sello

CERTIFICACIÓN DE RECEPCIÓN DE PRODUCTO

Por este medio hago **CONSTAR** que he recibido y leído el producto abajo indicado de los servicios prestados dentro de la contratación titulada:

Asesoría legal para temas estratégicos del Programa Nacional de Competitividad
Nombre o título de los servicios de asesoría

Que realizó: Pablo Alfonso Auyón Martínez
Nombre de la persona contratada

Como parte de los servicios de asesoría prestados al Programa Nacional de Competitividad, el cual recibo a entera conformidad porque cumplen con los Términos de Referencia del Contrato No.: **PNC-108-004-183-2021.**

Por lo que se solicita trasladar a donde corresponda para continuar con el proceso respectivo de pago, por la cantidad de: **Q.28,850.00**.

Se adjunta:

PRODUCTO NO. 4 "Análisis y propuesta de instrumentos relacionados con gestión interna del PRONACOM".

Documento que contenga como mínimo:

- Proyecto del normativo para implementar protocolos de ética y probidad en el PRONACOM del Ministerio de Economía, en cumplimiento del Acuerdo A-04-2021 de la Contraloría General de Cuentas;
- Proyecto del Normativo para implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organización ante potenciales eventos de acoso laboral;
- Proyecto del normativo para Implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organizacional ante potenciales eventos de acoso sexual.

Impreso en: **99 hojas**
Cantidad en hojas

Si
Indicar si se adjunta en CD

Fecha de entrega del producto: 9 de julio *del 2021*

Revisión Técnica Lavinia Figueroa

Claudia Lavinia Figueroa Perdomo
SUBDIRECTORA EJECUTIVA
Programa Nacional de Competitividad
MINISTERIO DE ECONOMÍA

Aprobación del Producto:

Firma y sello:

Lieschen Eger
DIRECTORA EJECUTIVA
Programa Nacional de Competitividad
MINISTERIO DE ECONOMÍA

Contenido del Producto número 4. Conforme el contrato.

"Análisis y propuesta de instrumentos relacionados con gestión interna del PRONACOM. Documento que contenga como mínimo: Proyecto del normativo para implementar protocolos de ética y probidad en el PRONACOM del Ministerio de Economía, en cumplimiento del Acuerdo A-04-2021 de la Contraloría General de Cuentas; Proyecto del Normativo para implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organización ante potenciales eventos de acoso laboral; Proyecto del normativo para Implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organizacional ante potenciales eventos de acoso sexual."

Tabla de Contenido

Resumen ejecutivo

Etica.

1. El año 2021 ha sido declarado un año importante en el contexto de las actividades del Bicentenario. Una de estas actividades ha sido elevada a nivel de obligación legal mediante el acuerdo de A – 04- 2021 emitido por la Contraloría General de Cuentas;
2. Este Acuerdo de la Contraloría General de Cuentas bienes a reforzar los comportamientos esperados por la legislación aplicable al funcionariado público en cuanto servidor a la población Guatemalteca (incluyéndose funcionarios, empleados y contratistas públicos). La Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo, Ley de Servicio Civil y su reglamento, Ley de Probidad y Ley de Contrataciones ya establecen las obligaciones de un comportamiento ético.
3. Por la conformación de los recursos humanos del Estado, en especial por la participación de personas contratadas en renglones presupuestarios 029 y 018, es recomendable también la inclusión de los funcionarios públicos y de los contratistas, ya que algunos han tenido una contratación continua a lo largo de varios años;
4. En el tema del comportamiento ético se ha establecido la necesidad de hacer referencia a la diversidad de aspectos que suceden en la interacción humana, tanto con personal interno de la institución, usuarios o públicos usuarios de los servicios de la institución; uso de los equipos, bienes de la institución, comprensión de la dinámica de las relaciones interpersonales, con criterios razonables que no agreguen complejidad a la función pública;
5. Dentro de los aspectos fundamentales del comportamiento ético se encuentran los siguientes temas:
    a. Trato respetuoso, eficiente y eficaz al público usuario;
    b. Interacción entre personal de diferentes instituciones, respetando en todo momento la rectoría sectorial;

c. La declaración de no tolerancia a conductas de corrupción, discriminación, acoso laboral o acoso sexual

d. Se fomenta el trabajo en equipo, pero se mantiene la responsabilidad individual.

e. Se atienden diferentes esferas de la dinámica de trabajo, tales como: Comunicaciones escritas (tanto en documento como en medios electrónicos), comportamiento en reuniones y comunicación verbal; advertencias sobre posible conflicto de interés, manejo de información sensible o incluso confidencial, interacción con compañeros de trabajo, etcétera.

f. Un aspecto relevante de este normativo ético es la información oportuna sobre eventos alertivos, mediante los cuales se advierte a aquellas personas con las cuales se interactúa sobre el respeto a determinadas normas o comportamientos;

g. Se deja establecido la facultad de la Dirección Ejecutiva de realizar auditorias de calidad de servicio del funcionariado público, a efecto de monitorear el tratamiento al público usuario;

h. Se regula también lo relativo al uso de bienes y equipos, instando al adecuado conocimiento, uso, entrega y devolución de los equipos, teniendo en consideración el tema del uso compartido del equipamiento;

i. En cuando al comportamiento ético, especialmente al normativo y al carácter sancionatorio, debe tenerse presente que debe tenerse en consideración lo que para el efecto establece la legislación de Servicio Civil, los procedimientos administrativos del propio Ministerio de Economía, los pactos colectivos de relación de trabajo y en el caso de los contratistas los contratos.

Acoso laboral.

1. El tema del acoso laboral es un tema de alta incidencia y de especial impulso en diferentes instituciones públicas, precisamente se tuvo en consideración para ello la *Guía orientadora para el abordaje integral del Acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala, elaborado por la*

Secretaria Presidencial de la Mujer. Esta guía establece una serie de valiosos lineamientos, los cuales han sido tenidos en consideración en el presente producto;

2. Debe tenerse en cuenta que las figuras de acoso laboral y acoso sexual son conductas que aun cuando pueden estar relacionadas, con completa independientes;
3. El acoso laboral tiene la característica que la interacción se da bajo un ambiente controlado y "obligatorio" como lo es la relación de trabajo, se ha considerado en muchos casos la figura de una posición de autoridad, pero también puede darse entre colegas del mismo nivel;
4. Se hace una distinción entre las acciones propias del acoso y aquellas que aun cuando sean incómodas, no necesariamente constituyen acoso, como sería el caso de las medidas o procedimientos disciplinarios o contratos que llegan a su natural conclusión;
5. Se considera importante establecer protocolos disuasivos o medidas preventivas, pero para aquellos casos en los que el acoso ha sucedido o la víctima al menos así lo percibe, la autoridad, la Dirección Ejecutiva debe ser diligente en esta gestión a efecto demostrar el debido seguimiento y alejarse de una conducta de negligente complicidad;
6. Se sugieren 2 procedimientos del acoso. El procedimiento informal y el procedimiento formal, la calificación corresponde a la víctima, debe tenerse presente que esta calificación se refiere al proceso y no a la resolución o decisión *per se* del acoso, la cual será resuelta oportunamente. Las diferencias entre ambos radican en la gravedad del evento y el conocimiento o intencionalidad del presunto acosador. Debe tenerse presente que el acoso es grave tanto para quien lo sufre como para quien es injustamente condenado por ello.
7. ·En todo caso se debe tener en consideración que la víctima está en la total libertad de acudir a las instancias legales pertinentes y que la gestión de la Dirección Ejecutivo jamás debe interferir con los procedimientos legales, por el

contrario, debe velar por documentar y generar pruebas para la determinación de la verdad histórica y real de lo sucedido;

Acoso Sexual.

1. Este es un tema muy sensible y requiere la prudencia y cautela de todos los involucrados, ya que lejos de una opinión o de una diferencia de dinámicas de trabajo, puede producir traumas y lesiones permanentes en las personas;
2. En el tema del acoso sexual debe estar enfocado a medidas eminentemente de protección a la víctima, y apoyar en que los organismos especializados resuelvan lo que proceda;
3. Al igual que en el Acoso Laboral el tema de represalias debe ser considerando detalladamente;
4. Como ya se indicó las acciones se enfocan al tema de prevención y protección de la víctima, sin dejar de atender la documentación del expediente.
5. Se debe hacer énfasis en la prevención de eventos futuros.
6. No debe olvidarse el libre derecho de la víctima en accionar legalmente en las entidades especializadas.

Proyecto del normativo para implementar protocolos de ética y probidad en el PRONACOM del Ministerio de Economía, en cumplimiento del Acuerdo A-04-2021 de la Contraloría General de Cuentas.

Justificación.

El comportamiento responsable, ético y probo del funcionariado público, es un tema que ha tenido especial auge en los últimos años. Habiendo consultado en la página del Ministerio de Economía no se ha logrado ubicar lineamientos o pautas de conducta que deban observar los trabajadores, contratistas e incluso los funcionarios públicos relacionados con el PRONACOM.

La Contraloría General de Cuentas, emitió el doce de enero del año 2021, el Acuerdo Número A-004-2021 el cual, tal como se establece en el considerando 3 del mismo, propone impulsar gradualmente procesos institucionales para fomentar una cultura de ética y probidad, instando a crear condiciones de promoción, divulgación y formación en la administración pública.

El presente producto de la consultoría buscar ser un punto de partida, una propuesta de protocolos o pautas de comportamiento que al mismo tiempo de convencer a las personas relacionadas con el PRONACOM a llevar un comportamiento ético y probo, establece pautas de comportamiento claras y equitativas, a la vez que legales, que les permitan a dichas personas realizar sus actividades de una forma segura, legal y respetuosa.

Proyecto del normativo para implementar protocolos de ética y probidad en el PRONACOM del Ministerio de Economía, en cumplimiento del Acuerdo A-04-2021 de la Contraloría General de Cuentas.

1. **Objetivo**. El objetivo del presente normativo es establecer conceptos básicos mediante los cuales los funcionarios públicos, trabajadores públicos y contratistas puedan establecer sus procedimientos y conductas en el cumplimiento de sus deberes y/o obligaciones de una forma ética.

2. **Sujetos obligados**. El presente normativo solo puede ser vinculante respecto de los funcionarios públicos, empleados públicos y contratistas de PRONACOM. En términos general y conforme corresponde a estos tipos de normativos de carácter general, será aplicable para toda aquella persona individual relacionada con PRONACOM con ocasión de Nombramiento, contrato o designación oficial.

3. **Principios**
    a. Probidad u honradez. Entendida como Rectitud de ánimo, integridad en el Obrar.
    b. Eficacia. Entendido como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
    c. Eficiencia: Entendido como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. Esta capacidad de disponer claramente hace referencia a la optimización en el uso de los recursos, humanos y materiales, para obtener el resultado esperado.
    d. Legalidad. Los funcionarios y empleados públicos, así como los contratistas vinculados al PRONACOM y al Ministerio de Economía están sujetos a respetar la legalidad en todos sus actos, teniendo siempre presente el precepto: *Los funcionarios públicos son depositarios de la autoridad,*

responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella.[1] ...

4. **Definiciones aplicables.**
   a. Publico usuario. Todas aquellas personas, no pertenecientes a PRONACOM, con las cuales el talento humano de PRONACOM tiene contacto o comunicación con motivo de la gestión institucional pública de PRONACOM o del Ministerio de Economía.
   b. Asertividad. En atención al comportamiento o conducta del talento humano de PRONACOM, este comportamiento debe ser afirmativo, y sus expresiones deben ser claras, concretas y precisas, así como ser respaldadas con actos que sean congruentes con lo expresado.
   c. Conducta Anti-Ética. Todos aquellos actos u omisiones que afecten, comprometan o lesionen la imagen de PRONACOM respecto de los fines y objetivos del Ministerio de Economía y del Estado de Guatemala. Ejemplos de estas conductas pueden ser: comportamientos violentos, mal uso de los recursos, participación en otorgar o recibir preferencias o privilegios, impuntualidad persistente, retardo malicioso, etcétera.

5. **Rechazo Institucional del PRONACOM a la corrupción, al acoso y a la discriminación en todas sus manifestaciones y variantes.** El PRONACOM como unidad ejecutora del Ministerio de Economía y del Estado, rechaza la corrupción, el acoso y la discriminación, luchará contra este tipo de conductas, protegiendo a sus funcionarios, trabajadores y contratistas de cualquier práctica, costumbre, o conducta que las contenga.

6. **Relaciones internas del talento humano PRONACOM**. Todos aquellos *sujetos obligados* de conformidad con lo establecido en el presente normativo, deberá

[1] Artículo 54 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

observar un comportamiento profesional y respetuoso ante sus compañeros de oficina, independientemente del rango, posición o comisión que se esté realizando.

7. **Relaciones externas del talento humano PRONACOM con público usuario**. Los *sujetos obligados* deberán atender, de forma especial, en sus relaciones con *público usuario* lo siguiente:

    a. Atender con prontitud las peticiones realizadas por cualquier medio;
    b. Preparar con la debida antelación las reuniones de trabajo, requiriendo apoyo cuando lo considere necesario;
    c. Velar porque en todo momento se respete al talento humano de PRONACOM y no tolerar agresiones o faltas de respeto o descrédito;
    d. Comunicar a las autoridades de todo logro o evento relacionado con la ética en el desempeño de sus labores;
    e. Comunicar con sus equipos y demás compañeros de trabajo experiencias y buenas prácticas en la gestión pública;

8. **Trabajo en equipo.** Por el carácter eminentemente técnico de PRONACOM las actividades que su talento humano está llamado a realizar requieren la interacción tanto con personal del equipo PRONACOM como de otras instituciones. Es por ello que el Trabajo en Equipo se considera un aspecto fundamental de la interacción de PRONACOM y toda conducta que lo afecte, un aspecto que requiere atención y tratamiento.

    El trabajo en equipo además de facilitar las tareas protege a los integrantes de los equipos contra prácticas nocivas, rumores e incluso responsabilidades administrativas o legales.

9. **Responsabilidad individual.** Aun cuando se fomenta el trabajo en equipo, la responsabilidad, civil, penal, administrativa y laboral es individual, ninguna persona obligada podrá argumentar que determinada acción o omisión sucedió por presión de equipo, toda vez que nadie está obligado a tener un comportamiento ilegal;

10. **Comunicaciones escritas.** *Todos los sujetos obligados* en sus comunicaciones escritas observarán lo siguiente:

    a. Soporte documental

        i. Utilizar los formatos vigentes del Ministerio de Economía y del PRONACOM, que deberán ser entregados por las unidades específicas;

        ii. Se abstendrán de utilizar logos o imágenes ajenas al PRONACOM o Ministerio de Economía, salvo que exista autorización previa y por escrito;

        iii. Cumplirán con incluir el registro de su autoría en la nomenclatura del descriptor o referencia del documento;

        iv. Se abstendrán de compartir dicho documento con personas no relacionadas con el mismo;

        v. Guardarán una imagen del documento para el archivo respectivo, conforme los lineamientos que dicte la autoridad;

        vi. En los documentos adjunto se hará referencia a si los mismos son de autoría del PRONACOM o no.

    b. Soporte electrónico.

        i. Utilizar los formatos vigentes del Ministerio de Economía y del PRONACOM, que deberán ser entregados por las unidades específicas;

ii. Se abstendrán de utilizar logos o imágenes ajenas al PRONACOM o Ministerio de Economía, salvo que exista autorización previa y por escrito;

iii. Los correos electrónicos deberán mantener el seguimiento respectivo;

iv. En los documentos adjunto se hará referencia a si los mismos son de autoría del PRONACOM o no.

v. Se hará referencia al tema central del correo. El correo electrónico institucional no se utilizará para fines personales.

11. **Reuniones y Comunicación verbal**. *Todos los sujetos obligados* en sus reuniones y comunicaciones verbales observarán lo siguiente:

a. En la medida de lo posible, mantendrán el tema central de la conversión o reunión para optimizar el uso del tiempo de todos los presentes;

b. Se deberá advertir previamente el uso de determinadas plataformas informáticas, así como compartir los códigos de acceso que sean necesarios;

c. En el caso de reuniones se deberá advertir o avisar que la misma será objeto de grabación;

d. En el caso de reuniones fuera de oficina o en horarios distintos a los períodos regulares de atención al publico usuario. Se consultará si existe algún protocolo de vestimenta y se atenderá.

e. Se evitará participar en plática de tema político o hacer comentarios extraoficiales. En todo momento se tendrá en consideración que puede estarse grabando la conversación;

f. La toma de fotos o videos en eventos se hará respetando el decoro de la institución que se representa y la seriedad de la reunión. De preferencia se deberá conocer quién ha tomado la fotografía y si es para uso personal o para ser impresa en un medio de comunicación;

g. El lenguaje y el comportamiento siempre será respetuoso y atinente al tema objeto de la reunión;

h. En todo momento deberá poderse demostrar que se está en una reunión relacionada con un tema de PRONACOM.

i. El uso de la identificación oficial de PRONACOM como de los uniformes y demás símbolos deberá se consistente con la tarea que se está realizando y el *sujeto obligado* siempre tendrá presente que está en la comisión de una diligencia oficial.

j. En todo momento se respetará los protocolos sanitarios del lugar de la reunión, así como los de PRONACOM.

k. Abstenerse de tener conversaciones sobre temas de trabajo en lugares donde personas no relacionadas puedan escuchar, tales como elevadores, restaurantes, áreas de espera, corredores, vehículos o pilotos de alquiler, etcétera.

12. **Información personal oportuna**. El *sujeto obligado* en la primera reunión de trabajo deberá identificarse como integrante del PRONACOM y compartir su correo electrónico y, de ser posible, el teléfono móvil institucional.

En las primeras reuniones y conversaciones el *sujeto obligado* deberá indagar el contenido del tema y comunicar si el asunto a tratar en PRONACOM tiene algún interés a nivel personal o familiar. De existir una relación o interés positivo o negativo en el tema, el sujeto obligado deberá comunicarlo por escrito a efecto las autoridades se comuniquen con el público usuario respectivo o bien tomen las medidas que consideren oportuno;

Se entenderá como interés, el tener algún beneficio directo o indirecto, a nivel personal o familiar (incluyendo sociedades relacionadas), en el éxito o fracaso del asunto tratado por PRONACOM.

El *sujeto obligado* debe tener presente que aun en aquellos eventos en que no revele la información, dicha información puede ser publicitada o averiguada por el público usuario o por otras personas y que ello puede generar aspectos de responsabilidad legal por: conflictos de interés, acceso a información privilegiada, acceso a información confidencial o sensible, con el consecuente reclamo de daños o perjuicios.

13. **Presunción de inocencia en armonía con el aviso previo.** De todos los aspectos en los cuales se pueda suponer o se estime que ha existido interés o conflicto de intereses, cumplirá el sujeto obligado con demostrar que dio aviso previo y oportuno a la autoridad, la cual habiendo analizado la situación podrá determinar la continuidad o abandono de la persona en el tema.

14. **Interacciones con posible Conflicto de Interés.**

    a. Interacción en eventos con Interés personal. Además de lo ya indicado, cualquier otro aspecto en el cual el interés personal o familiar (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad) afecte el desempeño, objetividad, imparcialidad del sujeto obligado, éste lo hará de conocimiento de las autoridades, quienes resolverán el asunto.

       Este mismo tratamiento deberá observarse cuando exista previo conocimiento o relación con personas de otros equipos, con las cuales se deba trabajar pero que no conformen parte del equipo PRONACOM.

    b. Interacción con proveedores. En seguimiento a lo anterior, el *sujeto obligado,* al participar en eventos de licitación, de adquisición o de recomendación sobre adquisiciones deberá analizar la información y advertirá siempre que exista una relación, beneficio o interés en los términos ya expuestos;

    c. Interacción compañeros de PRONACOM. Aun cuando se fomenta el trabajo en equipo, hay interacciones que pueden generar diferencias y lesionar el

espíritu de trabajo de PRONACOM, es por ello que se debe tener en consideración lo siguiente:

i. No está permitida la participación en juegos de azar; ni apuestas de ninguna clase;

ii. No se recomienda la participación en operaciones de préstamo cruzado o recíproco, ya que la figura de fiadores se complica cuando la relación con PRONACOM concluye;

iii. No se permite la ingesta de bebidas que contengan alcohol; ni la realización de actividades bajo efectos de alcohol o cualquier sustancia que afecte o altere la percepción o el desempeño de las actividades.

iv. No se recomienda iniciar o mantener relaciones afectivas distintas a la amistad y compañerismo que naturalmente se generan de la interacción laboral o profesional.

v. Cuando por la naturaleza de sus conocimientos *sujeto obligado pueda prestar a otra un servicio de determinada naturaleza, está dinámica no forma parte de PRONACOM y por lo tanto no podrá utilizarse ni el tiempo ni los recursos de dicha institución para el referido servicio.*

15. **Información oportuna sobre eventos alertivos.** El *sujeto obligado* velará en todo momento y en toda actuación oficial por el respeto a la legalidad en todos los sentidos, y tendrá como referentes de cumplimiento obligatorio los siguientes:

a. Respeto a la Constitución Política de la República y a la legislación nacional e internacional aplicable;

b. Respeto a la competencia y objetivos del PRONACOM en respeto a la rectoría sectorial de las diferentes instituciones públicas involucradas;

c. Respeto al manejo de la información;

d. Respeto a la dignidad de la persona, en todas sus características, absteniéndose de participar en eventos, conductas y comentarios que puedan ser catalogados de sexistas, discriminatorio, ofensivo o vejamen.
e. Evitar apoyar eventos que puedan contribuir al lavado de dinero u otros activos,
f. Evitar conductas que pueden ser calificadas como elementos de corrupción o tráfico de influencias, tales como recepción de regalos, invitaciones de diferente índole, viajes, preferencias etcétera.

Al tener conocimiento que se está cometiendo o expresando aspectos relacionados con las conductas anteriores, lo hará de manifiesto y si no fuera posible interrumpir la conversación, podrá abandonar la reunión a efecto de no comprometer la imagen institucional de PRONACOM. En todo caso lo hará de conocimiento de las autoridades.

16. **Desempeño ético continuo.** En el entendido que las actividades laborales y profesionales están sujetas a determinados horarios, eventos o actos, debe tenerse en consideración que la imagen institucional debe ser tutelada en todo momento, y se insta a las personas obligadas a mantener plena conciencia y respeto por los materiales que contengan referencia a PRONACOM.

17. **Auditoria de calidad en el servicio**. La Dirección Ejecutiva podrá implementar en cualquier momento procedimientos para verificar el cumplimiento de los preceptos establecidos en la ley, los reglamentos, los manuales, los contratos y el presente protocolo para verificar el responsable cumplimiento de la función pública por parte de los *sujetos obligados.*

Cuando del resultado de la auditoria se encontrare alguna conducta cuestionable, la Dirección Ejecutiva del PRONACOM lo pondrá en conocimiento de las autoridades para que resuelvan lo que corresponde. ;

18. **Uso de bienes y equipos**. Independientemente de lo que para el efecto ha establecido el Ministerio de Economía, así como las normativas, directrices y manuales que para el efecto hubiere emitido el referido Ministerio y la Oficina de Servicio Civil, se insta a los *sujetos obligados* a tener particular atención sobre los siguientes aspectos, observando primordialmente la razonabilidad:

    a. Equipo:

        i. *Conocimiento*. Todo *sujeto obligado,* previamente a utilizar un equipo de PRONACOM debe tener suficiente conocimiento o experiencia en el uso de dicho equipo o equipos similares, ya que el mal uso del equipo puede implicar responsabilidades para aquella persona responsable del inventario.

        ii. *Inventario recepción*. Al momento de recibir el equipo, tanto la persona que lo tiene a su cargo como aquella que lo recibe harán un inventario físico y funcional del equipo que se entregue, el cual se tomará como referencia cuando el equipo sea devuelto.

        iii. *Inventario entrega*. Concluida la actividad en la cual se ha utilizado el equipo, se hará la correspondiente entrega del equipo a la persona que tiene a su cargo el equipo, contra el inventario de entrega se verifica que la devolución sea en perfectas condiciones de estado, limpieza y funcionamiento. Cuando en el equipo existan elementos de memoria fotográfica, video o audio, se verificará que no exista información no relacionada con PRONACOM;

    b. Uniformes. Adicionalmente al habitual cuidado de los uniformes que hayan sido entregados, el *sujeto responsable* deberá ser cuidadoso en utilizarlo única y exclusivamente para actividades relacionadas con el PRONACOM.

c. Instalaciones. Las instalaciones de PRONACOM, así como los vehículos, equipos y materiales, únicamente podrán ser utilizados para las actividades que competen a PRONACOM.

d. Sistemas informáticos. Es obligación de todos los trabajadores y prestadores de servicios del PRONACOM no comprometer la funcionalidad y la protección de sistemas informáticos, uso de redes, sistemas, equipos y cualquier herramienta tecnológica. Dichos equipos, plataformas y herramientas en general no son para uso personal y por ello únicamente se deberán visitar direcciones electrónicas confiables, cuyo contenido sea legal y los estrictamente necesarios para el uso de la institución.

   La Dirección Ejecutiva de PRONACOM podrá solicitar en cualquier momento la revisión de los historiales y archivos de los equipos y cuentas de correos electrónicos personales del talento humano de PRONACOM.

e. Equipo compartido. En el caso que algunas instalaciones o equipos sean objeto de uso compartido, los usuarios del sistema serán responsables de velar por la activación, uso, cierre y contenido de sus cuentas de correos electrónicos y en general del uso, estado y responsabilidades derivadas de los equipos.

   En caso de diferencias o conflictos respecto a la responsabilidad en el uso de los equipos, se podrá resolver mediante la verificación de los sistemas de seguridad interna del PRONACOM.

19. **Conductas especialmente penalizadas.** Adicionalmente a lo expuesto en el presente protocolo, la Dirección Ejecutiva del PRONACOM, así como cualquier persona, funcionario o empleador público están obligadas a presentar la denuncia de cualquier comportamiento o acción que pueda constituir delito. Dentro de estos se encuentran los siguiente:

    a. Actos de corrupción, incluyendo tráfico de influencias;

b. Delitos de carácter tributario;

c. Delito de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones;

d. Delitos contra menores o que atenten el bienestar integral de los menores;

20. **Procedimientos Administrativos**. Tal como se ha manifestado, y en tanto el manual de ética no conforme parte de la normativa interna del Ministerio de Economía y de las unidades ejecutoras que lo conforman, las presentes normas se utilizarán como lineamientos y referentes de conducta para los *sujetos obligados.*

En aquellos casos que por su magnitud, frecuencia o efectos puedan producir una sanción, la Dirección Ejecutiva, lo hará de conocimiento de las autoridades y de las unidades respectivas del Ministerio de Economía para la aplicación de las sanciones que correspondan.

21. **Armonización con otras leyes**. El presente protocolo deberá integrarse y armonizarse con cuerpos normativos jerárquicamente superiores, ya existentes o que en el futuro existan.

Proyecto del Normativo para implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organizacional ante potenciales eventos de acoso laboral;

Para la elaboración del presente proyecto de normativo, se han tomado como referencia principal los siguientes documentos:

1. La orden ejecutiva no. 05-7, rev. No. 1 de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, relativa a la prohibición del Acoso laboral.
2. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo con Eliminar la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo;
3. Guía orientadora para el abordaje integral del Acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala, elaborado por la Secretaria Presidencial de la Mujer, Noviembre 2019,

Los anteriores documentos se utilizaron como insumos para elaborar la presente propuesta de proyecto del Normativo para implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organizacional ante potenciales eventos de acoso laboral.

Normativo para implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organizacional ante potenciales eventos de acoso laboral.

1. **Objetivo**. Se elabora el presente normatiuvo con el objetivo de establecer procesos para la oportuna y diligente atención de casos que puedan constituir acoso laboral en las instalaciones o relacionados con el personal del Programa Nacional de la Competitividad.

2. **Conceptos.** Además de los conceptos ya establecidos por la ley, se considerará lo siguiente.

    a. Lenguaje sexista. Proceso de comunicación (verbal, escrito, visual, iconográfico, auditivo, entre otros) que prioriza lo masculino a través de la invisibilización de lo femenino y de las mujeres, así también a través de la exclusión deliberada, subordinación y/o su desvalorización.

b. Relaciones de poder. Ejercicio asimétrico del poder de dominación de una persona sobre otra, que limita la posibilidad de un relacionamiento sobre la base de la equidad y el respeto, imponiendo la subordinación y la anulación del sujeto considerado inferior.

c. Violencia de género. "(...) cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. ...." (Grupo Intergerencial de Género del Sistema de la Naciones Unidas en México. Ficha informativa sobre género y desarrollo No. 3).

3. **Sujetos**. Ningún funcionario público, independientemente de su cargo o grado, empleado público, o contratista independiente deberá cometer acoso laboral. Todos deberán procurar para con los demás un trato respetuoso y digno en el lugar de trabajo.

4. **Conductas que pueden ser consideradas Acoso Laboral (algunas)**. El acoso laboral incluye, pero no se limita a:
   a. Discriminación y prejuicio basados en cuestiones de raza, religión, credo o género, con la intención de perjudicar o favorecer a otros en el lugar de trabajo o en el desempeño de funciones oficiales, y
   b. Cualquier otra palabra, conducta, o acción, repetitiva o persistente, que:
      i. Sea impropia;
      ii. Esté dirigida a una persona determinada ("la víctima") en el lugar de trabajo o en el desempe o de sus funciones oficiales;
      iii. Tenga por objeto molestar, alarmar, o causar una considerable angustia emocional en la víctima;
      iv. No tenga un propósito legítimo; y
      v. Conforme a las mismas circunstancias, sea considerada por otras personas razonables, como ofensiva, humillante, intimidante, violenta, o afecte una razonable expectativa de privacidad.
   c. Se presumirán "intencionales" o "impropias" aquella palabra, conducta, o acción:
      i. Cuando el presunto transgresor haya sido previamente advertido, por la víctima u otro funcionario, que tales palabras, conducta, o acciones son impropias y/o es probable que causen en la víctima molestia, alarma o angustia emocional, o
      ii. Cuando, en el caso de un incidente aislado, resulte evidente en virtud de la naturaleza injuriosa u ofensiva de la conducta, en el lugar y en el

momento en que haya ocurrido, que el presunto transgresor sabía o debiera haber sabido, en razón de su experiencia y antecedentes culturales, que tal conducta sería impropia e irrazonablemente molestaría, perjudicaría o causaría angustia emocional en la víctima.

d. Medidas injustificadas destinadas a excluir o aislar a una persona de las actividades profesionales o laborales normales o que le competen ;
e. Ataques negativos persistentes sobre el desempeño personal o profesional sin justificación alguna;
f. La difamacióin de la reputación profesional de un funcionario público, empleado público o contratista mediante rumores o burlas;
g. Abuso de un cargo de autoridad desacreditando persistentemente el trabajo de un funcionario, empleado, trabajador o contratista sin motivo, o estableciendo objetivos con plazos irrazonables o de difícil cumplimiento;
h. Nejativa injustificada o sin fundamento de licencias y/o capacitación;
i. Insultos deliberados relacionados con la competencia personal o comentarios amenazantes o insultos, en forma verbal o por escrito;
j. Profanación deliberada de símbolos religiosos y/o nacionales;
k. Quejas maliciosas y sin fundamento de mala conducta, incluidas, por ejemplo, quejas de acoso.

5. **Conductas que no necesariamente son Acoso**. El acoso no incluye las siguientes acciones o palabras realizadas o pronunciadas sin malicia y mediante un procedimiento legal, preestablecido y decoroso. Se entenderá por malicia cualquier acción, conducta, o palabra, realizada o pronunciada con culpa grave o con la intención específica y principal de molestar, alarmar, o causar una considerable angustia emocional.

Algunas de las conductas que no necesariamente son Acoso son:

a. Las palabras pronunciadas o las acciones realizadas por un supervisor con el propósito principal de evaluar el desempeño de las funciones oficiales asignadas conforme a la descripción de funciones y/o al contrato, o con el propósito principal de asignar y/o supervisar el desempeño de tales funciones oficiales en los plazos acostumbrados y al nivel requerido bajo la correspondiente descripcióin de funciones o el contrato;
b. La aplicación de medidas disciplinarias por conducta indebida, incluyendo el desempeño insatisfactorio;

c. La decisión de no renovar un contrato, así como la notificacióin de que el contrato no será renovado; y
d. La terminación de la relación de trabajo o de servicios profesionales con un funcionario o un contratista, junto con la entrega de la correspondiente notificación, por cualquiera de las razones establecidas en la normativa aplicable.
e. Cualquier ejercicio de un derecho de autoridad legalmente establecido y ejecutado de una forma clara, directa, pero respetuosa y enfocada a la gestión o desempeño del trabajador, no a la persona en sí.

6. **Víctima**. Cualquier funcionario, empleado, trabajador o contratista independiente, que considere ser víctima de acoso laboral podrá presentar su queja conforme a lo establecido en este protocolo, sin perjuicio de otras acciones legales que el regimen legal le reconozca

7. **Principios generales para atender las quejas por acoso laboral**. La Dirección Ejecutiva atenderá la queja por acoso laboral teniendo en consideración los siguientes principios:

a. Celeridad. La principal idea es contener el comportamiento acosados (si es que está sucediendo) y evitar nuevos eventos, así como nuevas víctimas.
b. Prevención de posibles represalias. Siendo las relaciones de autoridad una de las características del acoso laboral, es frecuente que exista una amenaza de afectación o promesa de beneficios, como elementos de convencimiento sobre la victima y personas que puedan ser testigos o tengan conocimento de algunos elementos de la conducta acosadora. Al momento de atender la queja se tendrá en cuenta estas posibles represalias para evitar mayores daños a la víctima o a los testigos.
c. Documentar elementos de prueba. La prueba será indispensable en los casos en que efectivamente exista una conducta acosadora, pues respaldará el expediente laboral de los sujetos involucrados, así como otras acciones legales que puedan surgir. En el caso que no exista conducta acosadora también será necesaria la debida documentación para demostrar por las autoridades el debido diligenciamiento de la queja.
d. Enfoque de la víctima. Se debe tener en consideración la posible afectación de la víctima y en consecuencia evitar re victimización.
e. Enfoque de las relaciones existentes. Como evolución de la documentación de la queja, debe tenerse en consideración todos los aspectos de la relación

(normal) entre los sujetos involucrados, en especial para que no se utilice indiebidamente la figura del acoso laboral como una forma de eludir responsabilidades;

8. **Trato entre compañeros de trabajo**. Toda persona en su ambiente de trabajo debe procurar para con los demás, independientemente de que sean supervisores, compañeros, subordinados, internos o contratistas, un trato cortés y respetuoso, sin incurrir en expresiones o tratos constitutivos de acoso o abuso físico o verbal.

9. **Obligación de contención**. El comportamiento acosador puede ser constitutivo de delitos y por ello toda persona debe procurar en todo momento evitar participar, tolerar o fomentar cualquier conducta que pueda crear una atmósfera de hostilidad o intimidación en el lugar de trabajo. Todos, sin excepción, funcionarios, empleados y contratistas deben actuar con tolerancia, sensibilidad, respeto a los demás, y tendrán en todo momento la obligación de denunciar o presentar la queja de casos en los cuales pueda haber comportamiento acosador.

Procedimiento

10. **Gestiones preventivas**. Siendo lo importante que los eventos de acoso no se materialicen, la Dirección Ejecutiva establecerá actividades preventivas destinadas a promover una cultura de respeto, tolerancia y ambiente laboral sano y responsable. Estas gestiones o actividades podrán ser:
    a. Sensibilización mediante conversatorios o capacitaciones;
    b. Participación en capacitaciones especializadas;
    c. Comunicación frecuente indicando las conductas que pueden ser acoso y las que no necesariamente constituyen acoso;
    d. Publicidad sobre los procedimientos a implementar por quien se considere víctima de acoso;

11. **Atención inmediata**. La Dirección Ejecutiva tienea la obligación de atender a funcionarios, empleados o contratistas que presenten una queja por sentirse víctimas de acoso o por haber presenciado eventos que podrían ser constitutivos de acoso. Estos procesos serán atendidos de forma discreta, objetiva y empática.

12. **Lineamientos generales para todos los procedimientos de resoluciòn de quejas por acoso**:

a. Procedimiento administrativo. Se deberá dar aviso y solicitar el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Economía para su participación en todos los procesos y cumplimiento de lo que para el efecto establezca la Ley de Servicio Civil, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, si fuere aplicable.

b. Selección de proceso. La persona que se considere víctima de acoso puede elegir entre el procedimiento informal o el procedimiento formal. La Dirección Ejecutiva informará sobre los dos tipos de procedimientos de forma objetiva, sin influir en la decisión de la supuesta víctima.

c. Queja oportuna. La persona que se considere víctima de acoso debe iniciar el procedimiento formal o informal de acoso tan pronto como sea posible, después de que se haya producido la acción o el acontecimiento ofensivos. En el caso de un patrón de acontecimientos repetidos, o de acciones ofensivas a lo largo del tiempo, el Procedimiento Informal debe iniciarse tan pronto como sea posible. El reclamo de acoso laboral debe ser presentado a la Dirección Ejecutiva dentro de los noventa (90) días naturales de haberse producido la acción o el acontecimiento ofensivos.

d. Autoría de la queja. La queja deberá estar fechada y firmada por la persona que se considere víctima de acoso. Si el reclamo es presentado por un tercero debe estar fechado y firmado por el tercero. Pero la Dirección Ejecutiva verificará la confirmación de la supuesta víctima de acoso.

e. Derecho de defensa, defensa técnica. En todo caso se garantizará el derecho de defensa de las partes quienes podrán ser asistidas por las personas u abogados que consideren viables.

13. **Procedimiento informal de Queja por Acoso**.

a. Queja Procedimiento Informal. La persona que se considere víctima de acoso debe presentar su queja, por escrito indicando:

i. Que presenta un queja por acoso laboral por la vía informal;

ii. Indicando el nombre de la persona contra la cual se presenta la queja;

iii. Indicando brevemente en qué consistió el acto o conducta por el cual se presenta la queja. De igual forma presentará los elementos de prueba que hubieren sobre el mismo o el nombre de personas que pudieren respaldar la información objeto de la queja;

iv. La fecha del evento de acoso;

v. La manifestación sobre si desea comunicar directamente al presunto agresor de viva voz su queja o si prefiere que se realice por parte de la Dirección Ejecutiva. En este último caso, presentará un texto escrito para presentarle al presunto agresor.

b. Citación al presento agresor. La Dirección Ejecutiva recibirá la queja, le asignará un numero de expediente y ordenará el inicio del procedimiento informal o solicitará la subsanación de requisitos establecidos en el númeral anterior. Citará al presunto agresor para que se presentó dentro de los siguientes 5 días de presentada la queja o subsanado el previo.

c. Comunicación con el presunto agresor. En la citación señalada, la persona que se considere víctima de acoso debe en primer lugar hacer saber al supuesto transgresor que el comportamiento ofensivo es inaceptable. La Dirección Ejecutiva le brindará una opción a la víctima de comunicar su incomodidad;

d. Respuesta negativa del presunto agresor. Si la comunicación con el supuesto agresor no resuelve el problema o no es posible resolverlo, la persona que se considere víctima de acoso puede elegir iniciar un procedimiento formal de acoso.

e. Respuesta postiva del presunto agresor. Si la comunicación con el supuesto agresor fuere productiva y hubiere un entendimiento entre las partes, se documentará debidamente y se hará constar en acta administrativa el acuerdo al cual presunto agresor y presunta víctima hubieren llegado. Se hará constar: i) la presencia de las partes; ii) el comportamiento que motivó la queja; iii) el acuerdo o entendimiento a que hubieren llegado y iv) la advertencia sobre no tomar represalias ni repetir el evento.

f. Documentación del caso. La Dirección Ejecutiva tomará nota sobre lo ocurrido, en forma, tiempo, lugar y posibles testigos. Tales registros deberán ser tan exactos y actualizados como sea posible;

g. Manejo discreto de la información. Todos los reclamos e informes sobre acoso laboral se manejarán en forma discreta con el fin de proteger la privacidad de las personas involucradas.

h. Prevención de eventos futuros. Aun cuando se hubiere llegado a un acuerdo, la Dirección Ejecutiva tomará medidas preventivas para que, sin afectar las relaciones laborales involucradas, el evento o eventos que contribuyeron al comportamiento objeto de queja no se repita;

14. **Procedimiento formal de Queja por Acoso.**

a. Inicio. Cuando así haya sido elegido por la persona que se considere objeto de Acoso, en aquellos casos en que el Procedimiento Informal no resuelva la queja o cuando a criterio de la Dirección Ejecutiva el objeto de la queja evidencie comportamiento habitual o temerario, se iniciará el procedimiento formal de Queja, con los mismos lineamientos generales antes indicados.

b. Queja Procedimiento formal. La persona que se considere víctima de acoso debe presentar su queja, por escrito indicando:
   i. Que presenta un queja por acoso laboral por la vía informal;
   ii. Indicando el nombre de la persona contra la cual se presenta la queja;
   iii. Indicando brevemente en qué consistió el acto o conducta por el cual se presenta la queja. De igual forma presentará los elementos de prueba que hubieren sobre el mismo o el nombre de personas que pudieren respaldar la información objeto de la queja;
   iv. La fecha del evento de acoso;
   v. La manifestación sobre si desea comunicar directamente al presunto agresor de viva voz su queja o si prefiere que se realice por parte de la Dirección Ejecutiva. En este último caso, presentará un texto escrito para presentarle al presunto agresor.

c. Citación al presento agresor. La Dirección Ejecutiva recibirá la queja, le asignará un numero de expediente y ordenará el inicio del procedimiento formal o solicitará la subsanación de requisitos establecidos en el númeral anterior. Citará al presunto agresor para que se presente dentro de los siguientes 5 días de presentada la queja o subsanado el previo.

d. Comunicación con el presunto agresor. En la citación señalada, la persona que se considere víctima de acoso debe en primer lugar hacer saber al supuesto transgresor que el comportamiento ofensivo es inaceptable. La Dirección Ejecutiva le brindará una opción a la víctima de comunicar su incomodidad. Se entregará al supuesto transgresor una copia del reclamo formal. Al mismo tiempo, se le informará de su derecho a ser asesorado por la persona que él elija para que lo asista en su respuesta.

e. Inasistencia del presunto agresor. Realizada la notificación si el presunto agresor no asiste a la audiencia o manifiesta su negativa a participar en el proceso, la Dirección Ejecutiva lo hará constar en acta y documentará el caso.

Procediendo a dar aviso al departamento de Recursos Humanos o incluso a presentar la denuncia para la verificación de lo sucedido.

f. Actitud positiva del presunto agresor. Si supuesto transgresor asiste a la audiencia, podrá presentar sus alegatos, aclaraciones o argumentos en forma verabal o escrita, podrá presentar evidencias en contrario.

g. Recepción de argumentos. De lo narrado por las partes presentes en la citacion señalada por la Dirección Ejecutiva, el Director Ejecutivo determinará si el reclamo involucra un supuesto acoso sexual. Si el reclamo involucra un supuesto acoso sexual, el Director Ejecutivo transmitirá el reclamo al departamento de recursos humanos y/o presentar la denuncia ante el Ministerio Público para la verificación de lo sucedido.

h. Resolución administrativa positiva. Dentro de los cinco días naturales siguientes a la recepción de los argumentos, la Dirección Ejecutiva, resolverá sobre la queja de acoso resolviendo, acuerdo entre las partes, con lugar o sin lugar la queja. Si encontraré con lugar la remitirá al departamento de Recursos Humanos para el procedimiento sancionatorio remitiendo la documentación respectiva, debiendo en todo caso respetarse los procedimientos sancionatorios establecidos por la ley de servicio civil, el pacto colectivo de trabajo (si aplicare) y otras normas aplicables

i. Resolución administrativa negativa. Si se determina que no hubo acoso y que no hay lugar a dudas de que la queja de acoso laboral fue realizada por razones o por motivos inapropiados, asi se resolverá y se tomarán medidas preventivas para evitar nuevos eventos semejantes o mejorar la prueba de los mismos;

j. Documentación del caso. La Dirección Ejecutiva tomará nota sobre lo ocurrido, en forma, tiempo, lugar y posibles testigos. Tales registros deberán ser tan exactos y actualizados como sea posible;

k. Manejo discreto de la información. Todos los reclamos e informes sobre acoso laboral se manejarán en forma discreta con el fin de proteger la privacidad de las personas involucradas.

l. Prevención de eventos futuros. Aun cuando se hubiere llegado a un acuerdo, la Dirección Ejecutiva tomará medidas preventivas para que, sin afectar en la medida de lo posible las relaciones laborales involucradas, el evento o eventos que contribuyeron al comportamiento objeto de queja no se repita.

Proyecto del normativo para Implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organizacional ante potenciales eventos de acoso sexual.

Para la elaboración del presente proyecto de normativo, se han tomado como referencia principal los siguientes documentos:

1. Guía orientadora para el abordaje integral del Acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala, elaborado por la Secretaria Presidencial de la Mujer, Noviembre 2019,
2. La Constitución Política de la República de Guatemala;
3. El decreto 57-2002 del Congreso de la República, que contiene modificaciones al Código Penal;
4. El decreto 22-2008 del Congreso del Congreso de la República, que contiene Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer,
5. El decreto 9-2009 del Congreso de la República, que contiene Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas;

Normativo para Implementar protocolos con el fin de fortalecer el clima organizacional ante potenciales eventos de acoso sexual.

1. **Objetivo**. Se elabora el presente normatiuvo con el objetivo de establecer procesos para la oportuna y diligente atención de casos que puedan constituir acoso sexual relacionado con el personal del Programa Nacional de la Competitividad.

2. **Conceptos.** Además de los conceptos ya establecidos por la ley, se considerará lo siguiente.

    a. Acoso Sexual en el ámbito del trabajo. Se entiende como una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando la integridad física, psiocológica, sexual y el desarrollo integral de la persona. Se puede realizar una sola vez o de forma repetitiva, entre pares o en una relación de jarárquía.

b. Conducta Física de naturaleza sexual. Refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que intgra o se vinvula en el mismo ámbito de trabajo.

c. Conducta de naturaleza sexual. Hace alusión a diferentes comportamientos, expresiones, dicciones, insinuaciones, proposiciones, coacciones, imposiciones, influencias, o cualquier otro, así como también la insistencia para tener encuentros dentro y fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos. También refiere a material, contenido, plataformas digitales, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, miradas impùdicas, silbidos, gestos o cualquier otro que generan pensamientos de connotación sexual.

d. Chantaje sexual. Es el condicionamiento del acceso a la información, o cualquier otro aspecto relacionado con el trabajo, condición o mantenimiento del mismo a través de la aceptación por parte de la vìctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza sea explícita o implícita, incluso si ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

e. Demandas de favores sexuales. Exigir y/o pedir favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implìcitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

f. Lenguaje sexista. Proceso de comunicación (verbal, escrito, visual, iconográfico, auditivo, entre otros) que prioriza lo masculino a través de la invisibilización de lo femenino y de las mujeres, así también a través de la exclusión deliberada, subordinación y/o su desvalorización.

g. Relaciones de poder. Ejercicio asimétrico del poder de dominación de una persona sobre otra, que limita la posibilidad de un relacionamiento sobre la base de la equidad y el respeto, imponiendo la subordinación y la anulación del sujeto considerado inferior.

h. Violencia de género. "(...) cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. ...." (Grupo Intergerencial de Género del Sistema de la Naciones Unidas en México. Ficha informativa sobre género y desarrollo No. 3).

i. Víctima. Puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas o cualquier otra identidad.

3. **Sujetos**. Ningún funcionario público, independientemente de su cargo o grado, empleado público, o contratista independiente deberá cometer acoso sexual, debiendose en todo momento abstener de incurriur en situaciones o conductas que puedan ser calificadas como acoso sexual .

4. **Víctima**. Cualquier funcionario, empleado, trabajador o contratista independiente, que considere ser víctima de acoso sexual podrá presentar su queja conforme a lo establecido en este protocolo, sin perjuicio de otras acciones legales que el regimen legal le reconozca.

5. **Principios generales para atender las quejas por acoso sexual**. La Dirección Ejecutiva General atenderá la solicitud de **procedimiento tutelar inmediato** por acoso sexual teniendo en consideración los siguientes principios:

    a. Celeridad. La principal idea es contener el comportamiento acosados (si es que está sucediendo) y evitar nuevos eventos, así como nuevas víctimas.
    b. Prevención de posibles represalias. Debe tenerse presente que aun cuando para el acoso sexual no es indispensable que exista una relación de autoridad, es posible que exista una amenaza de afectación o promesa de beneficios, como elementos de convencimiento sobre la victima y personas que puedan ser testigos o tengan conocimento de algunos elementos de la conducta acosadora. Al momento de atender la queja se tendrá en cuenta estas posibles represalias para evitar mayores daños a la víctima o a los testigos.
    c. Documentar elementos de prueba. La prueba será indispensable en los casos en que efectivamente exista una conducta acosadora, pues respaldará el expediente legal que se conforme, así como otras acciones legales que puedan surgir. En el caso que no exista conducta acosadora también será necesaria la debida documentación para demostrar por las autoridades el debido diligenciamiento de la queja.
    d. Enfoque de la víctima. Se debe tener en consideración la posible afectación de la víctima y en consecuencia evitar re victimización.
    e. Enfoque de las relaciones existentes. Como evolución de la documentación de la queja, debe tenerse en consideración todos los aspectos de la relación (normal) o interacción entre los sujetos involucrados.

6. **Obligación de contención**. El comportamiento acosador puede ser constitutivo de delitos y por ello toda persona debe procurar en todo momento evitar participar,

tolerar o fomentar cualquier conducta que pueda crear una atmósfera de hostilidad o intimidación sexual. Todos, sin excepción, funcionarios, empleados y contratistas deben actuar con tolerancia, sensibilidad, respeto a los demás, y tendrán en todo momento la obligación de denunciar o presentar la queja de casos en los cuales pueda haber comportamiento acosador.

Procedimiento

7. **Gestiones preventivas**. Siendo lo importante que los eventos de acoso no se materialicen, la Dirección Ejecutiva establecerá actividades preventivas destinadas a promover una cultura de respeto, tolerancia y una interacción social sana y responsable. Estas gestiones o actividades podrán ser:
   a. Sensibilización mediante conversatorios o capacitaciones;
   b. Participación en capacitaciones especializadas;
   c. Comunicación frecuente indicando las conductas que pueden ser acoso;
   d. Seguimiento con terceras personas;
   e. Publicidad sobre los procedimientos a implementar por quien se considere víctima de acoso;

8. **Atención inmediata**. La Dirección Ejecutiva tienea la obligación de atender a funcionarios, empleados o contratistas que presenten una queja por sentirse víctimas de acoso o por haber presenciado eventos que podrían ser constitutivos de acoso. Estos procesos serán atendidos de forma discreta, objetiva y empática.

9. **Lineamientos generales para el procedimiento tutelar inmediato por acoso**:

   a. Procedimiento administrativo. Se deberá dar aviso y solicitar el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Economía para su participación en todos los procesos y cumplimiento de lo que para el efecto establezca la Ley de Servicio Civil, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, si fuere aplicable.
   Este procedimiento no deberá interferir con otras obligaciones de los procesos penales por delitos que se hubieren podido cometer.

   b. Selección de proceso. La persona que se considere víctima de acoso puede solicitar el **procedimiento tutelar inmediato**. La Dirección Ejecutiva informará sobre los efectos de este procedimiento y le informará sobre el derecho de la víctima de presentar la denuncia ante el Ministerio Público.

c. Queja oportuna. La persona que se considere víctima de acoso debe iniciar el **procedimiento tutelar inmediato** tan pronto como sea posible después de que se haya producido la acción o el acontecimiento ofensivos.

d. Autoría de la queja. La queja deberá estar fechada y firmada por la persona que se considere víctima de acoso. Si el reclamo es presentado por un tercero debe estar fechado y firmado por el tercero. Pero la Dirección Ejecutiva verificará la confirmación de la supuesta víctima de acoso.

e. Derecho de defensa, defensa técnica. En todo caso se garantizará el derecho de defensa de las partes quienes podrán ser asistidas por las personas u abogados que consideren viables.

10. **Procedimiento tutelar inmediato por Acoso.**

a. Inicio. Cuando la persona lo comunique se iniciará el **procedimiento tutelar inmediato** el cual podrá también iniciar cuando a criterio de la Dirección Ejecutiva sea necesario.

b. **Procedimiento tutelar inmediato**. La persona que se considere víctima de acoso debe presentar su queja, por escrito indicando:

   i. Que presenta un queja por acoso sexual;
   ii. Indicando el nombre de la persona contra la cual se presenta el procedimiento;
   iii. Indicando brevemente en qué consistió el acto o conducta por el cual se solicita el **procedimiento tutelar inmediato**. De igual forma presentará los elementos de prueba que hubieren sobre el mismo o el nombre de personas que pudieren respaldar la petición;
   iv. La fecha del evento de acoso;
   v. La manifestación sobre si desea comunicar directamente al presunto agresor de viva voz su queja o si prefiere que se realice por parte de la Dirección Ejecutiva. En este último caso, presentará un texto escrito para presentarle al presunto agresor.

c. Documentación del caso. La Dirección Ejecutiva tomará nota sobre lo ocurrido, en forma, tiempo, lugar y posibles testigos. Tales registros deberán ser tan exactos y actualizados como sea posible;

d. Manejo discreto de la información. Todos los reclamos e informes sobre acoso sexual se manejarán en forma discreta con el fin de proteger la privacidad de las personas involucradas.

e. Verificación. Presentada la solicitud de **procedimiento tutelar inmediato,** se realizará la verificación de lo expuesto, para poder verificar la razonabilidad de lo expuesto. La finalidad de la presente verificación es:

   i. Primordialmente proteger a la víctima de un nuevo evento, sin prejuzgar sobre la realidad o no del evento o sobre al culpabilidad del presunto agresor;
   ii. Documentar la debida diligencia en la protección "administrativa" de la víctima;
   iii. Justificar ante el departamento de recursos humanos las medidas de urgencia tomadas;
   iv. Documentar el eventual expediente legal que la parte presunta víctima requiera;
   v. Colaborar en todo momento con la víctima en las gestiones que deba realizar a efecto de solicitar la tutela legal efectiva de los juzgados o del Ministerio Público;

f. Posibles tutelas inmediatas. Sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos o de las responsabilidades, algunas de las medidas a implementar pueden ser:
   i. Suspensión de la presencia física de la víctima mediante el goce de vacaciones o el otorgamiento de licencias, teniendo en consideración la Ley de Servicio Civil y el Pacto Colectivo de Trabajo en lo aplicable;
   ii. Modificación temporal de la forma de prestación del servicio. Evitando a toda costa la interacción entre el presunto agresor y la víctima;
   iii. Autorización de permisos para la iniciación de las acciones legales respectivas por parte de la víctima;
   iv. Conformación de equipos de trabajo a efecto de proveer a la víctima acompañamiento y respaldo entre compañeros de labores. Cuando sea factible.
   v. Facilitación en la gestión de obtención de medios de pruebas respecto al hecho constitutivo de agresión.

vi. Establecimiento de canales de protección y redes de seguimiento para verificar, en lo posible la pronta atención y apoyo a la víctima.

g. Prevención de eventos futuros. Aun cuando se hubiere llegado a un acuerdo, la Dirección Ejecutiva tomará medidas preventivas para que, sin afectar en la medida de lo posible las relaciones interpersonales involucradas, el evento o eventos que contribuyeron al comportamiento objeto de queja no se repita.

Conclusiones.

1. La implementación de los manuales de ética, acoso laboral y acoso sexual deben ser realizados conforme el procedimiento establecido por el Ministerio de Economía en el Manual denominado Elaboración o actualización de manuales de normas y procedimiento Ministerio de Economía, versión 5. Este producto es un insumo para generar dichos documentos oficiales y en consecuencia sujeto a las variaciones que el caso requiera;
2. El comportamiento ético de los servidores públicos es algo que debe ser atendido para dar cumplimiento a lo requerido por la Contraloría General de Cuentas en su Acuerdo A-04-2021 , para ese objetivo se ha presentado el producto de mérito.
3. El comportamiento ético regula una amplia gama de las interacciones de las personas en el desarrollo de sus actividades, está relacionado con el comportamiento individual, con el equipamiento y los recursos que le brindan por la institución, en la interacción con otras personas del propio de PRONACOM o de otros equipos de trabajo.
4. La finalidad principal del manual de comportamiento ético es que las personas que conforman el talento humano de PRONACOM no comprometan las instalaciones, los equipamientos, ni el prestigio de la institución para la cual prestan sus servicios;
5. El comportamiento ético es deseable, pero su contravención no permite hoy la aplicación de medidas disciplinarias, para los cuales debe respetarse lo establecido por la ley de Servicio Civil y su reglamento.

En el caso del acoso laboral.

6. PRONACOM debe atender los aspectos preventivos del mismo, proteger a la víctima, desincentivar a posibles agresores, sancionar a los agresores y evitar que dicha conducta se repita;

7. El accionar de la Dirección Ejecutiva de PRONACOM debe demostrar debida diligencia en la atención de la víctima y en la protección de esta, al mismo tiempo que conformar un nutrido expediente que contribuya a establecer lo sucedido, el cual puede ser utilizado en procesos legales.
8. La conducta de PRONACOM no debe restringir el libre derecho de la víctima de acudir a otras instancias legales, sino colaborar con ellas. Precisamente para ese fin se establecen 2 procedimientos, uno de los cuales deberá ser elegido libremente por la víctima.

En el caso del acoso sexual,

9. La conducta de PRONACOM debe ser mas preventiva, ya que su capacidad de reacción está limitada a las decisiones de la víctima sobre la participación de otras instancias, la tutela urgente y la documentación y recolección de pruebas
10. El procedimiento que se sugiere es para una protección inmediata de la víctima, al mismo tiempo que impone la obligación de documentar un expediente para apoyar a la víctima en sus reclamaciones legales en otras instancias;
11. En los procedimientos y acciones tomadas con ocasión de acoso sexual debe tenerse presente las medidas a implementar para evitar las represalias;

RECOMENDACIONES.

1. La implementación de los presentes normativos debe hacer en coordinación con el departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Economía;
2. Dado que los presente documentos constituyen proyectos, deberá considerarse su modificación para atender casos muy particulares que la modalidad de trabajo o la experiencia sugieran;
3. Mientras que la comunicación clara es indispensable en el tema ético, las acciones preventivas son fundamentales en los casos de acoso, laboral o sexual. Por lo anterior se sugiere su implementación en consecuencia.
4. En los procedimientos de socialización debe transmitirse la idea que el acoso es algo serio tanto para el acosador como para quién pretenda obtener un beneficio ilegítimo por su queja;
5. Se recomienda dar prioridad a la prevención y a la coordinación para proteger a la víctima. El siguiente paso debería ser la coordinación de la documentación para elementos probatorios en casos judiciales;
6. En todo momento se deberá aplicar la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil, su reglamento y demás leyes aplicables.

Pablo Alfonso Auyón Martínez / Num:6572

Firmado digitalmente por Pablo Alfonso Auyón Martínez / Num:6572

Lieschen Eger
DIRECTORA EJECUTIVA
Programa Nacional de Competitividad
MINISTERIO DE ECONOMÍA

ACUERDO NÚMERO A-004-2021

ACUERDO NÚMERO A-004-2021

EL CONTRALOR GENERAL DE CUENTAS

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la Contraloría General de Cuentas es una institución descentralizada, con funciones fiscalizadoras de los ingresos, egresos y en general de todo interés hacendario de los Organismos del Estado, municipios, entidades descentralizadas y autónomas, así como de cualquier persona que reciba fondos del Estado o que haga colectas públicas. Su organización, funcionamiento y atribuciones están determinados por la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas.

CONSIDERANDO:

Que la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas establece dentro de sus atribuciones, desarrollar y ejecutar la estructura orgánica necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la Institución, así como velar por la probidad, transparencia y honestidad de la administración pública, la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, el control, aseguramiento de la calidad del gasto público y la rendición de cuentas.

CONSIDERANDO:

Que en el marco del Bicentenario de Independencia de la República de Guatemala, a celebrarse el presente año 2021, la Contraloría General de Cuentas se propone impulsar gradualmente, procesos institucionales para fomentar una cultura de ética y probidad, instando a crear las condiciones de promoción, divulgación y formación en la administración pública.

POR TANTO:

En el uso de las facultades que le confieren los artículos 232 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 3, literales a), h), i) y 13 literales g), i) y l) del Decreto número 31-2002 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas y sus reformas.

ACUERDA:

Emitir lo siguiente:

Artículo 1. Objeto. En el marco del Bicentenario de Independencia de la República de Guatemala, declara el "2021 Año de la Ética y Probidad", a efecto de promover valores éticos y fomentar el mejor comportamiento de probidad, como modelo ejemplar, en las instituciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Será de observancia general para todas las instituciones, entidades, personas que reciban fondos del Estado o hagan colectas públicas, y todas aquellas a las que se refiere el artículo 2 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas.

Artículo 3. Promoción, Divulgación y Formación. Es de carácter obligatorio crear programas de promoción, divulgación y formación, sobre cultura de ética y probidad, en todas las instituciones, organismos y entidades a que se refiere el artículo 2 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas, por parte de su respectiva Autoridad Superior, a efecto que las funciones públicas se desempeñen con integridad, eficiencia y transparencia.

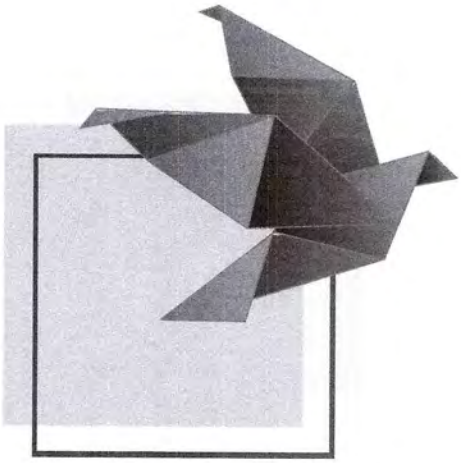
Artículo 4. Vigencia: El presente Acuerdo surte efectos el día de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en la Contraloría General de Cuentas, Ciudad de Guatemala, a los doce días de enero de dos mil veintiuno.

COMUNÍQUESE.

Contraloría General de Cuentas DESPACHO SUPERIOR Guatemala, C.A.

Dr. Edwin Humberto Salazar Jerez
Contralor General de Cuentas
Contraloría General de Cuentas



Organización
Internacional
del Trabajo

1919·2019

Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña

Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña

Oficina Internacional del Trabajo

Primera edición 2019

Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña

ISBN: 978-92-2-133894-9 (impreso)

ISBN: 978-92-2-133895-6 (web pdf)

ISBN: 978-92-2-133896-3 (epub)

ISBN: 978-92-2-133897-0 (mobi)

---

impresión en Suiza
Fotocompuesto en Suiza

OIT
BIP

Prefacio

La comunidad internacional ha indicado claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar. El 21 de junio de 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, donde se expresaba el claro compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ese mismo día la Conferencia del Centenario concretó dicho compromiso mediante la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

Incluso antes del reciente clamor en todo el mundo contra la violencia y el acoso, los mandantes de la OIT habían concluido que era imperativo emprender una acción internacional para abordar este problema. La adopción del Convenio y la Recomendación no podría haberse producido en un momento más oportuno, y quienes asistían a la reunión de la Conferencia, así como los observadores que la seguían atentamente desde lejos, se percataron de la importancia que ello revestía. Los líderes del mundo del trabajo han hecho historia y elaborado la primera norma internacional cuyo objetivo es poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Han actuado de forma decidida, y sus acciones pueden y deben tener repercusiones duraderas y de gran alcance.

Por primera vez se ha establecido en un tratado internacional el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Por primera vez se cuenta con un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género. Ambos instrumentos reconocen la evolución rápida del mundo del trabajo y sin duda van a resistir el paso del tiempo.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo sigue siendo un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo. Se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el trabajo decente y la justicia social. Las desigualdades persistentes y los cambios demográficos, al igual que los cambios de la organización del trabajo y la evolución tecnológica, pueden exacerbar aún más la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género.

La OIT está firmemente decidida a promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190, de manera que entre todos podamos conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, y libre de violencia y acoso.

Guy Ryder

Director General

Convenio 190

CONVENIO
SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019:

I. Definiciones

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. Ámbito de aplicación

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual,

las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. Principios fundamentales

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que

tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la

abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. Protección y prevención

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;

b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y

c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para

prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

   i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

   ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

iii) juzgados o tribunales;

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. Orientación, formación y sensibilización

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. Métodos de aplicación

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. Disposiciones finales

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de

conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación 206

RECOMENDACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019:

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. Principios fundamentales

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y

b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. Protección y prevención

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:

a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;

b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;

c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;

d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;

e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;

f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y

g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;

b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

III. Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:

a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;

b) la readmisión del trabajador;

c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;

d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y

e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;

b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;

c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;

d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y

e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;

b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;

c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;

d) servicios de emergencia;

e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;

f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y

g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:

a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;

b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;

c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;

d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;

e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

IV. Orientación, formación y sensibilización

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;

b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;

d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;

f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y

g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

(adoptada el 21 de junio de 2019)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 108.ª reunión (del centenario), 2019:

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 y la Recomendación que lo complementa;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;

Reconociendo la oportunidad histórica de conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, y libre de violencia y acoso;

Recalcando el papel esencial que desempeñan los Estados Miembros y los interlocutores sociales para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Consciente de que el éxito del Convenio y la Recomendación dependerá de su promoción y aplicación eficaces,

1. Invita a los Estados Miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

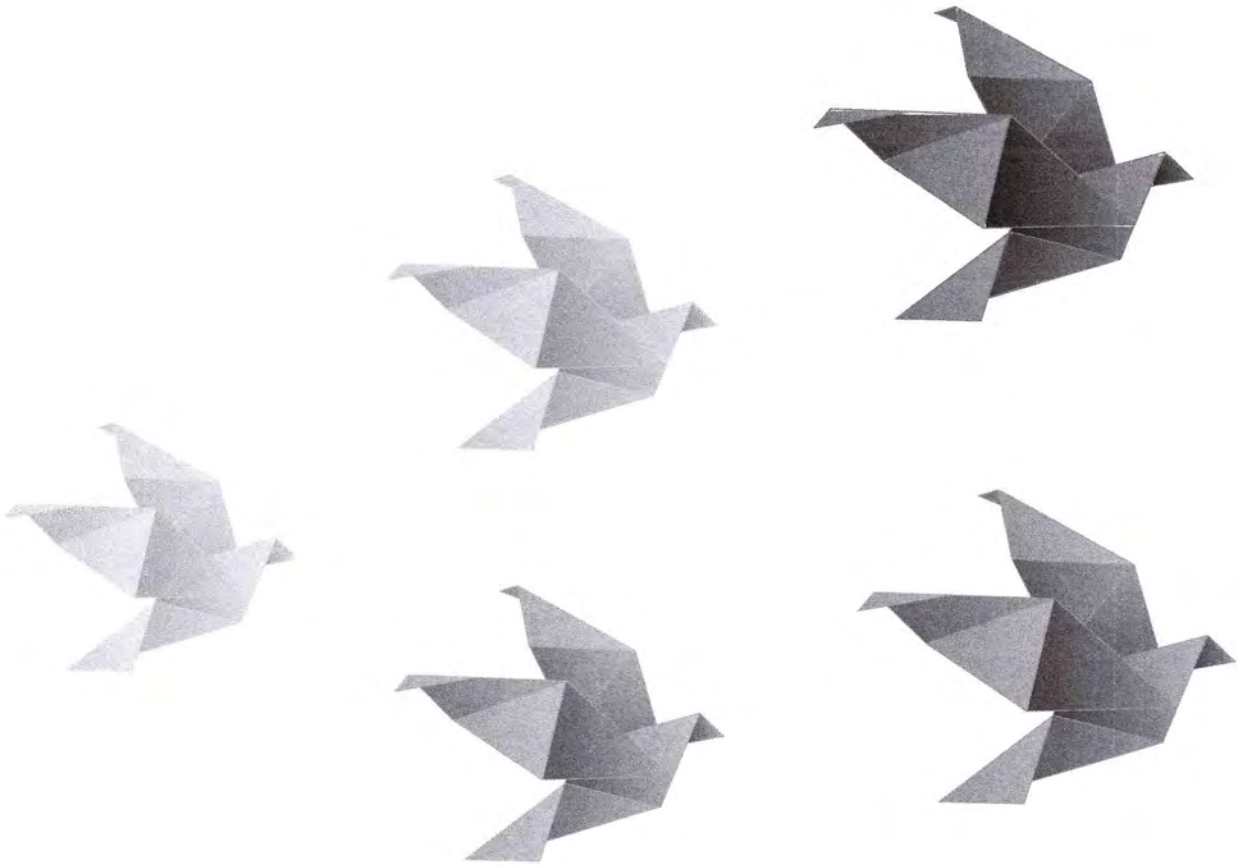
2. Invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que den pleno efecto al Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al Director General que desarrolle, a fin de lograr una amplia ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, y la aplicación efectiva de los instrumentos, una estrategia integral, que incluya medidas para:

a) apoyar a los mandantes a través de iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y de asistencia técnica;

b) llamar la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes sobre estos instrumentos, y promover alianzas e iniciativas conjuntas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y

c) asignar recursos en el marco de los programas y presupuestos actuales y futuros y movilizar recursos extrapresupuestarios con objeto de llevar a cabo con los mandantes tripartitos las actividades antes mencionadas.

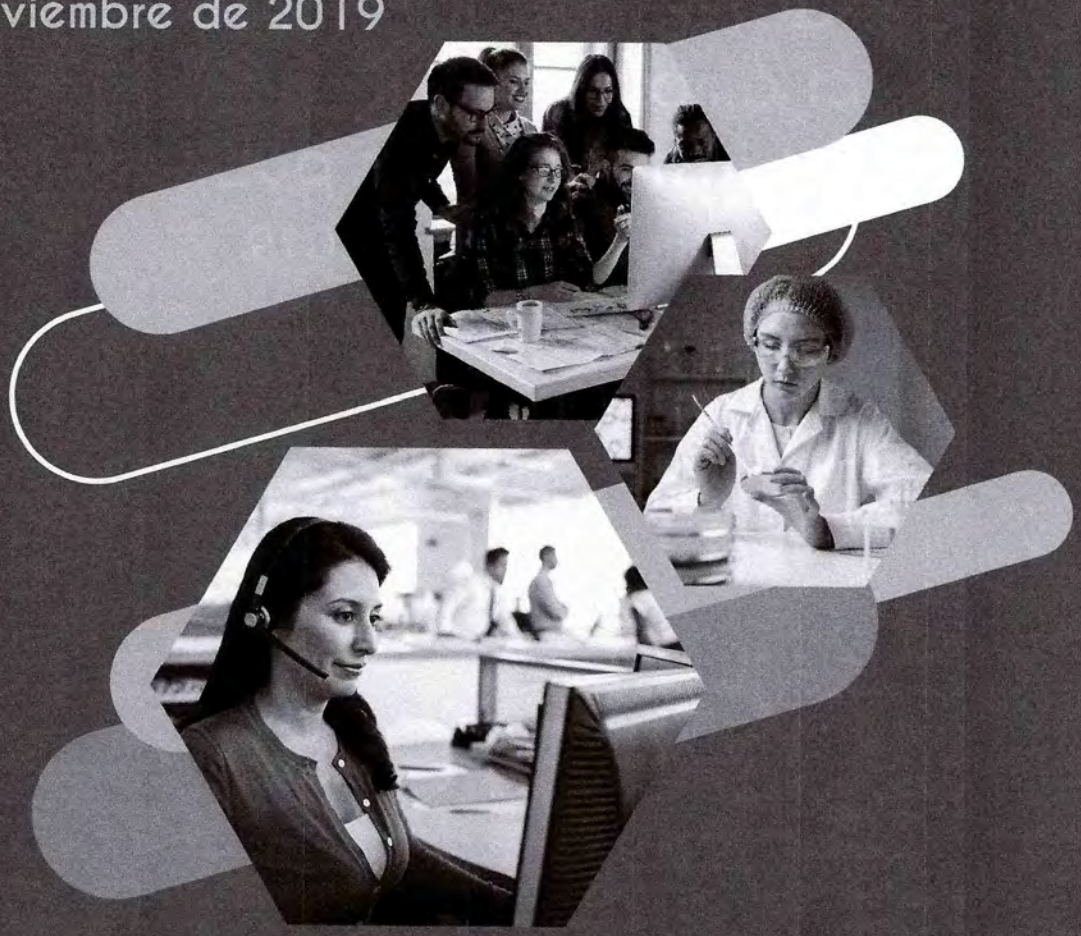


ISBN 978-92-2-133894-9

Guía orientadora para el abordaje integral

del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo En las instituciones públicas de Guatemala

Guatemala, noviembre de 2019



Seprem

Secretaría Presidencial de la Mujer

Guía orientadora para el abordaje integral

del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo En las instituciones públicas de Guatemala

Guatemala, noviembre de 2019

Seprem

Secretaría Presidencial de la Mujer

Secretaría Presidencial de la Mujer
4ª. Calle 7-37, Zona 1
Guatemala, Centroamérica
PBX: 2207 9400
www.seprem.gob.gt

Diseño de portada e interiores: Seprem
Diagramación: Seprem
Coordinación proceso editorial: Seprem

Índice

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo son problemáticas que enfrentan personas trabajadoras en las Instituciones del Estado. Y, aun cuando no se cuenta con datos específicos, es una realidad que afecta principalmente las mujeres. Ambos tipos de acoso tienen repercusiones a nivel individual, colectivo, institucional y social, por lo que el reconocerlo abre una puerta de prevención y su correcto abordaje.

Atendiendo a las facultades del Estado de identificar e implementar acciones afirmativas que permitan generar condiciones dignas de trabajo, espacios laborales seguros y el respeto de los derechos humanos de toda persona, se generó una coordinación interinstitucional para fortalecer y orientar las intervenciones de las instituciones públicas en los casos de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito del trabajo. Para ello, se conformó en el 2016 una mesa técnica interinstitucional integrada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), la Institución del Procurador de los Derechos Humanos (PDH), Oficina Nacional de Servicio Civil (Onsec) y la Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem) con el apoyo y acompañamiento técnico de ONU Mujeres Guatemala.

Asimismo, esta Guía es el resultado de un producto establecido en la Hoja de Ruta 2019, construída y validada por la Mesa Interinstitucional sobre Mujeres, Paz y Seguridad (Mimpaz), para viabilizar el Plan de Acción Nacional (PAN1325) y el avance en el cumplimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Específicamente en lo contenido en su Pilar No. 3, relativo al respeto de los derechos humanos de las mujeres, bajo la acción técnico-operativa: promover una cultura institucional de respeto de los derechos humanos en condiciones de igualdad. Actualmente, Seprem tiene la coordinación y conducción de la Mimpaz, y ha logrado una sinergia vinculada con los procesos de paz en el ámbito público del que hacer institucional.

El Estado siendo el garante de los derechos humanos, a través de coordinación técnica de Seprem facilita esta Guía, como un mecanismo institucional para prevenir, identificar y sancionar el acoso laboral y sexual, así como dar a conocer los derechos laborales que le asisten a todas las personas trabajadoras. Para efectos de la presente Guía, se entenderá como **[persona(s) trabajadora(s)]** a funcionarios/as, servidores(as) púbicos, trabajadores(as), consultores(as) y prestadores(as) de servicios laborales, sin excepción alguna, incluyendo todo tipo de renglón presupuestario al que respondan a la institución. Asímismo, se entenderá como **[Ámbito del Trabajo]** no solamente al espacio físico, sino a todos aquellos centros de trabajo, medios, entornos y formas de interlocución relacionadas.

La Guía contiene 5 apartados. El primero corresponde a una recopilación de la normativa nacional e internacional sobre la temática; el segundo, desarrolla aproximaciones conceptuales sobre acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo; en el tercer apartado las instituciones pueden encontrar las acciones orientadoras para sancionar administrativamente ambas problemáticas, por lo cual se incluye la descripción de mecanismos para abordar integralmente el tema; el cuarto apartado contiene los desafíos para implementar la Guía y por último, acciones de prevención sobre el tema.

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

En materia de derechos humanos, se cuenta con una amplia normativa que busca mejorar la calidad de vida de las personas, particularmente en el ámbito del trabajo para garantizar condiciones dignas del desempeño de las actividades laborales. Se han definido además lineamientos en la presente Guía, para atender algunas de las principales problemáticas que afectan a las *personas trabajadoras*, como lo son la violencia basada en género, violencia laboral en sus manifestaciones más recurrentes como el acoso laboral y el acoso sexual. Además, Guatemala cuenta con normativa aplicada al ámbito público que busca prevenir estas prácticas y sancionarlas, aunque no se encuentre regulado específicamente bajo los nombres de "acoso laboral" o "acoso sexual", las dinámicas y consecuencias son fácilmente enmarcadas en figuras administrativas y penales relacionadas, en el marco de los derechos humanos.

Todas estas manifestaciones tienen una raíz común: las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres que se expresan en discriminación y violencia en distintas formas y grados. Estas problemáticas afectan mayoritariamente a las mujeres trabajadoras tanto para acceder a una fuente de trabajo como para permanecer en ella.

NORMATIVA APLICABLE

Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos establecen estándares para identificar, atender, investigar, procesar y sancionar el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo. Estos estándares deben ser adecuados al ordenamiento jurídico nacional para que a través del Control de Constitucionalidad y el Control de Convencionalidad, se armonicen las normas nacionales con las internacionales para utilizar la que más favorezca a la persona. Sin embargo, se complejiza cuando el acoso sexual se traslada al espacio laboral, ya que, para abordar el tema se considera la normativa interna de cada institución, así como las políticas establecidas para resolver la problemática presente. A continuación, se cita la normativa más relevante, vinculada al tema.

Marco Normativo Internacional

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta y contra toda provocación a tal discriminación.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

Artículo 1. Obligación de respetar los derechos. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 24. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT

Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) C111, 1958

Artículo 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, 1985

"Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos".

Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1989

Artículo 20. 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de

oportunidades y el trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

Artículo 1. (1). A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el ámbito del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (EN SUS SIGLAS EN INGLÉS CEDAW, 1979)

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.

Artículo 11. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

RECOMENDACIÓN GENERAL NO. 19, ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, CEDAW (1992)

Observaciones sobre disposiciones concretas de la Convención (Artículos 2 y 3)

17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

En este sentido, las recomendaciones planteadas por el Comité vinculadas al hostigamiento sexual fueron:

j) Que los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las

medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

RECOMENDACIÓN GENERAL NO. 35, ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, CEDAW (2017).

Alcance

19. El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y necesidad de afirmar el control o el poder masculino, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres (...).

20. La violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, y en la redefinición de lo público y privado a través de entornos tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y otros entornos digitales (...).

22. En virtud de la Convención y el derecho internacional general, el Estado parte es responsable de los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, lo que incluye los actos u omisiones de los funcionarios de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El artículo 2 d) de la Convención establece que los Estados Partes, sus órganos y agentes deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con la obligación (...).

23. Los Estados partes son responsables de prevenir tales actos u omisiones de sus propios órganos y agentes mediante, entre otras, la capacitación y la adopción, aplicación, y supervisión de las disposiciones jurídicas, reglamentos administrativos y códigos de conducta, y de la investigación, el enjuiciamiento y la aplicación de sanciones legales o disciplinarias adecuadas (...).

OBSERVACIONES FINALES SOBRE LOS INFORMES PERIÓDICOS 8° y 9° COMBINADOS DE GUATEMALA, CEDAW 2017

Empleo

34. El Comité reitera su preocupación por la discriminación contra la mujer en el empleo, la falta de protección social y laboral que padecen las mujeres, debida a la precariedad de su trabajo en la agricultura, la industria maquiladora y la producción local de alimentos, y la segregación de la mayoría de las mujeres en las ocupaciones peor remuneradas, en particular en el trabajo informal, como en el servicio doméstico. También le preocupa la persistencia del trabajo

infantil y la escasa información sobre las estrategias para su erradicación. **El Comité observa con inquietud la falta de disposiciones jurídicas que aborden explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo** y está preocupado por las prácticas discriminatorias e ilegales, como las pruebas de detección del VIH/SIDA y el embarazo durante los procesos de selección para obtener un empleo.

35. El Comité recomienda al Estado parte que elimine la segregación ocupacional horizontal y vertical, entre otras cosas mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal para promover el acceso de las mujeres al empleo y que: a) Aumente el acceso de las mujeres al trabajo decente y promueva su transición del trabajo en las profesiones peor remuneradas al empleo en el sector formal, y vele por que las mujeres empleadas en los sectores informal y agrícola estén cubiertas por la protección social y laboral; b) Agilice la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y establezca el salario mínimo y la seguridad social por ley para todos los trabajadores; c) Intensifique las inspecciones del trabajo para detectar el trabajo infantil y enjuicie a los empleadores que contraten a niñas con fines de explotación, principalmente en los sectores informal y agrícola; d) **Apruebe leyes que aborden específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo**, entre otras cosas, mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las víctimas.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -BELEM DO PARÁ-

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE NACIONES UNIDAS, 2000.

7. Insta a los Estados Miembros a que aumenten su apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género, incluidas las que llevan a cabo los fondos y programas pertinentes (...).
8. Pide a todos los que participen en la negociación y aplicación de Acuerdos de Paz que adopten una perspectiva de género, en que se tengan en cuenta y se incluyan, entre otras cosas.

10. Adoptar medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razones de género durante los conflictos y postconflictos, particularmente los abusos sexuales.

Marco Normativo Nacional

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Artículo 1. Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 2. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Artículo 4. Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera, que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Artículo 46. Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

DECRETO 57-2002 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. REFORMA EL CÓDIGO PENAL DECRETO 17-73.

Artículo 202 bis. Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exlcusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, étnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermadad, discapacidad, estado civil o en cualesquiera otro motivo, razón o cinscunstancia, que impidiera o dificultare a una pesona, grupo de personas o asociaciones, el ejericicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos quetzales a tres mil quetzales.

La pena se agravará en una tercera parte:

a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
b) Para quien de cualquier forma y cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.

DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. CÓDIGO DE TRABAJO

Articulo 14 Bis. Código de Trabajo. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultural, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

Articulo 61 literal c) Código de Trabajo. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Código de Trabajo, Decreto 1441. El Código de Trabajo es el instrumento normativo que establece los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores; buscando la resolución de conflictos; **prohíbe la discriminación laboral por motivo raza, religión, credos políticos o estrato socioeconómico.** También contiene normas sobre salarios, jornadas de trabajo y descansos, días de asueto y vacaciones anuales. Además facilita la aplicación del derecho al trabajo desde el ámbito público, por lo que en su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo.

DECRETO 7-99 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY DE DIGNIFICACIÓN Y PROMOCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER.

Artículo 3. Discriminación contra la mujer. Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre las bases de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y **las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.**

DECRETO 22-2008 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY CONTRA EL FEMICIDIO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Artículo 7. Violencia contra la mujer. Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias:

a. Haber pretendido, en forma reiterada o continua, infructuosamente, establecer o reestablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima.
b. Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, **compañerismo o relación laboral**, educativa o religiosa.

DECRETO 9-2009 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. LEY CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL, EXPLOTACIÓN Y TRATA DE PERSONAS

Artículo 29. Se adiciona el artículo 173 Bis al Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República, el cual queda así.

Artículo 173 Bis. Agresión Sexual. Quién con violencia física o sicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a sí misma, siempre que no constituya delito de violación será sancionado con prisión de cinco años.

Artículo 34. Se reforma el artículo 190 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, el cual queda así.

Artículo 190. Por último, la Política General de Gobierno establece, dentro del eje de promoción, revisión y cumplimiento del marco legal e institucional laboral, que deberá mejorarse las condiciones, que dignifiquen a los trabajadores y garanticen tanto a empleadores y trabajadores el desarrollo óptimo de las relaciones de trabajo.

Acuerdo Gubernativo emitido por el Presidente de la República POLÍTICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES -PNPDIM- ACUERDO GUBERNATIVO 302-2009

Eje No. 5. Erradicación de la violencia contra las mujeres:

1. Transformar la ideología, valores, principios y prácticas fundamentadas en la opresión y violencia contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.
2. Garantizar la aplicación, efectividad, cumplimiento y desarrollo de los instrumentos legales, internacionales y nacionales para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas. Inciso b. Realizar reformas al marco jurídico vigente que introduzcan **mecanísmos y acciones dirigidas a establecer sanciones administrativas, civiles, penales, laborales** y otras sanciones alternativas contra agresores de mujeres.

Eje No. 6. Equidad Jurídica

1. Garantizar la positividad, observancia y aplicación de las convenciones, convenios, acuerdos y declaraciones internacionales, suscritos por Guatemala, que protejan y favorezcan los derechos humanos de las mujeres y la Plataforma para la Acción Mundial de Beijing emanada de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.
    a. **Adoptar medidas y mecanismos de supervisión de las servidoras y los servidores públicos y operadoras y operadores de justicia**, para que apliquen el marco jurídico que protege los derechos humanos de las Mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

2. Compatibilizar la legislación nacional con la legislación internacional sobre los derechos humanos de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas y proponer nuevas leyes que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

   b. Proponer reformas legales de índole **penal, administrativa, laboral, educativa y otras**, para la prevención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

   c. **Crear, y promover leyes, reglamentos, acuerdos y otras disposiciones legales que promuevan la equidad entre mujeres y hombres,** que protejan y velen por los derechos humanos de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

   e. **Promover la tipificación como delito del acoso, hostigamiento y violación sexual contra mujeres en todos sus ciclos de vida.** Con el agravante en la definición de la sanción cuando es cometido contra mujeres mayas, garífunas y xinkas.

Eje No.9. Equidad Laboral:

- **Garantizar la función tutelar del Ministerio de Trabajo** a fin de asegurar la plena vigencia de los derechos laborales de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.
- Revisar y reformar el marco jurídico y **disposiciones administrativas** vigentes, a fin de **garantizar el principio de equidad e igualdad entre mujeres y hombres** y entre mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.
- Garantizar la aplicación del derecho de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas a la **seguridad laboral.**
- **Crear y hacer cumplir normas de higiene, seguridad, salud ocupacional** y recreación, fundamentadas en las necesidades de las mujeres trabajadoras mayas, garífunas, xinkas y mestizas.

Eje No. 10. Mecanismos Institucionales:

- **Garantizar la integración de los principios de igualdad ante la ley**, de equidad entre mujeres y hombres, paridad/ alternabilidad e identidad cultural dentro de las estructuras de las instituciones y en los procesos institucionales de diseño, planificación de políticas, planes, programas y estrategias de desarrollo.
- **Crear, fortalecer y promover los mecanismos nacionales e internacionales estatales** y no estatales que garanticen el avance, participación y desarrollo de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las etapas de su vida.

El marco normativo descrito anteriormente es parte del ***control de convencionalidad*** que debe incluir la función pública en relación a los derechos humanos, especialmente el derecho a vivir una vida libre de

violencia y el derecho al trabajo. Siendo una obligación del Estado la observancia permanente por el respesto y garantía de los derechos, dicha normativa internacional y nacional orientó la formulación de la presente Guía.

ENFOQUES TRANSVERSALES PARA ABORDAR INTEGRALMENTE EL ACOSO

CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

El control de convencionalidad es la herramienta que permite a los Estados concretar la obligación de garantía de los Derechos Humanos en el ámbito interno, a través de la verificación de la conformidad de las normas y prácticas nacionales, con las convenciones y su jurisprudencia (CIDH, 2015).

La obligatoriedad de aplicar el Control de Convencionalidad no recae únicamente sobre el Poder Judicial sino sobre todo el entramado Estatal, demandando la participación de los tres poderes y la descentralización de su aplicabilidad a todo nivel y ex officio (debe realizarse sin requerimiento de parte). En conclusión, le corresponde a toda autoridad pública en el ámbito de sus competencias aplicar el control de convencionalidad obligatoriamente.

Por lo tanto, para el presente documento es importante conexar el control de convencionalidad en el quehacer de la administración pública, en tanto que, se tiene la obligación de observar, desarrollar, garantizar y tutelar debidamente los DDHH previstos en los tratados internacionales firmados y suscritos por el país, en la esfera de su competencia y con los mecanismos que tengan a su alcance.

"Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Como señalaron los Estados Miembros en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, «todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación» (párr. 2). También se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (párr. 3)." Naciones Unidas[1].

Por tanto, se encuentran en la base del Sistema de Protección de los DDHH y al ser conceptos de orden transversal, se encuentran consagrados en diferentes convenios, pactos, tratados, convenciones y otros documentos, que a partir del momento en que son suscritos por Guatemala, adquieren un carácter vinculante.

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD

El control de constitucionalidad es un mecanismo para la defensa del orden constitucional y para que el Estado aplique el principio de supremacía constitucional. Consiste en velar

1 https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/

que las acciones que se realicen en las instituciones no contravegan la Constitución Política de la República de Guatemala.

Verificar que las normas ordinarias sean aplicadas a los procesos basados en los recursos administrativos y jurídicos, se apliquen bajo los principios constitucionales, principalmente el de igualdad, celeridad, imparcialidad y objetividad. Todo lo anterior, sostiene afirmadamente la necesidad de afianzar ordenamientos y gestiones apegados a la normativa interna, específicamente a la Constitución Política de la República de Guatemala, en el marco de la responsabilidad Estatal.

INTERSECCIONALIDAD

Una herramienta importante para el abordaje de múltiples discriminaciones, en igualdad de derechos y oportunidades, sin distinción por categorías biológicas, sociales y culturales como el género, la etnia, la clase, la especie, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la edad, la nacionalidad y otros. La misma construye bases para la atención focalizada de los factores internos y externos que propician la injusticia sistemática y la desigualdad social, desde una base multidimensional para protección de DD.HH.

De esa forma, mediante el concepto de discriminación interseccional se busca entender cómo la discriminación contra la mujer por motivos de sexo y género, está unida de manera indivisible a otros factores que la afectan, como el origen y la identidad étnica, la religión o las creencias, la salud, la edad, condición socioeconómica, entre otras. De ahí que, la discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres.

Además, es importante tomar en cuenta que la intersección se produce tanto entre los factores de discriminación como entre las identidades, por ello, las mujeres con identidades construidas como inferiores viven esas identidades como un todo inseparable (múltiples), ya que en lo cotidiano no existen solamente mujeres sino mujeres indígenas, mestizas, con discapacidad, migrantes, trabajadoras, entre otras. (Zota-Bernal, 2016).

EQUIDAD/IGUALDAD

La igualdad es un principio jurídico universal y generalmente es un principio constitucional en los distintos países.

La igualdad de derechos y oportunidades es un principio básico y abarcador respecto de las sociedades modernas. Las personas son consideradas iguales en derechos y oportunidades ante la ley y no deberían ser discriminadas por razón de género, condición sexual, pertenencia étnica, creencia, nacionalidad, clase social o cualquier otra característica poblacional.

La igualdad establece el trato y el reparto idéntico de oportunidades

para toda la población. La equidad establece que ese reparto debe ser proporcional entre las personas, a partir de sus necesidades diferenciadas y su diversidad, estableciendo con ello las bases de la igualdad.

La noción de equidad implica una situación, condición y posición sociales en las que las personas tienen acceso al conjunto de factores del desarrollo, a partir de sus especificidades y necesidades y existe un equilibrio y un equiparamiento respecto de otros grupos sociales históricamente situados en posiciones jerárquicas superiores en la sociedad.

Es, como noción, un principio rector y una estrategia de desarrollo. La equidad se convierte en un factor de transformación de las condiciones y situación de vulnerabilidad de los grupos históricamente excluídos, tal es el caso particular de las mujeres. Esta noción implica un análisis diferenciado, a partir de la situación, condición y posición de los distintos grupos socioculturales, en este caso las mujeres, para visibilizar las formas específicas de discriminación que enfrentan, dada su condición de subordinación.

ENFOQUE VICTIMOLÓGICO

La facilitación de los recursos a disposición de la víctima, cumple un papel importante para encaminar casos con la debida diligencia, celeridad y credibilidad, bajo escenarios laborales presentados en el marco de los mecanismos oficiosos para la solución y sanción correspondiente, respetando y protegiendo siempre, la dignidad de la víctima.

Asimismo, se hace referencia a la victimización secundaria, que de acuerdo a Naciones Unidas, define este concepto como aquella victimización que ocurre a través de la respuesta de las Instituciones y las personas hacia la víctima, haciendo referencia a una mala o inadecuada atención, así como elementos que puedan provocar la revictimización y retardar u obstaculizar su atención.

ENFOQUE DE GÉNERO

Este enfoque permite reconocer que existen relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres y que las mismas se construyen social e históricamente. Asimismo, el enfoque devela que dichas relaciones configuran un entramado social y coexisten de forma articulada, con las otras relaciones sociales.

El enfoque de género propone una mirada en las causas, determinantes, consecuencias y manifestaciones de la discriminación de las mujeres en las distintas sociedades y en todos los ámbitos de la vida y a partir de ahí, encontrar las vías para la transformación de esas relaciones excluyentes de poder entre mujeres y hombres.

APROXIMACIONES SOBRE EL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Esta pretende brindar lineamientos generales de como abordar integralmente el acoso en el ámbito de trabajo, diferenciando dos manifestaciones: acoso laboral y sexual.

Asimismo, pretende orientar al sector público sobre cómo abordar el tema acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, asumiendo que cada una de las instituciones implementará políticas y acciones específicas para atender, sancionar y prevenir del acoso laboral y sexual, posicionando su importancia para prevenir, tratar, investigar, sancionar y erradicar el mismo.

Es importante reconocer, para poder abordar integralmente el tema, que la problemática del acoso, se ejerce mayoritariamente sobre las mujeres, poniendo en condiciones desiguales su desarrollo. Asimismo, tradicionalmente los roles de trabajo, ponen en desventaja, esas oportunidades laborales, por lo que, los instrumentos internacionales hacen énfasis con especial atención a las mujeres para atender de forma integral, esas discriminaciones y desigualdades ejercidas en el ámbito del trabajo.

CARACTERIZACIÓN DE LOS ACOSOS

Es necesario entender los conceptos orientadores sobre el acoso sexual y acoso laboral, los cuales en su conjunto, brindan elementos de formación para identificar la problemática es su más amplia comprensión.

Acoso sexual en el ámbito del trabajo. Se entiende como una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando la integridad física, psicológica, sexual y el desarrollo integral de la persona. Se puede realizar una sola vez o de forma repetitiva, entre pares o en una relación de jerarquía (del inferior al superior o del superior al inferior).

Acoso laboral. Toda aquella situación y acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que en un lugar de trabajo o en una conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta, se puede dar entre pares o en una relación jerárquica (del inferior al superior o del superior al inferior).

Ambiente laboral hostil. Es la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista. En este caso no necesariamente debe darse una relación jerárquica. (OIT, 2015).

Ambiente de trabajo sexista. Es aquel donde se permite o favorecen los chistes sexuales, comentarios con connotación/contenido sexual, irrespetuosos, que incluye además la exhibición de fotografías pornográficas o sugestivas.

Conducta física de naturaleza sexual. Refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito del trabajo.

Conducta de naturaleza sexual. Hace alusión a diferentes comportamientos, expresiones, dicciones, insinuaciones, proposiciones, coacciones, imposiciones, influencias, o cualquier otro, así como también la insistencia para tener encuentros dentro y fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos. También refiere a material, contenido, plataformas digitales, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, miradas impúdicas, silbidos, gestos o cualquier otro, que generan pensamientos de connotación sexual.

Chantaje sexual. Es el condicionamiento del acceso a la información, o cualquier otro aspecto relacionado con el trabajo, condición o mantenimiento del mismo a través de la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza sea explícita o implícita, incluso si ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

Demandas de favores sexuales. Exigir y/o pedir favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

Hostigador/a. Quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. El/la Hostigador/a ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima.

Normalización del acoso. Se utiliza para referirse a situaciones en las que la violencia se produce con tanta frecuencia que llega a ser vista como una parte normal o incuestionable del trabajo diario

Observación clandestina. Entiéndase portodoaquelequipodereproducción, grabación, visualización, distribución, observación que no está expuesta en lugar visible, irrumpiendo la intimidad de personas en lugares reservados o privados, como los servicios sanitarios o vestidores, entre otros.

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio.

Tocamientos sexuales: tocar en las partes del cuerpo asociadas a la sexualidad o de manera indebida sin el consentimiento de la persona;como saludos efusivos para consentir contacto físico , abrazos indebidos, caricias sugestivas, entre otros.

Trabajo: Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT, 2018).

Empleo: Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado. (OIT, 2018).

Trabajo Decente: El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, fecha).

Ámbito del Trabajo: Se considera ámbito del trabajo el lugar o espacio del trabajo de la persona trabajadora, incluye espacios públicos y privados; el lugar donde descansa o come, durante su traslado a su domicilio, durante desplazamientos o viajes relaciondos con el trabajo, durante eventos sociales, educativas y todo lo que transcurra enel trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo y lo que sucede en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por mediode tecnologías de la información y de la comunicación.

Víctima. Puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas o cualquier otra identidad.

MANIFESTACIONES DEL ACOSO LABORAL

Las prácticas de acoso laboral responden a relaciones de poder entre las personas que trabajan en una institución, que puede ser ejercido por personas en función de los puestos que ocupan jerárquicamente en forma vertical, así como entre compañeras y compañeros en sentido horizontal.

El autor Piñuel, en su obra "La Tipología del Acoso Laboral" indica que algunas manifestaciones pueden ser:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Ignorar o excluir (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad. (2003).

Las prácticas de acoso laboral responden a relaciones de poder entre las personas que trabajan en una institución, que puede ser ejercido por personas en función de los puestos que ocupan jerárquicamente en forma vertical, así como entre compañeras y compañeros en sentido horizontal.

"En ocasiones, en una situación de acoso laboral se dan comportamientos relacionados con la violencia física y el acoso sexual. Pero, independientemente de esto, las conductas más características del fenómeno se relacionan con actos de violencia psicológica, exclusión y prejuicio social y laboral para el trabajador acosado" (López et al, 2008).

MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL

Según la definición sobre acoso sexual en el ámbito del trabajo las manifestaciones pueden ser de tipo verbal, no verbal y fisico acciones que tengan una connotación sexual son las siguientes:

- Tocamientos o contactos físicos innecesarios: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados.
- Chantaje sexual, que se refiere al condicionamiento del acceso o permanencia en el trabajo por parte de la víctima, a través de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitación o petición de actos sexuales, cuando éstas están relacionadas, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del propio puesto de trabajo.

De tipo verbal

- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales.
- Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas.
- Comentarios homófobos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad y realizargestos con una connotación sexual.
- Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.
- Solicitar actos sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción o ascenso laboral.
- Difundir rumores sexuales, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y la orientación sexual de una persona.
- Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.

De tipo No-verbal

- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla u otro material sexualmente explícito, en el equipo de cómputo.
- Observaciones sugerentes a cualquier parte del cuerpo de la persona.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios sanitarios.
- Peticiones expresas de actos sexuales.
- Envío de cartas anónimas con contenido sexual
- Silbidos.
- Envío de mensajes por cualquier vía (redes, plataformas, sistemas), con insinuaciones sexuales, comentarios o fotografías con contenido sexual, entre ellos, ejemplo: Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina.
- Ambiente laboral hostil hacia un determinado sexo.

Un solo incidente es suficiente para que la actuación de una persona sea considerada acoso sexual; sin embargo, las más de las veces el acoso sexual supone la repetición de la conducta de acoso. (OIT, 2016).

Ambos acosos puede tener distinta direccionalidad:

- **Acoso horizontal:** es una conducta abusiva entre compañeros y compañeras de trabajo.
- **Acoso jerárquico:** es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima (OIT, 2006).

CONSECUENCIAS DEL ACOSO

El acoso sexual tiene repercusiones en la vida de las personas que lo sufren, afectando su integridad física, psicológica, sexual y el entorno donde se desenvuelven. Asimismo, existe un amplio espectro de afectación a nivel institucional, ya que no sólo afecta a la víctima, sino toda la dinámica y ámbito de trabajo. La víctima de acoso, experimenta una serie de cambios físicos y psicológicos que impactan su desarrollo integral y su relación con las demás personas: pareja, familia, compañeros y compañeras de trabajo:

A continuación, se describen las consecuencias del acoso laboral en las diferentes áreas:

En la persona	En la institución (Pinuel y Zavala, I., 2001)	En la Sociedad (OIT, 2016)
Psicológicos • Sensación de intimidación y de estar siendo presionada. • Inseguridad, inquietud, desgana para ir al trabajo. • Justificaciones y minimizaciones de lo que ocurre. • Aceptación del acoso e incluso realización de actos sexuales por miedo a las consecuencias. • Sentimiento de impotencia, indefensión aprendida, puesto que creen que no pueden hacer nada ante la situación. • Sentimientos de humillación. • Culpa y vergüenza. • Baja autoestima. • Miedo, irritabilidad, estrés, malestar, tristeza. • Incapacidad para contar lo que está ocurriendo. • Sensación de estar loco, de abandono y de soledad. • Desánimo y confusión. • Depresión. • Rabia intensa. • Ansiedad. **Físicos** • Dolores de cabeza y musculares. • Cambios en el apetito. • Dolores de estómago. • Náuseas y vómitos. • Insomnio. • Todos los síntomas de la ansiedad y el estrés. • Disminución del sistema inmune. • Enfermedad física.	• Reducción en la eficiencia, el rendimiento y la rentabilidad. • Moral baja, perdida de lealtad y dedicación por parte del personal. • Aumento de ausentismo, permisos por enfermedad. • Mala imagen, publicidad negativa ante la opinión pública. • Incumplimiento de disposiciones legislativas, demanda civil, demanda penal, etc. • Costos laborales por indemnización. • Condiciones peligrosas de trabajo. • Aumento de rumores. • Baja productividad, por el mal uso del tiempo durante el acoso y después del acoso. • Ambiente hostil. • Alta rotación del recurso humano.	• Normalización e incremento de la violencia por razones de género. • Aislamiento social. • Juzgamiento de terceras personas. • Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajamos. • Gastos en procesos legales e inclusive penales para el Estado. • Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

ACCIONES ORIENTADORAS PARA ABORDAR INTEGRALMENTE EL ACOSO

La presente Guía para la atención, prevención y sanción del acoso sexual y acoso laboral en la administración pública, es de suma importancia para la generación de mecanismos administrativos que regulen estas conductas y comportamientos bajo etapas procedimentales que garanticen los derechos humanos y derechos laborales en entornos de salud ocupacional. Crear sus propias herramientas específicas, permite fomentar espacios laborales libres de discriminación y violencia.

La aplicación debe incluir a todo el personal en sus diversos renglones presupuestarios de la institución, y promover medidas de carácter laboral para mejorar las condiciones de trabajo, en aras de contrarestar las adversidades en el ámbito del trabajo, incluyendo los diferentes tipos de acoso.

Para generar condiciones de trabajo favorables, debemos tomar en cuenta principios constitucionales en respuesta afirmativa a la protección y garantía de derechos humanos, así como la psicología organizacional para desarrollar culturas y sistemas que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo.

Esta Guía debe ser asumida por las más altas autoridades de todas las instituciones públicas para su implementación, misma, que podrán apoyarse en las Unidades o Direcciones de Recursos Humanos, sindicatos (donde los hay), las unidades de género y de la mujer, y otras, que juegan un papel importante para prevenir y atender el acoso laboral y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

Todo lo anterior, nos lleva a plantear una propuesta de intervención, la cual, al momento de crearse sus propios procedimientos, mínimamente debe contener los siguientes ítems para abordar integralmente el acoso laboral y sexual en las instituciones públicas.

1

Principios Institucionales para las acciones de atención, sanción y prevención

- *Bases institucionales*

2

Mecanismos procedimentales y sancionatorios

- *Mecanismos internos específicos de denuncia.*
- *Mecanismos de investigación.*
- *Mecanismos de sanción.*
- *Estándares mínimos de atención.*
- *Institucionalización del proceso/normativa interna*

3

Prevención: Espacios laborales libres de violencia

- *Estrategias de Comunicación Social para la prevención*
- *Procesos de formación*

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES PARA LAS ACCIONES DE ATENCIÓN, SANCIÓN Y PREVENCIÓN

No discriminación: Todas las personas trabajadoras serán atendidas, escuchadas y recibirán igual trato sin distinción de sexo, género, etnia, condición económica, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad, apariencia física, religión, opinión política, condición de salud, nacionalidad, entre otras, en el marco de los derechos humanos.

Respeto: Todas las personas involucradas en una situación de acoso laboral y/o acoso sexual serán respetadas y escuchadas sin valoraciones preconcebidas, ni prejuicios, ni cuestionamientos.

Confidencialidad: Todos los hechos puestos del conocimiento y todos los actos que se deriven del proceso administrativo, deben ser confidenciales.

De acceso a la información: La persona afectada recibirá información completa y detallada del proceso y sus implicaciones.

No represalias: Bajo ningún motivo, la presentación de una denuncia administrativa implicará represalias en contra de la persona(s) trabajadora (s) que la presente(n) o de haber intentado presentarla.

No revictimización: Todas las acciones que se realicen, en el marco de la presente Guía y en cumplimiento de las normas internas de las instituciones, evitarán el menoscabo de la dignidad e integridad de la(s) persona(s) que presenta una denuncia administrativa, evitando generar más violaciones a los derechos de la víctima o colocarla en situación de vulnerabilidad que pueda provocar que sus derechos

No repetición: La reglamentación de estas conductas, comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora. Con el propósito que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así como eliminar y superar las causas estructurales que justifican y avalan dichos actos.

Reparación Transformadora: Medidas que garanticen entre otras, la no repetición, entiéndase como acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a la víctima en violación a sus derechos humanos teniendo eco en acciones de carácter institucional, laboral, politico, social u otro.

Imparcialidad: Todas las personas que intervengan, en el marco de la presente Guía y normas internas de la institución, deberán actuar con objetividad, sin sesgos, ni tráfico de influencias, ni favoritismos.

Celeridad: La aplicación de las rutas y procedimientos establecidos para la atención de casos de acoso laboral y acoso sexual deberán ser efectuada de forma ágil, para evitar, entre otras cosas, ambientes hostiles de trabajo.

Legalidad: En materia administrativa el principio de legalidad es aquel por el cual los poderes públicos están sujetos al imperio de la ley y solo pueden realizar lo que les esta permitido legalmente.

En materia penal este principio se lo recoge el Art. 17 Constitucional. Este principio provee que todas las acciones y omisiones objeto de sanciones penales y/o administrativas deben estar definidas con anterioridad a la comisión de las mismas. Asimismo, las autoridades y el procedimiento sancionatorio deben esta nombrados y regulados con anterioridad.

La debida diligencia: Conforme a este principio y a este deber, una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar de oficio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva. Esta investigación debe ser realizada por todos los medios legales disponibles y debe estar orientada a la determinación de la verdad.

Según, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que "la obligación de investigar violaciones de derechos humanos se encuentra dentro de las medidas positivas que deben adoptar los Estados para garantizar los derechos reconocidos en la CADH. Aunque el deber de investigar es una obligación de medios y no de resultados, debe ser asumido por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa o como una simple gestión de intereses particulares que dependa de la iniciativa procesal de las víctimas, de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios".

MECANISMOS PROCEDIMENTALES Y SANCIONATORIOS

La creación de procedimientos específicos tiene como objetivo principal atender, prevenir y sancionar casos de acoso, a la luz de los estándares nacionales e internacionales sobre el tema.

Tomando en cuenta las consecuencias muntidimensionales del acoso laboral y sexual, es necesario además crear y/o fortalecer procedimientos que protejan la integrad física y psicológica de la vícima. En ese sentido, se hace énfasis que se entenderá por [Abordaje Integral] a la atención, prevención y sanción de casos de acoso laboral y sexual desde la perspectiva de derechos humanos.

El abordaje preventivo del acoso sexual en el ámbito del trabajo supone diseñar acciones encaminadas a evitar la proliferación de conductas en deterioro de la dignidad y desempeño laboral de las personas, cambiar impactos culturales de convivencia e interrelacionamiento social.

Por tal razón, los mecanismos deben contemplar un *procedimiento administrativo* para el abordaje integral del acoso sexual y acoso laboral, donde se pueda acudir a presentar denuncias para su respectiva atención, seguimiento y resolución, poniendo en conocimiento a las autoridades superiores para su debida y oportuna intervención, garantizando la "no repetición" y haciendo uso de las medidas sancionatorias por la vía administrativa y la penal, cuando corresponda.

En ese sentido, la institucionalidad pública puede crear mecanismos específicos (comité, unidad, oficina, etc) o bien fortalecer los existentes, enmarcados en una ruta de atención para el seguimiento y resolución de los casos relacionados al acoso sexual y acoso laboral, los cuales deben ser de carácter consultivo y/o resolutivo, según competencias internas, o bien, el uso específico de otros sistemas disciplinarios a lo interno de la institución que visualice la sanción administrtiva en mención. Dicho mecanismo está obligado a actuar bajo los principios que contienen la presente Guía.

Para cumplir con los principios descritos anteriomente, se sugiere que los mecanismos contemplen las siguientes funciones, agrupadas o por separado, según la organización interna de la institución.

Mecanismos internos específicos de denuncia.

Importante establecer control de recepción y atención de denuncias desde un enfoque victimológico. Crear un procedimiento que contribuya a la canalización de las mismas, para fortalecimiento de la gestión administrativa y de recursos humanos, o de cualquier órgano encargado como primer instancia para poner la denuncia.

Por ningún motivo debe permitirse que interponer una denuncia administrativa constituya un motivo de represalias en contra de la víctima, por lo que, la institución debe garantizar el acompañamiento adecuado a la víctima en todo el proceso, lo cual incluye evitar acciones que propicien la victimización secundaria.

Mecanismos de investigación.

El órgano, la entidad o la persona encargada de dar seguimiento a los casos, investigación y resolución a los mismos, debe cultivar líneas procedimentales bajo los principios de legalidad y objetividad. Recabar medios administrativos probatorios, donde se privilegie el testimonio de la víctima. Todas las acciones pertinentes para resolver, incluyendo el aseguramiento y resguardo de la información en estricta confidencialidad.

Mecanismos de sanción.

Frente al incumplimiento y bajo la finalidad disuasoria de inapropiadas conductas, el mecanismo debe procurar sancionar todo aquello que afecte la dignidad y violación a derechos humanos en espacios laborales, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, del estatuto profesional o asignación laboral.

Al comprobarse, luego de una investigación administrativa exhaustiva a lo interno de la institución pública, que una *persona(s) trabajadora(s)* es responsable de realizar actos que constituyen acoso laboral o acoso sexual, la Unidad/Dirección de Recursos Humanos o el órgano interno responsable del régimen disciplinario de la institución, emitirá la sanción administrativa según la normativa interna y la recomendación del Mecanismo creado para dichos fines. La sanción debe emitirse de manera proporcional al hecho y su consencuencia

Defición de faltas administrativas. Independientemente del renglón presupuestario y de las condiciones internas o externas, las faltas deben armonizarse con los sistemas disciplinarios y el control de

convencionalidad existentes según sea el caso y regularlas internamente de carácter administrativo en el marco de la seguridad ocupacional y laboral.

Establecer los tiempos. Bajo el principio de celeridad de atención de la denuncia, es indispensable crear mecanismos procedimentales que cuenten con el menor tiempo posible para ser diligenciados los casos a las instancias necesarias según proceda.

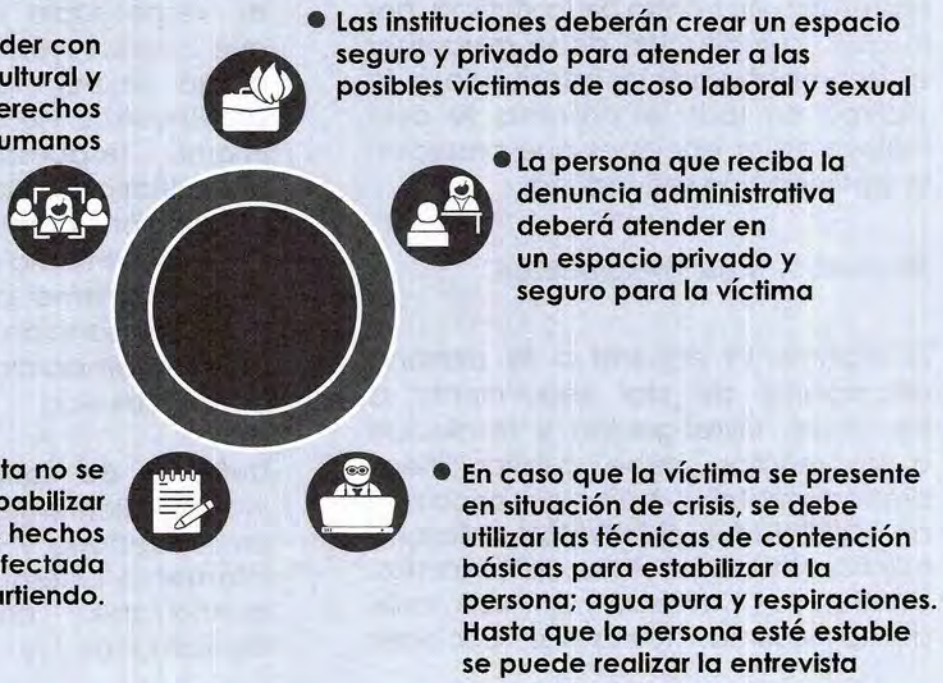
Conocimiento en derechos humanos. El personal que integre el mecanismo y/o aplique la normativa creada para sancionar el acoso sexual, deberá contar con conocimiento pleno en derechos humanos y equidad entre hombres y mujeres, ya que, son parte de los enfoques y principios propuestos en la presente Guía.

ESTÁNDARES DE ATENCIÓN

Para la presente Guía, la atención se refiere a cualquier contacto con la víctima durante el proceso administrativo, que incluye la denuncia, investigación y sanción de los casos. Establecer principios basados en el respeto y en el reconocimiento de las diferencias humanas bajo estándares mínimos de atención.

A continuación, se presentan insumos para tomar en cuenta en las medidas de atención:

Estándares mínimos de atención



Pertinencia cultural y enfoque de derechos humanos

Todas las acciones deben enmarcarse en la transversalización de la inclusión, igualdad, equidad y multiculturalidad. En el reconomiento de modelos y necesidades específicas, relativas a los derechos humanos y el enfoque interseccional, principalmente reconocer las necesidades de los grupos de población en condiciones de vulnerabilidad, exclusión y discriminación.

Prejuzgamiento y culpabilización

La estigmatización y estereotipos de conductas por razones de género, constituyen la desaprobación "socialmente construida" que se alimenta en la constante repetición y tolerancia de conductas, acciones, hechos, basados en la percepción, juzgamiento, señalamiento y culpabilización de la víctima respecto a su agresor/a, restando credibilidad y viabilidad a los testimonios.

Espacio seguro, idóneo, privado y adecuado

Para generar condiciones de confianza, como premisa para recepcionar casos, es necesario acondicionar un espacio físico idóneo, que genere seguridad y cuente con privacidad para resguardo y protección de la víctima y aseguramiento de la información.

Confidencialidad por parte de la persona que recepciona los casos

Los casos deben resguardarse en total discrecionalidad y privacidad, desde la recepción del mismo, seguimiento y resolución, para lo cual, se debe contemplar lugar idóneo, lenguaje técnico y pertinente, competencia y conocimiento en la temática, celeridad de los procesos investigativos y resolutivos de los mismos.

Técnicas de contención

La/las personas encargadas de recepcionar casos y dar seguimiento, debe(n) tener conocimiento de técnicas de contención cuando una persona (en este caso la víctima) se presente en crisis. Esto incluye insumos como agua pura para beber, técnicas de respiración, o cualquier otro de control emocional, que ayude a estabilizar a la persona psicológica y neurológicamente.

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL PROCESO/NORMATIVA INTERNA

Cada institución pública se rige por sus mandatos institucionales y normativa interna, tal es el caso del Reglamento Orgánico Interno de trabajo –ROI–, Pactos Colectivos de Trabajo, protocolos, políticas y/o cualquier otra según la naturaleza de su creación. Para efectos de la creación y definición de nuevos

procedimientos administrativos, la Guía constituye una herramienta importante para institucionalizar acciones en el marco del abodaje integral de casos de acoso laboral y sexual, para lo cual, se sugiere aprobar toda acción por medio de una normativa interna (acuerdo, instrucción, etc).

PREVENCIÓN: GENERACIÓN DE ESPACIOS LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Para fomentar espacios laborales seguros y libres de discriminación, incluyendo el acoso sexual y acoso laboral, es necesario tener una postura institucional crítica sobre ambas problemáticas. Se debe trabajar en una cultura institucional que prevenga hechos que puedan generar ambientes hostiles y contrarios a los derechos laborales de todas las personas trabajadoras. No hace falta que estos hechos ocurran para iniciar con el desarrollo de acciones de prevención.

Debe tomarse en cuenta que, de no identificar, atender y prevenir una problemática que pueda darse en el ámbito del trabajo, generará en las *personas trabajadoras* que sufren acoso en cualquiera de sus modalidades, un impacto negativo en su funcionamiento, rendimiento, desempeño y calidad de los servicios que presta.

Generar información, facilita la definición de las estrategias de prevención, que atiendan, además, a las dinámicas propias de cada lugar de trabajo. Además de ello, la realización de acciones afirmativas y claras de no tolerancia del acoso laboral y el acoso sexual, contribuirán a asegurar el trabajo decente y un lugar seguro de trabajo.

Es por ello, que con esta Guía se dan lineamientos a las instituciones públicas para la promoción y realización de acciones de prevención que se ajusten a las dinámicas de cada lugar de trabajo, pero que a la vez beneficien a todas las *personas trabajadoras* y funcionarios/as públicos.

ESTRATEGIAS DE COMUNIACIÓN SOCIAL PARA LA PREVENCIÓN

Campañas de socialización y difusión: La Institución debe elaborar campañas de sensibilización, concientización, socialización y difusión de la temática en todos los espacios digitales, virtuales y físicos, al alcance y a la vista de todas las personas que laboran y prestan servicios técnicos y/o profesionales en la institución.

Campañas internas:

De manera complementaria a la elaboración de instrumentos que atiendan, sanciones y prevengan el acoso, la Institución debe elaborar material que generen información en varios sentidos:

1. Sensibilización sobre la problemática, las consecuencias en las víctimas y como afecta en el ámbito del trabajo, el acoso laboral y el acoso sexual.
2. Conocimiento sobre qué es el acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo, así como las consecuencias, para quien lo sufre y para quién lo ejerce.
3. Cómo actuar ante un caso de acoso laboral o sexual y el apoyo que brinda el lugar de trabajo.
4. Promover la utilización de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
   a. Puede incluir la elaboración de un guía sobre lenguaje inclusivo.
5. Promover espacios laborales libres de violencia eliminando imágenes, carteles, o cualquier elemento que promuevan imágenes sexistas y estereotipadas sobre las mujeres y los hombres.

PROCESOS DE FORMACIÓN

Es un un deber y una responsabilidad institucional, desarrollar procesos de capacitación permanentes para todo el personal, que incluya como mínimo, temas relacionados con los derechos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo; información sobre la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual; el impacto en la salud de las *personas trabajadoras*; los procedimientos para la presentación de quejas o reportes respecto de estas manifestaciones de violencia.

Objetivo de formación:

- Responder a las necesidades específicas de las instituciones públicas.
- Mejorar los conocimientos y herramientas de aprendizaje.
- Aumentar la cultura de conocimiento y cambio de conductas de las personas en el trabajo.
- Ayudar a la adaptación al cambio y mejora de los entornos laborales.
- Propiciar que se desarrollen nuevas actividades de empatía, integración y tolerancia.
- Promover más espacios de participación y procesos sansionatorios para disminuir casos.
- Actualizarse en métodos de control de convencionalidad.
- Acreditarse, especializarse, y/o formarse en la temática para su desarrollo laboral.

Capacitación inicial: Modalidad formativa compuesta por actividades y programas de aprendizaje de forma teórica y práctica por medio de cursos cortos desarrolladas para mejorar las cualificaciones, conocimientos y competencias de las personas trabajadoras al momento de iniciar en la institución, que en éste caso incluye la sensibilización sobre el tema de acoso en el ámbito del trabajo. Sin ninguna excepción de carácter contractual en cualquiera de los renglones presupuestarios.

Capacitación contínua: Proceso de formación de enseñanza y aprendizaje que se ejecuta de manera permanente y accesible, sobre derechos humanos y otros temas relacionados, el cual incluye el contenido del instrumento específico sobre acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo. La capacitación continua es para todo el personal de la institución, sin ninguna excepción de carácter contractual en cualquiera de los renglones presupuestarios.

Capacitación especializada: Está dirigida específicamente al personal que estará a cargo de implementar el instrumento específico para atender, sancionar y prevenir el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo. Debe profundizarse en los temas relacionadas a la problemática, capacitarlos y evaluar al personal.

DESAFÍOS PARA IMPLEMENTAR LA GUÍA

A nivel social

Alrededor del tema de violencia y particularmente sobre el acoso, existen desafíos grandes para comprender la multidimensión del problema y sus consecuencias, y, por lo tanto, para abordar integralmente la problemática. Uno de los grandes desafíos es la cultura androcentrista y machista, que fomenta acciones de discriminación en contra la mujer, y por otro lado, una cultura de irrespeto a la otredad. La sociedad guatemalteca interactúa bajo sistemas de discriminación que perpetúa la violencia: sistema patriarcal y el sistema de discrminación multicausal (étnica, etaría, por condición económica, religión, entre otras). Los imaginarios y constructos sociales se forman alrededor de ambos sistemas, lo que produce estereotipos de género, prejuicios, mitos, percepciones negativas, resistencia, acciones de discriminación, entre otros. Lo que significa que uno de los retos más grandes para la implementación de la Guía es deconstruir los constructos sociales basados en escenarios de permisividad de violencia en el ámbito del trabajo. Cambiar la cultura es el gran desafío para la sociedad.

A nivel institucional

En algunas instituciones se naturalizan y normalizan ambientes hostiles que generan violencia y discriminación. Se justifican contextos laborales y sociales como principales factores de vulneración de derechos humanos y derechos laborales que estigmatizan no solo los entornos, sino potencializa las relaciones desiguales de poder, culpabilizando siempre a la víctima y poniéndola en desventaja para el goce pleno a un trabajo en condiciones de igualdad y libre de violencia.

Las quejas, denuncias, reportes, otros, sitúan socialmente a la víctima frente al agresor/a como la persona que "provoca", "propicia" o "justifica" estos elementos constitutivos de hostigamiento, acoso, represión, opresión, perpetuado como autoridades, funcionarios/as, servidores/as públicos, empleados/

as con jerarquías, técnicos, personal administrativo y/o los compañeros/as de trabajo del mismo nivel u otros.

Frente a este tipo de casos, suelen circular comentarios que tratan de justificar estas conductas o exculpar a los responsables y culpar a las víctimas.

Por ello, es importante analizar estos argumentos desde un enfoque de derechos humanos.

Para poder fortalecer la denuncia, se considera importante tomar acciones en torno a las siguientes condiciones de trabajo que propician el acoso sexual particularmente en el ámbito del trabajo de la administración pública:

- **Sexualización del entorno laboral**, acciones que dejen de vincular a las mujeres como objetos sexuales.
- **Concentración de mujeres o varones** en un lugar de trabajo (segmentación laboral).
- **Sexismo institucional:** discriminación sexual o por razones de género (diferenciación marcada de lo permitido para mujeres y para hombres.

A nivel individual

No podemos perder de vista, que los factores que limitan el ejercicio de la denuncia son múltiples, siendo las más comunes: la culpabilidad (sentirse como víctima provocadora), tabú sobre la sexualidad, la desconfianza, temor a la victimización, crítica de compañeros/as, mala interpretación o desvariación de su testimonio, incomprensión, indiferencia, falta de pruebas, la vinculación de la relación con quien acosa, temor a represalías y/o castigo, pérdida de condiciones laborales como ascensos, traslados o hasta el mismo trabajo.

Algunos mitos que nos enfrentamos en el ámbito del trabajo:

El mito se entiendo como la historia imaginaria que altera las verdaderas cualidades de una persona o de una cosa y les da más valor del que tienen en realidad. Los mitos se pueden construir desde los estereotipos de género, lo cual limita el reconocimiento y entendimiento de las problemáticas de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito del trabajo.

Mitos sobre acoso sexual en el ámbito del trabajo

"A los hombres no los acosan las mujeres"

"Lo mejor es no quejarse, no denunciar, no decir nada...ya pasará"

"Las afectadas mienten y exageran en sus declaraciones"

"La vestimenta provoca y justifican actos de acoso sexual"

Mitos sobre acoso laboral

"Soy tan buena trabajadora que me pone a realizar lo imposible "

"Voy a tranquilizarme, que me grite y me humillle no es de todos los días, él no es una mala persona"

"ella me trata así, porque no sabe tratar de otra manera"

"Pobrecita mi jefa está pasando por un mal momento y remata conmigo"

Algunas verdades en el ámbito del trabajo:

- El Acoso laboral y sexual se da a todo nivel, no importando sexo, edad, orientación sexual, profesión, oficio o aspecto físico.
- Tanto hombres como mujeres, pueden ser víctimas de acoso sexual y acoso laboral en sus áreas y espacios de trabajo.
- El respeto y tolerancia, son factores que coadyuvan a construir entornos laborales saludables.

ROL ESTRATÉGICO PARA INSTITUCIONALIZAR EL PROCESO

FORTALECIMIENTO DE LAS DEPENDENCIAS QUE TIENEN RESPONSABILIDAD CON LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Principal acción es el involucramiento de las máximas autoridades de las instituciones públicas en la implementación de la Guía, bajo la rectoría del Mintrab y la Asesoría Técnica de Seprem.

Generar los mecanismos que se consideren necesarios, desde las unidades que podrían relacionarse directamente con la respuesta a la problemática, para fomentar espacios de diálogo y convivencia y otras acciones que estimen pertinentes.

Fortalecer las unidades de género, ya que son encargadasde asesorar sobre la implementación de los derechos humanos de las mujeres en las instituciones públicas.

Crear mecanismos e instrumentos para el registro y control de la información en relación a estos casos, para efecto de análisis y toma de decisiones sobre el tema.

REVISAR Y ACTUALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS EN RESONANCIA CON LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Como parte del ejercicio del control de convencionalidad, las instituciones públicas deben trabajar en constante revisión y actualización de los procesos y los procedimientos de gestión, atendiendo uno de los elementos principales del sistema de control interno, los cuales sirvan como

mecanismo de consulta permanente, por parte de los funcionarios/as, servidores/as públicas, trabajadores/as y prestadores/as de servicios laborales, permitiéndoles una mayor comprensión de los procesos y procedimientos que se desarrollan, por lo tanto, es necesario actualizarse permanenetemente para revisión y modificación de los mismos.

Todo lo anterior, responde también a las observaciones que los comités internacionales hacen al Estado de Guatemala y a lo suscrito/firmado/ratificado por las convenciones e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. Incluyendo los laborales.

ESTRATEGIAS POLÍTICAS Y LEGALES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL Acoso laboral y sexual

Un rol estratégico y medular en la institucionalización de los protocolos, rutas, mecanismos, sistemas disciplinarios, otros, es el lobby y manejo del tema a nivel institucional para implementar nuevas prácticas y formas de conducta bajo la tolerancia y respeto que determinan el entorno laboral colectivo. La gestión pública es vital para el reconocimiento de la problemática y de focos temáticos que incorporen nuevas estrategias principalmente de marco preventivo, nueva cultura sobre cambios de actitudes. Tal y como lo dicta el control de convencionalidad, una gran plataforma internacional acoge el tema principalmente en la región Latinoamericana y el Caribe, en donde coexisten un conjunto de recursos jurídicos diseñados para la observancia del Estado emanado en el derecho interno y el derecho internacional público.

Establecer jurisprudencia reconociendo lo establecido en materia constitucional en el Artículo 4° de la Constitución Política de la República de Guatemala, entendida en el ordenamiento jurídico.

GLOSARIO

Ambiente laboral libre de violencia. Proporciona accesibilidad y aceptación para todas las personas que lo integran, permite, promueve y practica de forma cotidiana el ejercicio de los derechos humanos sin conductas discriminatorias, racistas y excluyentes.

Entorno laboral intimidatorio. Ámbiente de trabajo en los que se practican de forma recurrente o contínua, conductas hostiles, humillantes, degradante, abusivas de una o varias personas hacia otra(s) que lo conforman. Las conductas referidas pueden ser ejercidas por superiores jerárquicos, a lo individual o grupal, de igual o inferior nivel jerárquico.

Estereotipos de género. "Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales." (ONU Mujeres, 2015).

Género. "(...) se refiere a las características de las mujeres y los hombres definidas por la sociedad, como las normas, los roles y las relaciones que existen entre ellos. Lo que se espera de uno y otro género varía de una cultura a otra y puede cambiar con el tiempo. También es importante reconocer las identidades que no encajan en las categorías binarias de sexo masculino y sexo femenino (...)" (Organización Mundial de la Salud. Nota descriptiva No. 403, 2015).

Lenguaje inclusivo. Proceso de comunicación (verbal, escrito, visual, iconográfico, auditivo, entre otros) que incorpora la perspectiva de género en todos los contextos, colocando a las mujeres y hombres al mismo nivel, sin estereotipos de género o discriminadores.

Lenguaje sexista. Proceso de comunicación (verbal, escrito, visual, iconográfico, auditivo, entre otros) que prioriza lo masculino a través de la invisibilización de lo femenino y de las mujeres, así también a través de la exclusión deliberada, subordinación y/o su desvalorización.

Relaciones de poder. Ejercicio asimétrico del poder de dominación de una persona sobre otra, que limita la posibilidad de un relacionamiento sobre la base de la equidad y el respeto, imponiendo la subordinación y la anulación del sujeto considerado inferior.

Sesgos discriminatorios/sesgos sexistas. Trato hacia una persona tomando como base estereotipos de género, religiosos, edad, identidad étnico-cultural, entre otros. Los sesgos sexistas tienen relación con estereotipos hacia personas fundamentados en su sexo y/o identidad de género.

Violencia de género. "(...) cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Las mujeres suelen ser las víctimas principales de la violencia, debido a la situación de desigualdad y discriminación en la que viven. Se debe entender a la violencia como la negación extrema de los derechos humanos de las mujeres, la cual refleja y refuerza los desequilibrios de poder entre mujeres y hombres." (Grupo Intergerencial de Género del Sistema de la Naciones Unidas en México. Ficha informativa sobre género y desarrollo No. 3).

Persona(s) trabajadora(s). Toda aquella persona que funge como funcionario(a), servidor(a) público, trabajador(a), consultor(a) y prestador(a) de servicios laborales, sin excepción alguna, incluyendo todo tipo de renglón presupuestario al que responda a la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el ámbito del trabajo.
- Piñuel, Iñaki. (2003). La tipología del acoso laboral.
- Piñuel y Zavala, I. (2001). Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo. Madrid: Pirámide, p. 182.
- ONU Mujeres. https://www.unwomen.org/es
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm
- Convenio 190 de la OIT. Sobre Violencia y Acoso, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Hostiamiento o acoso sexual. Hoja informativa: Género, salud y seguridad en el trabajo.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Mintrab. Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Instructivos_y_Protocolos/IGT/TOMO_I_Protocolo_Unico.pdf
- Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas. http://svet.gob.gt/leyes/ley-contra-la-violencia-sexual-explotaci%C3%B3n-y-trata-de-personas
- Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer. https://www.oas.org/dil/esp/Ley_contra_el_Femicidio_y_otras_Formas_de_Violencia_Contra_la_Mujer_Guatemala.pdf
- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/gua134317.pdf
- Código de Trabajo de Guatemala. https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf
- Código Penal. Artículo 202 bis. https://guatemala.justia.com/nacionales/reformas/decreto-no-57-2002-nov-9-2002/gdoc/

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). Guía de Procedimiento para el abordaje del Acoso Sexual en el Trabajo. Uruguay.
- Junta de Castilla y León. (2010). Guía para la prevención y atención del acoso en el ámbito laboral (2010). Valladolid, España.
- Ministerio Público -MP- (2019). Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público. Guatemala.
- Organización de Estados Americanos-OEA-(1982). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la mujer " Belem do Pará".
- Organización de Estados Americanos -OEA-. (1969) Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Costa Rica.
- Organización de las Naciones Unidas -ONU- (1979). Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-.
- Organización de las Naciones Unidas -ONU- Recomendación General 35 (2017). del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Organización de las Naciones Unidas -ONU-. (1992). Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Organización de las Naciones Unidas -ONU-. (2017). Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinado de Guatemala. Comité de Expertas de la CEDAW.
- Organización Internacional de Trabajo -OIT- (1983). Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ginebra.
- Organización Internacional de Trabajo -OIT- (1989). Convenio Núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2011) Hoja informativa No. 4 sobre Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o el acoso sexual.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (2013), Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, Centro América y República Dominicana. Exploración con hombres de la población general. Resumen Ejecutivo. San José, Costa Rica.
- Organización Internacional de Trabajo -OIT- (2019). Convenio Núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo.
- Sistema de Equidad entre Hombres y Mujeres, Seprem 2019. http://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Sistema-Nacional-para-la-Equidad-entre-Hombres-y-Mujeres.pdf

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Belém Do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
Cadh	Convención Americana de Derechos Humanos
Cedaw	Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (Por sus siglas en inglés)
DDHH	Derechos Humanos
DDHHM	Derechos Humanos de las Mujeres
Mintrab	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Onsec	Oficina Nacional de Servicio Civil
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PDH	Institución del Procurador de los Derechos Humanos
RS1325	Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas
RG19	Recomendación General No. 19 de CEDAW: La Violencia contra la Mujer
RG33	Recomendación General No. 33 de CEDAW: Acceso de las Mujeres a la Justicia
RG35	Recomendaciones Generales de CEDAW: Violencia de Género contra las Mujeres
Seprem	Secretaría Presidencial de la Mujer
Onu Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

ANEXO

LÍNEA DE TIEMPO-ACOSO ACOSO LABORAL Y SEXUAL

1947

PUPSIG
Articulo 197
Articulo 148
Articulo 147

Código de Trabajo

Decreto 1441
TÍTULO CUARTO. Trabajo sujeto a regímenes especiales .
Capítulo segundo. Trabajo de mujeres y menores de edad Protección especial
Articulo 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad **debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.**
TÍTULO QUINTO
Higiene y seguridad en el trabajo
Articulo 148
Prohibiciones Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres , vestidores.

1948

Artículo 23
Artículo 7
Artículo 3
Artículo 1

Declaración Universal DDHH

Decreto 1441
Articulo 1
Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, **deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.**
Articulo 3
Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la **seguridad de su persona.**
Articulo 23
1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a **condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo** y a la protección contra el desempleo.

1968

Artículo 24
Artículo 1

PACTO SAN JOSÉ

Articulo 1, Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos
1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a **garantizar su libre y pleno ejercicio** a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, **sin discriminación alguna** por motivos de **raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole,** origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

1979

ARTICULO 11
ARTICULO 1
Recomendación 35
Recomendación 34
Recomendación 19
Recomendación 18

CEDAW

R19
"18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su **negativa** podría causarle problemas en el **trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil"**

1985

Artículo 46
Artículo 4
Artículo 3
Artículo 1

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

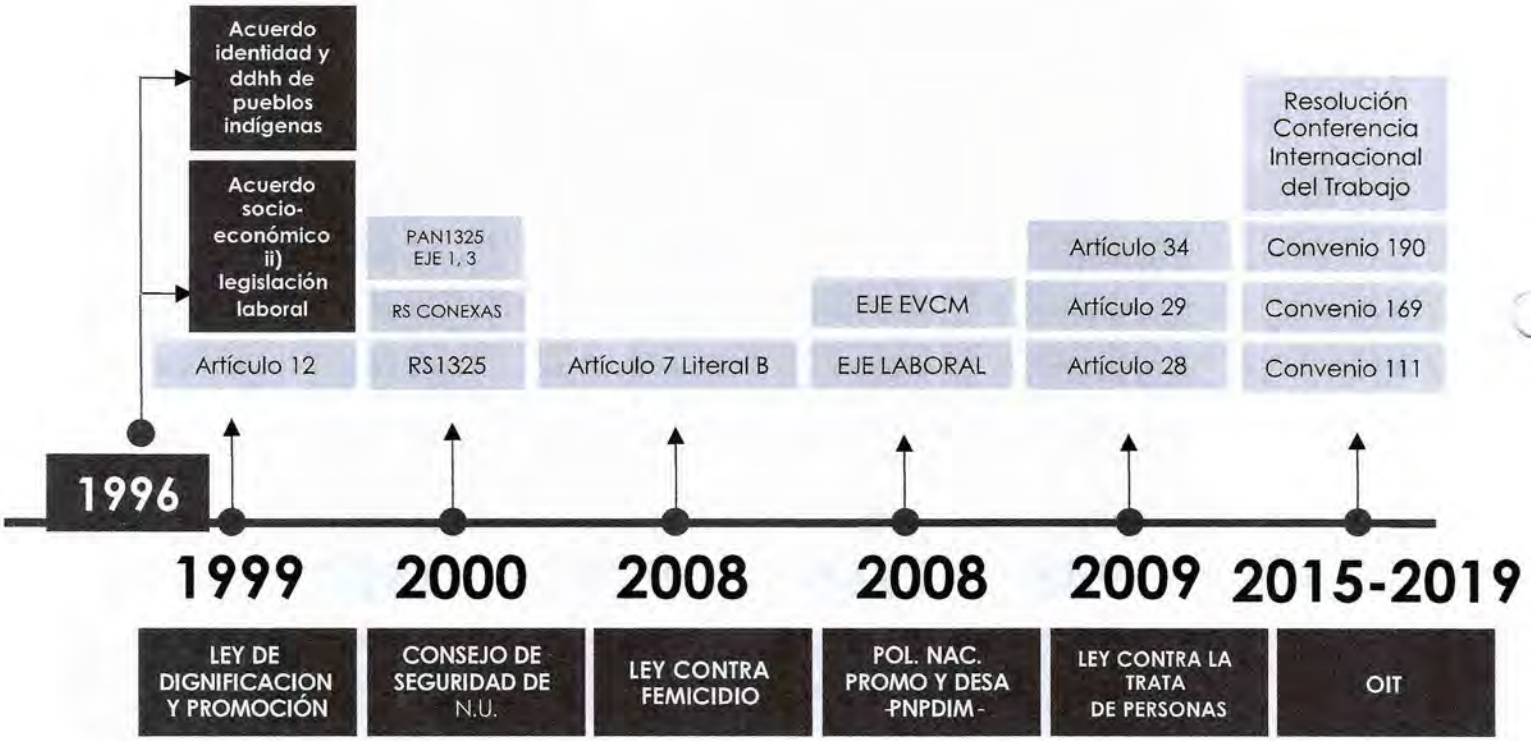
Establece que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y la familia y su fin supremo es la realización del bien común, siendo deber estatal garantizar a los habitantes la vida, la libertad, la justicia, **la seguridad, la paz y el desarrollo integral** de los seres humanos, quienes son libres e iguales en dignidad y derechos.

1995

PB-Capitulo II contexto art. 54, 158, 163
BDP: Art. 2 Literal b
BDP: Artículo 1

BELEN DO PARÁ y PLATAFORMA BEIJING

La define como una de las formas de violencia contra la mujer que tiene lugar en la comunidad, que puede ser perpetrado por cualquier persona y que comprende el acoso sexual, **en el lugar de trabajo**, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
Definición y Ámbito de Aplicación:
Art. 2 inciso b. "...y acoso sexual en el **lugar de trabajo,...**"



1999 — LEY DE DIGNIFICACION Y PROMOCIÓN

"Artículo 12: Mecanismos mínimos en la esfera de trabajo. El Estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad. **Los órganos competentes gubernamentales** o mixtos que tengan a su cargo las funciones relativas al trabajo, establecerán los mecanismos eficaces e inspección especial para **garantizar el pleno empleo y hacer efectivo el derecho de las mujeres a:** ... a) Elección libre de empleo. B) Ascenso, estabilidad laboral, horarios justos, igualdad de prestaciones..."

2000 — CONSEJO DE SEGURIDAD DE N.U.

RS1325 (Párrafo 9 y 10)
Y
PAN1325
Pilar 1
"Empoderamiento y participación de las mujeres"
Acción estratégica: impulsar reformar a la normativa interna y cultura institucional incorporando la perspectiva de igualdad de género, construcción de paz y derechos humanos de las mujeres: **"....conciliación de la vida laboral y profesional..."**

2008 — LEY CONTRA FEMICIDIO

Decreto 22-2008 en el que se especifica el ámbito público, al explicar la relación entre la víctima y agresor cuando esta se da en **espacios de trabajo**, en la calle y los vecinos, por ejemplo.
Art. 7 Literal b. Violencia contra la mujer: "Quien ejerza violencia... sexual... valiéndose de... mantener en la época en que se perpetre el hecho o haber mantenido con la víctima... compañerismo **o relación laboral"**

2008 — POL. NAC. PROMO Y DESA -PNPDIM-

PNPDIM 2008-2023 Y PEO
EJE DE EQUIDAD LABORAL. (7 ejes políticos):
"Garantizar la función tutelar del Ministerio de Trabajo a fin de **asegurar la plena vigencia de los derechos laborales de las mujeres** mayas, garífunas, xinkas y mestizas.....".

EJE ERRADICACION DE VIOLENCIA
b. Realizar reformas al marco jurídico vigente que introduzcan mecanísmos y acciones dirigidas a **establecer sanciones** administrativas, civiles, penales, **laborales** y otras sanciones alternativas contra agresores de mujeres.

2009 — LEY CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

Decreto 09-2009
"CAPÍTULO I De la violencia sexual"

Artículo 28. Se reforma el artículo 173 del Código Penal, **(Artículo 173. Violación.)**

Artículo 29. Se adiciona el artículo 173 Bis al Código Penal, **(Artículo 173 Bis. Agresión sexual.)**

Artículo 34. Se reforma el artículo 190 del Código Penal, **(Artículo 190. Violación a la intimidad sexual).**

2015-2019 — OIT

"Acoso Sexual en el ámbito laboral: toda conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecta la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores/as.

Seprem

Secretaría Presidencial de la Mujer

www.seprem.gob.gt

facebook.com/Seprem

@sepremguatemala

Manual de Normas y Procedimientos

ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS MINISTERIO DE ECONOMÍA

(ME-VIAFI-DDI-MNP-EAMNP-01)

Versión 05

Revisado y aprobado por	Cargo	Fecha	Firma y sello
Lic. Mario René Bethancourt Salazar	Viceministro Administrativo y Financiero	30-7-20	Lic. Mario R. Bethancourt Salazar Viceministro Administrativo y Financiero Ministerio de Economía

Actualizado y documentado por	Cargo	Fecha	Firma y sello
Lic. Mynor Zúñiga	Director de Desarrollo Institucional	30-7-20	Lic. Mynor Zúñiga Director de Desarrollo Institucional Ministerio de Economía

Vigente a partir de: 03 de Agosto de 2020

ÍNDICE

1. OBJETIVO:

Proveer el procedimiento, componentes y estándares que aplican a la elaboración, actualización, aprobación y publicación de manuales de normas y procedimientos del Ministerio de Economía y sus dependencias.

2. ALCANCE:

Este manual aplica al Ministerio de Economía y sus dependencias, de conformidad con el Reglamento Orgánico Interno (ROI), contenido en el Acuerdo Gubernativo 211-2019 y el Acuerdo Ministerial 762-2019 que establece la Estructura Orgnánica Interna Complementaria a la estructura establecida en el ROI del Ministerio de Economía.

3. DEFINICIONES:

3.1. Manual:

Es un instrumento de control interno, con información detallada y ordenada, instrucciones, actividades, responsabilidades y tiempos de realización de las distintas operaciones que se norman en el mismo.

3.2. Procedimiento:

Es un término que hace referencia a la acción que permite actuar de una forma determinada. Consiste en seguir ciertos pasos predefinidos para desarrollar una labor de manera eficaz.

3.3. Norma:

En el marco de este manual, se refiere a principios que se establecen para la correcta realización de una acción o actividad.

3.4. Elaboración o actualización de Manuales de Normas y Procedimientos:

Se refiere a la definición o redefinición de normas, procedimientos, actividades y tiempos determinados para procesos que se documentan en un manual.

3.5. Encabezado del manual:

Datos que se consignan en la parte superior de la portada del manual.

3.6. Código del manual:

Consiste en la identificación alfanumérica que se deberá consignar en la parte superior derecha de cada página del manual de normas y procedimientos, relacionada con las unidades creadas en la estructura orgnánica interna del Ministerio.

3.7. Versión del manual:

Se trata de un registro y control númerico que se debe incluir en cada manual de normas y procedimientos, el cual refiere al número correlativo de la versión que corresponde.

3.8. Responsabilidades:

Consiste en el cumplimiento de obligaciones y toma de decisiones en la realización de algo. En el marco de este manual, se refiere a las responsabilidades que corresponden a quienes, aprueban, elaboran o actualizan un manual de normas y procedimientos.

3.9. Flujograma:

Conocido también como diagrama de flujo, representa de manera gráfica un proceso y sus procedimientos. Utiliza una variedad de símbolos donde cada uno significa un paso del proceso y la ejecución del mismo. En su elaboración se utilizan flechas que van conectando entre ellas los pasos entre el punto de inicio y el punto final.

3.10. MINECO:
Abreviatura que identifica al Ministerio de Economía.

4. BASE LEGAL, DOCUMENTOS O DATOS RELACIONADOS:

En el cuadro a continuación se debe consignar los datos que identifican: Leyes, Acuerdos Gubernativos, Acuerdos Ministeriales, u otro tipo de regulación o datos relacionados con el manual respectivo. En el presente manual corresponde consignar la siguiente información:

BASE LEGAL, DOCUMENTOS O DATOS RELACIONADOS	
Número o código del documento o dato	**Descripción del documento o dato**
Acuerdo Gubernativo No. 211-2019	Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Economía
Acuerdo Ministerial 762-2019	Estructura Orgánica Interna Complementaria a la estructura establecida en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Economía
(Se puede agregar las filas que se necesiten)	

5. NORMAS:

5.1 La elaboración y actualización de manuales de normas y procedimientos, es responsabilidad de la autoridad superior de cada dependencia del Ministerio de Economía;

5.2 Una vez tomada la decisión de elaborar o actualizar un manual de normas y procedimientos, la autoridad o técnico delegado de la unidad o dependencia propietaria del manual, se debe coordinar con la Dirección de Desarrollo Institucional para la asesoría correspondiente;

5.3 Para actualizar o elaborar un manual de normas y procedimientos, la unidad solicitante no debe esperar reparos de la Contraloría General de Cuentas o de Auditoría Interna del Ministerio. Se debe proceder oportunamente en función de la necesidad de documentar, actualizar e institucionalizar los procesos. No se trata solo de responder a una recomendación, reparo o hallazgo de los entes fiscalizadores;

5.4 Los manuales de normas y procedimientos del Ministerio de Economía y sus dependencias, no deben establecer ni documentar procesos, procedimientos, normas ni actividades que no competen al MINECO ni a sus dependencias.

5.5 Para la elaboración o actualización de manuales de normas y procedimientos se debe **utilizar el programa Word** de Microsoft, incluyendo la numeración del manual. Para la elaborción de los flujogramas se debe **utilizar el programa VISIO.**

5.6 Directores, Registradores u otras autoridades superiores de dependencias del Ministerio Economía, deben elaborar y actualizar los manuales que corresponden, en coordinación con la Dirección de Desarrollo Institucional. La actualización puede darse, entre otros, por los motivos siguientes:

a. Cada vez que cambia parcial o totalmente un procedimiento, actividad, tiempo de realización o algún otro aspecto de un proceso documentado en un manual de normas y procedimientos;

b. Cuando se modifica, reforma o entra en vigencia un nuevo Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Economía.

c. Cuando se cambia el logotipo institucional;

d. Circunstancias distintas a las anteriores deben ser instruidas por el Despacho Superior del Ministerio;

e. Independientemente de que se genere un cambio por los motivos descritos en las literales anteriores, los manuales de normas y procedimientos deben actualizarse transcurridos no más de **tres (3) años después** de su elaboración o última actualización;

5.7 Cada unidad o dependencia es responsable de la numeración y codificación de anexos (formularios u otros), asegurando que dos (2) o más anexos distintos **no** sean identificados con el mismo número o código;

5.8 Para la actualización, elaboración y documentación de manuales de normas y procedimientos se debe utilizar la imagen institucional oficial autorizada (logotipo oficial). En caso la persona de la unidad o dependencia propietaria de manuales de normas y procedimientos asignada para actualizar los mismos, no dispone de la información sobre la imagen oficial del Ministerio (logotipo oficial), debe solicitarlo a la Unidad de Comunicación Social del Ministerio;

5.9 Actualizado y consensuado un manual de normas y procedimientos, la Dirección de Desarrollo Institucional lo envía a la dependencia que correponde, solicitando la firma de las autoridades administrativas superiores propietarias del mismo y de los técnicos que intervienen en la elaboración o actualización. Estas firmas **no deberán demorar más de ocho (8) días calendario,** contados a partir de la fecha de recepción del manual. Las demoras al respecto serán responsabilidad de las autoridades superiores de las dependencias o unidades propietarias de los manuales. Una vez firmado, el manual debe remitirse a la Dirección de Desarrollo Institucional, para que ésta pueda continuar con el trámite;

5.10 Las Autoridades Superiores de las dependencias del Ministerio, cuando corresponda, deben **solicitar** a la Dirección de Desarrollo Institucional **la baja de los manuales** publicados que pierdan vigencia debido a que el proceso documentado en los mismos ya no existe o por otras causas distintas a su actualización. En este caso, al solicitar la baja se debe indicar el nombre y el código completo y preciso del manual a dar de baja, tal cual aparece publicado;

5.11 Los funcionarios y empleados que intervienen en el numeral "7. PROCEDIMIENTO" del presente manual de normas y procedimientos, son corresponsables del contenido y cumplimiento del mismo, según corresponda;

5.12 Situaciones no previstas en el presente manual de normas y procedimientos serán resueltas por el Director de Desarrollo Institucional, con las consultas a su jefe inmediato superior;

Las normas descritas en los numerales 5.11 y 5.12 son comunes en todos los manuales de normas y procedimientos (con las variantes que correspondan);

5.13 El presente manual deja sin efecto el manual de procedimientos: "ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS MINISTERIO DE ECONOMÍA" ME-VIAFI-DDI-MNP-EAMNP-01, Versión 04.

La norma (5.13) es común a todos los manuales, (con las variaciones que correspondan) **cuando se trata de una actualización. No debe incluirse esta norma cuando el manual se elabora por primera vez.** Cuando se consigna esta norma, con base en la misma, la Dirección de Desarrollo Institucional solicita la baja del manual que se deja sin efecto, en virtud de la versión actualizada.

5.14 En el manual se puede incluir la cantidad de normas que se consideren necesarias.

6. RESPONSABILIDADES:

6.1 Viceministro Administrativo y Financiero es responsable de:

6.1.1 Aprobar, firmar y sellar el presente manual de normas y procedimientos.

6.2 Director de Desarrollo Institucional es responsable de:

6.2.1 Revisar, firmar y sellar el presente manual de normas y procedimientos, garantizando que su contenido responde al proceso que norma y documenta el mismo;

6.2.2 Actualizar o delegar y supervisar la actualización oportuna del presente manual de normas y procedimientos;

6.2.3 Cumplir y supervisar en lo que corresponde, el cumplimiento del presente manual de normas y procedimientos;

6.2.4 Otras responsabilidades que correspondan, establecidas en el numeral "7. PROCEDIMIENTOS" del presente manual.

6.3 Técnico (s) asignado (s) para elaborar o actualizar el presente manual de normas y procedimientos, es (son) responsable (s) de:

6.3.1 Actualizar oportunamente el presente manual de normas y procedimientos, por instrucciones del Director de Desarrollo Institucional;

6.3.2 Firmar y sellar el presente manual de normas y procedimientos, garantizando que su contenido responde al proceso que norma y documenta el mismo;

6.3.3 Cumplir en lo que corresponda con el presente manual de normas y procedimientos;

6.3.4 Otras responsabilidades que correspondan, establecidas en el numeral "7. PROCEDIMIENTO" del presente manual.

Con sus adaptaciones, las responsabilidades descritas en el numeral "6. RESPONSABILIDADES" y en los respectivos sub numerales, son comunes a todos los manuales. Deben incluirse en todos los manuales.

7. PROCEDIMIENTO:

7.1 Elaboración o Actualización de manuales de normas y procedimientos

Responsable	Actividades	Tiempo
Autoridad Superior de la dependencia	• Establece la pertinencia de elaborar o actualizar determinado manual de normas y procedimientos de la respectiva dependencia; • Gira instrucciones al técnico responsable de gestionar e interactuar con la Dirección de Desarrollo Institucional, para la elaboración o actualización del manual de normas y procedimientos que corresponda.	20 minutos
Técnico de la dependencia	• Se comunica a la Dirección de Desarrollo Institucional, para coordinar la elaboración o actualización del manual de normas y procedimientos que corresponda (por correo electrónico o en forma impresa).	15 minutos

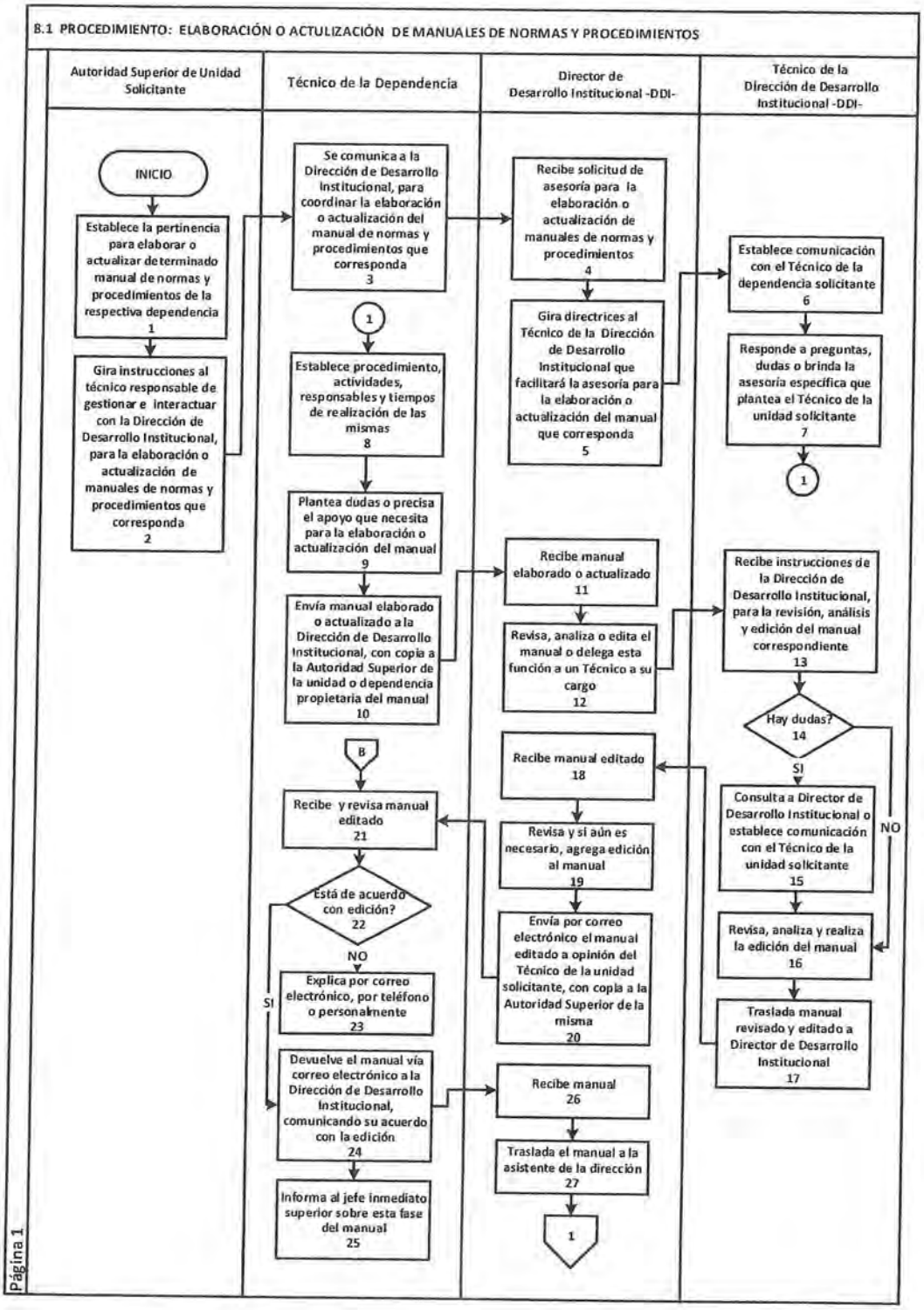
Responsable	Actividades	Tiempo
Director de Desarrollo Institucional	• Recibe solicitud de asesoría para elaboración o actualización de manuales de normas y procedimientos; • Gira directrices al Técnico de la Dirección de Desarrollo Institucional que facilitará la asesoría para la elaboración o actualización del manual que corresponda. De esta instrucción puede enviar copia al Técnico designado de la dependecia propietaria del manual a elaborar o actualizar.	1 hora
Técnico de la Dirección Desarrollo Institucional	• Estableces comunicación con el Técnico de la dependencia solicitante; • Responde a preguntas, dudas o brinda la asesoría específica que plantea el Técnico de la unidad solicitante. **En caso de dudas durante este proceso, puede consultar al Director de Desarrollo Institucional.**	20 minutos
Técnico de dependencia	• Establece procedimientos, actividades, responsables y tiempos de realización de las mismas; **Es importante que el Técnico responsable de este paso, haga las consultas y tome en consideración las opiniones de las personas de la dependencia que intervienen en el proceso que se documenta en el manual a elaborar o actualizar.** • Plantea dudas o precisa el apoyo que necesita para la elaboración o actualización del manual; • Envía manual elaborado o actualizado a la Dirección de Desarrollo Institucional (vía correo electrónico), con copia a la Autoridad Superior de la unidad o dependencia propietaria del manual.	Decisión de la unidad solicitante
Director de Desarrollo Istitucional	• Recibe manual elaborado o actualizado; • Revisa, analiza o edita el manual o delega esta función a un Técnico a su cargo.	½ hora
Técnico (Dirección Desarrollo Institucional)	• Recibe instrucciones de la Dirección de Desarrollo Institucional, para la revisión, análisis y edición del manual correspondiente; • En caso de duda, consulta a Director de Desarrollo Institucional o establece comunicación con el Técnico de la unidad solicitante; • Revisa, analiza y realiza la edición del manual, **marcando con color rojo los textos que se recomienda eliminar, e incluye en color azul los textos que se sugieren agregar al manual;** • Traslada manual revisado y editado a Director de Desarrollo Institucional.	7 días hábiles
Director de Desarrollo Institucional	• Recibe manual editado; • Revisa y si aún es necesario, agrega edición al manual; • Envía por correo electrónico el manual editado a opinión del Técnico de la unidad solicitante, con copia a la Autoridad Superior de la misma.	5 días hábiles

Responsable	Actividades	Tiempo
Técnico de Unidad Solicitante	• Recibe y revisa manual editado; • En caso de desacuerdo con la edición, explica por correo electrónico, por teléfono o personalmente; • Si está de acuerdo, devuelve el manual vía correo electrónico a la Dirección de Desarrollo Institucional, comunicando su acuerdo con la edición: a) elimina del manual los textos en rojo y b) traslada a color negro los textos en azul; • Informa al jefe inmediato superior sobre esta fase del manual.	1 día
Director de Desarrollo Institucional	• Recibe manual; • Traslada el manual a asistente de la dirección.	1 hora
Asistente de Dirección de Desarrollo Institucional	• Recibe la versión final del manual; • Imprime el manual y elabora oficio de envío a firmas y sellos que corresponden a la unidad solicitante; • Traslada el oficio de envío a firma y sello del Director de Desarrollo Institucional.	1 día
Director de Desarrollo Institucional	• Recibe, revisa y, si procede, firma oficio de envío; • Traslada oficio firmado a asistente de Dirección de Desarrollo Institucional.	1 hora
Asistente de Dirección de Desarrollo Institucional	• Recibe el oficio de envío firmado y sellado; • Envía versión final del manual a la Autoridad Superior de la unidad solicitante; • Archiva copia firmada de recibido por la unidad solicitante.	2 horas
Autoridad Superior de Unidad Solicitante	• Recibe, revisa, firma y sella donde corresponde en la portada del manual de normas y procedimientos. **Además de firmar y sellar la portada, debe rubricar todas las demás páginas que conforman el manual;** • Asegura la firma del (los) Técnico (s) responsable (s) de la elaboración o actualización del manual; • Devuelve el manual firmado y sellado a la Dirección de Desarrollo Institucional. **Las firmas indicadas en este paso no deben demorar más de ocho (8) días calendario, contados a partir de la fecha de recibido.**	8 días
Asistente de Dirección de Desarrollo Institucional	• Recibe y verifica firmas, rúbricas y sellos que corresponden a la unidad solicitante; • Si no procede, devuelve a Autoridad Superior de unidad solicitante para lo que proceda; • Con las firmas, rúbricas y sellos de la unidad solicitante, traslada el manual para firma del Director de Desarrollo Institucional y el oficio de envío a firma de aprobación del manual, por parte del Viceministro que corresponda.	2 días

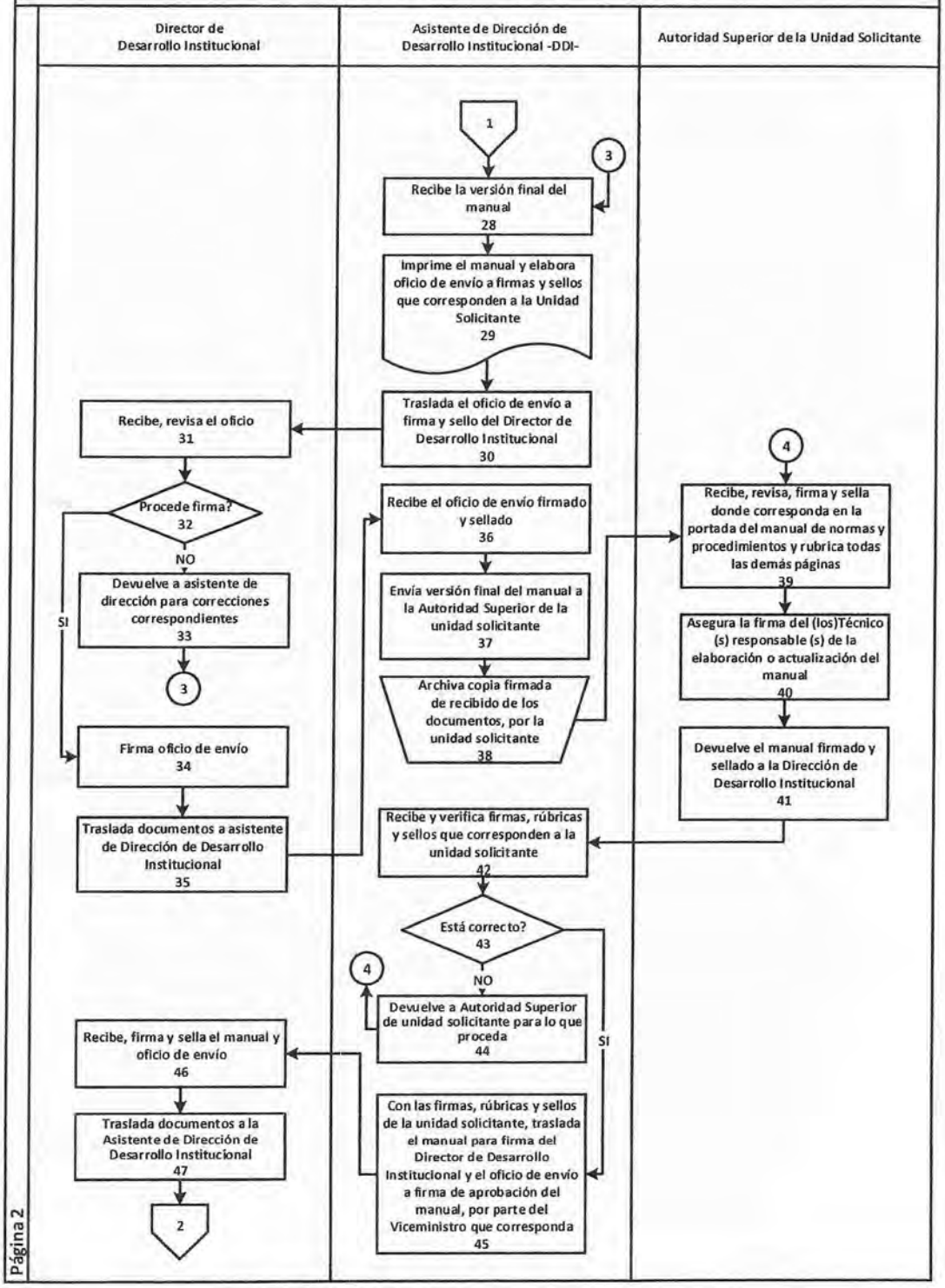
Responsable	Actividades	Tiempo
Director de Desarrollo Institucional	• Recibe, firma y sella manual y oficio de envío; • Traslada documentos a la Asistente de Dirección de Desarrollo Institucional.	20 minutos
Asistente de Dirección de Desarrollo Institucional	• Envía el manual a firma del Viceministro que corresponde; • Archiva copia firmada y sellada de recibido; • Informa a Director de Desarrollo Institucional sobre el envío realizado.	1 día
Viceministro que Corresponde	• Recibe manual de normas y procedimientos; • Si procede, firma y sella aprobando el manual; • Si no procede, solicita a la Dirección de Desarrollo Institucional gestionar los cambios o ajustes que correspondan; • Devuelve manual aprobado a la Dirección de Desarrollo Institucional.	8 días calendario
Asistente de Dirección de Desarrollo Institucional	• Recibe y verifica firma, sello de aprobación del manual por el Viceministro que corresponda; • Si corresponde, con instrucciones del Director, prepara oficio de envío comunicando a la unidad solicitante los cambios requeridos por el Viceministro que corresponda; • En caso todo está según corresponde, escanea el manual aprobado y envía escáner vía correo electrónico al Director de Desarrollo Institucional.	4 horas
Director de Desarrollo Institucional	• Recibe y envía escáner del manual al Secretario General del Ministerio, solicitando sus instrucciones al Encargado de la Oficina de Acceso a la Información Pública, a efecto proceda a la publicación del mismo en el portal web institucional.	1 día
Secretario General y Unidad de Acceso a la Información Pública	• Reciben el manual; • Gira instrucciones al Encargado (a) de la Oficina de Acceso a la Información Pública, a efecto proceda a la publicación del manual. **En caso de algún imprevisto a Secretaría General se le imposibilite realizar la publicación oportunamente, deberá solicitar apoyo para la publicación a la Dirección de Tecnologías de la Información**.	2 horas
Encargado de la Oficina de Acceso a la Información Publica	• Publica el manual en el portal web institucional (en el campo correspondiente); • Envía (por correo electrónico) al Director de Desarrollo Institucional, el link de acceso al manual; • Realiza la baja del manual que queda sin efecto **(cuando se trata de una actualización).**	30 minutos

Responsable	Actividades	Tiempo
Director de Desarrollo Institucional	• Recibe link de acceso al manual publicado; • Envía link de acceso al manual de normas y procedimientos elaborado o actualizado y publicado, mediante correo electrónico a todo el personal del Ministerio de Economía y sus dependencias, comunicando que el mismo está disponible en forma permanente en el sitio web del Ministerio.	1 día

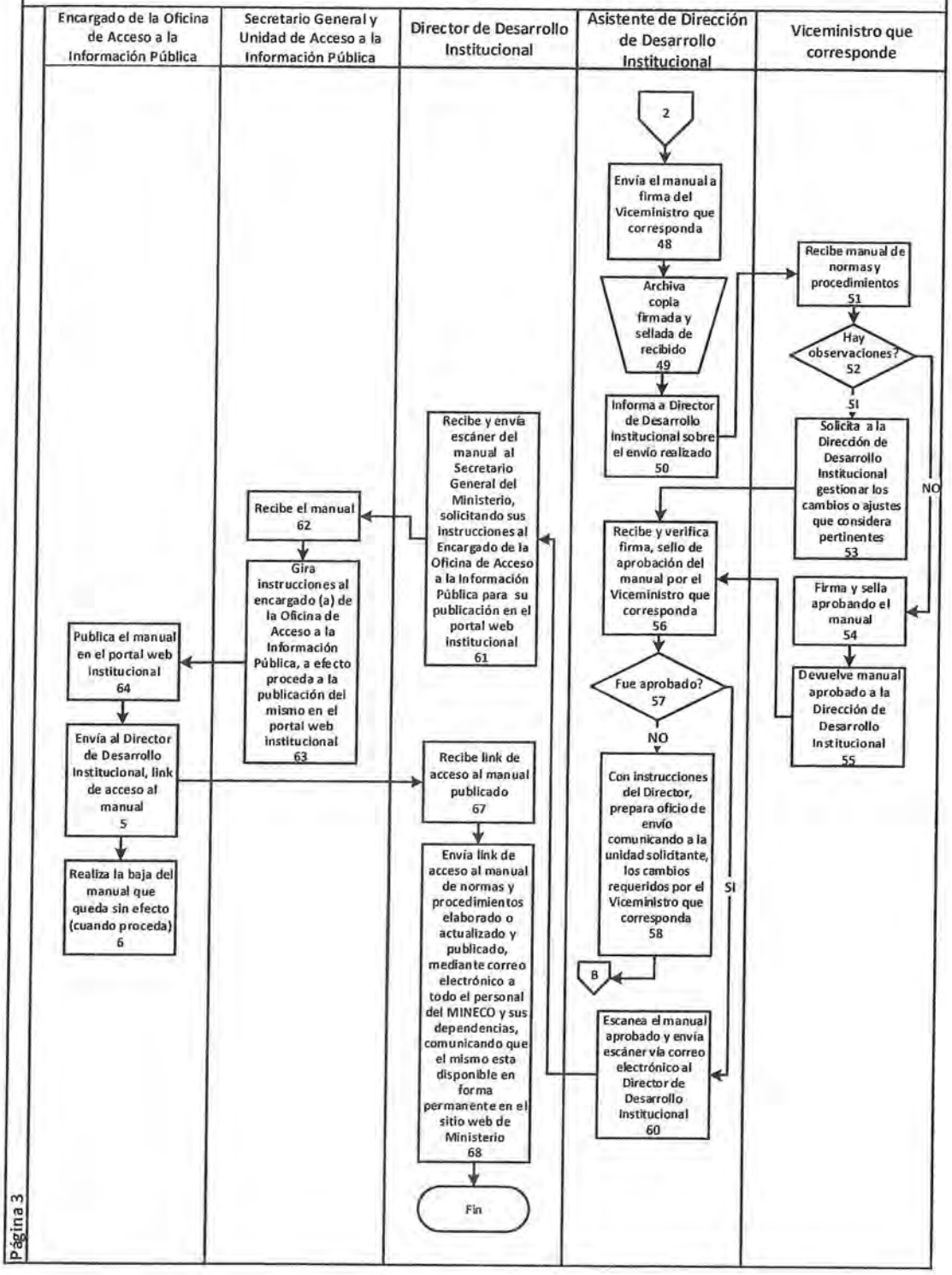
8. FLUJOGRAMA:



8.1 PROCEDIMIENTO: ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS



8.1 PROCEDIMIENTO: ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS



9. ANEXOS:

9.1 PORTADA DEL MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

9.1.1 Encabezado

GOBIERNO de GUATEMALA / MINISTERIO DE ECONOMÍA	Manual de Normas y Procedimientos	ME-VIAFI-DDI-MNP-EAMNP-01 Versión 05
	ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS MINISTERIO DE ECONOMÍA	Página 14 de 17

- En la parte superior **izquierda** del encabezado del manual, se debe colocar el logotipo institucional oficial del Ministerio de Economía (se debe asegurar que se utliza el logotipo oficial institucional). El encabezado debe asegurarse al inicio de cada página del manual.
- En la **primera fila** de la segunda columna **(al centro)** del encabezado, se debe incluir la siguiente descripción: "Manual de Normas y Procedimientos"
- En la **segunda fila** de la segunda columna **(al centro)** del encabezado, se debe describir con claridad y exactitud el nombre del manual que corresponde, el cual debe referir al proceso que se documenta. En este caso, el nombre es: **"ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS MINISTERIO DE ECONOMÍA".**
- En la **primera fila, tercera columna de la derecha** del encabezado, se debe anotar **el código** del manual, el cual se debe consultar en el catálogo de códigos establecido en el **sub numeral 9.2** de estos anexos.
- Abajo del código en **(tercera columna a la derecha)** se debe escribir la versión del manual. En este caso, se trata de la "Versión 05", considerando que la anterior era la "Versión 04". Para conocimiento y referencia de las personas involucradas en la actualización o elaboración de manuales, a continuación, se explica el significado del código del presente manual:

ME-VIAFI-DDI-MNP-EAMNP-01
Versión 05

ME: Ministerio de Economía

VIAFI: Viceministerio Administrativo y Financiero

DDI: Dirección de Desarrollo Institucional

MNP: Manual de Normas y Procedimientos

EAMNP: ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

01: Número correlativo interno que le corresponde al manual en la Dirección de Desarrollo Institucional. Este número lo establece la unidad propietaria del manual. Depende del total de manuales que posee la respectiva dependencia. Por ejemplo, si una dependencia tiene nueve (9) manuales, al siguiente, **si se trata de un manual nuevo**, le corresponde el número 10. Cuando se trata de una actualización, el correlativo es el mismo del manual que queda sin efecto. **El registro y control de este número es responsabilidad de la unidad propietaria del manual.**

- En la **segunda fila, 3ª. columna derecha** del encabezado, se debe numerar cada página del manual. Por ejemplo, este manual consta de 17 páginas, se debe describir así: **página 1 de 19.** Así sucesivamente;
- **El encabezado se debe colocar en todas las páginas del manual de normas y procedimientos que corresponda.**

9.1.2 Tabla de Descripción del manual de normas y procedimientos:

Ésta debe aparecer después del encabezado **únicamente en la portada** de cada manual. Como referencia, a continuación, la tabla de descripción del presente manual.

Manual de Normas y Procedimientos
ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE MANUALES DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS MINISTERIO DE ECONOMÍA (ME-VIAFI-DDI-MNP-EAMNP-01) Versión 05

9.1.3 Tablas de Aprobación, Revisión, Actualización o Elaboración del Manual de Normas y Procedimientos:

Aprobado por	Cargo	Fecha	Firma y sello
Escribir el nombre completo del Viceministro que corresponda	Viceministro de xxxx	NO HACER anotaciones en este espacio. Esta información la incluye la Dirección de Desarrollo Institucional	En esta columna debe firmar y sellar del Viceministro que corresponda

Revisado por	Cargo	Fecha	Firma y sello
Escribir el nombre del Director, Registrador o Autoridad del Órgano de Apoyo Técnico propietario del Manual	Anotar el cargo de la Autoridad descrita en la celda de la izquierda	NO HACER anotaciones en este espacio. Esta información la incluye la Dirección de Desarrollo Institucional	En esta columna debe firmar y sellar el Director, Registrador o Autoridad del Órganos de Apoyo Técnico que corresponda
En caso intervienen dos (2) unidades en el proceso, se debe agregar otra fila como ésta, e incluir los datos que correspondan			

Actualizado por	Cargo	Fecha	Firma y sello
Nombre del Técnico que actualizó o elaboró el manual	Cargo del Técnico que actualizó o elaboró el manual		En esta columna debe firmar y sellar el Técnico que actualiza o elabora el manual
Puede agregar columnas, en caso de que la actualización la hayan realizado más de un técnico			

Documentado por	Cargo	Fecha	Firma y sello
Escribir el nombre del Director de Desarrollo Institucional	Director de Desarrollo Institucional	Esta fecha la incluye en su momento la Dirección de Desarrollo Institucional (no haga anotaciones en este espacio	Sello y firma del Director de Desarrollo Institucional

Vigente a partir de: Este dato lo incluye en su momento, la Dirección de Desarrollo Institucional

9.2 Catálogo de Códigos a utilizar por cada dependencia del Ministerio de Economía, en Actualización o Elaboración de manuales de normas y procedimientos:

DESPACHO SUPERIOR	
DEPENDENCIA	**CÓDIGO**
Tecnologías de Información	ME-DS-TI-MNP-XXXX-XX
Planitficación, Proyectos y Cooperación	ME-DS-PPC-MNP-XXXX-XX
Asuntos Jurídicos	ME-DS-AJ-MNP-XXXX-XX
Política y Análisis Económico	ME-DS-PAE-MNP-XXXX-XX
Secretaría General	ME-DS-SG-MNP-XXXX-XX
Comunicación Social	ME-DS-CS-MNP-XXXX-XX
Género, Pueblos Indígenas y Personas con Capacidades Especiales	ME-DS-GPIPCE-MNP-XXXX-XX
Auditoría Interna	ME-DS-AI-MNP-XXXX-XX
VICEMINISTERIO DE INVERSIÓN Y COMPETENCIA	
DEPENDENCIA	**CÓDIGO**
Dirección de Servicios al Comercio y la Inversión	ME-VIC-DSCI-MNP-XXXX-XX
Dirección del Sistema Nacional de Calidad	ME-VIC-DSNC-MNP-XXXX-XX
Dirección de Promoción a la Competencia	ME-VIC-DPC-MNP-XXXX-XX
Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor -DIACO-	ME-VIC-DIACO-MNP-XXXX-XX
Programa Nacional de la Competitividad	MP-VIC-PNC-MNP-XXXX-XX

VICEMINISTERIO DE ASUNTOS REGISTRALES	
REGISTRO	**CÓDIGO**
Registro del Mercado de Valores y Mercancías	ME-VAR-RMVM-MNP-XXXX-XX
Registro Mercantil General de la República	ME-VAR-RMGR-MNP-XXXX-XX
Registro de la Propiedad Intelectual	ME-VAR-RPI-MNP-XXXX-XX
Registro de Garantías Mobiliarias	ME-VAR-RGM-MNP-XXXX-XX
Registro de Prestadores de Servicios de Certificación	ME-VAR-RPSC-MNP-XXXX-XX
VICEMINISTERIO DE INTEGRACIÓN Y COMERCIO EXTERIOR	
DEPENDENCIA	**CÓDIGO**
Dirección de Política de Comercio Exterior	ME-VICE-DPCE-MNP-XXXX-XX
Dirección de Administración del Comercio Exterior	ME-VICE-DACE-MNP-XXXX-XX
Misión Permanente de Guatemala ante la Organización Mundial del Comercio	ME-VICE-MPGOMC-MNP-XXXX-XX
VICEMINISTERIO DE DESARROLLO DE LA MICROEMPRESA, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA	
DEPENDENCIA	**CÓDIGO**
Dirección de Servicios Financieros Empresariales	ME-VDMPYME-DSFE-MNP-XXXX-XX
Dirección de Servicios de Desarrollo Empresarial	ME-VDMPME-DSDE-MNP-XXXX-XX
VICEMINISTERIO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	
DEPENDENCIA	**CÓDIGO**
Dirección Administrativa	ME-VIAFI-DA-MNP-XXXX-XX
Dirección de Adquisiciones y Contrataciones	ME-VIAFI-DAC-MNP-XXXX-XX
Dirección Financiera	ME-VIAFI-DF-MNP-XXXX-XX
Dirección de Recursos Humanos	ME-VIAFI-DRRHH-MNP-XXXX-XX
Dirección de Desarrollo Institucional	ME-VIAFI-DDI-MNP-XXXX-XX

9.3 Componentes de un manual de normas y procedimientos y el orden en que se deben presentar:

9.3.1 Portada
9.3.2 Índice
9.3.3 Objetivo
9.3.4 Alcance
9.3.5 Definiciones
9.3.6 Base Legal, Documentos o datos relacionados
9.3.7 Normas
9.3.8 Responsabilidades
9.3.9 Procedimientos
9.3.10 Flujogramas
9.3.11 Anexos

CERTIFICACIÓN DE RECEPCIÓN DE PRODUCTO

Por este medio hago **CONSTAR** que he recibido y leído el producto abajo indicado de los servicios prestados dentro de la contratación titulada:

Asesoría Jurídica para generar el documento "Procedimientos de Gestión de Mano de Obra -PGMO-" requerido por el Banco Mundial para el proyecto "Respuesta al COVID 19: Cadenas de Valor Agroalimentarias Modernas y Resilientes"

Nombre o título de los servicios de asesoría

Que realizó: **LIGIA MARIA ROSALES ALVAREZ DE DE PAZ**

Nombre de la persona contratada

Como parte de los servicios de asesoría prestados al Programa Nacional de Competitividad, el cual recibo a entera conformidad porque cumplen con los Términos de Referencia del Contrato No.:**PNC-108-006-183-2021.**

Por lo que se solicita trasladar a donde corresponda para continuar con el proceso respectivo de pago, por la cantidad de: **VEINTINUEVE MIL QUETZALES EXACTOS (Q.29,000.00).**

Se adjunta:

Producto número DOS (2) documento que contiene el Borrador Inicial del documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) del proyecto "Respuesta al COVID 19: Cadenas de Valor Agroalimentarias Modernas y Resilientes" del Banco Mundial

Documento que contiene:

Los procedimientos de gestión de mano de obra relevantes para el proyecto, definidos con base al Estandar Ambiental y Social 2 Trabajo y Condiciones Laborales del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, que incluye lo siguiente:

- Identificación del marco jurídico nacional sobre condiciones laborales y de salud y seguridad ocupacional aplicables al proyecto.
- Identificación del tipo trabajadores, contratistas y empresas que podrían prestar servicios para el proyecto.
- Principales lineamientos que serán aplicables para la contratación de las diversas categorías de trabajadores del proyecto.
- Disposiciones legales relacionadas a salarios, remuneraciones, jornadas de trabajo y otros relevantes.
- Disposiciones sobre medidas de salud y seguridad ocupacional minima a cumplir en el desarrollo del proyecto.
- Identificación de los posibles riesgos de índole laboral que el proyecto podría general y Propuesta de medidas de mitigación.
- Identificación de la Organización administrativa para gestionar los riesgos laborales del proyecto, si los hubiere.

- Propuesta de Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que los trabajadores puedan plantear inquietudes sobre sus condiciones de trabajo.
- Anexos de los documentos considerados relevantes, así como las minutas de reuniones de trabajo sostenidas con equipo PRONACOM y Banco Mundial para el desarrollo del producto.

Impreso en: **341 hojas** — Cantidad en hojas

Si — Indicar si se adjunta en CD

Fecha de entrega del producto: ***12 de julio del 2021***

Revisión Técnica Larinia Figueroa

Claudia Lavinia Figueroa Perdomo
SUBDIRECTORA EJECUTIVA
Programa Nacional de Competitividad
MINISTERIO DE ECONOMÍA

Aprobación del Producto:

Firma y sello:

Lieschen Eger
DIRECTORA EJECUTIVA
Programa Nacional de Competitividad
MINISTERIO DE ECONOMÍA

PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD

MINISTERIO DE ECONOMÍA

Para: Lieschen Indiana Eger Aguilar

Directora Ejecutiva

Programa Nacional de Competitividad

De: Ligia María Rosales Alvarez de De Paz

Asesoría: Asesoría Jurídica para generar el documento "Procedimientos de Gestión de Mano de Obra -PGMO-" requerido por el Banco Mundial para el proyecto "Respuesta al COVID 19: Cadenas de Valor Agroalimentarias Modernas y Resilientes"

Asunto: Producto 2 - **Borrador Inicial del documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) del proyecto "Respuesta al COVID 19: Cadenas de Valor Agroalimentarias Modernas y Resilientes"** del Banco Mundial

Fecha: Guatemala, 12 de julio de 2021

(f)_____

Consultor

PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD

MINISTERIO DE ECONOMÍA

Resumen Ejecutivo

Estimada Directora Ejecutiva:

En el marco de la consultoría a mi cargo, por este medio me permito hacer entrega del producto número DOS (2) el cual consiste en **Borrador Inicial del documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO)** el cual forma parte de los documentos denominados salvaguardas del proyecto *"Respondiendo al COVID 19: Cadenas de Valor Agroalimentarias Modernas y Resilientes"* del Banco Mundial.

Con base a los formatos proporcionados por el Banco Mundial para este tipo de documentos, el mismo contiene el indice de contenido en donde se identifica de forma rápida el contenido total del documento, identificación de siglas, introducción, objetivos del proyecto y detalle de los componentes y subcomponentes que integran el proyecto, para establecer el contexto en el cual se desarrolla el documento.

Conforme al análisis de los documentos evaluados, se determinó que los procedimientos de gestión de mano de obra forman parte del Estandar Ambiental y Social 2 Trabajo y Condiciones Laborales del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, y con base en la identificación del contenido minimo abordado en el Producto No. 1 de la consultoría se procedio a desarrollar el contenido siguiente:

- Identificación del marco jurídico nacional sobre condiciones laborales y de salud y seguridad ocupacional aplicables al proyecto.
- Identificación del tipo trabajadores, contratistas y empresas que podrían prestar servicios para el proyecto.
- Principales lineamientos que serán aplicables para la contratación de las diversas categorías de trabajadores del proyecto.
- Disposiciones legales relacionadas a salarios, remuneraciones, jornadas de trabajo y otros relevantes.
- Disposiciones sobre medidas de salud y seguridad ocupacional minima a cumplir en el desarrollo del proyecto.
- Identificación de los posibles riesgos de índole laboral que el proyecto podría general y Propuesta de medidas de mitigación.
- Identificación de la Organización administrativa para gestionar los riesgos laborales del proyecto, si los hubiere.
- Propuesta de Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos para que los trabajadores puedan plantear inquietudes sobre sus condiciones de trabajo.

Se adjuntan como anexos los documentos considerados relevantes al documento, así como las minutas de reuniones de trabajo sostenidas con equipo PRONACOM y Banco Mundial para el desarrollo del producto.

(f)_____

Consultor

Lieschen Eger
DIRECTORA EJECUTIVA
Programa Nacional de Competitividad
MINISTERIO DE ECONOMÍA

BORRADOR INICIAL

PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

DEL PROYECTO

"RESPONDIENDO AL COVID 19: CADENAS DE VALOR AGROALIMENTARIAS MODERNAS Y RESILIENTES" DEL BANCO MUNDIAL

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

El Proyecto *"RESPONDIENDO AL COVID 19: CADENAS DE VALOR AGROALIMENTARIAS MODERNAS Y RESILIENTES"* definido en conjunto por el Banco Mundial y el Gobierno de Guatemala tienen como objetivo aumentar la eficiencia de cadenas de valor clave e invertir en tecnologías de agricultura climáticamente inteligente en las fincas y de postcosecha, así como en medidas de fortalecimiento institucional y del capital humano. En conjunto, esto permitirá aumentar la productividad y mejorar la resiliencia y mitigación climáticas en todas las cadenas de valor respaldadas por el Proyecto.

Como todo proyecto, la implementación y puesta marcha del mismo, conlleva impactos y riesgos sociales y ambientales, que deben ser evaluados con la finalidad de proponer medidas para evitarlos, reducirlos, mitigarlos y compensarlos si es el caso, lo cual incluye aquellos riesgos e impactos relacionados con los trabajadores del Proyecto, sus relaciones con el patrono y sus condiciones laborales.

Al respecto, la Constitución Poítica de la Republica de Guatemala plantea que las principales garantías y disposiciones que deben regir en relación al derecho al trabajo, así como la normativa aplicable a las relaciones laborales.

Por otra parte, el Código del Trabajo recoge las principales disposiciones y garantías reguladas a nivel constitucional y desarrolla disposiciones especificas sobre condiciones laborales y la forma de su implementación.

Asimismo, en materia laboral deben considerarse las dispociones gubernamentales y administrativas que se encuentren vigentes y cuyo rector es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien tiene a su cargo la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo, como los Viceministerios, Inspección General de Trabajo, entre otros.

Por su parte, el Banco Mundial -BM- reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo, donde los gobiernos promuevan relaciones adecuadas entre los trabajadores y sus patronos, mejorando con ello los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores de manera justa y brindarles condiciones

laborables seguras y saludables. Para ello, solicita que los prestatarios que solicitan recursos para financiar programas y proyectos de desarrollo den cumplimiento a los requerimientos establecidos mediante el Estándar Social y Ambiental 2 (EAS 2) sobre "Trabajo y Condiciones Laborales".

El presente documento "Procedimientos de Gestión de la Mano de Obra" del Proyecto, da cumplimiento al Estándar Ambiental y Social 2 "Trabajo y Condiciones Laborales" del Marco Ambiental y Social (MAS) del BM. Para ello, identifica los distintos tipos de trabajos que se prevé para el Proyecto, además de los riesgos e impactos que podrían enfrentar en relación con las actividades y las condiciones en que serán empleados, proponiendo procedimientos de gestión, en concordancia con la legislación nacional aplicable y las EAS 2.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El Proyecto "RESPONDIENDO AL COVID 19: CADENAS DE VALOR AGROALIMENTARIAS MODERNAS Y RESILIENTES" permitirá aumentar la eficiencia de cadenas de valor clave e invertir en tecnologías de agricultura climáticamente inteligente en las fincas y de postcosecha, así como en medidas de fortalecimiento institucional y del capital humano. En conjunto, esto permitirá aumentar la productividad y mejorar la resiliencia y mitigación climáticas en todas las cadenas de valor respaldadas por el Proyecto.

En el Proyecto se priorizarán las actividades en un conjunto seleccionado de cadenas de valor estratégicas. Desde 2015, el MINECO examinó sistemáticamente diversas cadenas de valor e identificó entre ellas a las que consideraba prioritarias por su potencial para contribuir al crecimiento inclusivo en las áreas rurales y al desarrollo de la agroindustria nacional. Las cadenas de valor que recibirán apoyo a través del Proyecto se seleccionarán en función de su posible contribución a un crecimiento económico inclusivo y de su capacidad para respaldar la recuperación económica de Guatemala tras la pandemia de COVID 19. Mediante el Proyecto se brindará apoyo a mipymes elegibles. Se brindará apoyo específico y se prestará especial atención a la inclusión de los grupos más vulnerables, como las mujeres de las zonas rurales, los jóvenes, los pueblos indígenas y los afrodescendientes.

El Proyecto será cofinanciado por el FIDA. Este organismo cuenta con una amplia experiencia internacional en el diseño, la ejecución y el financiamiento de proyectos de desarrollo rural centrados en los pequeños productores y en la reducción de la pérdida de alimentos . El financiamiento del FIDA se canalizará a través de los subcomponentes 1.3 y 2.1, y se destinará específicamente a los microemprendimientos y las pequeñas unidades económicas agroalimentarias, y a grupos de productores familiares. El FIDA también contribuirá a garantizar una focalización

adecuada y un apoyo integral a las cadenas de valor consideradas prioritarias. Por último, también se espera que a través del Proyecto se reciban contribuciones de los beneficiarios, incluso aprovechando el financiamiento comercial según corresponda y siempre que sea factible. Las contribuciones de los beneficiarios pueden ser también en especie.

Para su implementación, el proyecto cuenta con **cuatro componentes**:

Componente 1: Transformación productiva e inclusiva del sistema agroalimentario después de la COVID 19.
Componente 2: Inversiones para mejorar la eficiencia y la resiliencia de las mipymes.
Componente 3: Fortalecimiento institucional en apoyo del sistema agroalimentario.
Componente 4: Seguimiento, evaluación y gestión del Proyecto.

A continuación se citan los aspectos más relevantes de cada componente y subcomponentes:

Componente 1: Transformación productiva e inclusiva del sistema agroalimentario después de la COVID 19. El objetivo de este componente es apoyar la recuperación económica tras la pandemia de COVID 19 y la transformación productiva del sector agroindustrial, con especial énfasis en los jóvenes, las mujeres y las poblaciones indígenas, divido en tres subcomponentes:

- Subcomponente 1.1. Mediante este subcomponente se apoyará la "Ley de Emergencia para Proteger a los Guatemaltecos de los Efectos Causados por la Pandemia de Coronavirus COVID 19", por lo que se financiará asistencia técnica para ayudar a elaborar un plan de acción referido a la ENIF 2019-2023, a fin de ampliar el acceso del sector privado al financiamiento. Se prevé que las dos actividades de este subcomponente impulsen la inclusión financiera y la resiliencia de los actores clave del sector, incluida la resiliencia climática, mediante medidas de preparación y una mayor capacidad de respuesta frente a las crisis.

- Subcomponente 1.2. El Proyecto costeará la creación de un mecanismo dentro del MINECO PRONACOM para financiar becas, cursos de capacitación y los estipendios estudiantiles conexos en instituciones elegibles con el fin de mejorar las habilidades de los trabajadores. A partir de las cadenas de valor consideradas prioritarias, el fondo de becas permitirá desarrollar las habilidades técnicas y lingüísticas de al menos 9000 beneficiarios, entre los que figurarán los propietarios de las mipymes elegibles, con el fin de

desarrollar la capacidad y la competitividad de la fuerza laboral y, por consiguiente, las oportunidades de empleo.

El Proyecto fortalecerá una plataforma electrónica de intermediación laboral a fin de garantizar que la fuerza laboral capacitada se corresponda con la demanda. Se espera que la plataforma desarrollada en el marco del Proyecto reciba un total de al menos 5000 personas que buscan empleo.

- Subcomponente 1.3. Mediante este subcomponente se financiarán campañas de comunicación para orientar las preferencias de los consumidores hacia dietas más equilibradas y diversas, hábitos nutricionales más saludables y con menos desperdicio de alimentos, como parte de una estrategia de mitigación y adaptación al cambio climático.

Componente 2: Inversiones para mejorar la eficiencia y la resiliencia de las mipymes. Este componente se centrará en subproyectos de inversión en cadenas de valor estratégicamente seleccionadas. Las mipymes beneficiarias elegibles recibirán apoyo financiero para mejorar la calidad de sus procesos productivos a través de inversiones en prácticas de producción y de postcosecha, entre las que se incluyen actividades tales como el almacenamiento, la agrologística, el acopio y la transformación de productos cosechados en las cadenas de valor seleccionadas.

El mecanismo de financiamiento de los planes de negocios será una combinación de donaciones y contribuciones de las propias mipymes, que tendrán la opción de acceder a préstamos de instituciones financieras nacionales para cubrir parte de sus contribuciones. En este componente se dará prioridad a las empresas afectadas por la COVID 19.

- Subcomponente 2.1. Servicio para microempresas agroindustriales. Mediante este subcomponente se financiarán subproyectos dirigidos a las unidades económicas agroalimentarias más pequeñas, incluidas las microempresas y los grupos de productores, con el fin de apoyar las inversiones en actividades de producción y de postcosecha, especialmente para respaldar la transición de las unidades más pequeñas hacia las inversiones de mayor nivel.

- Subcomponente 2.2. Servicio para pymes agroindustriales. Este subcomponente brindará apoyo a microempresas y pequeñas empresas agroindustriales y productoras; agronegocios y empresas

agroindustriales medianas, y empresas más grandes con potencial comprobado para crear empleo inclusivo y de calidad en el sector.

- Subcomponente 2.3. Servicio para la innovación agroindustrial. Este subcomponente incluirá el Fondo de Innovación, con el que se buscará identificar de manera competitiva empresas prometedoras en campos relacionados con la agricultura climáticamente inteligente y las tecnologías de postcosecha o de inocuidad de los alimentos. A través del fondo se apoyarán subproyectos innovadores que permitan poner a prueba tecnologías prometedoras en Guatemala y desarrollar y aplicar de forma experimental nuevas tecnologías o procesos productivos para el procesamiento postcosecha, el almacenamiento, el acopio, la agrologística y otras soluciones climáticamente inteligentes y relacionadas con la inocuidad de los alimentos.

Componente 3: Fortalecimiento institucional en apoyo del sistema agroalimentario. El objetivo de este componente es fortalecer las instituciones del sector público que se consideran estratégicas para apoyar la eficiencia del sistema agroalimentario del país, de modo de mejorar la inocuidad de los alimentos y la resiliencia frente al clima y las crisis, e invertir en actividades de preparación contra conmociones, como las crisis del mercado.

- Subcomponente 3.1. Inversiones en sistemas sanitarios y fitosanitarios, y sistemas de trazabilidad para la inocuidad alimentaria. Mediante este subcomponente se invertirá en asistencia técnica y equipos para mejorar los servicios públicos y las políticas en las cadenas de valor seleccionadas, con el fin de mejorar los estándares sanitarios y fitosanitarios, la inocuidad de los alimentos (en respuesta al cambio climático y los riesgos sanitarios que la amenazan), la calidad de los alimentos y la trazabilidad.

- Subcomponente 3.2. Fortalecimiento institucional de las entidades públicas clave del sistema agroalimentario. Son varias las entidades del sector público de Guatemala que se consideran estratégicas para el buen funcionamiento del sistema agroalimentario. Por medio de este componente se financiará apoyo técnico a MINECO, PRONACOM, INE y MAGA.

Componente 4: Seguimiento, evaluación y gestión del Proyecto. Por medio de este componente se financiará la coordinación y gestión del Proyecto; seguimiento, evaluación de resultados y evaluación del impacto de las actividades del Proyecto; implementación de los aspectos fiduciarios y supervisión, incluidas las auditorías; supervisión y gestión de los riesgos y las salvaguardias ambientales y sociales; y la implementación y seguimiento de los mecanismos de participación ciudadana.

3. OBJETIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

3.1 Objetivo general

El objetivo general de los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), es contar con una herramienta que defina los procesos laborales o contractuales que se aplicarán en la gestión de los distintos tipos de trabajadores del Proyecto, con el fin de asegurar un adecuado manejo de los riesgos e impactos que pudieran presentarse durante su implementación.

3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos de los PGMO son:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo;
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto;
- Proteger a los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, así como a los trabajadores de proveedores de servicios y otras firmas consultoras, según corresponda;
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil (menores de 18 años);
- Respetar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con las leyes nacionales; y,
- Brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

4. MARCO JURÍDICO NACIONAL APLICABLE

4.1 Normas regulatorias sobre Trabajo

La Constitución Politica De La República De Guatemala regula en sus sección Octava, artículos del 102 al 106 las normas relacionadas al derecho al Trabajo, siendo estas:

SECCION OCTAVA - Trabajo

Artículo 102 - Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

Artículo 103 - Tutelaridad de las leyes de trabajo

Artículo 104 - Derecho de huelga y paro

Artículo 105 - Viviendas de los trabajadores

Artículo 106 - Irrenunciabilidad de los derechos laborales

De los anteriores, el Artículo 106 regula que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

En **ANEXO No. 1** se presenta un resumen sobre las disposiciones prioritarias reguladas en el Estandar Ambiental y Social 2 del Banco Mundial, Trabajo y Condiciones Laborales, la normativa nacional y su aplicación al proyecto.

En caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y las EAS 2 del Banco Mundial, prevalecerán las normativas del Banco Mundial, siempre que resulten favorables a los trabajadores del proyecto.

4.2 Normas sobre salud y seguridad ocupacional (SSO)[1]

Respecto a condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, la normativa nacional aplicable es la siguiente:

[1] Disposiciones pueden ser consultadas en la pagina siguiente: https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios/adolescente-trabajador/35-direccion-general-de-prevision-social/servicios/35-salud-y-seguridad-ocupacional

Código de Trabajo:

Artículo 197. Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.

Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamento de este capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior.

Artículo 198. Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir la medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Artículo 199. Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.

Artículo 200. Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.

Artículo 201. Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

Artículo 202. El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

Artículo 203. Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.

Artículo 204. Todas las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos.

Estos últimos deben ser dictados por el organismo ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Artículo 205. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.

Asímismo, deberán observarse las disposiciones contenidas en el **Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional**, Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas contenidas en Acuerdo Gubernativo 33-2016 **(ANEXO No. 2)** el cual tiene por objeto regular las condiciones generales de Salud y Seguridad Ocupacional, en las cuales deben ejecutar sus labores los trabajadores de entidades y patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas con el fin de proteger la vida, la salud y su integridad, en la prestación de sus servicios.

Especificamente el Artículo 10 de dicho Reglamento regula la oblgiación de contar con Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional: *"Estos Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, deben ser integrados con*

igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, los cuales no deben ser sustituidos por ninguna clase de comisión o brigada que tengan funciones similares. Las atribuciones y actividades de estos comités deben estar debidamente autorizados con su libro de actas, por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y sus funciones deben ser desarrolladas en el reglamento interior de trabajo correspondiente y los lugares de trabajo que cuenten con menos de diez trabajadores, deben contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional quien tendrá a su cargo la gestión de prevención de riesgos laborales, sus atribuciones y actividades deben estar debidamente autorizados con su libro de actas, por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social."

5. DESCRIPCIÓN DEL USO DE MANO DE OBRA EN EL PROYECTO

5.1 Tipos de contratación

Dentro de la legislación laboral existen amplias opciones para formar la estructura de contratación de un proyecto, por lo que se debe de tomar en cuenta las funciones de cada puesto, jornada, salarios y demás variables para seleccionar la estructura de contratación adecuada para el Proyecto.

A continuación, se definen algunos tipos de contrataciones que estipula el artículo 25 del Código de Trabajo:

a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
b) a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
c) para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

Conforme a la naturaleza del proyecto se consideraran contratos A PLAZO FIJO o por OBRA DETERMINADA debido a las caracteristicas siguientes:

- La contratación se realiza por la extensión de tiempo a la que esté sujeta el proyecto; no obligará al patrono a bridar al empleado una permanencia indefinida, por eso se considera de carácter temporal.
- La contratación para una persona natural para prestar servicios de consultoría permite recibir sus conocimientos para una tarea u obra especifica de carácter temporal.
- La contratación de los consultores del proyecto se realizará a través del especialista de adquisiciones de la Unidad Ejecutora, a través de procesos competitivos que se implementan en base a términos de referencia previamente aprobados; la administración de este recurso humano está a cargo del Director de Proyecto quien actuará bajo la Dirección Ejecutiva de PRONACOM.
- La contratación y administración de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras del Proyecto, corresponden al especialista en adquisiciones de la Unidad Ejecutora, a través de procesos competitivos según corresponda, conforme a la normativa del Banco Mundial
- Como parte de las funciones de cuentandancia que MINECO-PRONACOM implementará para la ejecución del proyecto, se tiene previsto que se contrará con cargo al presupuesto del Programa, puestos clave de dirección y ejecución, por lo que dichos puestos no serán financiados por el prestamo:

No.	Puesto	Renglón Presupuestario
1	Director de Proyecto	022
2	Subdirector Técnico	022
3	Subdirector Administrativo	022
4	Especialista Cadenas de Valor	022

5.2 Contrataciones previstas por el Proyecto

El ámbito de aplicación del EAS 2 está en función del tipo de relación laboral que se establezca entre el prestatario y los distintos trabajadores del Proyecto, donde el término "trabajador" se refiere a:

a) personas empleadas o contratadas de manera directa por la Unidad Ejecutora del Proyecto (incluidas las entidades que propusieron el Proyecto y las que lo ejecutan) para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajos directos); y,

b) personas que trabajan o son contratadas a través de terceros (proveedores de servicios y otras firmas consultoras) para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales (procesos de producción o servicios esenciales para una actividad de proyecto específica sin la cual el proyecto no puede continuar) del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);

Conforme a lo anterior, se estima que los trabajadores del Proyecto serán:

Trabajadores directos:

Serán trabajadores directos aquellas_personas con los que MINECO-PRONACOM, como unidad ejecutora del proyecto, tendrá una relación contractual directa, en la que ejercerá un control específico sobre la prestación del servicio, las condiciones y el tratamiento de la persona.

En esta categoría se incluyen las personas a ser contratadas por MINECO-PRONACOM para conformar la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) que supervisará todos los actos técnicos, administrativos y fiduciarios, además de garantizar el cumplimiento de las políticas ambientales y sociales del Banco Mundial.

Se incluye también en esta categoría, al personal que esté contratado por MINECO-PRONACOM, y que sea asignado a tiempo completo o parcial para apoyar la implementación del Proyecto.

Los procesos de selección se basarán en procesos competitivos, publicados a nivel nacional. Las contrataciones para el el proyecto se estima que serán nacionales, pero no se descarta la posibilidad de contrataciones internacionales si cumplen con las calificaciones exigidos para cada puesto.

Es poco probable que habrá trabajadores migrantes y no habrá trabajadores comunitarios contratados directamente por MINECO-PRONACOM. **Todos los trabajadores tendrán la edad mínima de 18 años**.

Los trabajadores directos trabajan en las oficinas centrales del Programa Nacional de Competitividad ubicado en Guatemala, entre los cuales se encuentran:

- Profesional de la Comunicación
- Profesional en Empleabilidad

- Profesional jurídico
- Profesional de Genero
- Profesional para Normas Ambientales
- Profesional para Normas Sociales
- Profesional para Normas Laborales
- Profesional en salud y seguridad ocupacional
- Profesional de Emprendimientos e Innovación
- Especialista en monitoreo y evaluación
- Webmaster para gestión de quejas
- Programador
- Técnico en gestión de software y seguimiento de proyectos
- Técnico en monitoreo y evaluación
- Profesional financiero
- Técnico financiero
- Profesional den Adquisiciones
- Técnico en adquisiciones
- Técnico administrativo
- Técnico en soporte a usuarios
- Secretarias administrativas
- Asistentes Ejecutivas
- Digitadores de datos
- Personas de limpieza y mantenimiento
- Recepcionistas
- Pilotos para Cadenas de Valor

Trabajadores contratados:

Se refiere a aquellos trabajadores empleados o contratados por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del Proyecto. En este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. Los terceros pueden incluir proveedores de servicios u otras firmas consultoras.

Corresponderá a los terceros contratados, determinar, según sus necesidades, el tipo de relación jurídica que los vinculará a su personal. En estos casos, el personal permanente con una relación laboral nueva o preexistente, gozará de los derechos que establece el Código de Trabajo, demás disposiciones que beneficien al trabajador y de aquellas otras que queden pactadas en sus condiciones de trabajo.

En el caso de su personal temporal, no existirá un vínculo laboral entre ellos; su relación consiste en la prestación de un servicio y el pago de una remuneración. También se podrá contratar mano de obra no calificada en forma temporal, lo cual está permitido conforme al Código de Trabajo y otras normativas vigentes en el país.

5.3 Requisitos del Estandar Ambiental y Social 2 del Banco Mundial. Trabajo y Condiciones Laborales

Sin importar la naturaleza del servicio o el tipo de contrato, todas las condiciones de los distintos tipos de trabajos estarán enmarcadas en el cumplimento del marco jurídico nacional vigente en Guatemala y alineadas al EAS 2 del Banco Mundial.

Todos los empleados involucrados en actividades del Proyecto, estarán sujetos al cumplimiento de los EAS 2, y sus empleadores estarán contractualmente obligados en hacer cumplir las mismas. Será la Unidad Ejecutora del Proyecto la encargada de verificar su cumplimiento, a través de mecanismos de supervisión, vigilancia y aplicación de instrumentos, el Mecanismo de Atención a Quejas y Reclamos, cuyo detalle se encuentra en la Sección 8 del presente documento.

Se presenta a continuación las medidas a implementar para dar cumplimiento a los requisitos para el empleo y contratación de los trabajadores del Proyecto, conforme se establece el EAS 2, conforme al tipo de trabajador de que se trate.

5.3.1 Trabajadores Directos contratados por la Unidad Ejecutora del Proyecto

MINECO-PRONACOM monitoreará el cumplimiento de los requisitos de la EAS 2, entre los cuales se incluyen:

a) Que reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de su contrato.

b) Que reciban un pago de forma regular según la legislación nacional vigente y las condiciones en que se pacte en sus respectivos contratos.

c) Que disfruten de períodos apropiados de descanso semanal, vacaciones anuales y licencias por enfermedad, maternidad y familia, cuando corresponda, de conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo y disposiciones internas del Ministerio de Economía.

d) Que se aplique el debido proceso en caso de notificación de terminación de contrato, realizando los pagos que correspondan según la naturaleza de la contratación.

e) Que su contratación se base en principios de igualdad de oportunidades, trato justo y sin discriminaciones de ningún tipo en ningún aspecto de su contratación y evaluación de su desempeño laboral.

f) Que se apliquen las medidas para alcanzar la seguridad de los trabajadores, en caso de que sean necesarias, en contextos de alto crimen y violencia.

g) Que se brinde protección y asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados y migrantes, si los hubiera.

h) Que conforme a la naturaleza de su contratación, se respete el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones de su elección y negociar en el marco de dicha organización en forma colectiva sus intereses, de conformidad las normas nacionales vigentes.

i) Que se respete la edad mínima para el empleo o contratación del personal en el Proyecto, la cual se establece en 18 años conforme al Código de Trabajo.

j) Que no se apliquen prácticas de trabajo forzado (involuntario u obligatorio), exigido a un empleado o trabajador de un proveedor de servicios u otra firma consultora bajo amenaza de fuerza o penalidad.

k) Que los trabajadores cuenten con un mecanismo de atención a quejas y reclamos a fin de que puedan plantear sus inquietudes sobre el lugar y condiciones de trabajo.

l) Que, con participación de los trabajadores, se identifiquen los riesgos y peligros relativos a la salud y seguridad ocupacional (SSO), y que además se identifiquen y apliquen medidas y métodos eficaces para responder a los peligros y riesgos identificados. Para ello, se deberá colaborar con los trabajadores en la implementación de medidas apegadas a lo que establece el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas y a la EAS 2 en caso de que no estén cubiertas por la legislación nacional.

m) Se colaborará activamente con los trabajadores del Proyecto y se les consultará para promover la comprensión de los requisitos de SSO y formular métodos para su implementación. Asimismo, el personal social de la Unidad Ejecutora del Proyecto, procuraran la programación de información y capacitación sobre SSO y proveerá de los equipos que las normas regulen.

n) Que los trabajadores desempeñen sus labores en instalaciones adecuadas a su trabajo, incluyendo lugares de higiene y áreas disponibles para descansar de ser el caso.

Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, MINECO-PRONACOM aplicará las siguientes medidas, en apego al marco jurídico nacional que corresponde:

a) La búsqueda y contratación de los trabajadores directos de la Unidad Ejecutora del Proyecto se realizará sobre la capacidad de las personas para realizar el servicio, sin consideración de características personales no relacionadas con los requisitos del puesto, con la finalidad de practicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los posibles candidatos.
b) Las contrataciones que realice la Unidad Ejecutora del Proyecto, implicará la realización de procesos de contratación conforme a las políticas de contratación del BM, complementadas con lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento y demás leyes vigentes aplicables en Guatemala.
c) La relación jurídica que surja entre personas contratadas y la Unidad Ejecutora del Proyecto estará regulada por los términos de referencia del proceso y contratos sucritos. Adicionalmente conforme a la naturaleza de servicios técnicos o profesionales, estarán excluidos de la normativa laboral, según lo que dispone la Ley de Contrataciones del Estado.
d) Mediante los términos de referencia y/o los contratos de trabajo, se brindará información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones de contratación de los trabajadores o consultores.
e) Las condiciones de contratación incluirán condiciones claras sobre como se realizará el pago de salarios u honorarios, conforme a la naturaleza de la contratación, así como las condiciones que los trabajadores o consultores deben cumplir para que dicho pago proceda.
f) La Unidad Ejecutora del Proyecto deberá permitir, conforme a la necesidad en el servicio, períodos de descanso, vacaciones y licencias apegadas a lo establecido en el Código de Trabajo, a las regulaciones vigentes en Guatemala y aquellas otras reguladas por el Ministerio de Economía, en el caso que así corresponda.
g) El cese de los trabajadores o termianción de contratos, seguirá lo establecido en el mismo contrato y en su defecto al procedimiento establecido en el Código de Trabajo. El vencimiento del plazo de los contratos, no será interpretado como cese de trabajo o despidos indirectos que den origen a prestaciones de tipo laboral que no correspondan conforme a la naturaleza de la contratación.

h) La aplicación de medidas de protección y asistencia a mujeres embarazadas conforme lo establece el Código de Trabajo y a personas discapacitadas mediante la adaptación física de su lugar de trabajo. En caso de personas con casos específicos de vulnerabilidad de no existir un marco legal especifico se aplicarán las medidas que aseguren un trato justo y trabajo confortable del empleado.

i) Se respetará el derecho de los trabajadores a formar o unirse a organizaciones sindicales, conforme se establece el Código de Trabajo y conforme a la naturaleza de los servicios.

j) No se emplearán o contratarán trabajadores menores de 18 años en el Proyecto.

k) Si se descubre un trabajador laborando en condición de "trabajado forzado" se actuará rápidamente para atender la práctica que ha coaccionado al trabajador y no recrear condiciones de coacción. Estos casos se remitirán a las autoridades gubernamentales, cuando corresponda y los servicios de apoyo pertinentes como Inspección General de Trabajo o Procuraduría de Derechos Humanos, conforme a las leyes nacionales.

l) Se establecerá un mecanismo de atención de quejas y reclamos (MAQR) para todos los trabajadores del Proyecto, para que puedan plantear inquietudes sobre su lugar y condiciones de trabajo, conforme al propuesto en la Sección 8 de este documento.

5.3.2 Trabajadores Contratados por Terceros

MINECO-PRONACOM se asegurará que los terceros que contraten para la implementación de las actividades del Proyecto, tales como proveedores de servicios y otras firmas consultoras, correspondan a personas inviduales o firmas y empresas legítimamente constituidas, con un historial de desempeño que demuestre credibilidad y confiabilidad en los servicios que provee, cuyos procedimientos de gestión de recursos humanos se apeguen al marco jurídico nacional aplicable y que además cuenten con suficiente flexibilidad para operar conforme a los requerimientos de la EAS 2; entre los cuales se incluyen los siguientes:

a) Que la personas individual o jurídica que vayan a prestar servicios a la Unidad Ejecutora, acrediten durante el proceso de contratación, que su personal cuenta con la cobertura de seguridad social o los seguros adecuados que protejan a su personal en contra de accidentes, enfermedad laboral o muerte; así como, otro tipo de coberturas que garanticen la adecuada prestación de los servicios, de forma que la responsabilidad laboral por accidentes u otros en el desempeño de las funciones recaiga expresamente sobre la persona individual o jurídica contratada y no sobre la Unidad Ejecutora del proyecto.

b) Que en la medida de la disponibilidad de mano de obra local, los terceros prioricen su contratación en las diferentes actividades requeridas, sin discriminar la cantidad de puestos de trabajo destinados para la zona y el género de los potenciales empleados.

Para asegurar el cumplimiento de lo anterior para los trabajadores contratados por terceros, MINECO-PRONACOM aplicará las siguientes medidas:

a) La información obtenida como parte del proceso realizado para contratar a los terceros, ayudará a determinar su legitimidad y confiabilidad, entre la cual se identifican, entre otros: escritura de constitución o estatutos, registro de nombramientos de representantes legales, constancia de inscripción en el registro tributario unificado de la Superitendencia de Administración Tributaria, solvencia fiscal, constancia de registro en el Registro de Proveedores del Estado, número patronal en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, permisos, licencias, y cualquier otro documento relacionado con la gestión de la mano de obra, identificación del personal que gestiona la mano de obra, capacitación de los trabajadores para realizar el trabajo requerido, registros de infracciones ante la Inspección General de Trabajo o a las normas de salud y seguridad. Por su parte, MINECO-PRONACOM podrá consultar archivos públicos sobre infracciones a la legislación laboral aplicable, si así lo determinara necesario.

b) Se Incluirá dentro de los términos de referencia y/o documentos de licitación, la presentación de los PGMO que aplicarán al Proyecto en caso de resultar adjudicado, los cuales serán revisados por la Unidad Ejecutora del Proyecto para validar el cumplimiento de las leyes nacionales y los requerimientos del EAS 2, y una vez adjudicado el contrato, se realizarán inspecciones de campo para validar su cumplimiento.

c) Para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, evitar el trabajo infantil, promover la inclusión y evitar la discriminación, las propuestas que presenten los oferentes deberán incluir:

   i. Cobertura de seguridad social o de seguros adecuados que proteja su personal.
   ii. Un compromiso que desde el inicio de las actividades se implementarán charlas sobre la importancia de toda forma de inclusión de la mujer en los trabajos que se generen durante la ejecución de las actividades con la finalidad de sensibilizar al personal gerencial, administrativo y técnico a cargo de estos temas.

iii. Compromiso de adoptar medidas prácticas contra todo tipo de discriminación por razones de raza, origen, religión o sexo; en razón de lo cual deberán considerar la contratación de mano de obra disponible en las comunidades indígenas de las zonas de influencia de las actividades, así como, de discapacitados.

iv. Propuesta del Código de Conducta que se requerirá que los trabajadores firmen, detallando las expectativas de su comportamiento frente a miembros de la comunidad y frente a otros trabajadores.

v. De ser viable, inclusión en su planilla de mano de obra local conforme a su disponibilidad en las zonas de las actividades.

d) Para velar por la inclusión de mano de obra local en la planilla del personal de campo de los proveedores de servicios y otras firmas consultoras del Proyecto:

i Se incluirá en los documentos de contratación, la consideración para la inclusión de potencial mano de obra local y exigirá que, en su oferta de ejecución, el proveedor de servicios u otra firma consultora defina la plantilla del personal requerido y los puestos disponibles en sus empresas, los cuales podrán ser ocupados por personal local.

ii Se establecerá en los documentos de contratación de los proveedores de servicios, que en los procesos de socialización que se realice del proyecto, también se identifique la mano de obra disponible en sus zonas de influencia.

iii Se verificará a través del especialista social del proyecto que los proveedores de servicios y otras firmas consultoras formalizan las relaciones laborales mediante la suscripción del contrato de trabajo.

iv Através del especialista social del proyecto se establecerán procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación con el cumplimiento de los PGMO acordados durante la negociación del contrato.

v Se requerirá a todos los terceros establecer y mantener su propio Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, y se les solicitará un informe mensual sobre las inquietudes planteadas por los trabajadores contratados y la manera en que han sido resueltas.

vi Aparte de los mecanismos de atención de quejas y reclamos que deben ser proporcionados por los terceros, la Unidad Ejecutora del Proyecto pondrá a disposición de todos los trabajadores el

mecanismo de atención de quejas y reclamos del Proyecto, informándole al tercero sobre cualquier inquietud que se reciba a través de dicho mecanismo para que proceda a resolverlo.

5.3.3 Sobre el salario mínimo y jornadas de trabajo

Para los trabajadores directos y trabajadores contratados por terceros será aplicable lo establecido legalmente en lo referente al salario mínimo (Cuadro No. 1) y las jornadas laborales (Cuadro No. 2)

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 250-2020 publicado en el Diario de Centroamérica el 30 de diciembre de 2020, se establece el salario mínimo que regirá a partir del uno de enero de 2021.

Cuadro No. 1 **Salario mínimo que aplica al proyecto, vigente a partir del 1 de enero de 2021[2]**					
ACTIVIDADES ECONÓMICAS	**HORA DIURNA ORDINARIA**	**SALARIO DIARIO**	**SALARIO MENSUAL**	**BONIFICACIÓN INCENTIVO**	**SALARIO TOTAL**
NO AGRÍCOLAS	Q.11.61	Q.92.88	Q.2,825.10	Q.250.00	Q.3,075.10
AGRÍCOLAS	Q.11.27	Q.90.16	Q.2,742.37	Q.250.00	Q.2,992.37
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.10.61	Q.84.88	Q.2,581.77	Q.250.00	Q.2,831.77

Asimismo, en lo que respecta a salarios deberan considerarse las normas siguientes reguladas en el Código de Trabajo:

Artículo 88. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.
El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a. por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
b. por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y

[2] Será revisado y ajustado anualmente durante la implementación del proyecto conforme a la publicación anual que realice el Gobierno de la República de Guatemala.

c. por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de perdidas que tenga el patrono.

Artículo 89. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Artículo 90. El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

Artículo 91. El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente.

Artículo 92. Patrones y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Artículo 93. Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se puedan pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie de un treinta por ciento del salario total.

Artículo 94. El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

Artículo 95. Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

Artículo 102. Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Respecto a las **Jornadas de Trabajo** son aplicables las disposiciones siguientes contenidas en el Código de Trabajo:

Cuadro No. 2 Jornadas de Trabajo **Artículos 116 y 117 del Código de Trabajo** **Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.**	
Jornada	**Duración y Condiciones**
Diurna	La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.
Nocturna	La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.
Mixta	La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

Artículo 118. La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.

Artículo 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 120. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 121. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Artículo 122. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Artículo 123. Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de los trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

a. los representantes del patrono;
b. los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
c. los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
d. los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
e. los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El organismo ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

6. EVALUACIÓN Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES IDENTIFICADOS PARA EL PROYECTO

6.1 Análisis de riesgos laborales

Los riesgos laborales principales que pueden estar asociados con el proyecto incluyen: riesgo con la salud y seguridad ocupacional en general y propagación de la COVID-19 en particular, casos de trabajo infantil, y riesgos comunitarios violencia de género, entre otros.

Para cada uno de ellos se presentan a continuación las medidas a tomar en el Proyecto.

6.1.1 Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)

Los riesgos y las medidas de SSO deberán estar claramente identificadas en la propuesta de los PGMO de cada proveedor de servicios y otra firma consultora, la cual les será solicitada en los términos de referencia y/o condiciones específicas de los procesos de contratación.

El plan de SSO debe cumplir con las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, las disposiciones contenidas en el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas contenidas en Acuerdo Gubernativo 33-2016 y aquellas otras disposiciones que sobre la materia emita el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **(ANEXO 2)**

En su propuesta de PGMO los proveedores de servicios incluirán:

a) Medidas para garantizar la seguridad y salud integral de los trabajadores, incluyendo acceso a equipo de protección personal, especialmente considerando el contexto de la COVID-19. En este sentido a todos los trabajadores se les deberá proveer con elementos de protección para la prevención de la COVID1-19.
b) Medidas para alcanzar la seguridad de los trabajadores, en caso de que sean necesarias, en contextos de alto crimen y violencia.
c) La identificación y análisis de posibles riesgos para los trabajadores en los diversos sitios de producción, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida.

d) La implementación de medidas preventivas y de protección de accidentes y enfermedades, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas.

e) Contar con el personal, herramientas y suministros para gestión y ejecución de las medidas de SSO.

f) Contar con suficientes unidades de higiene personal que consisten en: servicios sanitarios y lavamanos diferenciado entre hombre y mujeres, y basureros. Estas unidades deben estar en las cercanías de los sitios de trabajo y deben tener una accesibilidad universal a los trabajadores.

g) Los trabajadores deben contar con un lugar seguro para dejar sus pertenencias durante las horas de trabajo; así como contar con un comedor y vestimenta de protección individual según el riesgo. El uso de cascos es obligatorio en caso de sitios de construcción y aquellos sitios de apoyo con peligro de heridas en el cráneo.

h) El sitio de construcción y los de apoyo deben mantenerse limpios y en orden, debiendo prohibirse el ingreso de vendedores ambulantes; en caso de requerirlo, se debe señalar un espacio especial para tal servicio para el trabajador.

i) Deberá implementarse el abastecimiento de agua de consumo humano para todos los empleados en cantidad y calidad adecuada, sin perjudicar a las personas que con anterioridad utilizan estas fuentes de agua.

j) En el transcurso de la realización de sus trabajos, los trabajadores del Proyecto deben provocar el mínimo de alteración de la vida cotidiana de los residentes y pasantes, asimismo respetar la privacidad de los predios particulares, intimidad familiar, y costumbres autóctonas existentes en el área de influencia inmediata al proyecto.

k) Salvo en casos excepcionales y según su naturaleza, será prohibido el trabajo nocturno a todas las personas, en los casos de excepción se exigirá a los proveedores de servicios la implementación de medidas de seguridad adecuadas a la actividad nocturna que deben ser previamente incluidas en el plan de SSO.

l) Se debe contar con un protocolo para atención de emergencias de los trabajadores que facilite el tratamiento rápido y de ser necesario el traslado oportuno.

m) Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.

n) Mecanismo a implementar para vigilar el cumplimiento del PGMO de terceros.

o) Instrumentos y formularios para la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes.

p) Mecanismo para reportar a la Unidad Ejecutora del Proyecto la implementación del plan de SSO en el trabajo y un cuadro de accidentes y enfermedades sucedidos en el período.

q) Las medidas de SSO que se apliquen se estipularán en los documentos de licitación y contratos con proveedores de servicios y otras firmas consultoras.

6.1.2 Medidas para prevenir la Propagación de COVID-19[3]

En 2020 se emitieron las siguientes disposiciones relacionadas a la epidemia causada por el virus SARS COV-2 y su impacto en las condiciones de los centros de trabajo:

i. Acuerdo Gubernativo 146-2020 que establece la Estrategia Nacional de Control de la epidemia de SARS COV-2 y Bases para la desescalada de reapertura condicionada del confinamiento
ii. Acuerdo Gubernativo 79-2020 que regula las Normas Complementarias al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional para la prevención y control de brotes de SARS COV-2 en lugares de trbajo

Como parte de dicha normativa el Ministerio de Trabajo y Previsión Social creó una plataforma digital para reportar casos positivos en las empresas y subir los planes de Salud y Seguridad Ocupacional para su aprobación elaborados con base en las Guías provistas por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de dicha dependencia.

Las guías fueron definidas con el objeto de establecer una estructura general para la elaboración de la estrategia de prevención y control de brotes del virus SARS COV-2 en los centros de trabajo, definiendo un mínimo de garantías que pueden ser superadas por la voluntad de los empleadores.

Las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social serán de cumplimiento obligatorio para la Unidad Ejecutora del Proyecto, proveedores de servicios y firmas consultoras, las guías que contienen las disposiciones minimas de prevención se adjuntan como **ANEXO No. 3** al presente documento.

Es importante considerar que en el contexto de la COVID-19, es necesario que los trabajadores tengan oportunidades periódicas de comprender su situación y de saber cómo pueden protegerse mejor a sí mismos, a sus familias y a la comunidad; asimismo, deben ser conscientes de las generalidades de prevención que han sido

[3] Regulaciones sobre protocolos para prevención de COVID 19 disponibles en: https://dgps-sso.mintrabajo.gob.gt/

establecidas por el Banco Mundial y de sus propias responsabilidades en la aplicación de los mismos[4], por lo cual es recomendable fomentar capacitaciones que deben:

- llevarse a cabo regularmente, proporcionando a los trabajadores una clara comprensión de cómo se espera que se comporten y lleven a cabo sus tareas laborales. Se debe dar a los trabajadores la oportunidad de hacer preguntas, expresar sus preocupaciones y hacer sugerencias.
- abordar cuestiones de discriminación o prejuicios si un trabajador se enferma y proporcionar una comprensión de la trayectoria del virus, en la que los trabajadores regresan al trabajo.
- abarcar todas las cuestiones que normalmente se requerirían en el lugar de trabajo, incluido el uso de procedimientos de seguridad, el uso de los equipos de protección personal, las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y el código de conducta, teniendo en cuenta que las prácticas de trabajo pueden haberse ajustado.
- ser claras y fácilmente comprensibles para los trabajadores, por ejemplo, mediante la colocación de carteles sobre el lavado de manos y el distanciamiento social, y sobre qué hacer si un trabajador presenta síntomas.

6.1.3 Trabajo infantil y trabajo forzado

En el Proyecto se fomentará el desarrollo empresarial con responsabilidad social en cada organización de productores o MIPYME que lleve a la ejecución de su subproyecto o Plan de Negocios. Entre los objetivos de este enfoque de sensibilización se espera que las actividades de monitoreo y seguimiento contribuyan a la erradicación del trabajo infantil, pese a las implicaciones y complejidad del tema en el medio rural, donde la pobreza y falta de ingresos agudizan este fenómeno.

Para el proyecto queda establecido que la edad mínima para trabajar es de 18 años y en ningún caso se permitirá el trabajo de personas menores de edad. También es prohibido el trabajo forzoso.

Las medidas a tomar por el proyecto para cumplir con tales disposiciones son las siguientes:

- Exclusión de Planes de negocio donde identifique la presencia de trabajo infantil entre los productores o postulantes a los fondos del proyecto.

[4] Resumen Nota interna del Banco Mundial: Consideraciones del covid-19 en proyectos de construcción/obras civiles (7 de abril de 2020)

- La edad mínima para trabajar es de 18 años y en ningún caso se permitirá el trabajo de personas con edades menores. Esto aplica también para las organizaciones de productores, MIPYMES, contratistas, consultores, etc.

- Procedimientos para la identificación, análisis, y monitoreo del potencial trabajo infantil en actividades de los planes de negocio financiados por el proyecto. Para la verificación de la edad de los trabajadores se solicitará el Documento Personal de Identificación (DPI). En el caso de incumplimiento de estas regulaciones, se consignará el antecedente al proveedor de servicios u otra firma consultora y/o organización de productores y se instruirá el retiro del menor del lugar de trabajo y de las actividades. En caso de reincidencia podrá evaluarse la cancelación del plan de negocio.

6.1.4 Violencia de género

La violencia de género tiene muchas consecuencias negativas para la salud y el bienestar de las mujeres. Las consecuencias de esta violencia pueden ser muerte, homicidio, miedo, suicidios o muertes relacionados con enfermedades contraídas, dolor, lesiones, perdida de autoestima, aislamiento, la capacidad de la víctima afectada de vivir positivamente u obtener acceso a atención médica, tratamiento y apoyo.

Ante el posible acaecimiento de este riesgo, se implementarán las medidas definidas en el **Anexo 3 del Documento de Evaluación Inicial del Proyecto (PAD por sus siglas en ingles) Informe n.o PAD3947**, **(ver ANEXO No. 4)** el cual regula el plan de acción en materia de genero definido para el proyecto, con el objeto de garantizar que se tengan debidamente en cuenta las necesidades, preocupaciones y aspiraciones de las mujeres, a fin de que puedan participar eficazmente en las actividades del Proyecto y beneficiarse plenamente de dicha participación, y que el Proyecto ayude a cerrar las brechas de género en el capital humano, el empleo, la propiedad y el control de los activos, y que promueva la participación y el empoderamiento de las mujeres y los jóvenes.

Asimismo se considera relevante citar la Nota sobre Buenas Prácticas del Banco Mundial en relación a "Como abordar la explotación y el abuso sexuaes y el acoso sexueal (EyAS/Asx)" las cuales contienen disposiciones sobre como identificar este riesgo y medidas para mitigarlo. **(ANEXO No. 4)**

6.2 Normas éticas

MINECO-PRONACOM requirirá que sus proveedores de servicios y otras firmas consultoras, como parte de la ética laboral acepten su responsabilidad personal por el cumplimiento de las normas de ética y conducta definidas para el proyecto, por lo cual deben realizar sus labores con honradez, cuidado, diligencia, profesionalismo, imparcialidad e integridad; poniendo en práctica las normas éticas más estrictas a fin de mantener la certidumbre y la confianza de la población a la que rinden servicio.

Para ello, se les requerirá la firma de un modelo de Código de Ética y Conducta, cuyo ejemplo se acompaña como (ANEXO No. 5) _del presente documento.

Se requerirá asimismo a los proveedores del proeyecto, instruir y dar capacitación periódica a sus empleados en el cumplimiento de las normas éticas y de conducta de su gremio, absteniéndose de solicitar o aceptar cualquier regalo o artículo de valor monetario; debiendo observar todas las disposiciones éticas de su gremio o de la empresa, cuidándose de no divulgar ni utilizar la información confidencial conocida durante el ejercicio de sus puestos de trabajo en beneficio propio o de otros, cumpliendo de buena fe sus obligaciones como ciudadano.

7. ORGANIZACIÓN PARA GESTIONAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO

7.1 Proveedores de servicios y otras firmas consultoras

Los proveedores de servicio y otras firmas consultoras son responsables de sus trabajadores, sin embargo, (i) deben cumplir con el EAS 2 y lo establecido en el PGMO, (ii) dar seguimiento a los riesgos laborales identificados y cumplir con las medidas para mitigar estos riesgos en el marco de su trabajo para el Proyecto, (iii) contar con un sistema SSO conforme a ley y en su defecto conforme a las Guías de Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Banco Mundial, y (iv) contar con un mecanismo para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores, y que esta responsabilidad esté a cargo del personal adecuado para poder determinar las medidas a adoptar en cada caso, con la discreción y respeto que se requiere.

Asimismo, serán responsables de la capacitación de los trabajadores en materia de género y no discriminación y otros que sean necesarios para el sano funcionamiento de las actividades.

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

7.2 Organizaciones de Productores y MIPYMES beneficiarias del proyecto

Para la implementación de los planes de negocio las organizaciones de productores y MIPYES también contrataran trabajadores. Si bien, estos no son trabajadores del Proyecto, sí les son aplicables las disposiciones del EAS 2 y lo establecido en los PGMO del proyecto.

En el presente documento, se describieron los riesgos laborales que aplican al proyecto y las medidas allí definidas para mitigar dichos riesgos, al igual que otros documentos de salvaguardas ambientales y sociales, las disposiciones de los PGMO se deberán incorporar y quedar reflejadas en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los subproyectos o Planes de Negocio.

Los especialistas y técnicos sociales del Proyecto y de los equipos técnicos de los proveedores de servicio, darán toda la capacitación y asistencia técnica necesaria para supervisar el cumplimiento de los PGMO y que se cumpla con contar con un mecanismo de quejas y que los riesgos laborales y medidas de mitigación sean adecuadamente atendidos en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) de los subproyectos o Planes de Negocio.

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

8. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS PARA TRABAJADORES

El estándar EAS 2 del BM, establece que se debe implementar un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos, por sus siglas MAQR, para todos los trabajadores del Proyecto, con la finalidad de que puedan plantear sus inquietudes, quejas o sugerencias.

En el caso de los trabajadores del Proyecto, el MAQR consiste en un procedimiento accesible e inclusivo diseñado bajo los siguientes criterios:

a) Que los trabajadores sean informados acerca del MAQR en el momento de su contratación y durante toda la vigencia del Proyecto.
b) Que se tomarán medidas para protegerlos contra represalias por su uso.
c) Que se adoptarán medidas para que todos los trabajadores puedan acceder fácilmente a su uso.
d) Que las inquietudes serán abordadas rápidamente mediante un proceso claro y transparente que brinde respuestas a tiempo y en un idioma que comprendan.
e) Que funcionará de manera independiente y objetiva.

Además de dar cumplimiento a los criterios señalados, el procedimiento a implementar mediante el MAQR debe incluir:

a) La persona, oficina o institución responsable de la tramitación de las quejas y reclamos recibidos;
b) Los lugares y vías específicas para la recepción de las quejas y reclamos;
c) Los medios para su presentación;
d) Los plazos establecidos para resolver la queja o reclamo interpuesto;
e) El proceso que seguir para su registro;
f) El proceso para monitorear su resolución; y
g) Procedimiento para notificar su resolución por el proveedor de servicios u otra firma consultora.

El diseño del MAQR del Proyecto, considerará la existencia de dos tipos de trabajadores: a) trabajadores directos de la Unidad Ejecutora del Proyecto, y b) trabajadores contratados por terceros proveedores del proyecto; requiriendo por lo tanto una diferenciación del mecanismo a aplicar para cada tipo, asegurando en ambos el cumplimiento de las condiciones anteriormente descritas.

Toda persona no satisfecha con las respuestas/soluciones dadas por el proyecto o el proveedor u otra firma consultora puede también acceder al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de las oficinas administrativas correspondientes.

8.1 MAQR para los trabajadores directos del Proyecto

En el caso de los trabajados directos contratados por la Unidad Ejecutora del Proyecto, correspondientes al personal administrativo y técnico que brindará sus servicios, se aplicará el mecanismo que implementa MINECO-PRONACOM en sus procesos de gestión del personal de la institución.

Los trabajadores de la Unidad Ejecutora del proyecto MINECO-PRONACOM podrán presentar quejas y reclamos laborales a su supervisor inmediato, en forma verbal o escrita, quien está obligado a platicar con los involucrados y a dar una solución al caso planteado. El encargado de Recursos Humanos participa en la resolución del caso y de considerarlo necesario podrá elevar la misma al Director del Proyecto. Este procedimiento se informa a los trabajadores al inicio de su período de contratación.

8.2 MAQR para los trabajadores contratados por terceros proveedores del Proyecto

Todos los proveedores de servicios y otras firmas consultoras implementarán su propio MAQR; si no cuentan con uno, utilizarán los lineamientos que brinde la Unidad Ejecutora del Proyecto conforme al presente documento y de conformidad con el EAS2 del Banco Mundial. Para asegurar el cumplimiento de este requerimiento, los contratos que se formalicen entre la Unidad Ejecutora del Proyecto y los proveedores, incluirán una cláusula sobre la obligatoriedad de implementación de éste MAQR.

Los lineamientos basicos a seguir para la implementación del MAQR por los proveedores de servicios y otras firmas consultoras son los siguientes:

1. Designación del responsable: El proveedor de servicios y otras firmas consultoras debe notificar oficialmente ante el Proyecto la designación de la persona u oficina de su organización, que tendrá la responsabilidad de la recepción, registro y monitoreo de la resolución de las quejas y reclamos interpuestos por sus trabajadores (por ejemplo, jefe de recursos humanos, administrador, gerente, etc.).

2. Lugares, vías y medios de recepción: Las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios u otra firma consultora serán interpuestas en los lugares, por las vías y por los medios siguientes, las cuales estarán habilitadas en el horario de trabajo del proveedor de servicios:

a) Buzón de Quejas y Reclamos que puede estar instalado en en la sede social del proveedor o donde se presten los servicios. El buzón estará debidamente asegurado que solamente podrá ser abierto por la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios. Como mínimo mensualmente el encargado inspeccionará el buzón para recolectar el o los reclamos que hayan sido interpuestos en el período.

b) Oficina local del contratista en caso de existir, donde las quejas y reclamos serán interpuestos por el trabajador ante la persona oficialmente designada o delegada para la atención de las quejas y reclamos de los trabajadores del proveedor de servicios. Para ello, el trabajador completará y firmará un formato estándar. Se completará en original, entregándose una copia al trabajador denunciante. Este canal de presentación de quejas es especialmente útil para trabajadores que adolecen de alguna incapacidad para completarla por sus propios medios, tal como no saber leer y escribir, discapacidad temporal o permanente, etc.

c) Habilitación de un correo electrónico del contratista, al cual los trabajadores puedan hacer llegar sus quejas y reclamos sobre el lugar de trabajo.

3. Plazos de resolución: El plazo para atender y resolver las quejas o reclamos interpuestos por los trabajadores del contratista o subcontratista es de cinco (5) días hábiles máximo, contados a partir de la fecha de su recepción. En el caso de las quejas y reclamos recibidos en el buzón del plantel del proveedor de servicios, la fecha de recepción se establecerá a partir de la fecha en que la persona oficialmente designada o delegada abra el buzón, lo cual ocurrirá una vez al mes como máximo. En caso de tratarse de quejas y reclamos que requieran de mayor tiempo para su resolución, se acordará juntamente con el trabajador los plazos y fechas de resolución.

4. Registro: El Contratista se asegurará de mantener un registro actualizado de los reclamos y quejas interpuestos por los trabajadores del proveedor de servicios. Esta información será suministrada a la Unidad Ejecutora del Proyecto a través de los informes que mensualmente le presentará el proveedor de servicios, con la finalidad de mantenerla informada sobre la forma en que se realiza la gestión de las quejas y reclamos de los trabajadores.

5. Monitoreo de resolución: Inmediatamente a la recepción de la queja o reclamo, la persona oficialmente designada o delegada para su atención, procederá a registrarlo en la Hoja de Registro que se habilite al efecto. Para el monitoreo de la resolución de las quejas o reclamos recibidos, se registrarán en la Hoja de Registro las acciones realizadas con respecto a su resolución; esto permitirá controlar si están siendo atendidos y resueltos dentro del plazo máximo de resolución establecido.

6. Notificación de resolución: Resuelta la queja o reclamo, el proveedor de servicios procederá a notificar oficialmente al trabajador demandante, la resolución tomada, debiendo entregar la notificación original al interesado y mantener una copia en sus archivos.

7. Segundo Nivel del MAQR: Cuando los trabajadores no estén satisfechos con la resolución del proveedor de servicios sobre la queja o reclamo interpuesto, éstos podrán utilizar el MAQR general del proyecto para poner en conocimiento de la Unidad Ejecutora del proyecto, quien a través de los especialistas sociales podrá verificar los casos de quejas y su seguimiento. El trabajador del proveedor podra gestionar por sus propios medios ante las instancias administrativas la orales correspondientes.

Para asegurar que los trabajadores sean informados acerca de la existencia y funcionamiento del MAQR, se aplicarán las siguientes medidas:

a) Se incluirá una cláusula del contrato de servicios, que informe sobre su existencia, sus objetivos, forma de uso y derecho a su uso.
b) Los trabajadores serán informados acerca del mecanismo en el momento de su contratación.
c) Se colocarán carteles informativos en el área de trabajo y en otros lugares que se considere pertinente, según consulta con los trabajadores.

Los especialistas sociales y de comunicaciones del proyecto, prepararán y compartirán con los proveedores de servicios y otras firmas consultoras, folletos y otros materiales ilustrativos y audiovisuales que contendrán información básica del MAQR, con el propósito que lo usen en las jornadas de inducción y eventualmente en las charlas semanales que realizan con los trabajadores.

Para asegurar que se tomarán medidas para proteger a los trabajadores contra represalias por el uso del MAQR, se aplicarán las siguientes medidas:

a) Se garantizará al trabajador en caso de necesidad o solicitud expresa del mismo, que las quejas o reclamos que interponga, se gestionen con la confidencialidad del caso, para lo cual la persona designada o delegada para su atención firmará una carta de compromiso para el trato confidencial de la información.

b) Se normará en los contratos de servicios que no podrán emprenderse acciones de llamado de atención, suspensión temporal, ni despido por su uso; salvo en acciones debidamente comprobadas de no apego a la moral y reglas establecidas para las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Para lograr que todas las partes interesadas tengan la posibilidad de acceder al MAQR, se han aplicado y aplicarán las siguientes medidas:

a) Ha sido diseñado de forma simple y de fácil comprensión por los implementadores y usuarios.
b) Se habilitarán vías de acceso al uso del MAQR, siendo la más cercana a los trabajadores la correspondiente a la instalación de un buzón de quejas y reclamos en las oficinas del proveedor de servicios.
c) No requiere de conocimientos tecnológicos por parte de los trabajadores, quienes en su mayoría no pueden hacer uso de las herramientas tecnológicas disponibles.
d) Una de las vías de acceso da la posibilidad a los trabajadores que no saben leer y escribir, o que adolecen de alguna discapacidad, para que su queja o reclamo sea tomada con ayuda de un tercero expresamente autorizado para ello.

8.3 Seguimiento al cumplimiento de MAQR para los trabajadores contratados

Corresponderá a los proveedores de servicios y otras firmas consultoras contratados por el proyecto, implementar el MAQR diseñado y acordado para uso de los trabajadores, quien tendrá la facultad de proponer las mejoras que considere oportunas y aplicables para fortalecerlo.

Corresponderá a la Unidad Ejecutora del Proyecto, en particular a los Especialistas Sociales dar seguimiento al cumplimiento con lo establecido en el EAS 2 en general, el PGMO y en particular el funcionamiento de un MAQR eficiente por parte de los proveedores y otras firmas consultoras.

Este seguimiento incluye: (i) presentar un informe semestral al Banco sobre la implementación del PGMO, incluyendo los MAQR para trabajadores contratados, y (ii) revisar los informes que los proveedores de servicios y otras firmas consultoras presenten sobre eventuales quejas laborales de empleados vinculados al Proyecto.

8.4 Tratamiento de las quejas relacionadas con explotación, abuso y acoso sexual en el MAQR

Para el abordaje de casos de EAAS, el MAQR se basa en los siguientes principios básicos: confidencialidad, foco en la sobreviviente y seguridad de la sobreviviente.

- **Confidencialidad**. Debido al riesgo de estigma, represalias y rechazo asociados con la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, los mecanismos de reclamo establecerán también canales para registrar y manejar estos casos de manera segura y confidencial. Para ello, el MAQR permitirá un sistema de codificación sólido para mantener el anonimato de los archivos de casos, por ejemplo, asignando números de seguimiento y un protocolo formal con reglas y procedimientos claros para el intercambio de información de estos casos para garantizar la confidencialidad.

- **Foco en el sobreviviente.** Este principio rector significa que el enfoque del proceso debe estar en el "mejor interés a corto y largo plazo del sobreviviente" y que "el sobreviviente debe estar en el centro" del MAQR. Exige la creación de un entorno de apoyo, dignidad y protección para los sobrevivientes, y el pleno respeto de sus derechos, deseos y elecciones. Durante la implementación del MAQR los responsables de implementar el MAQR tendrán una lista actualizada de proveedores especializados en servicios para sobrevivientes de violencia de género.

- **Seguridad del sobreviviente**. Debido a que algunos sobrevivientes pueden correr el riesgo de sufrir más daños, es esencial tomar medidas para ayudar a garantizar su seguridad física y psicosocial y la de su familia Los archivos de sobrevivientes no se discutirán con nadie que no esté relacionado con el caso.

9. ANEXOS

9.1 ANEXO No. 1

9.1.1 Análisis de disposiciones reguladas en el EAS2 del Banco Mundial y Normativa Nacional Vigente e identificación de brechas

9.2 ANEXO No. 2

Normativa sobre Salud y Seguridad Ocupacional

9.2.1 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

9.2.2 Manual de Constitución, organización y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional

9.3 ANEXO No. 3

Normativa sobre Salud y Seguridad Ocupacional

9.3.1 Normas Complementarias al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, para la prevención y control de brotes de SARS COV-2 en los centros de trabajo

9.3.2 Guía para la Elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes SARS COV-2 en Centros de Trabajo para el Sector AGRICOLA

9.3.3 Guía para la Elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes SARS COV-2 en Centros de Trabajo para el Sector INDUSTRIA

9.3.4 Guía para la Elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes SARS COV-2 en Centros de Trabajo para el Sector CONSTRUCCION

9.3.5 Manual de usuario para el registro de casos positivos COVID 19 y planes de salud y seguridad ocupacional en la Página del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

9.4 ANEXO No. 4

Normativa sobre Genero y prevención de violencia

9.4.1 Anexo No. 3 del Documento de Evaluación Inicial del Proyecto (PAD) por sus siglas en inglés.

9.4.2 Nota sobre Buenas Práctivas del Banco Mundial en relación a "Como abordar la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/Asx)

9.5 ANEXO No. 5

9.5.1 Modelo de Código de Conducta para proveedores del proyecto

9.6 ANEXO No. 6

9.6.1 Minutas de trabajo sostenidas con Banco Mundial y personal de PRONACOM relacionadas a la elaboración del producto.

ANEXO No. 1

Estándar Ambiental y Social EAS2. Trabajo y Condiciones Laborales

Análisis de disposiciones reguladas en el EAS2 del Banco Mundial y Normativa Nacional Vigente e identificación de brechas

EAS2 Trabajo y Condiciones Laborales	Normativa Nacional Vigente	Conclusiones respecto al análisis del EAS2 y la normativa nacional vigente
El EAS 2 reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Los gobiernos nacionales pueden promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores del proyecto de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables. De conformidad con el EAS2, el gobierno e Guatemala deberá: i. Promover la seguridad y la salud en el trabajo; i. Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto; i. Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS) y los trabajadores	i. <u>**Promover la seguridad y la salud en el trabajo.**</u> De acuerdo con el Código de Trabajo, el **Título Quinto sobre Higiene y seguridad en el trabajo**, establece que: • Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores (artículo 197). Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior. • Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (Artículo 198). • Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos (Artículo 201). • Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga. • El reglamento determina cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades. • El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo tomando en cuenta	En caso de falta de regulaciones en la normativa nacional o en caso de discrepancia entre éstas últimas y el EAS 2 del BM, prevalecerá este último. Al comprar las normas nacionales vigentes con las disposiciones del EAS 2 se concluye que: • La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la prevención de trabajo forzado está resguardado en el Código de Trabajo de Guatemala. • La promoción del trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo; ambos indican no puede haber discriminación por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, situación económica / social, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical. • La protección a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños, está respaldado entre otros por la Constitución, el Código del Trabajo y la Ley de Atención a las Personas Discapacitadas. • Impedir el uso de todas las formas de trabajo infantil, está resguardado parcialmente en el Código de Trabajo. <u>Existen brechas en la</u>

migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda; v. Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil; v. Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales; y i. Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.	factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador (artículo 202). • Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infectocontagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163 del Código de Trabajo (artículo 203). • Todas las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo **(Quinto sobre Higiene y seguridad en el trabajo)** y de sus reglamentos (artículo 204). • Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad (artículo 205). **ii. Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto** La Constitución de la República y el Código de Trabajo establecen el **trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores**. La Constitución establece claramente que todos los seres humanos son libres y tienen los mismos derechos. Hombres y mujeres, independientemente de su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades (artículo 4). Asimismo, de conformidad con el Código del Trabajo, no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género/sexo, origen étnico, estado civil, condición social, idioma, discapacidad y actividad sindical (artículo 14). La Constitución garantiza igualdad en el salario para el mismo tipo de trabajo realizado en igualdad de condiciones, productividad y antigüedad (artículo 102). De conformidad con el artículo 89 del Código del Trabajo, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores se aplica sin discriminación alguna. **iii. Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables.** La Constitución de la República y el Código de Trabajo establecen también la **protección de trabajadores, incluidos vulnerables** como mujeres, personas con discapacidades, niños (en edad laboral de conformidad con la Ley nacional) y otros. En el caso del Código de	normativa nacional, la cual permite que los niños trabajen a partir de los 14 años y menores de 14 años, podrán realizar trabajos livianos con autorización previa. **Sin embargo, para el Proyecto queda estrictamente prohibido el trabajo de menores de 18 años,** así como el trabajo forzado; prohibición que queda plasmada en el PGMO. Medidas específicas para asegurar el cumplimiento con ello se describen en el PGMO del proyecto. Esto incluye procedimientos para la identificación, análisis, y monitoreo del potencial trabajo infantil en actividades de los subproyectos financiados por el Proyecto. • Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales, está resguardado por varias normativas nacionales, entre otros, la Constitución y el Código del Trabajo, que ambos indican no puede haber discriminación por actividad sindical. • Para brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo no existe una normativa nacional. Para subsanar esta brecha el PGMO presenta un mecanismo de quejas y reclamos para los trabajadores, de manera que los trabajadores del proyecto puedan quejarse y no ser sujetos de represalias, por ejemplo, sobre temas de desigualdad en los salarios debido a género, acoso sexual u hostigamiento basado en no relacionados al desempeño, entre otros. Así mismo es obligatorio firmar un Código de Conducta a nivel de la UGP, proveedores de servicios y organizaciones de productores/microempresas beneficiarias / involucradas en el proyecto.

Trabajo, el Capítulo Segundo del Título Cuarto sobre Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales, trata el trabajo de mujeres y menores de edad, y el cual debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

En el caso de la protección de trabajadores con discapacidad, existe la **Ley de Atención a las Personas Discapacitadas (Decreto 135-96)** que en su Capítulo V establece que "el Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten" (artículo 34). Asimismo, en dicho capítulo se consideran aspectos sobre: discriminación (artículo 35), capacitación (artículo 36), asesoramiento técnico (artículo 37), facilidades ad hoc a su condición (artículo 38), deberes/derechos/prestaciones igualitarias establecidos en las leyes laborales del país incluyendo las relativas a seguridad social (artículo 39), salario equitativo (artículo 40), trabajo adecuado a condiciones de edad, físico, intelectual y valores (artículo 41), capacitación laboral a quienes desarrollen una discapacidad producto de una enfermedad o lesión (artículo 42) y asesoría para readaptación/colocación y reubicación (artículo 43). Asimismo, en el artículo 12 de dicha Ley se establece que el Estado debe facilitar la creación de fuentes de trabajo específicas para las personas con discapacidad.

iv. Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.

En el caso del **trabajo infantil**, en Guatemala la edad mínima para trabajar es de 14 años; adicionalmente, el Código de Trabajo permite al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizar a los menores de 14 años para trabajar en circunstancias excepcionales (artículo 150) pero para ello se deberá probar qué:

- El menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad. El Código también establece el horario de trabajo

	especial para empleados entre 14 y 18 años y para los menores de 14 años (artículo 148). Respecto a **trabajo forzado** de acuerdo con la Constitución, nadie puede ser sometido a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad. Asimismo, el Código Penal prevé el castigo de una pena de prisión de dos a diez años. El Código de Trabajo también establece que los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber cumplido con la debida notificación a su empleador (artículo 83). Asimismo, establece que el horario de trabajo puede extenderse más allá de las horas normales de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana y ocho horas al día. Sin embargo, el total de horas de trabajo incluyendo las horas extra no deben exceder de doce horas al día (artículos 116, 121 y 122). **v. Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva.** En el caso de **principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores y negociación colectiva**, el Código de Trabajo apoya los sindicatos de acuerdo con el Título Sexto en su capítulo único. Un sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de su respectivos intereses económicos y sociales comunes. **vi. Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.** El Código de Trabajo (Decreto No. 1441) regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos. Respecto a **medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo**, el Código de Trabajo norma lo relativo a: (i) conflictos colectivos de carácter económico (Título Séptimo), que incluye lo relativo a: huelgas, paros y disposiciones comunes a la huelga y paro, (ii) prescripciones, sanciones y responsabilidades (Título Octavo) y (iii)pProcedimientos en la resolución de conflictos de carácter económico y social (Título Duodécimo) que incluye lo relativo a: arreglo directo, conciliación, arbitraje y disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje.	

ANEXO No. 2

ACUERDO GUBERNATIVO No. 229-2014 y ACUERDO GUBERNATIVO 33-2016

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Normativa de OIT sobre salud y seguridad ocupacional y procedimientos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Acuerdo Gubernativo 229-2014, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, entró en vigencia el 8 de septiembre de 2014, y tiene por objeto regular las condiciones generales de Salud y Seguridad Ocupacional en Guatemala que permitan crear y fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales para proteger la vida, la salud y la integridad de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Sus normas son de observancia general y de orden público, por lo que su cumplimiento y aplicación son de carácter obligatorio. El marco normativo en salud y seguridad ocupacional ya se encuentran reguladas las condiciones generales de esta materia y su cumplimiento se extiende no sólo al marco nacional sino que también internacional.

Dicho acuerdo establece parámetros importantes cuya implementación permite una cultura de prevención en las empresas, trayendo beneficios a las mismas, aumentando su productividad y competitividad, así como el rendimiento y trabajo efectivo en cada uno de los trabajadores; protegiendo su integridad física y aumentando su calidad de vida.

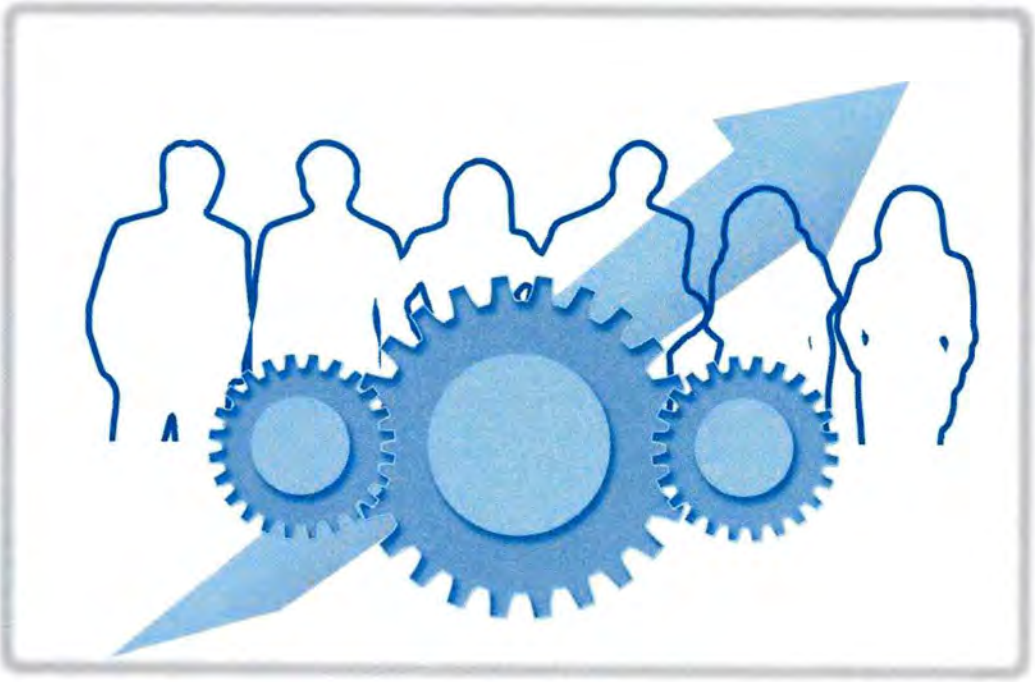
Todas las empresas e instituciones afiliadas son cubiertas por la Sección de Seguridad e Higiene del Seguro Social. La Institución por norma es la encargada de dar capacitación a todos los monitores de Salud y Seguridad Ocupacional que se encuentran en las empresas que tengan menos de diez trabajadores. Las empresas que tengan más de esa cantidad deben contratar a una enfermera y las que tienen más de 500 trabajadores deben contar, por ejemplo, con un médico, según lo establecido en el reglamento.

El Reglamento es de observancia general en toda la República y sus normas de orden público. Además, porque una de las obligaciones de los patronos es permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo a técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que estos verifiquen si se cumplen las disposiciones contenidas en el Reglamento.

El Seguro Social emitió en 1957 el primer Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual rigió en todo el país hasta el año 2014, cuando se creó el segundo reglamento mediante el Acuerdo Gubernativo 229-2014.

REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas
Acuerdo Gubernativo 33-2016



Guatemala, 2018

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Diseño y diagramación de Portada y Contraportada: Víctor Manuel Figueroa G.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Licenciado. Gabriel Vladimir Aguilera Bolaños
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Licenciado. Francisco Abraham Sandoval García
Viceministro de Administración del Trabajo

Licenciada. María Elizabeth Pacajá López
Viceministra Administrativa Financiera

Licenciada. Glenda Ochoa Figueroa
Directora General de Previsión Social

Licenciada. María Sandoval Sagastume
Jefa Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional

ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 229-2014
(23 de julio, 2014)

Y SUS REFORMAS 33-2016
(05 de febrero, 2016)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que por medio de Acuerdo Gubernativo de fecha 28 de diciembre de 1957, se emitió el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, con el objeto de regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad corporal.

CONSIDERANDO

Que con el propósito de actualizar las condiciones generales de higiene y seguridad en los lugares de trabajo tanto para el empleador como para los trabajadores se hace necesario readecuar las disposiciones del reglamento, proponiendo uno nuevo, que permita el Estado velar por la salud y la asistencia social de todos los habitantes y desarrollar a través de sus instituciones acciones de prevención.

CONSIDERANDO

Que el Estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones del Sector dentro del ámbito de su competencia con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo.

POR TANTO

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 183 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en los Artículos 93, 94 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 40 literal a) del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo; y 44 y 46 del Decreto Número 90-97 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Salud.

ACUERDA

Emitir el siguiente

REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO I

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

"Artículo 1. El presente reglamento tiene por objeto regular las condiciones generales de Salud y Seguridad Ocupacional, en las cuales deben ejecutar sus labores los trabajadores de entidades y patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas con el fin de proteger la vida, la salud y su integridad, en la prestación de sus servicios.

Para efecto del presente reglamento, las siglas que a continuación se detallan, se deben de entender de la manera siguiente:

Abreviaturas	Definiciones
CONASSO	Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
MINSALUD	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
Lugar de trabajo	Áreas, centros, locales, edificios, instalaciones edificadas o no, donde las personas permanecen o deben acceder para realizar su trabajo
Patrono	Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores
Trabajador	Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros
Monitor de Salud y Seguridad Ocupacional	Persona encargada de la gestión de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo
VIH/SIDA	Virus de la Inmunodeficiencia Humana / Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida
Actividades de alta peligrosidad	Aquellos actos con el potencial de generar un daño severo o permanente en término de lesión o enfermedad, o en una combinación de estas al trabajador

La aplicación de este reglamento en las entidades privadas y dependencias del Estado, autónomas, semiautónomas descentralizadas y municipalidades, tendrá lugar siempre que no contravenga las regulaciones internas existentes en la materia, que superen lo establecido en él." *(Reformado según Art. 1 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 2. Para los efectos de este Reglamento se entiende por "lugar de trabajo" todo aquél en que se efectúan trabajos industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole.

Artículo 3. El presente Reglamento es de observancia general en toda la República y sus normas de orden público.

CAPÍTULO II
OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

"Articulo 4. Todo patrono o su representante, intermediario, proveedor, contratista o subcontratista, y empresas terceras están obligados a adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de SSO para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:

a) A las operaciones y procesos de trabajo.

b) Al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal, certificado por normas internacionales debidamente reconocidas.

c) A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.

d) A la colocación y mantenimiento de resguardos, protecciones y sistemas de emergencia a máquinas, equipos e instalaciones." *(Reformado según Art. 2 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 5. Son también obligaciones de los patronos:

a) Mantener en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, la maquinaria, instalaciones y útiles.

b) Promover la capacitación de su personal en materia de SSO en el trabajo a través de instituciones afines en la materia.

c) Dar cumplimiento a la Política Nacional de VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

d) Colocar y mantener en lugares visibles, material impreso como avisos y carteles, para la promoción y sensibilización de la SSO, que sean promovidos y verificados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

e) Proporcionar al trabajador las herramientas, vestuario y enseres inherentes y necesarios para el desarrollo de su trabajo.

f) Permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo a los inspectores de trabajo y técnicos de salud y seguridad ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a inspectores de seguridad e higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el objeto de constatar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los reglamentos de higiene y seguridad; y,

g) Facilitar la creación y funcionamiento de los comités bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional." *(Reformado según Art. 3 del Ac. Gub. 33-2016)*

"Artículo 6. Se prohíbe a los Patronos:

a) Poner o mantener en funcionamiento maquinaria o equipo que no esté debidamente protegida en los puntos de transmisión de energía, en las partes móviles y en los puntos de operación.

b) Constituir como requisito para obtener un puesto laboral, el resultado de la prueba de VIH/ SIDA.

c) Considerar la infección de VIH/SIDA, como causal para la terminación de la relación laboral.

d) Discriminar y estigmatizar a las personas que viven con VIH/SIDA, dé igual manera, violar la confidencialidad y el respeto a la integridad física y psíquica de la cual tienen derecho estas personas.

e) Permitir la entrada a los lugares de trabajo a personas en estado etílico o bajo la influencia de algún narcótico o estupefaciente." (*Reformado según Art. 4 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 7. En los trabajos que se realizan en establecimientos comerciales, industriales y agrícolas, en los que se usan materias asfixiantes, tóxicas, infectantes, o específicamente nocivos para la salud, el empleador queda obligado a advertir al trabajador el daño a la salud humana y al ambiente que puede causar trabajar con productos químicos y desechos peligrosos, también es obligación del patrono:

a) Identificar de manera adecuada, las áreas de almacenamiento de equipos, productos químicos y desechos peligrosos, para minimizar la exposición y el riesgo a la salud de los trabajadores y de la población, así mismo, estos lugares de almacenamiento deben estar diseñados conforme a la normativa nacional vigente;

b) El empleador no debe exponer a los trabajadores, sin las medidas preventivas y de protección adecuadas, a equipos de producción, generación y a procesos de manipulación, almacenamiento y comercialización, transporte y/o distribución que contengan productos químicos y/o desechos peligrosos contaminantes que causen daño a la salud y al ambiente;

c) El empleador debe capacitar a los trabajadores con las mejores técnicas disponibles, prácticas ambientales y de salud laboral, para realizar el manejo seguro de los distintos productos químicos y desechos peligrosos que se utilicen en el trabajo y en caso de emergencias o accidentes, así como proporcionar el equipo de protección personal necesaria y apta para el mismo; y,

d) Se debe contar con un inventario de todos los productos químicos y desechos peligrosos que existan en el lugar de trabajo, de igual manera con instructivos en idioma español, para el manejo rutinario de los mismos y de procedimientos en casos de accidentes o emergencias." (*Reformado según Art. 5 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO III
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 8. Todo trabajador está obligado a cumplir con las normas sobre SSO, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal y psicológica.

Asimismo está obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le dan, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo indicados para el uso y mantenimiento de la maquinaria.

"Artículo 9. Se prohíbe a los trabajadores:

a) Ejecutar actos tendientes a impedir que se cumplan las medidas de SSO en las operaciones y procesos de trabajo.

b) Dañar o destruir los resguardos y protecciones de máquinas e instalaciones o removerlos de su sitio sin tomar las debidas precauciones.

c) Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos.

d) Dañar, destruir o remover la señalización sobre condiciones inseguras o insalubres.

e) Hacer juegos, bromas o cualquier actividad que pongan en peligro su vida, salud e integridad corporal o la de sus compañeros de trabajo.

f) Lubricar, limpiar o reparar máquinas en movimiento, a menos que sea absolutamente necesario y que se guarden todas las precauciones indicadas por el encargado de la máquina.

g) Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado etílico o bajo influencia de narcóticos o droga enervante.

h) Realizar su trabajo sin la debida protección de vestimenta o herramienta para el trabajo que realice.

i) Ignorar o no acatar las medidas de bioseguridad establecidas en los lugares de trabajo.

j) Discriminar y estigmatizar a las personas que viven con VIH/SIDA, de igual manera, violar la confidencialidad y el respeto a la integridad física y psíquica de la cual tienen derecho estas personas.

k) Discriminar y estigmatizar a las personas con capacidades especiales." (*Reformado según Art. 6 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO IV
DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

"Artículo 10. Todo lugar de trabajo debe contar con un comité bipartito de SSO.

Estos Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, deben ser integrados con igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, los cuales no deben ser sustituidos por ninguna clase de comisión o brigada que tengan funciones similares. Las atribuciones y actividades de estos comités deben estar debidamente autorizados con su libro de actas, por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y sus funciones deben ser desarrolladas en el reglamento interior de trabajo correspondiente y los lugares de trabajo que cuenten con menos de diez trabajadores, deben contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional quien tendrá a su cargo la gestión de prevención de riesgos laborales, sus atribuciones y actividades deben estar debidamente autorizados con su libro de actas, por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social." (*Reformado según Art. 7 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO V
CONTROL Y VIGILANCIA

"Artículo 11. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tienen a su cargo, en forma coordinada, el control y vigilancia de la SSO en los lugares de trabajo. El Ministerio y el Instituto deben:

a) Adoptar y ejecutar los lineamientos, directrices y normativas generales en SSO, establecidas por el Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional de Guatemala, CONASSO.

b) Dirigir coordinar y vigilar las actuaciones que en materia de SSO realicen sus dependencias o unidades.

c) Desarrollar su actuación en armonía con la de aquellos otros Departamentos o Direcciones Ministeriales, que fueren competentes en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

d) Mantener relación con entidades Nacionales e internacionales, en materia de SSO.

e) Impulsar, realizar o participar en estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos en el trabajo.

f) Promover, realizar y contribuir al desarrollo de programas de formación teórico-práctico, para la prevención de riesgos laborales y de enfermedades profesionales.

g) Validar los programas de formación en SSO de cada lugar de trabajo.

h) El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación, promoverán y contribuirán en los lugares de trabajo, al desarrollo de programas de formación teórico-práctico para la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales; y,

i) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social expedirá las licencias necesarias y registrará las instituciones, profesionales y personas individuales o jurídicas que deseen promover, capacitar e implementar sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales." *(Reformado según Art. 8 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 12. Son funciones de la Inspección General de Trabajo así como del Departamento de SSO de la Dirección General de Previsión Social ambas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

Corresponde a la Inspección General de Trabajo:

a) Vigilar el cumplimiento de este reglamento.

b) Los inspectores, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo.

Corresponde al Departamento de SSO del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

a) Prestar su asesoría para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud o bienestar de los trabajadores en los centros o puestos de trabajo, y formular, al efecto, las recomendaciones oportunas.

b) Emitir informes o dictámenes a petición de otras Autoridades u Organismos, respecto a la prevención de riesgos en el trabajo.

c) Velar por medio de sus técnicos e inspectores, el cumplimiento y respeto de los reglamentos de SSO.

d) Los inspectores del IGSS y los técnicos del MINTRAB, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo.

e) Impartir asesoría técnica sobre SSO a: empresas e instituciones públicas y privadas, municipalidades, instituciones autónomas, y descentralizadas y en general a todas aquellas entidades u organizaciones que así lo requieran.

f) Informar e instruir a empleadores y trabajadores sobre medidas a adoptar para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

g) Emitir informes y recomendaciones sobre el cumplimiento de la normativa de SSO, en los lugares de trabajo; y,

h) Los técnicos, al momento de ejecutar sus funciones, deben cumplir, con todas las normas técnicas de prevención de riesgos tales como las de bioseguridad que estén establecidas en los lugares de trabajo." *(Reformado según Art. 9 del Ac. Gu. 33-2016)*

TÍTULO II

CAPÍTULO I
CONDICIONES MÍNIMAS DE SSO

"Artículo 13 El presente título establece las condiciones mínimas de SSO, aplicable a todo lugar de trabajo." *(Reformado según Art. 10 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO II
CONDICIONES GENERALES DE LOS LOCALES Y AMBIENTE DE TRABAJO

EDIFICIOS

Artículo 14. Cuando por las necesidades del trabajo éste debe realizarse en locales a cielo abierto o semiabierto, tales como cobertizos, galeras, hangares y similares, debe mitigarse, en lo posible, las temperaturas extremas, protegiendo a los trabajadores contra las inclemencias en general, proporcionándoles los equipos adecuados que necesiten; en ambos casos, debe protegerse al trabajador contra la lluvia y el polvo.

SUPERFICIE Y CUBICACIÓN

Artículo 15. Los locales de trabajo deben reunir las condiciones mínimas necesarias en cuanto al área y volumen, garantizando el libre desplazamiento del trabajador, evitando el hacinamiento, de acuerdo con el clima, las necesidades de la industria y el número de trabajadores que laboren en ella, sin tomar en cuenta el espacio ocupado por la maquinaria, instalaciones fijas y los destinados al almacenamiento de materiales.

"Artículo 16. Según las condiciones operativas de la industria, las condiciones mínimas a las que se refiere el Artículo anterior son:

a) Tres metros (3mt) de altura, medidos desde el piso hasta el techo.

b) Dos metros cuadrados ($2mt^2$) libres por puesto de trabajo operativo por cada trabajador.

c) El volumen libre para cada trabajador no debe ser inferior a seis metros cúbicos ($6mt^3$), calculados de la siguiente manera: el ancho por el largo por la altura del local entre el

número de trabajadores. Se exceptúan de esta limitación, los casos que por naturaleza de la actividad, requiera un volumen diferente a éste." *(Reformado según Art. 11 del Ac. Gu. 33-2016)*

ILUMINACIÓN

"Artículo 17. Los lugares de trabajo deben contar con iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud de los trabajadores. Cuando la iluminación natural no sea factible o suficiente, se debe proveer de luz artificial en cualquiera de sus formas, siempre que ofrezca garantías de seguridad, no vicie la atmósfera del local y no ofrezca peligro de incendio. El número de fuentes de luz, su distribución e intensidad, deben estar en relación con la altura, superficie del local y trabajo que se realice como lo establece el Artículo 168 de este reglamento. Los lugares que vulneren y pongan en riesgo al trabajador, deben estar especialmente iluminados. La iluminación natural, directa o refleja, no debe ser tan intensa que exponga a los trabajadores a sufrir accidentes o daños en su salud." *(Reformado según Art. 12 del Ac. Gu. 33-2016)*

PISOS, TECHOS Y PAREDES

Artículo 18. El piso debe constituir un conjunto de material resistente y homogéneo, sin deterioro físico, liso y no resbaladizo. En caso necesario susceptible de ser lavado y provisto de declives apropiados para facilitar el desagüe. Si la naturaleza del proceso laboral, impide cumplir con esta disposición, debe de tomarse otras medidas de control que sean seguras.

Artículo 19. En las inmediaciones de hornos, hangares, calderas y en general toda clase de fuegos, el piso alrededor de éstos y en un radio razonable, debe ser de material incombustible y cuando fuere necesario no conductor de cambios térmicos.

"Artículo 20. Debe procurarse que toda la superficie de trabajo o pisos de los diferentes departamentos esté al mismo nivel; de no ser así, las escaleras o gradas deben sustituirse por rampas de pendiente no mayor de quince grados (15°), para salvar las diferencias de nivel." *(Reformado según Art. 13 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 21. Las paredes deben ser lisas, repelladas, pintadas en tonos claros, preferiblemente en tonos mate que contrasten con la maquinaria y equipos, susceptibles de ser lavadas y deben mantenerse siempre, al igual que el piso, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier otra clase de desperfectos.

Artículo 22. El requerimiento de conservación y reparación establecido en el Artículo anterior es aplicable para todos los demás lugares de trabajo.

Artículo 23. Los techos deben tener la resistencia requerida para soportar las cargas a que se vean sometidos y en cualquier caso prestar la debida protección contra las inclemencias atmosféricas. No deben ser utilizados para soportar cargas fijas o móviles si no fueron diseñados para tal fin.

PASILLOS

"Artículo 24. Los corredores, galerías y pasillos principales deben tener un ancho mínimo de un metro con veinte centímetros (1.20mts) y los secundarios de un metro (1mt), permitiendo la circulación libre de las personas y las necesidades propias del trabajo. Es obligatorio mantener los mismos, libres de obstáculos y no deben ser utilizados para el almacenamiento temporal o improvisado, en

especial cuando se usan como accesos para las salidas de emergencia." *(Reformado según Art. 14 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 25. La separación entre máquinas y equipos de trabajo, debe ser para que los trabajadores ejecuten su labor cómodamente y sin riesgo. Nunca será menos de noventa centímetros (90cms), exceptuando cuando en el proceso de producción se requiera que las mismas estén en línea, contándose esta distancia a partir del punto más saliente o relevante del recorrido de las piezas móviles de cada máquina. Cuando existan máquinas o equipos con piezas móviles que invadan en su desplazamiento una zona de espacio libre, la circulación del personal quedará señalizada con franjas pintadas en el suelo, de color amarillo de diez centímetros (10cms) de ancho, que delimiten el lugar por donde deba transitarse." *(Reformado según Art. 15 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 26. Alrededor de los hornos, calderas o cualquier máquina o aparato que sea un foco radiante de calor, se debe dejar un espacio libre, no menor de un metro con cincuenta centímetros (1.50mts) si el proceso de producción lo permite. El suelo y paredes dentro de dicha área deben ser de material incombustible." *(Reformado según Art. 16 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 27. Para los pasillos principales, secundarios por donde transiten equipos móviles o sean de tránsito peatonal, en lo que respecta a su señalización se debe acatar lo establecido en las normas de referencia nacional o internacional vigente para la Utilización de Colores y su Simbología de Seguridad.

"Artículo 28. Los pasillos que sirven de unión entre dos locales, escaleras u otras partes de los edificios y los pasillos interiores, tanto los principales que conduzcan a las puertas de salida como los de otro orden, deben tener la anchura adecuada de acuerdo con el número de trabajadores que deban circular por ellos; considerando incluso el desalojo de emergencia, de acuerdo a la naturaleza de la actividad que desarrolle y de conformidad con las normas vigentes."*(Reformado según Art. 17 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 29. Los pasillos deben estar dispuestos de modo que eviten esquinas pronunciadas, rampas muy inclinadas, preferiblemente inferiores a (15°) quince grados, que sean amplios, sin obstrucciones, tanto en la zona de paso como en el espacio superior a una altura mínima de dos metros con veinte centímetros (2.20mts), señalizados y demarcados en concordancia con los reglamentos y normas vigentes." *(Reformado según Art. 18 del Ac. Gu. 33-2016)*

PUERTAS Y SALIDAS

"Artículo 30. Las puertas de salidas de los lugares de trabajo, cuyo acceso será visible o señalizado e iluminado, deben ser suficientes en número y anchura y de abrir hacia fuera para que todos los trabajadores puedan abandonar las instalaciones con rapidez y seguridad. Ninguna puerta se debe colocar en forma tal que se abra directamente a una escalera, sin tener el descanso correspondiente. Iguales condiciones reunirán las puertas de comunicación internas. " *(Reformado según Art. 19 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 31. Por ningún motivo se debe permitir que las puertas y salidas normales de los locales de trabajo, tengan obstáculos en su acceso y recorrido, que atenten contra la integridad física de las personas.

ESCALERAS

Artículo 32. Las escaleras que sirvan de comunicación entre las distintas plantas del edificio deben ser en número suficiente y ofrecer las debidas garantías de solidez, estabilidad, claridad y seguridad. El número y anchura de las escaleras debe calcularse de tal forma que por ellas pueda hacerse la evacuación total del personal, en tiempo mínimo y de manera segura.

ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO

"Artículo 33. Todas las escaleras fijas y de servicio, así como plataformas, deben ofrecer suficiente resistencia para soportar una carga móvil no menor de un mil cien libras (1,100lbs) por metro cuadrado, y con un coeficiente de seguridad de cuatro (4)." *(Reformado según Art. 20 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 34. Las escaleras y plataformas de material perforado no deben tener huecos con diámetros, que permitan la caída de objetos.

"Artículo 35. Todo centro de trabajo que tenga más de un piso, debe tener escaleras principales que comuniquen todos los niveles, aún en aquellos casos en que se disponga de ascensores. Estas escaleras deben ser construidas con materiales incombustibles y con dispositivos antideslizantes en sus huellas, con materiales de características luminiscentes." *(Reformado según Art. 21 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 36. Las escaleras principales deben tener como mínimo noventa centímetros (90cms) de ancho y su inclinación respecto a la horizontal no debe ser menos de veinte grados (20°) ni mayor de cuarenta y cinco grados (45°). Cuando la pendiente sea inferior a los (20°) veinte grados, debe instalarse una rampa, y cuando sea superior a los (45°) cuarenta y cinco grados una escalera fija." *(Reformado según Art. 22 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 37. Los escalones, excluidos los salientes, deben tener una profundidad mínima de treinta centímetros (30cms) de huella, una contrahuella máxima de dieciocho centímetros (18cms) y los contra peldaños no deben tener más de veinte centímetros (20cms) ni menos de trece centímetros (13cms)." *(Reformado según Art. 23 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 38. No debe existir variación en la anchura de los escalones ni en la altura de los contra peldaños en ningún tramo. Se prohíbe la instalación de escaleras de caracol, excepto para las de servicio. En los centros de trabajo que tengan instaladas escaleras de caracol y cuyas modificaciones impliquen menoscabo al inmueble, perjudicando su estructura, conservarán las escaleras de caracol, debiendo tomar todas las medidas necesarias para asegurar el tránsito sin riesgos de accidentes.

"Artículo 39. Las escaleras que tengan cuatro (4) contra peldaños o más, deben tener barandillas en los lados descubiertos, con una altura mínima de noventa centímetros (90cms) medidos sobre la base vertical del plano de la huella en el extremo de la nariz del escalón. Así mismo, se deben colocar largueros intermedios a una altura no inferior a cuarenta y cinco centímetros (45cms). " *(Reformado según Art. 24 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 40. La anchura libre de las escaleras de servicio, debe tener como mínimo cuarenta y cinco centímetros (45cms)." *(Reformado según Art. 25 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 41. Las aberturas de ventanas en los descansos de las escaleras, cuando sean mayores de treinta centímetros (30cms) de anchura y el antepecho esté a menos de noventa centímetros

(90cms) sobre el descanso, se deben resguardar con barras, listones o enrejados para evitar caídas." *(Reformado según Art. 26 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 42. Los pasamanos sujetos a la pared deben estar fijados por medio de anclas, aseguradas en la parte inferior del pasamano, de manera que no interrumpa la continuidad de la cara superior y el costado del mismo.

Artículo 43. Las partes metálicas y herrajes de las escaleras deben ser de acero, hierro forjado, u otro material equivalente y deben estar sujetas de manera sólida a los edificios, depósitos, máquinas o elementos que las precisen.

"Artículo 44. Si se emplean escaleras fijas para alturas mayores de nueve metros (9mts), deben instalarse plataformas de descanso cada nueve metros (9mts) o fracción." *(Reformado según Art. 27 del Ac. Gu. 33-2016)*

ESCALERAS DE MANO

Artículo 45. Las escaleras de mano deben ofrecer siempre las garantías necesarias de solidez, estabilidad y seguridad, en su caso, de aislamiento incombustible.

Artículo 46. Cuando sean de madera los largueros, deben ser de una sola pieza y los peldaños deben estar bien ensamblados y no solamente clavados.

"Artículo 47. Las escaleras de madera deben de estar en buen estado, no deben pintarse, salvo con barniz transparente." *(Reformado según Art. 28 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 48. Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especialmente preparados para ello.

"Artículo 49. Las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros (5mts), a menos que estén reforzados en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Para alturas mayores de siete metros (7mts) será obligatorio el empleo de escaleras especiales susceptibles de ser fijadas sólidamente por sus cabezas con ganchos de anclaje, y su base, y para su utilización debe usarse el arnés de seguridad con su línea de vida que corresponda. Las escaleras de carro estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten las caídas." *(Reformado según Art. 29 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 50. En la utilización de escaleras de mano deben de adoptarse las precauciones siguientes:

a) Se deben apoyar en superficies planas y sólidas, y en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.
b) Deben estar provistas de zapatas, puntas de hierro, grapas y otro mecanismo antideslizante en su pie o de ganchos de sujeción en la parte superior.
c) Para el acceso a los lugares elevados deben sobrepasar en un metro (1mt), los puntos superiores de apoyo.
d) El ascenso, descenso y trabajo debe de hacerse siempre de frente a las mismas.
e) Las escaleras cuando no encajen o se acoplen a los postes o bases donde se apoyan, deben utilizarse abrazaderas de sujeción.
f) No debe utilizarse simultáneamente por dos (2) trabajadores.

g) Se prohíbe el transporte de todo objeto o peso, para garantizar un buen agarre de las manos a la escalera.

h) La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo debe ser la cuarta parte de la longitud de la escalera hasta el punto de apoyo.

i) Las escaleras de tijera o dobles de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

j) Para trabajos en altura debe de utilizarse una bolsa portaherramientas; y,

k) Las escaleras de bambú/madera o similares cuando sean usadas en suelo ligero o suelto, las puntas deben hundirse o anclarse diez centímetros (10cms) en el suelo para evitar que se deslicen." *(Reformado según Art. 30 del Ac. Gu. 33-2016)*

ESCALERAS DE EMERGENCIAS

"Artículo 51. Cuando un centro de trabajo tenga más de un nivel y un área superior a seiscientos metros cuadrados (600mt$_2$) piso, en su defecto una altura de cinco metros (5mts), medidos desde el nivel del piso terminado de la primera planta hasta el nivel del piso terminado de la última planta; éste debe contar con una o más escaleras de emergencia que evacuen a los trabajadores en forma oportuna y segura a un sitio de reunión previamente determinado para tal efecto."*(Reformado según Art. 31 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 52. Todo lo concerniente al diseño, construcción, características de sus materiales y demás exigencias, el empleador debe referirse a lo dispuesto en la reglamentación nacional vigente." *(Reformado según Art. 32 del Ac. Gu. 33-2016)*

TRAMPAS, ABERTURAS Y ZANJAS

"Artículo 53. Las trampas, pozos y aberturas en general, que existan en el suelo, de los lugares de trabajo, deben estar cerrados o tapados, siempre que lo permita la índole de aquél, y cuando no sea posible, deben estar provistos de sólidas barandillas y de rodapié que los cerquen de la manera más eficaz, supliéndose la insuficiencia de protección, cuando el trabajo lo exija, con señales indicadoras de peligro, colocadas en sus inmediaciones, en los lugares más visibles. En las aberturas o zanjas deben colocarse tablones o pasarelas que deben ser sólidos, de suficiente anchura, mínimo de sesenta centímetros (60cms) y provistos de barandillas y rodapiés." *(Reformado según Art. 33 del Ac. Gu. 33-2016)*

ABERTURA EN PISOS

"Artículo 54. Las aberturas en los pisos deben estar siempre protegidas con barandillas rígidas de altura no inferior a noventa centímetros (90cms) y rodapiés o zócalos de diez centímetros (10cms) de altura." *(Reformado según Art. 34 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 55. Las aberturas para escaleras deben estar protegidas por todos lados excepto por el de entrada.

Artículo 56. Las aberturas para escotillas, conductos, pozos y trampas deben tener protección fija por dos de los lados y móviles por los dos restantes cuando se usen ambos para entrada y salida.

Artículo 57. Las aberturas en pisos de poco uso, deben estar protegidas por una cubierta móvil que gire sobre bisagras al ras del suelo, en cuyo caso, siempre que la cubierta no esté colocada, la abertura debe estar protegida por barandilla portátil.

Artículo 58. Los agujeros destinados exclusivamente a inspección deben ser protegidos por una simple cubierta de resistencia adecuada sin necesidad de bisagras, pero sujeta de tal manera que no se pueda deslizar.

ABERTURA EN LAS PAREDES

"Artículo 59. Las aberturas en las paredes que estén a menos de noventa centímetros (90cms) sobre el piso y que tengan unas dimensiones mínimas de setenta y cinco centímetros (75cms) de alto por cuarenta y cinco centímetros (45cms) de ancho, y por las cuales haya peligro de caída de más de dos metros (2mts), estarán protegidas por barandillas, rejas u otros resguardos que completen la protección hasta noventa centímetros (90cms) sobre el piso y que sean capaces de resistir una carga mínima de trescientas libras (300lbs) por metro lineal." *(Reformado según Art. 35 del Ac. Gu. 33-2016)*

PLATAFORMAS DE TRABAJO

Artículo 60. Las plataformas de trabajo, fijas o móviles, deben ser construidas de materiales sólidos y su estructura y resistencia deben ser en proporción a las cargas fijas o móviles que tenga que soportar.

Artículo 61. Los pisos y pasillos de las plataformas de trabajo deben ser antideslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y deben estar provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

Artículo 62. Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de dos metros, deben estar protegidas en todo su contorno por barandillas.

Artículo 63. Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles deben de emplearse dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

BARANDILLAS

"Artículo 64. Las barandillas y zócalos deben ser de materiales rígidos y resistentes que soporten una carga de trescientas libras (300lbs)." *(Reformado según Art. 36 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 65. La altura de las barandillas debe ser de noventa centímetros (90cms) como mínimo a partir del nivel del piso, y el espacio existente entre el piso y la barandilla deben estar protegidos por medio de barrotes verticales con una separación máxima de diez centímetros (10cms) y por una barandilla intermedia." *(Reformado según Art. 37 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 66. Los rodapiés o zócalos deben tener una altura mínima de diez centímetros (10cms) sobre el nivel del piso." *(Reformado según Art. 38 del Ac. Gu. 33-2016)*

PUERTAS Y SALIDAS DE EMERGENCIA

"Artículo 67. La distancia máxima entre las puertas de salida al exterior no debe de exceder de cuarenta y cinco metros (45mts). Si conducen a una zona protegida contra incendio, se puede

incrementar la distancia hasta cincuenta metros (50mts)." *(Reformado según Art. 39 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 68 . El ancho mínimo de las puertas exteriores debe ser de noventa centímetros (90cms) cuando el número de trabajadores que las utilicen normalmente no exceda de cincuenta (50), aumentando el número de puertas o su anchura en fracción de cincuenta centímetros (50cms) por cada cincuenta (50) trabajadores más." *(Reformado según Art. 40 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 69. Las puertas de emergencia que no sean de vaivén se deben abrir hacia el exterior.

"Artículo 70. Ninguna puerta de acceso a los puestos de trabajo en las plantas, debe permanecer cerrada con candado o llave, de manera que impida u obstaculice la salida durante los períodos de trabajo." *(Reformado según Art. 41 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 71. Las puertas de acceso a las escaleras no deben abrirse directamente sobre los escalones, sino sobre descansos que tengan como mínimo, la misma anchura de la puerta.

Artículo 72. En los centros de trabajo expuestos singularmente a riesgos de incendio, explosión, intoxicación súbita u otros que exijan una rápida evacuación, es obligatorio tener al menos dos salidas de emergencia al exterior, situadas en lados distintos de cada local, preferiblemente en direcciones opuestas.

CAPÍTULO III
PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN

Artículo 73. El patrono debe adoptar las medidas necesarias para que la utilización de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para la seguridad y salud del trabajador, o si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

Artículo 74. El patrono debe evaluar los riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos. La evaluación debe realizarse tomando en consideración las características propias del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea, considerando especialmente las siguientes:

a) El tiempo promedio de utilización diaria del equipo.
b) El tiempo máximo de atención continúa a la pantalla requerido por la tarea habitual.
c) El grado de atención que exige dicha tarea.

Artículo 75. Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización de estos equipos con pantallas de visualización, supone un riesgo para la seguridad y la salud del trabajador, el patrono debe adoptar las medidas necesarias para eliminar o reducir el riesgo. En particular debe reducir el tiempo máximo del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria, de forma que esta se alterne con períodos de descanso, ejercicios y condiciones físicas y ambientales de la estación de trabajo.

DE LOS MONITORES DE LAS COMPUTADORAS

Artículo 76. Los requisitos mínimos que deben reunir los monitores de las computadoras, a emplear en los centros de trabajo son:

a) Los caracteres de la pantalla deben estar bien definidos y configurados en forma clara y tener una dimensión suficiente, disponiendo de un espacio adecuado entre los caracteres y los renglones.

b) La imagen de la pantalla debe ser estable sin fenómenos de destellos u otras formas de inestabilidad.

c) El usuario de terminales con pantalla debe poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

d) La pantalla debe ser orientada e inclinada a voluntad, con facilidad para adaptarse a las necesidades del usuario.

e) Debe utilizarse un pedestal independiente o una mesa regulable para la pantalla.

f) La pantalla no debe tener reflejos ni reverberaciones que puedan molestar al usuario.

DEL TECLADO

"Artículo 77. El teclado debe ser inclinable e independiente de la pantalla para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no provoque cansancio en los brazos y las manos, atendiendo además lo siguiente:

a) Debe haber un espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, considerando una distancia mínima de dieciséis centímetros (16cms) entre la fila central del teclado y el borde de la superficie de trabajo.

b) La superficie del teclado debe ser de color mate para evitar reflejos al usuario.

c) Los símbolos de las teclas deben resaltar suficientemente y ser legible desde la posición normal de trabajo." *(Reformado según Art. 42 del Ac. Gu. 33-2016)*

DE LA MESA O SUPERFICIE DE TRABAJO

"Artículo 78. La mesa o superficie de trabajo en donde se utilicen pantallas de visualización de datos deben reunir las condiciones siguientes:

a) Debe ser de material anti reflectante.

b) Poseer las dimensiones adecuadas que permita una colocación flexible de la pantalla, el teclado, los documentos, material y accesorios necesarios para el desempeño de la labor realizada por el trabajador.

c) El soporte de los documentos debe ser estable y estar colocado de tal modo, que se reduzca al mínimo los movimientos incómodos de la cabeza y los ojos.

d) El espacio de la estación de trabajo, debe ser ergonómico para que permita a los trabajadores una posición cómoda y segura." *(Reformado según Art. 43 del Ac. Gu. 33-2016)*

DEL ASIENTO DE TRABAJO

Artículo 79. Los asientos utilizados para el desarrollo de las actividades en los centros de trabajo deben observar las consideraciones siguientes:

a) Altura de la silla: antebrazo en posición horizontal.

b) Pies perfectamente apoyados.

c) Borde de silla redondeados.

d) Respaldo de silla recto y graduable en altura.

e) La espalda debe apoyarse en el respaldo.

f) La silla debe tener cinco apoyos.

g) Presentar excelentes condiciones de estabilidad para que proporcione al trabajador, libertad de movimiento, procurándole una postura confortable y segura.

ESPACIO

"Artículo 80. El puesto de trabajo debe tener la dimensión mínima establecida en el presente reglamento y estar acondicionado de tal manera que haya espacio suficiente para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo. Sin perjuicio a lo expuesto, para tal acondicionamiento debe tomarse en consideración los criterios de las normas técnicas." *(Reformado según Art. 44 del Ac. Gu. 33-2016)*

DE LAS CONDICIONES DEL ENTORNO

Artículo 81. La iluminación general y especial entorno a las pantallas de visualización de datos deben garantizar los niveles adecuados de iluminación, acorde a las necesidades visuales y del tipo de pantalla utilizada, empleando para ello los servicios de iluminación mínimos expuestos en el apartado correspondiente del presente reglamento.

Artículo 82. El acondicionamiento del lugar y puesto de trabajo, así como la situación y las características técnicas de las fuentes de luz artificial, deben estar dispuestas de tal manera que se eviten los deslumbramientos y los reflejos molestos en la pantalla u otras partes del equipo.

Artículo 83. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz, tales como ventanas y otras aberturas, los tabiques transparentes o translúcidos y los equipos o tabiques de color claro no provoquen deslumbramiento directo ni produzcan reflejos molestos en la pantalla.

Artículo 84. Las ventanas deben estar equipadas con un dispositivo de cobertura adecuado y regulable para atenuar la luz del día que ilumine el puesto de trabajo.

Artículo 85. Al diseñar el puesto de trabajo debe tenerse en cuenta el ruido producido por los equipos instalados, en especial para que no se perturbe la atención ni la comunicación.

Artículo 86. Los equipos instalados en el puesto de trabajo no deben producir calor adicional que pueda provocar riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores.

TÍTULO III

CAPÍTULO I
MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Artículo 87. Se debe entender por manipulación manual de cargas a cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o de varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas pueda implicar riesgos físicos, en particular, cuando el esfuerzo físico puede producir un riesgo dorsolumbar para los trabajadores.

Artículo 88. El patrono debe adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial cuando se requiera la utilización de equipos para el manejo mecánico de la misma.

Artículo 89. Cuando no pueda evitarse la manipulación manual de cargas, el patrono debe tomar las medidas de organización necesarias, utilizando los medios apropiados y proporcionarles a los trabajadores la información y entrenamiento para reducir el riesgo que produzca dicha manipulación. Para la manipulación de cargas se debe tomar en cuenta lo siguiente:

a) Las características de la carga, tomando en cuenta las variables siguientes:
   1. La carga no exceda el peso establecido en el presente reglamento.
   2. Es voluminosa o difícil de sujetar.
   3. Es inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse.
   4. La carga está colocada de tal modo que deba sostenerse o manipularse a distancia del tronco, con torsión o inclinación del mismo.
   5. La carga, debido a su forma exterior o a su consistencia, pueda ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe.

b) El esfuerzo físico a realizar puede producir un riesgo y exigencia en particular dorso-lumbar, en los casos siguientes:
   1. Cuando no pueda realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco.
   2. Cuando pueda acarrear un movimiento brusco de la carga.
   3. Cuando se realiza mientras el cuerpo está en posición inestable.
   4. Cuando se trate de alzar o descender la carga con necesidad de modificar el agarre.

c) Las características del medio de trabajo pueden aumentar el riesgo exigencia, en particular dorsolumbar en los casos siguientes:
   1. Cuando el espacio físico, especialmente vertical resulta insuficiente para el ejercicio de la actividad que se trate.
   2. Cuando el suelo es irregular y por lo tanto puede dar lugar a tropiezos o bien es resbaladizo para el calzado que lleve el trabajador.
   3. Cuando la situación o el medio de trabajo no permite al trabajador la manipulación manual de la carga a una altura segura y en una postura correcta.

4. Cuando el suelo o el plano de trabajo presentan desniveles que implican la manipulación de la carga en niveles diferentes.
5. Cuando el suelo o el punto de apoyo presentan características de inestabilidad.
6. Cuando la iluminación, la temperatura, la humedad y circulación de aire son inadecuadas.
7. Cuando exista exposición a vibraciones.

d) Cuando la exigencia de la actividad puede entrañar riesgo dorsolumbar por concepto de:

1. Esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral.
2. Periodo insuficiente de reposo fisiológico o de recuperación.
3. Distancias demasiado grandes de elevación, descenso o transporte.
4. Ritmo impuesto por un proceso que el trabajador no pueda modular.

e) Factores individuales de riesgo tales como:

1. La falta de aptitud para realizar las tareas en cuestión.
2. La inadecuación de las ropas, el calzado u otros efectos personales que lleve el trabajador.
3. La insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación.
4. La existencia previa de patología dorsolumbar.

"Artículo 90. En la manipulación manual de cargas, no debe exceder los límites máximos sobre pesos descritos a continuación:

• Varones de 16 a menos de 18 años	15 kilogramos
• Varones de 18 a 21 años	20 kilogramos
• Mujeres de 16 a menos de 18 años	10 kilogramos
• Mujeres de 18 a 21 años	15 kilogramos
• Varones adultos	55 kilogramos

a) El peso máximo de la carga que debe ser transportada o manipulado en forma manual por un trabajador, adulto de sexo masculino, no será superior a cincuenta y cinco kilogramos (55kgs), y esta manipulación ha de ser intermitente hasta un máximo de tres (3) movimientos por hora; para una frecuencia mayor, el límite de levantamiento de peso será de cincuenta kilogramos (50kgs) por trabajador. En cualquier caso, pesos mayores a los estipulados, pueden ser manejados por varios trabajadores conjuntamente, siempre que los límites señalados por trabajador, no se sobrepasen.

b) El peso máximo de las cargas que transporten o manipulen las mujeres adultas debe ser equivalente a un setenta y cinco por ciento (75%) al que se admite para trabajadores adultos de sexo masculino. Para tal efecto, se deben de ajustar por lo menos a los criterios que sobre el particular señale la OIT.

c) Se prohíbe el empleo de mujeres durante un embarazo comprobado por un médico o durante las diez (10) semanas siguientes al parto, para el transporte manual de cargas, si

a juicio de un médico calificado este trabajo puede comprometer su salud o la de su hijo." *(Reformado según Art. 45 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 91. Indistintamente del objeto que implique la manipulación manual de carga, tanto de mujeres como varones, deben ser capacitados para aplicar los pasos del Método Cinético, el cual se basa en:

a) Colocarse cerca de la carga, con los pies separados a fin de mantener el equilibrio, y con el pie derecho hacia delante.

b) Agacharse, doblando las piernas, manteniendo la espalda en línea recta, para sujetar la carga con la mano completa, no con la punta de los dedos.

c) La posición de la barbilla debe ser hacia adentro.

d) Se debe levantar la carga con los brazos, acercándola al cuerpo.

e) Debe levantarse con la fuerza de las piernas, manteniendo el tronco recto, los brazos flexionados y los codos cerca del cuerpo.

f) La carga se debe mantener cerca del tronco y se debe sostener con la fuerza de los brazos." *(Reformado según Art. 46 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 92. El patrono debe proporcionar a los trabajadores, una formación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular las cargas y sobre los riesgos que se corren de no hacerlo de la manera correcta. En todo caso, debe informar siempre al trabajador, del peso exacto de la carga que tiene que manipular, para que este adopte las precauciones previstas en las capacitaciones." *(Reformado según Art. 47 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO II
ALMACENAMIENTO DE MATERIALES

Artículo 93. Los lugares donde se realicen almacenamientos temporales o permanentes deben encontrarse limpios y ordenados. Así mismo, la base del lugar del apilamiento o almacenamiento debe ser firme.

Artículo 94. Las estanterías del lugar donde se ubiquen los materiales, han de estar bien sujetas al suelo, a la pared y entre sí; y no se debe permitir que los trabajadores las utilicen como escaleras.

"Artículo 95. Para el almacenamiento de materiales, los pasillos que se ubiquen entre apilamientos o estantes no deben ser inferiores a un metro (1mt) de ancho. Así mismo, según las características y tipo de material debe haber un espacio libre de quince centímetros (15cms) a ras del suelo, para ventilación, limpieza y control de plagas." *(Reformado según Art. 48 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 96. La altura máxima para almacenamiento en forma manual no debe superar a un metro con setenta y cinco centímetros (1.75mts) o la media de la estatura de los trabajadores que realicen tal operación. Si la altura para el almacenamiento manual es superior a este nivel, debe proporcionársele al trabajador algún medio fijo o móvil que le permita llegar hasta la altura deseada, sin sobrepasar el límite mencionado." *(Reformado según Art. 49 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 97. Si el apilamiento es mecánico, la altura máxima debe depender de la capacidad de soporte e izado del equipo, para lo cual debe aplicarse las especificaciones que dictan las normas técnicas de referencia nacional o internacional para el seguro funcionamiento de los equipos en especial:

a) Cables para equipos de elevación.
b) Criterios de examen y sustitución de cable.
c) Ganchos de elevación.
d) Características generales.
e) Cables de acero con alma fibra natural dura para ascensores y montacargas.

"Artículo 98. Cuando el almacenamiento mecánico es en estantes, los materiales más pesados deben ser ubicados en las partes inferiores para dar mayor estabilidad y seguridad al mismo, dejando un espacio libre mínimo de noventa centímetros (90cms), entre el último material almacenado y el cielo-raso o cercha." *(Reformado según Art. 50 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 99. En el almacenamiento y apilado de materiales se debe demarcar el contorno de los pasillos y/o zonas de almacenamiento, conforme al color establecido en las normas, para la utilización de colores en seguridad y su simbología, con franjas cuyo ancho no será inferior a diez centímetros (10cms) ni superior a quince centímetros (15cms); si en el sitio se almacenan productos químicos y desechos peligrosos, se debe contar con la simbología adecuada a los materiales, hoja de seguridad de los productos, personal capacitado para actuar en caso de accidentes o emergencias relacionadas a estos productos." *(Reformado según Art. 51 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 100. El almacenamiento de sacos, deben realizarse en lugares secos, sin filtraciones y sobre tarimas con características de impermeabilidad, estabilidad y soporte, y su disposición debe ser en capas transversales con la boca mirando hacia el centro de la pila.

"Artículo 101. Para postes, tubos u otros materiales de forma redonda se deben de apilar en capas, separadas con madera o hierro, que no sean de PVC o materiales livianos, que tendrán calzas al final o bien estarán curvados hacia arriba en sus extremos." *(Reformado según Art. 52 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 102. Las pilas de barriles deben ser simétricas, estables y preferiblemente en forma piramidal. Si se almacena en posición vertical entre capa y capa, se debe colocar una plataforma de madera; si el almacenamiento es en posición horizontal, se debe de acudir a estanterías especialmente construidas para ese fin o de lo contrario entre capa y capa, se deben colocar tablones y calzas en los extremos. Para cualquiera de los casos, siempre se debe respetar la recomendación del fabricante en materia de apilamiento.

Artículo 103. Todo material peligroso que deba almacenarse en forma manual o mecánica, debe cumplir con las disposiciones referidas en las normas nacionales e internacionales y de guías técnicas para el manejo ambiental de productos químicos y desechos peligrosos.

"Artículo 104. Las bodegas que posean puntos ciegos deben contar con espejos de noventa grados (90°), ciento ochenta grados (180°) o trescientos sesenta grados (360°) según sea el caso a efecto de brindar la visibilidad requerida dentro de ella." *(Reformado según Art. 53 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO III
SEÑALIZACIÓN DE LOS LOCALES DE TRABAJO

Artículo 105. Las señales de seguridad, se han de utilizar para la identificación de aquellos riesgos que no han podido ser controlados o minimizados por las técnicas de la SSO, o para la ubicación de los equipos contra incendios y salvamento.

Artículo 106. Las señales de seguridad deben basarse en combinación del mensaje en cuanto a prohibición, protección contra incendios, advertencia, obligación y salvamento; las figuras geométricas, consistentes en círculos, triángulos, cuadrados, rectángulos y los colores de seguridad.

Artículo 107. Las señales de seguridad deben implementarse en todo centro de trabajo, de manera tal que:

a) Atraigan la atención del trabajador o trabajadores a los que está destinado el mensaje.

b) Den a conocer el riesgo con anticipación.

c) Tengan una única interpretación.

d) Sean claras para facilitar su interpretación.

e) Informen sobre la acción específica en cada caso.

f) Ofrezcan la posibilidad real de cumplirla.

g) Ubicada de manera tal que pueda ser observada e interpretada por los trabajadores a los que está destinada.

Artículo 108. Para lo concerniente a la clasificación de avisos, símbolos, pictogramas, señales y sus dimensiones, diseños e iluminación, debe tomarse en cuenta lo dispuesto en las normas específicas para señalización de SSO en los centros de trabajo. Siempre que sea necesario, el patrono debe adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización de seguridad y salud.

CAPÍTULO IV
PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS DISPOSICIÓN GENERAL

Artículo 109. En los centros de trabajo se debe observar las normas que para prevención y extinción de incendios, establecen, tanto el presente reglamento como todas las demás normas emanadas de organismos con competencia en la protección civil.

EMPLAZAMIENTO DE LOCALES

Artículo 110. A fin de que el riesgo de incendio alcance al menor número de trabajadores, se debe tomar en cuenta que:

a) Los locales en que se produzcan o empleen sustancias fácilmente combustibles e inflamables y estén expuestos a incendios súbitos o de rápida propagación, se construirán a conveniente distancia entre sí y aislados de los restantes centros de trabajo.

b) Cuando no sea posible la separación entre locales, se debe aislar con paredes resistentes de concreto y ladrillo con muros rellenos de tierra o materiales incombustibles sin aberturas.

c) Si el principal riesgo de incendio se deriva de una posible explosión, de materiales explosivos determinados en la norma NFPA 704, entre uno y otros locales, se colocarán muros de tierra de un metro de anchura en la cúspide y con la pendiente natural de reposo hacia la base de altura superior de un metro a la de los locales que separen.

d) Siempre que sea posible, los locales de trabajo muy expuestos a incendio, deben orientarse, evitando su posición en dirección a los vientos dominantes o los más violentos.

PASILLOS Y CORREDORES, PUERTAS Y VENTANAS

"Artículo 111. En actividades que representen peligro de incendio, el piso de los pasillos y corredores, debe ser ignifugo." *(Reformado según Art. 54 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 112. Las puertas de acceso al exterior deben estar siempre libres de obstáculos, debidamente señalizadas y deben de abrirse hacia el exterior sin necesidad de emplear llaves, barras o útiles semejantes y las puertas interiores deben ser de vaivén. Quedan prohibidas las puertas verticales y las puertas arrolladoras o giratorias.

En los locales donde existe la posibilidad de incendios de rápida propagación, deben de existir al menos dos o más puertas de salida en direcciones contrapuestas y antes y después de las mismas quedará un espacio libre de 3 metros con pisos y paredes refractarios.

En las puertas que no se utilicen normalmente se debe escribir el rótulo "Salida de Emergencia".

Artículo 113. *Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016*

"Artículo 114. Ningún puesto de trabajo fijo distará más de cuarenta y cinco metros (45mts) de una puerta que pueda ser utilizada para la salida de emergencia en caso de peligro." *(Reformado según Art. 55 del Ac. Gu. 33-2016)*

ESCALERAS

Artículo 115. Las escaleras deben ser construidas o recubiertas con materiales resistentes al fuego y cuando pongan en comunicación varias plantas, ningún puesto de trabajo distará 25 metros de aquellas.

Su anchura debe ser igual a las salidas o puertas con las que comuniquen.

"Artículo 116. Si el peligro de incendio es alto, deben instalarse escaleras de seguridad resistentes al fuego y al calor, a lo largo de la fachada con fácil acceso a la misma desde todas las plantas en que se trabaje." *(Reformado según Art. 56 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 117. Los ductos o cubos de las escaleras deben ser cerrados para evitar que actúen como efecto chimenea en caso de siniestro.

ASCENSORES Y APARATOS ELEVADORES

Artículo 118. Los ascensores, grúas, elevadores y aparatos similares destinados al transporte y elevación de personas, equipos y materiales, deben satisfacer plenamente los requisitos aceptados por la técnica en cuanto a su construcción, estabilidad y resistencia y deben estar provistos de los mecanismos o dispositivos de seguridad adecuados.

Artículo 119. Los aparatos que no deben transportar personas, deben hacerlo constar así. Todos ellos deben llevar una indicación visible con la carga máxima que puedan admitir, debiendo estar sometidos a una vigilancia rigurosa en cada una de sus piezas y en su mecanismo.

Artículo 120. No debe permitirse a los trabajadores circular o estacionarse bajo los ascensores, elevadores o transportadores en general a menos que las condiciones de trabajo lo requieran y dichos aparatos reúnan las condiciones de seguridad indispensables, debiendo en su caso, colocarse avisos de "PELIGRO", en lugares adecuados.

Artículo 121. Las cajas de los ascensores y elevadores deben ser de tipo cerrado, de material resistente al fuego.

SEÑALES DE SALIDA

"Artículo 122. Todas las puertas exteriores y pasillos de salida deben estar claramente rotulados con señales indelebles y preferentemente iluminados o fluorescentes, de conformidad con lo establecido en los Artículos 27, 28, 29, 30 y 31 de este reglamento." *(Reformado según Art. 57 del Ac. Gu. 33-2016)*

PARARRAYOS

"Artículo 123. Se deben instalar pararrayos en:

a) Los edificios en que se fabriquen, manipulen o almacenen explosivos comerciales, conforme a la normativa nacional vigente.

b) En los tanques que contengan sustancias altamente inflamables.

c) En las chimeneas altas.

d) En edificaciones de centros laborales que destaquen por su elevación." *(Reformado según Art. 58 del Ac. Gu. 33-2016)*

MEDIDAS Y MEDIOS DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN NORMA GENERAL

"Artículo 124. En los lugares de trabajo que ofrezcan peligro de incendios, con o sin explosión, se debe de adoptar las medidas de prevención que más adelante se indican, combinando su empleo, con la protección que puedan prestar los servicios públicos contra incendios." *(Reformado según Art. 59 del Ac. Gu. 33-2016)*

USO DEL AGUA

Artículo 125. Donde existan condiciones de agua a presión se deben instalar suficientes tomas o bocas de agua a distancia conveniente entre sí y cercana a los puestos de trabajo y lugares de paso del personal, colocando junto a tales tomas, las correspondientes mangueras que tendrán la resistencia adecuada. Se recomienda una manguera por cada 50 metros.

"Artículo 126. Cuando se carezca de agua a presión, o ésta sea insuficiente se deben instalar depósitos con agua suficiente para combatir los posibles incendios." *(Reformado según Art. 60 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 127. En los incendios provocados por líquidos, grasas o pinturas inflamables o polvos orgánicos, solo debe emplearse agua pulverizada.

Artículo 128. No se debe emplear agua para combatir fuegos en polvos de aluminio o magnesio o en presencia de carburo de calcio u otras sustancias que al contacto con el agua produzcan explosiones, gases inflamables o nocivos.

Artículo 129. En incendios que afectan a instalaciones eléctricas con tensión, se prohíbe el empleo de extintores de espuma química, soda ácida o agua.

EXTINTORES PORTÁTILES

"Artículo 130. En proximidad a los puestos de trabajo con mayor riesgo de incendio, colocados en sitio visible y accesible fácilmente, se dispondrá de extintores portátiles o móviles sobre ruedas, de espuma física o química, o mezcla de ambas o polvos secos, anhídrido carbónico o agua, según convenga a la causa determinante de la clase de fuego a extinguir. El mismo debe estar ubicado a una altura de un metro con cincuenta centímetros (1.50mts) teniendo como referencia la parte superior del cilindro o cuerpo del extintor, según la norma nacional vigente." *(Reformado según Art. 61 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 131. Cuando se empleen distintos tipos de extintores, deben rotularse con carteles indicadores del lugar y clase de fuego en que deban emplearse.

Artículo 132. Se debe instruir al personal, cuando sea necesario, del peligro que presenta el empleo de tetracloruro de carbono y cloruro de metilo en atmósferas cerradas y de las reacciones químicas peligrosas que puedan producirse en los locales de trabajo entre líquidos extintores y las materias sobre las que puedan proyectarse.

"Artículo 133. Los extintores deben ser revisados periódicamente, después de usarlos deben ser recargados según las normas técnicas de extintores y cuando no sean utilizados durante un largo periodo, deben ser recargados anualmente o según lo especifique la norma técnica del tipo de extintor que se esté utilizando." *(Reformado según Art. 62 del Ac. Gu. 33-2016)*

EMPLEO DE ARENAS FINAS

Artículo 134. Para extinguir los fuegos que se produzcan en polvos o virutas de magnesio y aluminio, se deben disponer en lugares próximos a los de trabajo, de cajones debidamente rotulados o retenes suficientes de arena fina seca, de polvo de piedra u otras materias inertes semejantes.

DETECTORES AUTOMÁTICOS

"Artículo 135. En las industrias o lugares de trabajo de peligrosidad debido al riesgo de incendio, deben instalarse detectores automáticos de fuego dotados de rociadores de agua si el proceso productivo lo permite de lo contrario se debe contar con un plan de prevención y contingencia que sustituya a este. Para ello, en los almacenes nunca se apilará hasta el techo, debe dejarse un espacio libre entre la mercadería y los rociadores de al menos 80 centímetros (80cms)" *(Reformado según Art. 63 del Ac. Gu. 33-2016)*

PROHIBICIONES PERSONALES

"Artículo 136. En las industrias o lugares de trabajo con alto riesgo de incendio, se prohíbe:

a) Fumar o introducir cerillas, mecheros o útiles de ignición. Esta prohibición debe indicarse con carteles visibles a la entrada y en los espacios libres de las paredes de tales dependencias, conforme a la normativa vigente.

b) Ingresar objetos no autorizados por el patrono, que puedan ocasionar chispas por contacto o proximidad a sustancias inflamables." *(Reformado según Art. 64 del Ac. Gu. 33-2016)*

EQUIPOS CONTRA INCENDIOS

"Artículo 137. Es obligatorio el uso de guantes, manoplas, mandiles o trajes ignífugos y calzado especial contra incendios que los patronos faciliten a los trabajadores que forman parte de las brigadas para la mitigación de incendios." *(Reformado según Art. 65 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 138. En las industrias o lugares de trabajo con riesgo de incendio, debe instruirse y capacitar especialmente al personal integrado en el equipo o brigada contra incendios, sobre el manejo y conservación de las instalaciones y material extintor, señales de alarma, evacuación de los trabajadores y socorro inmediato a los accidentados. Así mismo, se instruirá a los trabajadores acerca de los planes de evacuación." *(Reformado según Art. 66 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 139. El personal de la brigada contra incendios, según sea el caso y la naturaleza de la actividad productiva, debe disponer de cascos, trajes aislantes, botas, guantes y cinturones de seguridad, asimismo debe disponer si fuere preciso para evitar específicas intoxicaciones o sofocación, de máscaras y equipos de respiración autónoma.

Artículo 140. El material asignado a los equipos de extinción de incendios tales como: escaleras, extintores, mangueras, cubiertas de lona o tejidos ignífugos, hachas, picos, palas, no debe ser usado para otros fines y su ubicación será conocida por las personas que deban emplearlo.

Artículo 141. La empresa designará al Jefe de Equipo o Brigada contra incendios, que debe cumplir estrictamente las instrucciones técnicas dictadas en el plan de gestión de riesgos y/o plan de emergencia.

SIMULACROS DE INCENDIO

Artículo 142. Para comprobar el buen funcionamiento del plan de respuesta contra incendios, debe efectuarse periódicamente simulacros de incendios por orden de la empresa y bajo dirección del jefe de la brigada contra incendios. Es recomendable realizar un simulacro anualmente.

CAPÍTULO V
TRABAJOS DIVERSOS
TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS

"Artículo 143. Cuando se realicen trabajos en espacios en los que exista limitada entrada de aire y ventilación natural desfavorable, o donde pueden acumularse concentraciones de tóxicos o inflamables, o exista una concentración limitada de oxígeno, debe tenerse en cuenta las precauciones mínimas siguientes:

a) Garantizar las condiciones de seguridad necesarias.

b) Los trabajos deben realizarse bajo la supervisión de personal competente. Se requiere un ayudante en el exterior para actuación y procedimientos de emergencia.

c) Antes de iniciar los trabajos se debe garantizar la ausencia de residuos de sustancias tóxicas o inflamables.

d) Asegurar una adecuada calidad del aire interior, con una concentración de sustancias tóxicas por debajo de los niveles permisibles, de acuerdo a las normas vigentes.

e) Se debe tener una autorización escrita (permiso de trabajo) para realizar el trabajo, especificando las operaciones y precauciones necesarias.

f) En trabajos que impliquen uso de herramientas eléctricas se tomarán las precauciones necesarias para evitar la producción de chispas.

g) Procurar que el equipo de protección que utilicen los trabajadores no tenga prendas metálicas generadoras de chispa.

h) Cuando se requieran trabajos de soldadura, asegurar la ausencia de vapores o líquidos inflamables. Los trabajadores que realicen estas tareas, deben contar con un procedimiento específico y estar debidamente capacitados." *(Reformado según Art. 67 del Ac. Gu. 33-2016)*

EXCAVACIONES

Artículo 144. En los trabajos de excavación se deben adoptar las precauciones necesarias para evitar derrumbamientos, según la naturaleza y condiciones del terreno.

ZANJAS

Artículo 145. Las excavaciones de zanjas para la cimentación y en general, todos aquellos cuyos taludes hayan de estar protegidos posteriormente con obras de concreto o similar, se ejecutan con una inclinación de talud tal que coincida con el ángulo natural de inclinación de la tierra para tratar de evitar así desprendimientos. Cuando fuese preciso hacer excavaciones con un talud más acentuado que el anteriormente citado, se debe disponer de una entibación o fortificación que ofrezca plenas garantías de seguridad.

"Artículo 146. Cuando las zanjas tengan una profundidad de ochenta centímetros (80cms) a un metro con treinta centímetros (1.30mts), debe entibarse en forma horizontal, en un terreno con suficiente cohesión que le permita ser auto estable mientras se efectúa la excavación; cuando las zanjas tengan profundidades de un metro con cincuenta centímetros (1.50mts) a un metro con ochenta centímetros (1.80mts), debe entibarse en forma vertical, cuando el terreno no presenta la suficiente cohesión o no se tenga garantía de ello." *(Reformado según Art. 68 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 147. Se debe tener siempre en cuenta las condiciones del terreno y en su caso circunstancias específicas tales como edificaciones continuas o el tráfico cercano.

MATERIALES DE EXCAVACIÓN

Artículo 148. Los productos de la excavación que no puedan retirarse inmediatamente así como los materiales que hayan de acopiarse, se deben apilar a una distancia suficiente del borde de la excavación para que no supongan sobrecarga que pueda dar lugar a desprendimientos o corrientes de tierras.

Como mínimo la distancia de apilamiento de materiales debe ser el doble de la profundidad de la excavación.

MAQUINARIA DE EXCAVACIÓN

"Artículo 149. Cuando la excavación se haga por medios mecánicos, los trabajadores deben estar siempre fuera del radio de acción de la pala o elemento mecánico.

Se debe instalar en toda excavación si se trata de zanjas con profundidad mayor de un metro (1mt), de suficientes escaleras para que puedan ser utilizadas por los trabajadores para entrar y salir de la zanja. La separación máxima de escaleras será de siete metros (7mts) de donde se encuentren trabajando." *(Reformado según Art. 69 del Ac. Gu. 33-2016)*

FORTIFICACIONES O ENTIBACIONES

"Artículo 150. En los pozos y zanjas se debe establecer la entibación adecuada a cada clase de terrenos si fuera necesario, en los pozos circulares esta entibación debe consistir en un revestimiento de blindaje efectuado con tablas estrechas o con piezas especiales que se adapten a la curva, mantenida verticalmente en su posición mediante una serie de arcos o cinchos de hierro extensibles y reguladas por cualquier procedimiento mecánico o bien por medio de cunas." *(Reformado según Art. 70 del Ac. Gu. 33-2016)*

SUBIDA Y BAJADA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 151. Cuando se empleen medios mecánicos para la subida y descenso de los trabajadores en los pozos debe de adoptarse toda clase de precauciones.

Queda prohibido servirse del propio entramado o entibado para el ascenso o descenso de los trabajadores.

TRABAJOS EN INTERIOR DE POZOS

Artículo 152. Antes de entrar en los pozos o galerías se deben hacer las pruebas necesarias para conocer el estado de la atmósfera. Los trabajadores no podrán penetrar hasta después de haber tomado las precauciones oportunas para impedir cualquier accidente por intoxicación o asfixia.

DEMOLICIONES

Artículo 153. En todo trabajo de demolición o derribo, la dirección técnica de la obra debe inspeccionar todas las partes del edificio para evaluar las resistencias de cada una ordenando se lleven a cabo los apuntalamientos o sujeciones necesarios.

Artículo 154. Cuando se trabaje a distintas alturas se debe adoptar las precauciones necesarias de prevención y protección para la seguridad de los trabajadores ocupados en los niveles inferiores.

TRABAJOS CON EXPLOSIVOS

"Artículo 155. En las voladuras se debe poner especial cuidado en la carga y pega de barrenos dando aviso de las descargas mediante alarma sonora, para que el personal pueda trasladarse a zona segura, conforme a la normativa nacional vigente." *(Reformado según Art. 71 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 156. En el almacenamiento, conservación, transporte, manipulación y empleo de las mechas y detonadores, pólvoras y explosivos utilizados en las obras se dispondrán o adoptarán los medios y mecanismos adecuados, cumpliéndose rigurosamente con todos los preceptos sobre el particular y en su caso con las instrucciones de la dirección técnica de la obra y de la autoridad competente.

TÍTULO IV

CAPÍTULO I

CONDICIONES HIGIÉNICAS AMBIENTALES EN EL LUGAR DE TRABAJO
AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO EN LUGARES DE TRABAJO

"Artículo 157. Con base a la normativa vigente referente a los ambientes libres de humo de tabaco, al Código de Salud y demás leyes relacionadas, se prohíbe fumar o mantener encendidos cualquier tipo de productos de tabaco en cualquier espacio de lugares de trabajo, incluyendo aquellos que se consideren lugares públicos cerrados bajo el control de un empleador o patrono, individual o jurídico, público o privado, en la que se realizan los trabajos para los que fueron contratados los trabajadores o empleados, incluyendo las áreas de descanso, baños, salones de conferencias, salones de reuniones, clases, cafeterías o vehículos.

a) El empleador o patrono debe garantizar que los empleados no fumen en ningún espacio de su lugar de trabajo, adoptando políticas y procedimientos internos en cumplimiento de la ley y su reglamento.

b) El empleador o patrono, debe nombrar a un responsable de gestionar la educación de sus trabajadores sobre sus derechos de trabajar en lugares libres de humo de tabaco, así como de sus obligaciones para el cumplimiento de la ley y su reglamento.

c) Los empleadores o patronos están obligados a colocar la señalización internacional de la prohibición de fumar y a eliminar ceniceros de todas sus instalaciones de conformidad con la Ley." *(Reformado según Art. 72 del Ac. Gu. 33-2016)*

CONDICIONES HIGIENICAS DE NATURALEZA FISICA
ILUMINACION - DISPOSICIONES GENERALES

"Artículo 158. Todos los lugares de trabajo o de tránsito, deben tener iluminación natural, artificial o mixta apropiada a las operaciones que se ejecuten." *(Reformado según Art. 73 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 159. Siempre que sea posible debe de emplearse la iluminación natural, intensificándose en máquinas, lugares de tránsito con riesgo de caídas, escaleras y salidas de emergencia.

ILUMINACIÓN NATURAL

Artículo 160. Cuando exista iluminación natural se debe evitar en lo posible las sombras que dificulten las operaciones a ejecutar, procurando que la intensidad luminosa en cada zona de trabajo sea uniforme, evitando los reflejos y deslumbramientos al trabajador.

Artículo 161. Se debe realizar una limpieza periódica y la renovación, en caso necesario, de las ventanas, domos y superficies que su propósito o fin sea permitir la iluminación natural para asegurar su constante transparencia.

"Artículo 162. El área de las ventanas, domos y superficies que su propósito o fin sea permitir la iluminación natural debe representar como mínimo un diecisiete por ciento (17%) de la superficie del suelo o piso del local." *(Reformado según Art. 74 del Ac. Gu. 33-2016)*

ILUMINACIÓN ARTIFICIAL

Artículo 163. En las zonas de trabajo que carezcan de iluminación natural o ésta sea insuficiente o se proyecten sombras que dificulten las operaciones laborales, se debe emplear iluminación artificial.

Artículo 164. Cuando la índole del trabajo exija una iluminación intensa en un lugar determinado, se debe combinar la iluminación general con otra local complementaria, adaptada a la labor que se ejecute y dispuesta de tal modo que evite deslumbramientos.

Artículo 165. Se debe evitar contrastes fuertes de luz y sombras para poder apreciar los objetos en sus tres dimensiones.

"Artículo 166. Para evitar deslumbramientos:

a) No se debe emplear lámparas sin pantallas protectoras o difusoras a menos de 5 metros (5mts) del suelo, exceptuando de este requisito a aquellas que en proceso de fabricación, se les haya incorporado de modo eficaz protección anti-deslumbrante.

b) El ángulo formado por el rayo luminoso procedente de una lámpara descubierta, con la horizontal del ojo trabajador, no será inferior a treinta grados (30°).

c) Se debe utilizar para el alumbrado localizado reflectores opacos, que oculten completamente al ojo del trabajador la lámpara, cuyo brillo no deberá ocasionar deslumbramiento reflectivo.

d) Los reflejos o imágenes de las fuentes luminosas en las superficies brillantes, deben ser evitados pintando las máquinas con colores mates.

e) Se prohíbe el empleo de fuentes de luz en mal estado.

f) Cuando se emplee iluminación fluorescente del montaje debe ser doble, debe hacerse el reparto de lámparas sobre las tres fases del sector, la superficie iluminada debe ser homogénea, y no debe ser alimentada con corriente que no tenga al menos cincuenta períodos por segundo, en su frecuencia debe utilizarse una pantalla difusora y de protección que permita una distribución homogénea del haz luminoso y el posible desprendimiento de un fluorescente.

g) En los locales con riesgo de explosión por el género de sus actividades, sustancias almacenadas o ambientes peligrosos la iluminación debe ser anti-deflagrante.

h) La iluminación artificial debe ofrecer garantías de seguridad, no viciar la atmósfera del local, ni presentar ningún peligro de incendio o explosión." *(Reformado según Art. 75 del Ac. Gu. 33-2016)*

INTENSIDAD DE LA ILUMINACIÓN ARTIFICIAL

"Artículo 167. Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo deben ser los establecidos en la siguiente tabla, considerando las exigencias visuales de la tarea que se desarrolle:

Zona de Trabajo	Exigencia visual	Nivel mínimo de Luxes en las áreas de trabajo
FÁBRICAS		
Áreas de tránsito y Pasillos	Baja	100-150
Tanques y Bombas	Baja	100-150
Baños	Baja	100-150
Escaleras y Pasamanos	Media	150-200
Sala de Calderas y Cuartos de Control	Media	150-200
Bandas transportadoras	Media	150-200
Bodegas de Almacenaje y Centros de distribución	Alta	200-500
Bancos de trabajo y Líneas de Producción	Alta	200-500
Empaque de Productos	Alta	200-500
Áreas de Carga	Alta	200-500
Control de Calidad	Alta	500-1000
Laboratorios	Alta	500-1000
OFICINAS		
Escaleras y Pasillos	Baja	100-150
Baños	Baja	100-150
Recepción y Sala de Reuniones	Media	200-500
Bodegas de Materiales	Media	200-500
Trabajo de Oficinistas	Alta	500-1000
Redacción	Alta	1,500-2,000
Archivo	Alta	1,500-2,000
BODEGAS Y TALLERES		
Baños	Baja	100-150
Bodegas de Almacenaje y Centros de distribución	Alta	200-500
Trabajo, Inspección y selección de producto	Alta	1,500-2,000
Trabajo mecánico o manual	Alta	1,500-2,000
COMERCIOS		
Pasillos	Baja	100-150
Recepción	Baja	100-150
Baños	Baja	100-150
Elevadores y gradas eléctricas	Media	200-500
Restaurantes y Cocinas	Alta	1,500-2,000
Vitrinas	Alta	1,500-2,000
HOSPITALES		
Baños	Baja	100-150
Sala de Espera y Corredores	Media	200-500
Laboratorios	Alta	500-1000
Cuarto de Examinación	Alta	1,500-2,000
Quirófano y Sala de Operaciones	Alta	1,000-3,000

Cuando se indican valores de nivel de intensidad lumínica es mejor establecer rangos de valor mínimo y máximo, puesto que, tanto el déficit como el exceso tienen efectos perjudiciales en la vista de los usuarios." *(Reformado según Art. 76 del Ac. Gu. 33-2016)*

ILUMINACIÓN DE EMERGENCIA

"Artículo 168. En todos los lugares de trabajo, que cuenten con instalaciones con más de una habitación, se deben disponer de medios de iluminación de emergencia adecuados a las dimensiones de los locales y número de trabajadores ocupados simultáneamente, capaz de mantener al menos durante noventa minutos (90min), una intensidad de diez (10) Lux promedio en el inicio y un (1) Lux a lo largo de las vías medidas a nivel del suelo, según la normativa vigente." *(Reformado según Art. 77 del Ac. Gu. 33-2016)*

VENTILACIÓN

"Artículo 169. Todos los lugares de trabajo deben contar con un sistema de ventilación que asegure la renovación del aire en relación con la calidad del perfil laboral y mantenga la temperatura en niveles tales que no resulte molesta o perjudicial para la salud de los trabajadores.

Es prioridad el implementar el funcionamiento de un sistema que permita acondicionar el aire de tal modo que regule tanto la temperatura, la ventilación y circulación del aire. Para que la ventilación sea suficiente debe ser mayor o igual a cincuenta metros cúbicos ($50mt^3$) por hora y por trabajador; este debe ser calculado estimando una renovación de cuatro (4) a ocho (8) veces por hora, en ambientes de oficina. La velocidad de circulación del aire para ambientes confortables debe prevalecer en veinte centímetros cúbicos ($20cms^3$) por segundo pero en ambientes calurosos debe situarse entre cincuenta centímetros cúbicos ($50cms^3$) y un metro cúbico ($1mt^3$) por segundo.

En ningún caso el anhídrido carbónico o ambiental podrá sobrepasar la porción de 50/10,000 y el monóxido de carbono de 1/10,000.

Se prohíbe emplear braseros, o sistemas de calor por fuego libre, salvo a intemperie y siempre que no impliquen riesgos de incendios o explosión." *(Reformado según Art. 78 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 170. La renovación del aire puede hacerse mediante ventilación natural o artificial, debiendo tomarse en cuenta las consideraciones siguientes:

a) Número de trabajadores.

b) Naturaleza del proceso de trabajo.

c) Velocidad y entrada del aire.

d) Humedad del ambiente.

e) Bienestar térmico de los trabajadores.

Artículo 171. En aquellos centros de trabajo donde se utilicen o emitan gases inflamables debe ser necesaria la ventilación y el control para evitar que éstos alcancen sus límites de inflamabilidad.

Artículo 172. En los ambientes de trabajo contaminados o que por la misma naturaleza se emitan gases, polvos u otras sustancias que afectan las normas de calidad del aire, debe ser necesario contar con las suficientes aberturas tales como ventanas, puertas, ventilación general o localizada, rejas de retorno, campanas de evacuación; las cuales deben colocarse cerca de las fuentes de calor o de las fuentes de los contaminantes o calor, para impedir cualquier escape hacia el conjunto general del aire.

RADIACIONES

"Artículo 173. En todo lugar de trabajo que por la naturaleza de su actividad, el trabajador tengan que exponerse a radiaciones ionizantes y no ionizantes, el patrono debe cumplir con la normativa nacional vigente, desde la importación, colocación y funcionamiento de la fuente emisora sea esta sanitaria o industrial." *(Reformado según Art. 79 del Ac. Gu. 33-2016)*

TEMPERATURA Y HUMEDAD

Artículo 174. En los lugares de trabajo donde existan condiciones térmicas elevadas o bajas extremas, los Patronos deben disponer las medidas preventivas para proteger a los trabajadores de los daños que puede causar este agente físico. Las mismas deben orientarse con base al tipo y carga de trabajo que se ejecute, considerando el desgaste kilocalórico que exige la actividad por hora, la vestimenta, las temperaturas de bulbo (húmedo, seco, radiante), la velocidad del aire y humedad relativa.

Artículo 175. Los estudios para evaluar el confort térmico que prevalece en el lugar de trabajo y las medidas adoptadas deben ser responsabilidad de los Patronos. Para lo cual se deben emplear los criterios señalados en el Artículo anterior, cuyos resultados deben estar a disposición de las autoridades competentes en el momento que éstas lo soliciten.

TRABAJO EN AMBIENTES CALUROSOS

Artículo 176. Se debe entender que el trabajador se expone a un lugar de trabajo caluroso, cuando al evaluar su sobre carga térmica se obtienen valores superiores a los índices ponderados de la temperatura de globo, seca y bulbo húmedo (TGBH), recomendados y vigentes por La Conferencia Americana Gubernamental de Higiene Industrial de los Estados Unidos, sobre valores límites permisibles.

"Artículo 177. El trabajador que inicie labores en ambientes calurosos debe someterse a un período de aclimatación de una semana, iniciando con un cincuenta por ciento (50%) de la exposición total el primer día, siguiendo con un aumento del diez (10%) por ciento diario hasta llegar a completar el cien (100%) por ciento de la exposición. En caso de trabajadores ya aclimatados pero que han tenido períodos de diez (10) o más días consecutivos de no exposición a altas temperaturas; será necesario someterlos de nuevo a procesos de aclimatación, en al menos cuatro (4) días, iniciándose con cincuenta por ciento (50%) de la exposición y luego incrementando un veinte por ciento (20%) y así sucesivamente hasta completar el cien por ciento (100%) de la exposición total." *(Reformado según Art. 80 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 178. En todo lugar de trabajo que por la naturaleza del proceso sea considerado como, caliente o extremadamente caliente, su jornada deberá concluir quince (15) minutos antes de lo normal. Para lo cual, deben existir cuartos de descanso con temperatura regulada, donde el trabajador se recupere y restablezca su equilibrio térmico natural, sin perjudicar su salud, además de un estricto control de hidratación." *(Reformado según Art. 81 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 179. En ambientes que posean altas temperaturas, el Patrono debe proporcionar agua potable u otra bebida necesaria a disposición de los trabajadores, colocados en lugares estratégicos y de fácil acceso para los mismos.

TRABAJO EN AMBIENTES FRÍOS

"Artículo 180. En aquellos ambientes donde se trabaja a temperaturas inferiores a los:

a) Dieciséis grados centígrados (16°C), se debe instalar un sistema de termometría adecuado para garantizar el control y medidas de protección. Dotar de protección las manos de los trabajadores que realicen operaciones manuales de alta precisión.

b) Los cuatro grados centígrados (4°C) o por debajo hay que proveer protección corporal total adicional adecuada para el nivel de frío y la actividad física." *(Reformado según Art. 82 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 181. Cuando se realicen trabajos con exposición a frío de menos un grado centígrado (1°C) o menos, se debe excluir a los trabajadores que padezcan enfermedades o estén tomando medicación que entorpezca la regulación normal de la temperatura corporal o reduzca la tolerancia del trabajo en ambientes fríos.

Los periodos de trabajo y descanso por exposición diaria a ambientes fríos se regirán por la tabla siguiente:

Temperatura equivalente de enfriamiento °C	Exposición máxima diaria
-0 a -18	Sin límites y con ropa adecuada.
-18 a -34	Tiempo total de trabajo 4 horas alternando 1 hora dentro y 1 hora fuera del área a baja temperatura.
-34 a -57	Tiempo total de trabajo a baja temperatura permitido: 1 hora. Dos periodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas.
-57 a -73	Tiempo máximo permisible de trabajo 5 minutos.

Para todo aspecto, en materia de lugares de trabajo que posea ambientes fríos y que no se haya tipificado en las disposiciones del presente reglamento, se deben acatar los criterios y recomendaciones que se exponen en las normas nacionales e internacionales de referencia, para "Límites máximos permisibles"." *(Reformado según Art. 83 del Ac. Gu. 33-2016)*

RUIDO

"Artículo 182. Se consideran lugares de trabajos ruidosos aquellos que empleen para el desarrollo de su actividad, fuentes generadores de ruidos, ya sean continuos cuyos niveles de presión sonora sean superiores a los ochenta y cinco decibeles (85dB) (A) o de pico superiores a los noventa decibeles (90dB) ciento cuarenta dB (C)." *(Reformado según Art. 84 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 183. Las máquinas que produzcan ruidos o vibraciones molestas se deben aislar por medio de las técnicas de control de ingeniería y en el recinto de aquellas sólo trabajará el personal necesario para su mantenimiento durante el tiempo indispensable, de acuerdo a los criterios de calidad ambiental para ruido y vibraciones indicados en el presente reglamento.

"Artículo 184. Se prohíbe instalar máquinas o aparatos ruidosos adosados a paredes o columnas de las que distarán como mínimo setenta centímetros (70cms) de tabique medianero y un metro de las paredes exteriores o columnas." *(Reformado según Art. 85 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 185. Toda fuente generadora ruido que produzca niveles de presión sonora superiores al establecido en el presente reglamento, debe ser instalada en forma tal que se eliminen o reduzcan los ruidos a percibir por los trabajadores, así como su propagación al medio ambiente interno y externo del centro de trabajo.

Artículo 186. Las instalaciones o fuentes generadoras de ruido en los centros de trabajo, deben ser separadas, aisladas de las áreas contiguas con material que atenúe la propagación del sonido, a niveles inferiores de los establecidos en el presente reglamento.

"Artículo 187. Toda fuente generadora de ruido superior a los ochenta y cinco decibeles (85dB) (A), debe encontrarse bien cimentada, según especificaciones del fabricante, nivelada, ajustada y lubricada de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento." *(Reformado según Art. 86 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo" 188. Queda prohibido, dentro de los lugares de trabajo niveles de pico iguales o superiores a los ciento cuarenta decibeles (140dB) (C); ni iguales o superiores a ochenta y cinco decibeles (85dB) (A), para una exposición superior a ocho (8) horas si los trabajadores no están provistos del equipo de protección personal establecidos en el presente reglamento." *(Reformado según Art. 87 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 189. En los lugares de trabajo cuyo nivel de presión sonora sea superior a los ochenta y cinco decibeles (85dB) (A) para ruido continuo, para ruidos intermitentes o de impacto; las jornadas de trabajo se ajustarán a las disposiciones siguientes:

NPSeq (dB (A) lento)	Tiempo de exposición por día		
	Horas	Minutos	Segundos
85	8,00		
86	6,35		
87	5,04		
88	4,00		
89	3,17		
90	2,52		
91	2,00		
92	1,59		
93	1,26		
94	1,00		
95		47,40	
96		37,80	
97		30,00	
98		23,80	
99		18,90	
100		15,00	
101		11,90	
102		09,40	

Continúa...

NPSeq (dB (A) lento)	Tiempo de exposición por día		
	Horas	Minutos	Segundos
103		07,50	
104		05,90	
105		04,70	
106		03,75	
107		02,97	
108		02,36	
109		01,88	
110		01,49	
111		01,18	
112			56,40
113			44,64
114			35,43
115			29,12
118			14,06
121			07,03
124			03,52
127			01,76
130			00. 88
133			00. 44
136			00. 22
139			00. 11
140			00. 05

Después del tiempo límite de exposición y a picos superiores a ciento cuarenta decibeles (140dB) (C), los trabajadores no deben estar expuestos sin el equipo personal de protección auditiva." *(Reformado según Art. 88 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 190. Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016

"Artículo 191. Todos los trabajadores que se desempeñen permanentemente en zonas o puestos de trabajo en que el ruido exceda lo establecido en el presente reglamento y especialmente a quienes sean protegidos con medios de protección personal individual o a través de la reducción del tiempo de exposición, deben estar sujetos a la vigilancia médica mediante reconocimientos o exámenes médicos periódicos.

Sin perjuicio a lo anterior, los trabajadores que se expongan a niveles de presión sonora de ochenta y cinco decibeles (85dB) (A) deben ser sujeto de vigilancia médica.

La periodicidad de los exámenes médicos debe ser determinada con base a las características del ruido y del tiempo de exposición de los trabajadores a éste." *(Reformado según Art. 89 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 192. Todo centro de trabajo considerado ruidoso, de conformidad con los niveles sonoros que señala el presente reglamento, debe implementar un programa de conservación auditiva a largo plazo para controlar los riesgos inherentes al ruido y las vibraciones; el cual debe:

a) Garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean eficaces.
b) Minimizar en los centros de trabajo, los niveles sonoros de conformidad con la norma establecida en el presente Reglamento.
c) Garantizar que las modificaciones o cambios en los procesos industriales, no afecten los niveles de ruido establecidos.
d) Promover la aplicación de medidas de prevención que garanticen la salud de los trabajadores.
e) Determinar y registrar el nivel sonoro continuo o de impacto.

Artículo 193. La implementación de dicho programa es responsabilidad del Patrono y las evaluaciones o resultados del mismo deben estar disponibles en el momento que lo solicite la autoridad competente.

DE LAS VIBRACIONES

Artículo 194. El anclaje de máquinas y aparatos que produzcan ruidos, vibraciones o trepidaciones, se debe realizar con las técnicas más eficaces a fin de lograr su óptimo equilibrio estático y dinámico.

Artículo 195. Los conductos con circulación forzada de líquidos o gases, especialmente cuando estén conectados directamente con máquinas que tengan partes en movimiento, deben estar provistos de dispositivos que impidan la transmisión de las vibraciones que generen aquellas.

Estos conductos se deben aislar con materiales absorbentes en sus anclajes y en las partes de su recorrido que atraviesen muros o tabiques.

Artículo 196. El control de ruidos agresivos en los centros de trabajo no se debe limitar al aislamiento del foco que los produce sino que también deben adoptarse las prevenciones técnicas necesarias para evitar que los fenómenos de reflexión y resonancia alcancen niveles peligrosos para la salud de los trabajadores.

"Artículo 197. Las máquinas operadoras, vehículos, tractores, traíllas, excavadoras o análogas que producen vibraciones deben estar provistas de asientos con amortiguadores, cinturón de seguridad y extintor, y sus operarios deben estar provistos de equipo de protección personal adecuado, como protección auditiva, fajas, guantes." *(Reformado según Art. 90 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 198. Toda fuente generadora o transmisora de vibraciones, debe cumplir con las medidas siguientes:

a) Conservarse para su perfecto equilibrio estático y dinámico.
b) Mantenerse en perfecto estado de utilización, o reparándose o descartándose si el desgaste mecánico que presenta la hace irrecuperable.
c) Implementarse sistemas de montaje y suspensión antivibrátiles.
d) Se debe instalar en forma conveniente, alejadas de las columnas, fundiciones o elementos de sustentación de las estructuras.

e) Cuando se trate de conductos de circulación forzada (gases, líquidos o sólidos en suspensión), deben estar provistos de dispositivos amortiguadores que impidan dicha transmisión oscilatoria." *(Reformado según Art. 91 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 199. Toda fuente generadora de vibraciones debe estar provista de dispositivos que amortigüen o eviten su propagación, atendiendo a su vez, las medidas expuestas en el numeral anterior.

Artículo 200. Al trabajador, que por motivos de su labor emplee medios de trabajo que generen vibraciones, debe suministrarse guantes anti-vibratorios. Así mismo, todo trabajador que se exponga a vibraciones debe practicársele reconocimiento médico anual.

CAPÍTULO II

SUSTANCIAS PELIGROSAS
POLVO, GASES O VAPORES INFLAMABLESO INSALUBRES

Artículo 201. Los lugares de trabajo en los que se desprendan polvo, gases o vapores fácilmente inflamables o nocivos a la salud, deben reunir las condiciones máximas de cubicación, ventilación, iluminación, temperatura y grado de humedad. El piso, paredes y techos, así como las instalaciones deben ser de materiales resistentes a la acción de los agentes indicados y susceptibles de ser sometidos a la limpieza y lavados convenientes. Dentro de los centros de trabajo, estos locales deben aislarse o tomarse las medidas necesarias de protección con el objeto de evitar riesgos a la salud de los trabajadores dedicados a otras labores.

Artículo 202. Además de las disposiciones de este Reglamento, se está sujeto a las especiales reglamentadas para sustancias peligrosas, que se aplican a todos los locales, talleres, plantas, fábricas, y otros centros de trabajo, donde se manufacturen, manipulen o utilicen substancias dañinas en estado sólido, líquido o gaseoso, o donde se produzcan o liberen polvos, fibras, emanaciones, gases, nieblas o vapores inflamables, infecciosos, irritantes o tóxicos, en cantidades capaces de afectar a la salud de las personas.

Artículo 203. Siempre que sea posible, las substancias nocivas deben ser sustituidas por substancias inocuas o menos nocivas y debe establecerse tasas o valores límites de concentraciones permisibles de las sustancias nocivas.

Artículo 204. Es obligación del empleador, de su representante o de quien haga sus veces, eliminar o minimizar el riesgo, adoptando las medidas efectivas que garanticen condiciones de salud y seguridad.

Artículo 205. Cuando sea necesario por la peligrosidad, los trabajadores deben contar con el equipo de protección personal, de conformidad con las reglamentaciones especiales que se dicten sobre la materia.

"Artículo 206. Si existe posibilidad de desprendimiento de sustancias peligrosas en cantidades tales que comprometan gravemente la vida y salud del personal, debe adoptarse dispositivos que anuncien la aparición del peligro, una vez activada, es obligación de los trabajadores el abandono inmediato del área de riesgo. Para este evento se debe capacitar debidamente al personal en tales práctiticas." *(Reformado según Art. 92 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 207. Cuando se manipulen, almacenen y transporten materias orgánicas susceptibles de descomposición, los locales deben mantenerse limpios y libres de residuos o desechos de las mismas.

Cuando se empleen substancias orgánicas susceptibles de putrefacción o de contener gérmenes infecciosos, aquéllas deben someterse a una desinfección previa, siempre y cuando no cause perjuicio a la industria o al personal. De no poder realizarse, deben extremarse las medidas de bioseguridad." *(Reformado según Art. 93 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 208. Los depósitos, calderas y recipientes análogos que contengan líquidos corrosivos, calientes o que en general ofrezcan peligro, deben estar provistos de cubiertas resistentes a la acción del líquido que contiene, su borde superior debe por lo menos estar a noventa centímetros sobre el suelo o plataforma en que hayan de colocarse los trabajadores encargados de los mismos, y si esto no fuera posible, debe disponerse sólidas barandillas de dicha altura y sus correspondientes rodapiés, que circunden los aparatos en la forma más eficaz permitida por la naturaleza de los trabajos.

Cuando los citados depósitos sean abiertos y se deba transitar sobre ellos, debe colocarse pasarelas que sean sólidas y estén provistas de barandillas. En todo caso deberán colocarse señales de peligro en las proximidades.

Artículo 209. Los aparatos que por la índole de las operaciones que en ellos se realicen o por el peligro que los mismos ofrezcan, sean herméticos, deben someterse a constante vigilancia para evitar las posibles fugas. En caso de que éstas se presenten deben ser contenidas y reparadas inmediatamente. Lo mismo debe hacerse con las tuberías y conducciones de vapor por donde circulen fluidos peligrosos o a altas temperaturas.

Aquéllas que ofrezcan grave peligro por su simple contacto, deben tener carteles con la indicación: "PELIGRO, NO TOCAR", y su respectiva representación gráfica o visual colocada en los lugares más visibles.

ENVASADO, TRANSPORTE Y MANIPULACIÓN DE MATERIAS PELIGROSAS O INSALUBRES

Artículo 210. El envasado, transporte, transvase, manipulación, de productos corrosivos, calientes o peligrosos, debe hacerse por medios y dispositivos que ofrezcan garantías de seguridad, de manera que el trabajador no entre en contacto con ellos o sus vapores, o resulte alcanzado por proyecciones de los mismos, empleándose anteojos, guantes, equipos especiales o máscaras respiratorias. Los recipientes móviles de cualquier clase que contengan productos peligrosos, deben reunir condiciones de seguridad y resistencia para su transporte. Toda materia peligrosa, envasada, cualquiera que sea la clase del envase, debe llevar en el exterior de éste un letrero resistente en forma rectangular, en el que figure claramente la palabra "PELIGRO", el nombre del producto y las indicaciones necesarias para su transporte y manipulación. Iguales medidas de protección debe tomarse cuando se trate de materias insalubres.

Artículo 211. La fabricación, almacenamiento, manejo y transporte y uso de explosivos y productos pirotécnicos debe ajustarse a lo que indiquen los reglamentos especiales.

CAPÍTULO III

CONTAMINANTES DE NATURALEZA BIOLÓGICA AGENTES BIOLÓGICOS

CONCEPTOS

Artículo 212. A los efectos del presente Reglamento se entiende por:

a) Agente biológico: microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección.

b) Microorganismo: Toda entidad microbiológica celular o no, capaz de reproducirse o de transferir material genético.

c) Cultivo celular: El resultado del crecimiento en brote de células obtenidas de organismos multicelulares.

Artículo 213. En la aplicación del presente Capítulo, se debe considerar prioritariamente aquellas actividades laborales que se describen seguidamente:

a) Trabajos en centros de producción de alimentos.

b) Trabajos agrarios.

c) Actividades en las que exista contacto con los animales o con productos de origen animal.

d) Trabajos de asistencia sanitaria, comprendidos los desarrollados en servicios de aislamiento y de anatomía patológica.

e) Trabajos en laboratorios clínicos, veterinarios, de diagnóstico y de investigación microbiológico.

f) Trabajos en unidades de manipulación y eliminación de residuos peligrosos.

g) Trabajos en instalaciones depuradoras de aguas residuales.

h) Recuperadoras, recicladoras y de desechos.

i) Rellenos sanitarios y acopios de recolección de residuos o desechos.

j) Trabajos de limpieza de fosas o pozos sépticos o sistemas de tratamiento.

CLASIFICACIÓN DE AGENTES BIOLÓGICOS

Artículo 214. A los efectos de este reglamento los agentes biológicos se clasifican en cuatro grupos:

a) Agente biológico del grupo 1: Aquel que resulta poco probable que cause una enfermedad en el hombre.

b) Agente biológico del grupo 2: Aquel que pueda causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores.

c) Agente biológico del grupo 3: Aquel que puede causar en el hombre una enfermedad grave y representa un serio peligro para los trabajadores.

d) Agente biológico del grupo 4: Aquel que causando una enfermedad grave en el hombre supone un serio peligro para los trabajadores con posibilidad de que se propague a la colectividad.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Artículo 215. Cuando se trate de trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, los riesgos se evaluarán teniendo en cuenta los peligros que supongan todos los agentes biológicos presentes.

Si los resultados de la evaluación muestran que la exposición o posible exposición se refiere a un agente biológico del grupo 1 no será necesaria la sustitución del agente biológico.

"Artículo 216. En todas las actividades en que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos el patrono debe adoptar las medidas de bioseguridad estándar." *(Reformado según Art. 94 del Ac. Gu. 33-2016)*

ASEO PERSONAL

Artículo 217. Los trabajadores cuyos servicios a ejecutar tienen contacto o manejo de agentes biológicos, deben disponer dentro de la jornada laboral, de diez (10)minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez (10) minutos antes de abandonar el trabajo.

Artículo 218. *Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016*

VIGILANCIA MÉDICA

Artículo 219. El patrono garantiza una vigilancia adecuada y específica de la salud de los trabajadores para lo cual se debe ofrecer a los trabajadores vigilancia médica en las ocasiones siguientes:

a) Antes de la exposición.

b) A intervalos regulares en lo sucesivo con la periodicidad que los reconocimientos médicos aconsejan.

c) Cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador con exposición similar una infección o enfermedad que pueda deberse a la exposición de agentes biológicos.

d) En todo caso los trabajadores podrán solicitar la revisión de los resultados de la vigilancia de su salud.

CAPÍTULO IV
AGENTES CANCERÍGENOS

DEFINICIONES

"Artículo 220. Para los efectos del presente Reglamento se entiende por agente cancerígeno:

a) Una sustancia o preparado, clasificado como cancerígeno.

b) De igual manera, debe de tomarse en cuenta, las demás sustancias y mezclas clasificadas por el Centro Internacional de Investigación sobre el Cáncer –CIIC/OMS–, para evitar la exposición carcinógena de estos elementos, al trabajador." *(Reformado según Art. 95 del Ac. Gu. 33-2016)*

MEDIDAS DE PRECAUCIÓN

"Artículo 221. El patrono debe procurar evitar la utilización en el trabajo de materiales que contengan agentes cancerígenos, mediante su sustitución por sustancias, preparada o procedimientos que en condiciones normales de utilización no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de los trabajadores e implementar las medidas de seguridad correspondiente." *(Reformado según Art. 96 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 222. El patrono debe garantizar que la producción y utilización del mismo se lleven a cabo en un sistema cerrado.

Artículo 223. Cuando tampoco sea técnicamente posible la aplicación de un sistema cerrado el empresario debe garantizar que el nivel de exposición de los trabajadores se reduzca a un valor tan bajo como sea técnicamente posible.

Artículo 224. En toda actividad donde exista un riesgo de contaminación por agentes cancerígenos, el Patrono debe adoptar medidas necesarias para:

a) Prohibir que los trabajadores coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista el riesgo.

b) Proveer a los trabajadores de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial adecuada.

c) Disponer de lugares separados para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.

d) Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpien y se compruebe su buen funcionamiento con anterioridad y después de cada utilización, reparar o sustituir los equipos defectuosos antes de su nuevo uso.

e) Disponer de inodoros, baños y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de los trabajadores.

Artículo 225. Los trabajadores que laboren con sustancias potencialmente cancerígenas deben disponer, dentro de su jornada laboral, de quince (15) minutos para su aseo personal antes de la comida y otros quince (15) minutos antes de abandonar el trabajo.

Artículo 226. El Patrono se debe responsabilizar del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin. Así mismo, se debe contratar el servicio de lavado en forma externa y asegurar que la ropa se envíe en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

Artículo 227. En caso de accidentes o de situaciones imprevistas que puedan suponer una exposición anormal de los trabajadores, el Patrono debe informar de ello lo antes posible a los mismos y adoptar, en tanto no se hayan eliminado las causas que produjeron la exposición anormal, las medidas necesarias para:

a) Limitar la autorización para trabajar en la zona afectada a los trabajadores que sean indispensables para efectuar las reparaciones u otros trabajos necesarios.

b) Garantizar que la exposición no sea permanente y que su duración para cada trabajador se limite a lo estrictamente necesario.

c) Impedir el trabajo en la zona afectada de los trabajadores no protegidos adecuadamente.

Artículo 228. En aquellas actividades no regulares, en las que pueda preverse la posibilidad de un incremento significativo de la exposición de los trabajadores, el Patrono, una vez agotadas todas las posibilidades para implementarse otras medidas técnicas preventivas para limitar la exposición, debe adoptar, previa consulta a los trabajadores o sus representantes, las medidas necesarias para:

a) Evitar la exposición permanente del personal, reduciendo la duración de la misma al tiempo estrictamente necesario.
b) Adoptar medidas complementarias para garantizar la protección de los trabajadores afectados, en particular poner a su disposición ropa y equipos de protección adecuados que deben utilizar mientras dure la exposición.
c) Evitar que personas no autorizadas tengan acceso a las zonas donde se desarrollen estas actividades, bien delimitando y señalizando dichos lugares o bien protegidos por otros medios.

Artículo 229. En todo caso el patrono siempre debe adoptar las medidas siguientes:

a) Limitar cantidades de agente cancerígeno en el lugar de trabajo.
b) Limitar al menor número posible los trabajadores expuestos.
c) Disociar los procesos para reducir al mínimo la formación de agentes cancerígenos.
d) Utilizar los métodos de medición adecuados.
e) Delimitar las zonas de riesgo.
f) Velar porque todos los recipientes envases, e instalaciones que contengan agentes cancerígenos estén etiquetados de manera clara.
g) Instalar dispositivos de alerta.

TÍTULO V

CAPÍTULO I
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

"Artículo 230. Los equipos de protección personal son aquellos equipos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud o seguridad, así como cualquier otro complemento o accesorio destinado para tal fin. Quedan excluidos:

a) La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a la protección de la salud o la integridad física del trabajador.
b) Los equipos de los servicios de primeros auxilios y salvamento.
c) Los equipos de protección de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.
d) Los medios de protección individual de los medios de transporte por carretera.
e) Los implementos deportivos.
f) El material de autodefensa.

g) Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de factores de molestia." *(Reformado según Art. 97 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 231. Los equipos de protección personal deben utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse convenientemente con las protecciones colectivas. Estos equipos deben proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso y deben cumplir con el respaldo de certificación y homologación de organismos o entes reconocidos que autoricen las autoridades competentes. Debe existir un registro de entrega del equipo de protección personal, incluyendo fecha y nombre del trabajador." *(Reformado según Art. 98 del Ac. Gu. 33-2016)*

VESTIMENTA DE TRABAJO

"Artículo 232. Todo trabajador que esté sometido a determinados riesgos de accidente de trabajo o enfermedad profesional o cuyo trabajo sea especialmente insalubre, está obligado al uso de la vestimenta de trabajo que le será facilitada gratuitamente por el patrono." *(Reformado según Art. 99 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO II
PROTECCIÓN DE LA CABEZA

Artículo 233. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de los cabellos, es obligatorio el uso de gorros, redecillas, turbantes u otro elemento de protección que cubra el cabello, bien ajustado y de fácil limpieza, proporcionado gratuitamente por el patrono.

Artículo 234. Cuando el trabajo determine la exposición constante al sol o a la lluvia es obligatorio el uso de cubre cabezas.

"Artículo 235. Cuando exista riesgo de caída o proyección violenta de objetos sobre la cabeza es obligatorio el uso de cascos protectores debidamente garantizados, con las características siguientes:

a) Clase G: para impactos, lluvia, fuego, sustancias químicas y protección eléctrica no mayor de dos mil doscientos (2.200) voltios.

b) Clase E: con idénticas características a los cascos clase G, pero con protección eléctrica no menor de veinte mil (20,000) voltios.

c) Clase C: con idénticas características a los cascos clase G, pero no deben ser utilizados cerca de cables eléctricos o donde existan sustancias corrosivas." *(Reformado del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 236. Los cascos de seguridad deben cumplir los requisitos siguientes:

a) Atalaje o equipo regulable para adaptarlo a cada caso.

b) Fabricados con material resistente al impacto.

c) Proteger al trabajador frente a las descargas eléctricas.

d) Será de uso personal obligatorio.

CAPÍTULO III
PROTECCIÓN DE LA CARA

Artículo 237. A todos aquellos trabajadores expuestos a radiaciones luminosas, infrarrojas, ultravioletas, agentes químicos y biológicos, así como polvos, humos, neblinas, gases, vapores y voladura de partículas, se debe proteger la cara de todos estos agentes causales de daño según sea el caso en particular.

Artículo 238. Las medidas de protección de la cara pueden ser de varios tipos.

a) Pantallas abatibles con arnés propio.
b) Pantallas abatibles sujetas al casco.
c) Pantallas de protección de la cabeza fija y abatible.
d) Pantallas sostenidas con la mano.
e) Pantalla Inactínica para evitar quemaduras en el rostro por arco eléctrico.

Artículo 239. Las pantallas contra la protección de cuerpos físicos deben ser de material orgánico transparente libres de estrías o rayas.

Artículo 240. La protección para los trabajos de hornos debe ser de material aislante o tejido aluminizado, evitándose en lo posible el uso de protecciones de amianto.

Artículo 241. En los trabajos de soldadura eléctrica se debe utilizar pantalla con cristal oscuro que mediante un dispositivo se retira y queda un cristal blanco para las labores de remate de la soldadura.

CAPÍTULO IV
PROTECCIÓN DE LA VISTA

Artículo 242. Los medios de protección de la vista deben ser seleccionados en función de los riesgos siguientes:

a) Choque o impacto de partículas sólidas.
b) Acción de polvos y humos.
c) Proyección y salpicadura de líquidos fríos o calientes.
d) Sustancias gaseosas irritantes o cáusticas.
e) Radiaciones peligrosas.
f) Deslumbramientos.

"Artículo 243. La protección de la vista se debe realizar mediante el empleo de gafas, lentes de seguridad, pantallas transparentes o viseras, que cumplan con los requisitos siguientes:

a) Aprobación de su calidad y seguridad por organismos nacionales e internacionales.
b) Que se adapten perfectamente a las características físicas de cada trabajador.
c) Que los lentes correctores se integren a los mismos, independiente de las características y fin a proteger.

d) Las lentes para las gafas de protección deben ser óptimamente neutras, libres de burbujas u otros defectos.

e) En caso de utilización contra riesgos mecánicos, es necesario un lente de seguridad resistente a la fuerza exterior que proporcione la voladura de partículas y además debe garantizar un campo visual óptimo para el tipo de labor a realizar.

f) Para riesgos químicos es necesario que las gafas sean de fácil limpieza y campo visual óptimo para la labor a ejecutar. Para lo cual son necesarias las válvulas antivaho, las cuales deben ser aptas para la labor que se está efectuando, con el objeto de evitar el empañamiento de los lentes." *(Reformado según Art. 101 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO V
PROTECCIÓN DEL OÍDO

"Artículo 244. Cuando el nivel del ruido en un puesto de trabajo sobrepase los ochenta y cinco decibeles (85dB) (A), es obligatorio el uso de protección auditivo, la cual debe ser proporcionada por el patrono de forma gratuita, además de corregir la fuente del ruido para evitar daños a la salud." *(Reformado según Art. 102 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 245. Para los ruidos de elevada intensidad, superiores a los cien decibeles (100dB) (A), se debe dotar a los trabajadores de auriculares con filtro, orejeras de almohadilla u otros dispositivos similares." *(Reformado según Art. 103 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 246. Los tapones, orejeras u otros dispositivos similares, deben seleccionarse para atenuar los niveles de exposición al ruido al que se encuentra expuesto el trabajador; considerando las características y comportamiento del ruido en el medio laboral, tales como nivel sonoro y nivel de presión acústica por bandas de octava, para que el equipo seleccionado sea el adecuado y específico a la naturaleza del riesgo. Dicha selección es responsabilidad del Patrono o por medio del encargado de la Oficina de Seguridad de conformidad con los estudios de ruido realizados.

Artículo 247. Tanto los dispositivos intraauriculares como los de tipo concha, deben poseer el certificado de homologación que garantice su nivel de atenuación con relación al comportamiento del ruido, bajo los parámetros establecidos en el Artículo anterior.

Artículo 248. Las inspecciones periódicas a los protectores auditivos debe realizarlas el Patrono o el Comité de Salud y Seguridad, así como la reposición diaria de aquellos que por sus características de uso tengan que desecharse diariamente.

CAPÍTULO VI
PROTECCIÓN DE LAS EXTREMIDADES INFERIORES

Artículo 249. En los trabajos con riesgo de accidente mecánico en los pies por caída o golpes de objetos, se debe dotar a los trabajadores de calzado de seguridad, que debe reunir las características siguientes:

a) Suela antideslizante.

b) Puntera de acero, con resistencia acorde al riesgo y acorde a la magnitud que ocasionaría la caída de objetos pesados o cortaduras (golpes, quebraduras o trituración de los dedos).

c) Con plantilla metálica entre la suela y la entresuela, cuando haya riesgo potencial de penetración de objetos punzo-cortantes que pueden causar lesiones en la planta del pie.

d) Zapato dieléctrico, los cuáles deben usarse cuando exista el riesgo de contacto con sistemas energizados, además éstos no deben de poseer algún medio metálico que sea conductor de la electricidad.

e) La suela debe ser vulcanizada o cocida; sin clavos u otro material mecánico adicional que pueda condicionar un riesgo potencial para el trabajador.

f) En caso de que se requiera proteger los dedos del pie, además del riesgo eléctrico, es necesario utilizar puntera de acero totalmente aislada de manera tal que no exista contacto directo con el pie.

g) Para evitar las mordeduras de serpientes debe de utilizarse botas altas y chaparreras.

Artículo 250. La protección frente al agua y a la humedad será con botas altas de goma de tal manera que aíslen al trabajador de la humedad.

Artículo 251. En ningún caso el trabajador puede trabajar descalzo siendo responsable el patrono de la falta de calzado sea o no de seguridad.

Artículo 252. En los casos en que sea necesario se debe completar la protección con polainas o cubrepiés en especial para los trabajos de soldadura.

Artículo 253. En los locales con riesgo de explosión, el calzado nunca tendrá en la suela objeto o material alguno capaz de producir chispa.

CAPÍTULO VII
PROTECCIÓN DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 254. La protección de antebrazos, manos y brazos debe ser por medio de guantes y mangas (según el riesgo del trabajo de que se trate). Estos elementos serán del material adecuado a la protección de que se trate y deben ir desde el guante de goma hasta el guante metálico con las características siguientes:

a) De acuerdo con la naturaleza del riesgo pueden ser de diferente tamaño, de puño corto hasta la muñeca, de puño mediano hasta el codo y de puño largo hasta el hombro.

b) Deben ser adecuados a cada trabajador.

c) Deben desecharse sí han perdido su capacidad de flexibilidad por el uso diario o bien si poseen rasgaduras o perforaciones.

De igual manera, el trabajador debe evitar usar durante sus labores anillos y pulseras, que por la naturaleza de su trabajo, ponga en riesgo su salud o se exponga a un accidente laboral.

Artículo 255. Para la electricidad sólo se debe usar guantes de material dieléctrico, acorde al voltaje que se ha de trabajar.

CAPÍTULO VIII
PROTECCIÓN DEL APARATO RESPIRATORIO

Artículo 256. Cuando por la índole de las labores realizadas en cualquier actividad donde se expongan los trabajadores a la acción agresiva de los contaminantes químicos como polvos, humos, gases, vapores, neblinas, entre otros y la vía de entrada más expuesta es la respiratoria, es necesario utilizar medios de protección al órgano afectado.

Artículo 257. Para seleccionar el equipo de protección respiratoria se debe tomar en cuenta las consideraciones siguientes:

a) Características físicas y químicas del contaminante.

b) Características de las labores que se realizan.

c) Condiciones del local con relación a las concentraciones del contaminante.

Artículo 258. Cuando los protectores respiratorios sean de filtros mecánicos, deben cambiarse cuando exista dificultad respiratoria, se perciba el olor del contaminante o cuando el componente filtrante se haya saturado y éste se solidifique en forma granular.

Artículo 259. Cuando los filtros son químicos éstos deben ser específicos a la naturaleza del riesgo, ya sean gases, vapores, humos, neblinas, entre otros. Al igual que en los filtros mecánicos, los filtros químicos deben desecharse cuando:

a) Exista dificultad respiratoria.

b) Exista presencia de olor del contaminante.

c) De acuerdo al tiempo establecido por el fabricante con relación a la capacidad del filtro, concentración del contaminante en el ambiente y tiempo de uso del respirador.

"Artículo260. Los protectores respiratorios deben cumplir con las normas de seguridad correspondiente para una mejor protección del trabajador." *(Reformado según Art. 104 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 261. Cuando por la índole de las labores se requiere equipos especiales de protección respiratoria con suministro de aire, en forma autónoma o semiautónoma, sin perjuicio de lo que establezca el manual de procedimiento de cada equipo, es necesario cumplir con las especificaciones técnicas y de procedimiento que establezcan las normas técnicas nacionales o internacionales cuando no exista norma nacional." *(Reformado según Art. 105 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 262. Los protectores respiratorios como requisito obligatorio deben poseer el certificado de calidad y seguridad impreso en cada dispositivo." *(Reformado según Art. 106 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 263. *Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016*

CAPÍTULO IX
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL PARA TRABAJOS EN ALTURA

"Artículo 264. En todo trabajo con peligro de caída, en alturas superiores a un metro con ochenta centímetros (1.80mts), debe utilizarse el equipo de protección personal el cual debe contener como mínimo las siguientes partes:

a) Anclaje;

b) Soporte para el cuerpo (arnés de cuerpo completo);

c) Conector (Línea de vida). "

Estos equipos deben cumplir con los estándares de calidad y seguridad." *(Reformado según Art. 107 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 265. *Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016*

Artículo 266. *Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016*

CAPÍTULO X
DEL DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 267. Todo diseño que se realice en cualquier puesto de trabajo, debe perseguir la reducción de las condiciones de trabajo que puedan generar riesgos y disminución de las exigencias que implique la labor.

Artículo 268. En el diseño de los puestos de trabajo se debe considerar como mínimo lo siguiente:

a) Descripción del tipo de proceso de producción y maquinaria a emplear.

b) Características de los materiales que intervienen en el proceso.

c) Caracterización antropométrica del equipamiento básico y del entorno físico de trabajo.

d) Definición de los planos de trabajo.

e) Distancias visuales del trabajo.

f) Disponibilidad de movimientos con respecto a acceso, espacio para las piernas, ausencia de obstáculos.

g) Características de las sillas y asientos.

h) Características de los utensilios y herramientas manuales en cuanto a tamaño, pesos, agarres, posiciones de manejo, entre otras.

i) Característica de otros equipos en cuanto a disposición de palancas, mandos, ayudas mecánicas, entre otras.

j) Jornada de trabajo.

k) Posturas corporales a emplearse.

"Artículo 269. Todo lo concerniente a los diseños de los puestos de trabajo no contemplados en el presente reglamento, se aplicará lo que al respecto establezca la normativa vigente." *(Reformado según Art. 108 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 270. En actividades permanentes, cuando por la índole del trabajo a desempeñar el trabajador no pueda desplazarse de su puesto de trabajo durante la jornada y el mismo se realice en las afueras de la planta física del centro de labores; dicho puesto de trabajo debe contener un aposento o un lugar acondicionado para el consumo de sus alimentos y otro independiente donde se ubique el servicio sanitario, lavamanos y los implementos necesarios establecidos en el presente reglamento.

CAPÍTULO XI
DEL TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES

"Artículo 271. Queda prohibido trasladar a los trabajadores en vehículos que no estén diseñados para el transporte de personas." *(Reformado según Art. 109 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 272. Cuando el lugar de trabajo esté en una zona retirada o aquellas que carezcan de medios de trasporte, el Patrono debe proveer a los trabajadores de transporte en grupo, gratuito o en dado caso subvencionado. Así mismo debe velar para que las condiciones de las vías y carreteras privadas de acceso al lugar de trabajo sean adecuadas, con controles y buena iluminación para el tránsito." *(Reformado según Art. 110 del Ac. Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO XII
CONDICIONES DE LOS LUGARES DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

"Artículo 273. El patrono que dentro de su planilla posea o contrate personal con discapacidad, está en la obligación de cumplir con todo lo establecido en la norma vigente. Ello incluye, adaptación de los puestos de trabajo, instalaciones en general, parqueos y acceso a las instalaciones de saneamiento básico como son los vestidores, cubículos de duchas, servicios sanitarios, lavamanos, espejos, toalleros, papeleras, pañeras, agarraderas, todo en concordancia con el presente reglamento." *(Reformado según Art. 111 del Ac. Gu. 33-2016)*

TÍTULO VI

CAPÍTULO I
ACTIVIDADES DE LIMPIEZA EN LOS LOCALES DE TRABAJO

Artículo 274. Todos los centros de trabajo y dependencias anexas deben mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza.

"Artículo 275. La limpieza debe hacerse fuera de las horas de trabajo, siendo preferible hacerla después de terminar la jornada que antes del comienzo de ésta, en cuyo caso debe realizarse con la antelación necesaria para que los locales sean ventilados durante media hora, por lo menos, antes de la entrada de los trabajadores a sus labores, de preferencia se utilizará personal exclusivo para limpieza y mantenimiento." *(Reformado según Art. 112 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 276. Cuando el trabajo sea continuo, debe elegirse para realizar la limpieza las horas en que se encuentre presente en los locales el menor número de trabajadores, extremándose en tal caso las medidas y precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos de la operación.

Artículo 277. Cuando las operaciones de limpieza del suelo, paredes y techo o de los elementos de instalación, ofrezcan peligro para la salud de los trabajadores encargados de realizarlas, debe proveérseles de equipos de protección personal y utensilios de trabajo apropiados.

Artículo 278. Debe cuidarse especialmente que las áreas de tránsito como pasillos y escaleras, se mantengan sin derrames de aceites, grasas u otros cuerpos que lo hagan resbaladizo.

Artículo 279. Debe evitarse en los centros de trabajo, la permanencia de materias susceptibles de descomposición, nocivos o peligrosos. Los residuos de materias primas o de fabricación deben almacenarse, evacuarse o eliminarse por procedimientos especiales según la naturaleza de los mismos.

Artículo 280. Los aparatos, maquinaria e instalaciones en general, deben mantenerse siempre en buen estado de orden y limpieza.

Artículo 281. Los útiles para el aseo deben conservarse en buen estado y almacenarse en locales apropiados.

LIMPIEZA DE VENTANAS

Artículo 282. Se debe realizar la limpieza de ventanas y tragaluces para evitar en ellos acumulación de polvo u otras materias que impidan la adecuada iluminación de los locales.

Artículo 283. Para estas operaciones se debe dotar al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal necesarios que eviten los posibles riesgos de caídas.

CAPÍTULO II
SERVICIOS DE HIGIENE, COMEDORES Y ABASTECIMIENTO DE AGUA

Artículo 284. Todo centro de trabajo debe disponer de abastecimiento suficiente de agua purificada en proporción al número de trabajadores, de forma gratuita, fácilmente accesible a ellos y distribuidos en lugares próximos a los puestos de trabajo.

Artículo 285. No se permite sacar o trasegar agua para la bebida por medio de vasijas, barriles, cubos u otros recipientes abiertos o cubiertos provisionalmente.

Se prohíbe igualmente beber aplicando directamente los labios a los grifos, recomendándose las fuentes de surtidor.

Artículo 286. Se debe indicar mediante carteles si el agua es o no es potable. Cuando sea potable es necesario el respaldo de un laboratorio clínico, examinándose el agua dos veces al año.

Artículo 287. No deben existir conexiones entre el sistema de abastecimiento de agua potable y del agua que no sea apropiada para beber, evitándose la contaminación por porosidad o por contacto.

Artículo 288. Aquellos lugares de trabajo que posean un sistema propio de abastecimiento de agua potable, debe garantizar una dotación suficiente del líquido para consumo de todos los trabajadores; así mismo en trabajos transitorios donde no exista servicio de agua potable, el Patrono debe garantizar el suministro diario de la misma.

"Artículo 288 BIS. Cuando por las características del trabajo, los trabajadores deban comer en los lugares de trabajo, estos contarán con locales adecuados destinados para este propósito y deben contar con el mobiliario, equipo, iluminación, ventilación y lavado de manos necesarios.

A los trabajadores que por la índole de sus labores, deban pernoctar en los lugares de trabajo, se les debe de proveer de dormitorios que reúnan las condiciones necesarias de iluminación, ventilación, cubicación, protección, servicios sanitarios y duchas." *(Reformado según Art. 113 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 288 TER. Cuando por las características del trabajo, los patronos provean casas de habitación, éstas deben reunir los requisitos de seguridad e higiene, con el propósito de proteger la vida y conservar la salud de sus ocupantes." *(Reformado según Art. 114 del Ac. Gu. 33-2016)*

VESTIDORES Y ASEO

"Artículo 289. Los lugares de trabajo en los que se ejecuten trabajos insalubres y se expongan a los trabajadores a riesgos químicos, biológicos y físicos, los pisos deben ser de material antideslizante e impermeables." *(Reformado según Art. 115 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 290. Los vestuarios deben ser de dimensiones adecuadas al número de trabajadores y deben contar con iluminación y ventilación de acuerdo a lo que establezcan las normas nacionales vigentes.

Artículo 291. Debe estar provisto de asientos y de armarios o casilleros individuales, con llave, para guardar la ropa y el calzado.

"Artículo 292. Los vestidores o áreas de higiene personal deben ser en una proporción de uno por cada veinticinco trabajadores, el patrono debe dotar toallas individuales o bien dispondrá de secadores de aire caliente, toalleros automáticos o toallas de papel, existiendo, en este último caso, recipientes adecuados para depositar las usadas.

A los trabajadores que realicen labores marcadamente insalubres o manipulen sustancias tóxicas, se les debe facilitar los medios especiales de limpieza necesarios en cada caso." *(Reformado según Art. 116 del Ac. Gu. 33-2016)*

INODOROS

"Artículo 293. En todo lugar de trabajo deben existir inodoros y mingitorios, de ser posible, con descarga automática de agua corriente y debe proporcionarse papel higiénico. Se instalarán con separación por sexos.

A excepción de las oficinas, los cuartos de vestuario pueden ser sustituidos por colgadores o armarios que permitan guardar la ropa." *(Reformado según Art. 117 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 294. Debe haber al menos un inodoro por cada veinte (20) hombres y otro por cada quince (15) mujeres, cuando el total de los trabajadores sea menor que cien (100). Cuando exceda de este número debe contarse con un inodoro adicional por cada veintiocho (28) trabajadores y existir por lo menos un urinario más por cada veinte (20) trabajadores." *(Reformado según Art. 118 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 295. Cuando los sanitarios generales comuniquen con lugares de trabajo, deben estar completamente cerrados y tendrán ventilación al exterior, natural o forzada. Si se comunican con cuartos de higiene personal o pasillos que tengan ventilación al exterior se podrá suprimir el techo de cabinas. No deben tener comunicación directa con comedores, cocinas, dormitorios y cuartos de vestuario. Las puertas deben impedir totalmente la visibilidad desde el exterior y estarán provistas de cierre interior y de una percha." *(Reformado según Art. 119 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 296. Los servicios sanitarios deben estar y conservarse en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones, para los portátiles debe cumplirse con las

condiciones de mantenimiento requerido, y para los fijos la limpieza debe hacerse siempre que sea necesario y por lo menos una vez al día." *(Reformado según Art. 120 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 297. Para el caso de actividades temporales, se autoriza el uso de cabinas sanitarias las cuales deben estar separadas según sexo, su número en concordancia con el indicado al inicio del presente capítulo y las condiciones de servicio de desinfección y privacidad descrita, observando siempre la normativa vigente." *(Reformado según Art. 121 del Ac. Gu. 33-2016)*

DUCHAS

Artículo 298. Cuando la empresa se dedique a actividades que normalmente impliquen riesgos para la higiene personal, se manipulen sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, se esté expuesto al calor excesivo, se desarrollen esfuerzos físicos superiores a los normales, o lo exija la higiene del procedimiento de fabricación, se debe instalar una ducha de agua fría y caliente por cada diez trabajadores o fracción de esta cifra, que trabajen en la misma jornada.

"Artículo 299. En todo lugar de trabajo, las duchas deben contar con las siguientes características:

a) Con iluminación y ventilación apropiadas.

b) Deben estar aisladas, cerradas, en compartimientos individuales, con puertas dotadas de cierre interior.

c) Deben estar situadas en las áreas de vestuarios y de higiene personal, deben contar con colgadores para ropa.

d) En trabajos insalubres y donde se manipulen sustancias tóxicas se debe facilitar los medios de limpieza y desinfección necesarios." *(Reformado según Art. 122 del Ac. Gu. 33-2016)*

NORMAS COMUNES DE CONSERVACIÓN Y LIMPIEZA

"Artículo 300. Los pisos y paredes de los inodoros, lavamanos, y duchas, deben ser lisos, impermeables y antideslizantes, los cuartos de vestuario deben estar pintados en tonos claros y con materiales que permitan el lavado con líquidos desinfectantes o antisépticos con la frecuencia necesaria. Todos sus elementos, tales como grifos, desagües y regaderas de duchas, deben estar siempre en perfecto estado de funcionamiento y los armarios y bancos aptos para su utilización. " *(Reformado según Art. 123 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 301. Queda prohibido utilizar estos locales para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.

CAPÍTULO III
SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

"Artículo 302. Los servicios de salud en los lugares de trabajo, se definen como servicios preventivos, necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable para el trabajador y el patrono, que favorezca la relación con el trabajo y de la adaptación de éste a las capacidades de los trabajadores.

Todo patrono que cuente con menos de diez (10) trabajadores debe disponer de un plan de prevención de riesgos laborales autorizado por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio

de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de un monitor de salud y seguridad ocupacional, el monitor debe estar capacitado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en primeros auxilios y uso del botiquín, además debe disponer de botiquín portátil y accesible, de conformidad con la normativa vigente, establecida por este reglamento.

Todo patrono que cuente con diez (10) trabajadores en adelante, debe contar con un comité bipartito de SSO, según lo preceptuado en el Artículo número diez (10) de este reglamento, además, disponer de un plan de salud y seguridad ocupacional, firmado por un médico registrado en el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El plan incluirá:

a) Perfil de riesgo de los puestos de trabajo;
b) Sistema de vigilancia de la salud de los trabajadores tomando como referencia el perfil de riesgos;
c) El sistema de vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en las empresas;
d) Programación y metodología para la Información, educación y comunicación de las medidas preventivas de accidentes y enfermedades profesionales, tomando como referencia los factores de riesgo descritos en el perfil de los puestos de trabajo;
e) Disponer de botiquín portátil y accesible, de conformidad con la normativa vigente establecida, por este reglamento.

En cada jornada ordinaria de trabajo efectivo o días festivos la empresa debe contar con un monitor de salud y seguridad ocupacional registrado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual, debe analizar y presentar en la reunión del Comité Bipartito los hallazgos mensuales de la vigilancia epidemiológica de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y establecer así las medidas preventivas para el control o eliminación de los riesgos identificados.

Entre sus responsabilidades, tendrá además, la vigilancia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, los cuales debe de registrar y reportar conforme a la normativa vigente.

El perfil de los monitores de salud y seguridad ocupacional debe ser en atención a la siguiente referencia:

Perfil de los monitores de salud y seguridad ocupacional

Número de trabajadores en el lugar de trabajo	Perfil del Monitor de SSO	Monitores por jornada de trabajo
Menos de 10	Trabajador capacitado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en primeros auxilios y uso del botiquín	Una persona por jornada de trabajo
De 10 a 100	Auxiliar de enfermería capacitado en prevención de riesgos laborales.	Una persona por jornada de trabajo
De 101 a 500	Enfermero profesional capacitado en prevención de riesgos laborales.	Una persona por jornada de trabajo
Más de 500	Médico Colegiado Activo capacitado en prevención de riesgos laborales.	Una persona por jornada de trabajo

(Reformado según Art. 124 del Ac. Gu. 33-2016)

"Artículo 303. Para los servicios de salud en los lugares de trabajo, se definen los siguientes niveles:

Primer nivel de Atención

a) Promoción de la salud:
   1) Divulgación preventiva.
b) Vigilancia Epidemiológica:
   1) Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades.
c) Capacitación.
d) Protección específica:
   1) Inmunizaciones.
e) Examen pre-empleo:

Segundo nivel de Atención

a) Historia clínica ocupacional:
   1) Exámenes médicos.
   2) Laboratorios periódicos.
   3) Diagnóstico Precoz de las enfermedades.
b) Primeros Auxilios:
c) Vigilancia epidemiológica de las condiciones de salud de los trabajadores según diagnósticos.
d) Gestionar la reducción del tiempo de contacto del trabajador con el factor de riesgo.

Tercer Nivel de atención

a) Gestionar la reubicación del trabajador según sus capacidades (evaluación médica posterior a un accidente o diagnóstico de una enfermedad).

El servicio de salud en donde se cuente con un Médico, este operativizará los tres niveles de atención. Si solo cuenta con monitores de SSO debe cumplir con:

a) Incisos a, b, c y d del primer nivel de atención.
b) Inciso b del segundo nivel de atención." *(Reformado según Art. 125 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 304. Los botiquines de primeros auxilios no deben disponer de medicamentos, por los efectos adversos que pueden causar. En el caso de las clínicas, los médicos dispondrán de medicamentos de acuerdo al análisis de los registros de la vigilancia epidemiológica de las enfermedades más frecuentes y tomando como referencia los accidentes siguientes:

a) Contusiones, fracturas, luxaciones y esguinces.
b) Quemaduras.
c) Cortaduras.
d) Hemorragias.
e) Deshidratación.

El contenido mínimo ha de ampliarse de acuerdo al análisis epidemiológico de los registros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Todos los insumos deben permanecer ordenados y accesibles, no con llave, se ha de reponer el material usado y verificar continuamente la fecha de caducidad.

Los socorristas deben estar capacitados para su uso por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Riesgo de incendio y explosión por químicos, implica disponer de material adecuado para la intervención ante accidentes de origen químico:

a) Fichas de seguridad (compuestos químicos, toxicidad, primeros auxilios específicos, etc.)
b) Equipos de rescate (mascarillas de protección respiratoria, equipos autónomos, etc.)
c) Maleta de oxigenoterapia compuesta de:
    1) Botella de oxígeno.
    2) Mascarillas de oxigenación (auto ventilación).
    3) Equipo completo de reanimación.
d) Manta Ignífuga.

Idealmente disponer de dos socorristas por grupo o área de trabajo.

Contenido del Botiquín de Primeros Auxilios

INSUMO	1 a 5 trabajadores	5 a 10 trabajadores	10 a 25 trabajadores	Más de 25 trabajadores
Botiquín portátil	1	1	1	1 por cada área de trabajo
Botella de agua oxigenada	1 de 250cc	1 de 250 cc	1 de 250 cc	1 de 250 cc
Botella de alcohol	1 de 250 cc	1 de 250 cc	1 de 250 cc	1 de (500 cc)
Paquete de algodón	1 de (25 grs)	1 de (50 grs)	1 de (100 grs)	1 de (100 grs)
Sobres de gasas estériles	15 de 20 x 20 cms	20 de 20 x 20cms	30 de 20 x 20 cms	50 de 20 x 20cms
Vendas de gasa de 2 pulgadas (5m X 5cm)	02	02	03	03
Vendas de gasa de 4 pulgadas (5m X 10cm)	02	02	03	03
Vendas elásticas de 2 pulgadas	02	02	03	03
Vendas elásticas de 4 pulgadas	02	02	03	03
Tablillas para inmovilizar miembros superiores y miembros inferiores	02	02	03	03
Gasas impregnadas de petrolato (vaselina)	10	10	10	20
Caja de curitas	1 de 10 unidades	1 de 20 unidades	1 de 20 unidades	2 de 20 unidades
Esparadrapo hipo alergénico (micropore)	1 de 1 pulgada o (2.5cm)	1 de 1 pulgada o (2.5cm)	1 de 1 pulgada o (2.5cm)	1 de 1 pulgada o (2.5cm)

INSUMO	1 a 5 trabajadores	5 a 10 trabajadores	10 a 25 trabajadores	Más de 25 trabajadores
Esparadrapo hipo alergénico (micropore)	1 de 1 pulgada o (1.5cm)	1 de 1 pulgada o (1.5cm)	1 de 1 pulgada o (1.5cm)	1 de 1 pulgada o (1.5cm)
Tijera de 11cm de cirugía	1	1	1	1
Pinza de 11cm de disección	1	1	1	1
Suero fisiológico 5ml (si no existen lavaojos)	6	18	18	18
Pares de guantes de látex	2	2	3	5
Parches oculares	2	2	2	2
Triángulos de vendaje provisional (cabestrillos)	5	5	5	5
Mascarilla de reanimación cardiopulmonar	1	1	1	2
Sueros orales (sobres)	4	4	4	4
Manta termoaislante	1	1	1	1
Bolsas de hielo sintético	Mantener en congelador			
Bolsas de plástico, color rojo	Para eliminar material de primeros auxilios usado o contaminado			

(Reformado según Art. 126 del Ac. Gu. 33-2016)

Artículo 305. *Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016*

TÍTULO VII

CAPÍTULO I

ELECTRICIDAD

PROTECCIÓN CONTRA CONTACTOS EN LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS ELÉCTRICOS

Artículo 306. En las instalaciones y equipos eléctricos para la protección de las personas contra los contactos con partes habitualmente en tensión se debe adoptar algunas de las prevenciones siguientes:

a) Se debe alejar las partes activas de la instalación a distancia suficiente del lugar donde las personas habitualmente se encuentran o circulan, para evitar un contacto fortuito o por la manipulación de objetos conductores cuando estos puedan ser utilizados cerca de la instalación.

b) Se deben recubrir las partes activas con aislamiento apropiado, que conserven sus propiedades indefinidamente y que limiten la corriente de contacto o a un valor inocuo.

c) Se deben interponer obstáculos que impidan todo contacto accidental con las partes activas de la instalación. Los obstáculos de protección deben estar fijados en forma segura y resistir a los esfuerzos mecánicos usuales.

Artículo 307. Para la protección contra los riesgos de contacto con las masas de las instalaciones que puedan quedar accidentalmente con tensión, se deben adoptar, en corriente alterna, uno o varios de los dispositivos de seguridad siguientes:

a) Puesta a tierra de las masas. Las masas deben estar unidas eléctricamente a una toma de tierra o a un conjunto de tomas de tierra interconectada, que tengan una resistencia apropiada. Las instalaciones, tanto con neutro aislado de tierra como neutro unido a tierra, deben estar permanentemente controlados por un dispositivo que indique automáticamente la existencia de cualquier defecto de aislamiento o que separe automáticamente la instalación o parte de la misma, en la que esté el defecto de la fuente de energía que alimenta.

b) De corte automático o de aviso, sensibles a la corriente de defecto (interruptores diferenciales) o a la tensión de defecto (heles de tierra).

c) Unión equipotencial o por superficie aislada de tierra o de las masas (conexiones equipotenciales).

d) Separación de los circuitos de utilización de las fuentes de energía por medio de transformadores o grupos convertidores, manteniendo aislados de tierra todos los conductores de circuito de utilización, incluido el neutro.

e) Por doble aislamiento de los equipos y máquinas eléctricas.

Artículo 308. En corriente continua se deben adoptar sistemas de protección adecuada para cada caso, similares a los referidos para la alterna. Queda prohibido enchufar sin clavija o espiga.

Artículo 309. Todas las partes de equipos o aparatos que operen o estén en uso en las cercanías de líneas conductoras de corriente eléctrica, deben conectarse a tierra. Dichas conexiones deben hacerse de acuerdo a las disposiciones reglamentarias que se dicten.

INACCESABILIDAD A LAS INSTALACIONES ELÉCTRICAS

"Artículo 310. Los lugares de paso deben tener un trazado y dimensiones que permitan el tránsito cómodo y seguro, estando libres de objetos que puedan dar lugar a accidentes que dificulten la salida en caso de emergencia, conforme a la normativa vigente." *(Reformado según Art. 127 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 311. Todo el recinto de una instalación de alta tensión debe estar protegido desde el suelo por un cierre metálico o de fábrica, con una altura mínima de 2,20 metros, provisto de señales de advertencia de peligro de alta tensión para impedir el acceso a las personas ajenas al servicio.

Artículo 312. Los interruptores de gran volumen de aceite o de otro líquido inflamable, sean o no automáticos, cuya maniobra se efectúe manualmente, deben estar separados de su mecanismo de accionamiento por una protección o resguardo adecuado; con objeto de proteger al personal de servicio contra los efectos de una posible proyección de líquido o de arco eléctrico en el momento de la maniobra.

"Artículo 313. En los trabajos que se realicen en líneas elevadas, postes y torres, deben usarse trepadores (maneas), cinturones de seguridad (arnés), línea de vida con absorbedor de energía, que ofrezcan las garantías de seguridad necesarias." *(Reformado según Art. 128 del Ac. Gu. 33-2016)*

BATERIÁS Y ACUMULADORES

Artículo 314. En los locales que dispongan de baterías y acumuladores se adoptarán las prevenciones siguientes:

a) Si la tensión del servicio es superior a 110 voltios, con relación a tierra, el suelo de los pasillos de servicio será eléctricamente aislante.

b) Cuando entre las piezas desnudas bajo tensión exista una diferencia de potencial superior a 250 voltios, se debe instalar de modo que sea imposible para el trabajador el contacto simultáneo o inadvertido con aquellas.

c) Se debe mantener una ventilación cuidada que evite la existencia de una atmósfera inflamable o nociva.

Artículo 315. Cuando las baterías fijas de acumuladores estén situadas en locales que se empleen además para otros fines, aquéllas deben estar provistas de envolturas o protecciones y de dispositivos especiales para evitar la acumulación de gases inflamables.

SOLDADURA ELÉCTRICA

Artículo 316. En la instalación y utilización de soldadura eléctrica, son obligatorias las prescripciones siguientes:

a) Las masas de cada aparato de soldadura deben estar puestas a tierra, así como uno de los conductores de circuito de utilización para soldadura. Debe ser admisible la conexión de uno de los polos de circuito de soldeo a estas masas cuando por su puesta a tierra no provoquen corrientes vagabundas de intensidad peligrosa. En caso contrario, el circuito de soldeo debe estar puesto a tierra en el lugar de trabajo.

b) La superficie exterior de los porta electrodos y en lo posible sus mandíbulas, debe estar aislados.

c) Los bornes de conexión para los circuitos de alimentación de los aparatos manuales de soldadura deben estar cuidadosamente aislados.

d) Cuando los trabajos de soldadura se efectúen en locales muy conductores, no deben emplearse tensiones superiores a 50 voltios, o en otro caso, la tensión en vacío entre el electrodo y la pieza a soldar no superará los 90 voltios en corriente alterna a los 150 voltios en corriente continua. El equipo de soldadura debe estar colocado en el exterior del recinto en que opera el trabajador.

e) El soldador y sus ayudantes en las operaciones propias de la función, dispondrán y utilizarán viseras, capuchones o pantallas para protección de su vista y discos o manoplas para proteger sus manos, mandiles o gabachas de cuero y botas.

MÁQUINAS DE ELEVACIÓN Y TRANSPORTE

Artículo 317. Las máquinas de elevación y transporte se deben poner fuera de servicio mediante un interruptor omnipolar general, accionado a mano, colocado en el circuito principal y debe ser fácilmente identificado mediante un rótulo indeleble.

Artículo 318. Los ascensores y las estructuras de los motores y máquinas elevadoras, las cubiertas de estos, los combinados y las cubiertas metálicas de los dispositivos eléctricos del interior de las cajas o sobre ellas y en hueco, deben conectarse a tierra.

Artículo 319. Las vías de rodamiento o grúas de taller deben estar unidas a un conductor de protección.

ELECTRICIDAD ESTÁTICA

Artículo 320. Para evitar peligros por la electricidad estática y que se produzcan chispas en ambiente inflamable, deben adoptarse en general las precauciones siguientes:

a) La humedad relativa del aire se debe mantener sobre el 50 por ciento.

b) Las cargas de electricidad estética que puedan acumularse en los cuerpos metálicos deben ser neutralizadas por medio de conductores a tierra. Especialmente deben efectuarse conexión a tierra:

   1) En los ejes de las transmisiones a correas y poleas.
   2) En el lugar más próximo en ambos lados de las correas y en el punto donde salgan de las poleas mediante peines metálicos.
   3) En los ejes metálicos que se pinten o barnicen con pistolas de pulverización. Estas pistolas también se conectarán a tierra.
   4) Las estanterías metálicas que sirvan para almacenar mercancías tendrán igualmente puesta a tierra para evitar acumulación de electricidad estática.

Artículo 321. En sustitución de las conexiones a tierra al que se refiere el apartado anterior, se debe aumentar hasta en un valor suficiente la conductibilidad a tierra de los cuerpos metálicos.

Artículo 322. Para los casos que se indican a continuación deben adoptarse las precauciones siguientes:

a) Cuando se transvasen fluidos volátiles de un tanque-almacén a un vehículo tanque, la estructura metálica de la primera será conectada a la del segundo y también a tierra si el vehículo tiene neumáticos o llantas de caucho o plástico.

b) Cuando se transporten materiales finamente pulverizados por medio de transportadores neumáticos con secciones metálicas, estas secciones se conectarán eléctricamente entre sí, sin soluciones de continuidad y en toda la superficie del recorrido del polvo inflamable.

c) Cuando se manipule aluminio o magnesio finamente pulverizado, se deben emplear detectores que descubran la acumulación de electricidad estática.

d) Cuando se manipulen industrialmente detonadores o materias explosivas, los trabajadores deben usar calzado anti eléctrico y visera para la protección de la cara.

Artículo 323. Finalmente, cuando las precauciones generales y particulares descritas en este Artículo resulten ineficaces, se deben emplear eliminadores o equipos neutralizadores de la electricidad estática y, especialmente, contra las chispas incendiarias. De emplearse a tal fin equipos radioactivos se deben proteger los mismos de manera que eviten a los trabajadores su exposición a las radiaciones.

MOTORES ELÉCTRICOS

Artículo 324. Los motores eléctricos deben estar provistos de cubiertas permanentes u otros resguardos apropiados, dispuestos de tal manera que prevengan el contacto de las personas u objetos a menos que:

a) Estén instalados en locales aislados y destinados exclusivamente para motores.

b) Estén instalados en altura no inferior a tres metros sobre el piso o plataforma.

c) Sean de tipo cerrado.

Artículo 325. Nunca deben instalarse motores eléctricos que no tengan el debido blindaje anti-deflagrante o que sean de un tipo antiexplosivo probado, en contacto o proximidad con materias fácilmente combustibles, ni en locales cuyo ambiente contenga gases, partículas o polvos inflamables o explosivos.

Artículo 326. Los tableros de distribución para el control individual de los motores deben ser del tipo blindado y todos sus elementos a tensión deben estar en un compartimiento cerrado.

CONDUCTORES ELÉCTRICOS

Artículo 327. Los conductores eléctricos fijos deben estar debidamente aislados respecto a tierra.

"Artículo 328. Los conductores portátiles y los conductores suspendidos no deben instalarse ni emplearse en circuitos que funcionen en una tensión superior a doscientos cincuenta (250) voltios a tierra de corriente alterna, a menos que dichos conductores portátiles que pueden deteriorarse, estén protegidos por una cubierta de caucho duro y, si es necesario, deben tener una protección adicional metálica flexible siempre que no estén en algunos tipos de ambiente señalados en el apartado anterior de este Artículo. " *(Reformado según Art. 129 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 329. Se debe evitar el empleo de conductores desnudos; en todo caso se prohíbe su uso en:

a) Locales de trabajo en que existan materiales combustibles o ambiente de gases, polvos o productos inflamables;

b) Donde pueda depositarse polvo en los mismos, como en las fábricas de cemento, harina, hilaturas.

Artículo 330. Los conductores desnudos, o cuyo revestimiento aislante sea insuficiente y de alta tensión, en todo caso, se deben encontrar fuera del alcance de la mano y cuando eso no sea posible, deben ser eficazmente protegidos al objeto de evitar cualquier contacto.

Artículo 331. Los conductores o cables para instalaciones en ambientes inflamables explosivos o expuestos a la humedad, corrosión, deben estar estandarizados para este tipo de riesgos.

Artículo 332. Todos los conductores deben tener sección suficiente para que el coeficiente de seguridad en función de los esfuerzos mecánicos que soportan no sea inferior a tres.

INTERRUPTORES Y CORTA CIRCUITOS DE BAJA TENSIÓN

Artículo 333. Los fusibles o cortacircuitos no deben estar al descubierto, a menos que estén montados de tal forma que no puedan producirse proyecciones ni arcos.

Artículo 334. Los interruptores deben ser de equipo completamente cerrado, que imposibiliten, en cualquier caso, el contacto fortuito de personas o cosas.

Artículo 335. Se prohíbe el uso de interruptores denominados "de palanca" o "de cuchillas" que no estén debidamente protegidos, incluso durante su accionamiento.

Artículo 336. Los interruptores situados en locales de carácter inflamable o explosivo, se deben colocar fuera de la zona de peligro. Cuando ello sea imposible deben estar cerrados en cajas anti-deflagrantes o herméticas, según el caso, las cuales no se debe de abrir a menos que la fuente de energía eléctrica esté cerrada.

Artículo 337. Los fusibles montados en tableros de distribución deben ser de construcción tal, que ningún elemento a tensión podrá tocarse, y deben estar aislados de tal manera que los mismos:

a) Se desconecten automáticamente de la fuente de energía eléctrica antes de ser accesibles.

b) Puedan desconectarse por medio de conmutador.

c) Puedan manipularse convenientemente por medio de herramientas aislantes apropiadas.

CAPÍTULO II
EQUIPOS Y HERRAMIENTAS ELÉCTRICAS PORTÁTILES

Artículo 338. La tensión de alimentación en las herramientas eléctricas portátiles de cualquier tipo, no podrá exceder de 250 voltios con relación a tierra. Si están provistos de motor deben tener dispositivo para unir las partes metálicas accesibles del mismo a un conductor de protección.

Artículo 339. En los aparatos y herramientas eléctricas que no lleven dispositivos que permitan unir sus partes metálicas accesibles a un conductor de protección, su aislamiento debe corresponder en todas sus partes a un doble aislamiento reforzado.

Artículo 340. Cuando se empleen herramientas eléctricas portátiles en emplazamientos muy conductores, éstas deben estar alimentadas por una tensión no superior a 24 voltios, si no son alimentadas por medio de transformador de separación en circuito.

Artículo 341. Los cables de alimentación de las herramientas eléctricas portátiles deben estar protegidos con material resistente que no se deteriore por roces o torsiones no forzadas.

Artículo 342. Se debe evitar el empleo de cables de alimentación largos al utilizar herramientas eléctricas portátiles, instalando enchufes en puntos próximos.

Artículo 343. Las lámparas eléctricas portátiles deben tener mango aislante y un dispositivo protector de la lámpara, de suficiente resistencia mecánica, cuando se empleen sobre suelos, parámetros o superficies que sean buenas conductoras, no transformadores de separación de circuitos.

TRABAJOS EN INSTALACIONES DE ALTA TENSIÓN

Artículo 344. Se prohíbe realizar trabajos en instalaciones de alta tensión, sin adoptar las precauciones siguientes:

a) Abrir con corte visible todas las fuentes de tensión mediante interruptores y seccionadoras que aseguren la posibilidad de su cierre intempestivo.
b) Enclavamiento o bloqueo, si es posible de los aparatos de corte.
c) Reconocimiento de la ausencia de tensión.
d) Poner a tierra y en corto circuito todas las posibles fuentes de tensión.
e) Colocar las señales de seguridad adecuadas, delimitando la zona de trabajo.

Artículo 345. Para la reposición de fusibles de alta tensión, se deben adoptar todas las medidas de precaución indicadas en el Artículo anterior.

Artículo 346. Lo dispuesto en este Artículo no será obligatorio en los trabajos en tensión que se realicen en las condiciones siguientes:

a) Para el aislamiento eléctrico del personal que maniobre en alta tensión, aparatos de corte incluidos los interruptores, se debe emplear al menos dos de los elementos siguientes:
    1) Pértiga aislante.
    2) Guantes aislantes de acuerdo al voltaje.
    3) Mangas aislantes.
    4) Ropa ignífuga.
    5) Pantalla inactínica.
    6) Protecciones rígidas.
    7) Mantas, banquetas o alfombras aislantes.
    8) Puestas a tierra para alta tensión.
    9) Conexión equipotencial del mando manual del aparato de corte y plataforma de maniobra.
b) Con material de seguridad, equipo de trabajo y herramientas adecuadas.
c) Con autorización especial del técnico designado por la empresa, que debe indicar expresamente el procedimiento a seguir en el trabajo.
d) Bajo vigilancia constante del personal técnico, habilitado al efecto y que como jefe del trabajo debe velar por el cumplimiento de las normas de seguridad prescritas.
e) Siguiendo las normas que se especifiquen en las Instituciones para ese tipo de trabajos.

Artículo 347. En todo caso se prohíbe esta clase de trabajos al personal que no esté especialmente capacitado para su realización.

SECCIONADORES, INTERRUPTORES, TRANSFORMADORES, CONDENSADORES ESTÁTICOS, ALTERNADORES Y MOTORES SÍNCRONOS DE ALTA TENSIÓN

Artículo 348. En trabajo y maniobras en seccionadores e interruptores se deben seguir las normas siguientes:

a) Para el aislamiento eléctrico del personal que maniobre en alta tensión, aparatos de corte incluidos los interruptores, se debe emplear al menos una vez, dos (2) de los elementos siguientes:

   1) A+) Pértiga aislante.

   2) B+) Guantes aislantes.

   3) C+) Banqueta aislante o alfombra aislante.

   4) D+) Conexión equipotencial del mando manual del aparato de corte y plataforma de maniobra.

b) Si los aparatos de corte se accionan mecánicamente, se deben adoptar precauciones para evitar su funcionamiento intempestivo.

c) En los mandos de los aparatos de corte se deben colocar letreros que indiquen, cuando proceda, que no pueden maniobrarse.

Artículo 349. En trabajos y maniobras en transformadores:

a) El circuito secundario de un transformador debe estar siempre cerrado a través de los aparatos de alimentación o en corta circuito, teniendo cuidado que nunca quede abierto.

b) Cuando se manipulen aceites se debe tener a mano los elementos necesarios para extinción de incendios. Si estos trabajos se realizan en la celda de un transformador, con instalación fija contra incendios, debe estar dispuesta para su accionamiento manual. Cuando el trabajo se efectúe en el propio transformador, la protección contra incendios debe estar bloqueada para evitar que su funcionamiento imprevisto pueda ocasionar accidentes a los trabajadores.

Artículo 350. Una vez separado el condensador o una batería de condensadores estáticos de su fuente de alimentación mediante corte visible, antes de trabajar en ellos debe ponerse en cortocircuito y a tierra esperando el tiempo necesario para su descarga.

Artículo 351. En los alternadores, motores síncronos, dínamos y motores eléctricos, antes de manipular en el interior de una máquina debe comprobarse:

a) Que la máquina no esté en funcionamiento;

b) Que las bornes de salida estén en cortocircuito y puestas a tierra;

c) Que no esté bloqueada la protección contra incendios;

d) Que estén retirados los fusibles de alimentación de rotor, cuando éste mantenga en tensión permanente la máquina;

e) Que la atmósfera no sea inflamable o explosiva.

CELDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 352. Queda prohibido abrir o retirar los resguardos de protección de las celdas de una instalación eléctrica de alta tensión, antes de dejar sin tensión los conductores y aparatos contenidos en ellas. Recíprocamente se prohíbe dar tensión a los conductores y aparatos situados en una celda sin cerrarla previamente con el resguardo de protección.

TRABAJOS EN PROXIMIDAD DE INSTALACIONES DE ALTA TENSIÓN EN SERVICIO

Artículo 353. En caso que sea necesario hacer trabajo en la proximidad inmediata de conductores o aparato de alta tensión no protegidos, se realizarán en las condiciones siguientes:

a) Atendiendo las instrucciones que para cada caso en particular dé el jefe de trabajo.

b) Bajo la vigilancia del jefe de trabajo que ha de ocuparse de que sean constantemente mantenidas las medidas de seguridad por él fijadas, delimitación de la zona de trabajo y colocación, si se precisa, de pantallas protectoras.

Artículo 354. Si a pesar de las medidas de seguridad adoptadas el peligro no desapareciera, será necesario tramitar la correspondiente solicitud de autorización para trabajar en la instalación de alta tensión.

REPOSICIÓN DEL SERVICIO AL TERMINAR UN TRABAJO EN UNA INSTALACIÓN DE ALTA TENSIÓN

Artículo 355. Sola se restablecerá el servicio de una instalación eléctrica de alta tensión para trabajar en la misma, cuando se tenga la completa seguridad de que no se queda nadie trabajando en ella.

Artículo 356. Las operaciones que conducen a la puesta en servicio de las instalaciones, una vez terminado el trabajo, se deben hacer en el orden siguiente:

a) En el lugar de trabajo, se deben retirar las puestas a tierra y el material de protección complementario, y el jefe de trabajo, después del último reconocimiento, debe dar aviso de que el mismo ha concluido.

b) En el origen de la alimentación, una vez recibida la comunicación de que se ha terminado el trabajo se debe retirar el material de señalización y se desbloquearán los aparatos de corte de maniobra, o bien.

c) Las operaciones que conducen a la puesta en servicio de las instalaciones, una vez terminado el trabajo, se debe de hacer en orden inverso a las reglas señaladas en el Artículo 344 del presente Reglamento.

TRABAJOS EN INSTALACIONES DE BAJA TENSIÓN

"Artículo 357. Antes de iniciar cualquier trabajo en baja tensión se debe proceder a identificar el conductor o instalación en donde se tiene que efectuar el mismo. Toda instalación será considerada de alta tensión mientras no se compruebe lo contrario con aparatos destinados al efecto. Además del equipo de protección personal (cascos, gafas, calzado) se debe emplear en cada caso el material de seguridad más adecuado entre los siguientes:

a) Guantes aislantes.
b) Banquetas o alfombras aislantes.
c) Vainas o caperuzas aislantes.
d) Comprobadores o discriminadores de tensión.
e) Herramientas aislantes.
f) Material de señalización.
g) Lámparas portátiles.
h) Transformadores de seguridad.
i) Transformadores de separación de circuito.
j) Ropa ignifuga.
k) Pantalla inactínica
l) Puesta a tierra para baja tensión." *(Reformado según Art. 130 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 358. En los trabajos que se efectúan sin tensión:

a) Debe ser aislada la parte en que se vaya a trabajar de cualquier posible alimentación, mediante la apertura de los aparatos de seccionamiento más próximos a la zona de trabajo.
b) Debe ser bloqueado en posición de apertura, si es posible, cada uno de los aparatos de seccionamiento citados colocando en su mando un letrero con la prohibición de maniobrarlo.
c) Se debe comprobar mediante un verificador la ausencia de tensión en cada una de las partes eléctricamente separadas de la instalación fases, ambos extremos de los fusibles.
d) No se restablecerá el servicio al finalizar los trabajos sin comprobar que no existe peligro alguno.

Artículo 359. Cuando se realizan trabajos en instalaciones eléctricas en tensión, el personal encargado de realizarlos debe estar adiestrado en los métodos de trabajo a seguir en cada caso y en el empleo del material de seguridad, equipo y herramientas, mencionado anteriormente.

LÍNEAS ELÉCTRICAS AÉREAS

Artículo 360. En los trabajos en líneas aéreas de conductores eléctricos, se debe considerar a efectos de seguridad, la tensión más elevada que soporten. Esta prescripción será válida en el caso que alguna de tales líneas sea telefónica.

Artículo 361. Se debe suspender el trabajo cuando haya tormentas próximas.

Artículo 362. En las líneas de dos o más circuitos, no se debe realizar trabajos en uno de ellos estando otro en tensión, si para su ejecución es necesario mover los conductores de forma que puedan entrar en contacto.

Artículo 363. En los trabajos a efectuar en los postes, se debe emplear además del casco protector con barboquejo, trepadores y cinturones de seguridad. De emplearse escaleras para estos trabajos deben ser de material aislante en todas partes.

Artículo 364. Cuando en estos trabajos se empleen vehículos dotados de cabrestantes o grúas, el conductor debe evitar no solo el contacto con las líneas en tensión, si no también, la excesiva cercanía que pueda provocar una descarga a través del aire: los restantes operarios deben permanecer alejados del vehículo y en caso accidental de entrar en contacto sus elementos elevados, el conductor debe permanecer en el interior de la cabina hasta que se elimine el contacto, el vehículo debe cumplir con pruebas aislantes y estar conectado a tierra.

REDES SUBTERRÁNEAS Y DE TIERRA

Artículo 365. Antes de efectuar el corte en un cable subterráneo de alta tensión se debe comprobar la falta de tensión en el mismo, y a continuación se debe poner en corto circuito y a tierra los terminales más próximos.

Artículo 366. Para interrumpir la continuidad del circuito de una red a tierra en servicio, se debe colocar previamente un puente conductor a tierra en lugar de corte y la persona que realice este trabajo debe estar perfectamente aislada.

Artículo 367. En la apertura de zanjas o excavaciones, para reparación de cables subterráneos, se debe colocar previamente barreras u obstáculos, así como la señalización que corresponda.

Artículo 368. En previsión de atmósferas peligrosas cuando no pueda ventilarse desde el exterior en caso de incendio en la instalación subterránea, el operario que deba entrar en ella, debe llevar una máscara protectora y cinturón de seguridad o salvavidas que sujetará por el otro extremo un compañero de trabajo desde el exterior.

Artículo 369. En las redes generales de tierras de las instalaciones eléctricas se debe suspender el trabajo al probar las líneas y en caso de tormenta.

PROTECCIÓN PERSONAL CONTRA ELECTRICIDAD

Artículo 370. Mientras los operarios trabajen en circuitos o equipos a tensión o en su proximidad, debe usar ropa sin accesorios metálicos y evitarán el uso innecesario de objetos de metal o Artículos inflamables; llevarán las herramientas o equipos en bolsas o portaherramientas a la cintura y utilizarán calzado aislante o al menos sin herrajes ni clavos en las suelas.

TÍTULO VIII

CAPÍTULO I

TRABAJOS EN CONSTRUCCIÓN Y SIMILARES. PLAN DE SEGURIDAD E HIGIENE

"Artículo 371. Toda obra de construcción antes de su inicio, debe contar con un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, en la que debe constar todas las medidas de seguridad que se van a adoptar en el transcurso de la construcción, el cual debe ser presentado o remitido al Departamento de Salud y Seguridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando corresponda a patronos inscritos al régimen de seguridad social. El plan incluirá entre otros temas, los siguientes:

a) Programa general de SSO a ponerse en práctica durante la construcción de la obra.

b) Equipo de protección personal de SSO que se entrega a cada trabajador al inicio y durante la construcción de la obra.

c) En el caso de utilización de andamios se especificará clase de andamios a utilizar y garantías de su construcción y estabilidad certificada por la dirección técnica de la obra, responsabilizándose de la estabilidad y solidez de estos elementos.

d) Estudio geológico del terreno en el que se delimite sus características y riegos a prevenir, de igual manera debe contarse con el estudio de impacto ambiental donde se garantice el menor daño del entorno." *(Reformado según Art. 131 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 372. No se podrá iniciar ninguna obra de construcción sin haber presentado el plan de SSO. *(Reformado según Art. 132 del Ac. Gu. 33-2016)*

PROTECCIONES

Artículo 373. En aquellos lugares y pisos de las obras por los que deben circular los trabajadores, y que por lo reciente de la construcción o por no estar completamente terminados o por cualquier otra causa ofrezcan peligro, debe disponerse de pasarelas o pasos formados por tablones y con un ancho mínimo de 60 centímetros, de modo que quede garantizada la seguridad de los trabajadores.

PASARELAS

Artículo 374. Las pasarelas situadas a más de dos metros de altura del suelo dispondrán además de barandillas a 90 centímetros de altura y rodapiés o zócalos de 20 centímetros.

HUECOS Y ABERTURAS

Artículo 375. Los huecos y aberturas para la elevación de materiales y en general todos aquellos practicados en los pisos de las obras serán convenientemente protegidos con barandillas a 90 centímetros y en su caso rodapiés o zócalos de 20 centímetros.

Artículo 376. El perímetro o contorno de la obra que ofrezca peligro de caída de más de dos metros de altura igualmente será protegido con barandillas y rodapié o zócalo de las mismas características.

ESCALERAS

Artículo 377. Las escaleras de mano deben ser de peldaños ensamblados prohibiéndose todas aquellas que tengan sus peldaños clavados. No se utilizarán escaleras fabricadas en la misma obra con materiales procedentes de la misma.

"Artículo 378. Las escaleras provisionales que se utilicen en las construcciones deben estar dotadas de barandilla de noventa centímetros (90cm), como mínimo cuando tengan más de cuatro peldaños u ofrezcan peligro de caída, según la normativa vigente." *(Reformado según Art. 133 del Ac. Gu. 33-2016)*

PISOS

"Artículo 379. Se debe tener especial cuidado en no habilitar los pisos forjados recién construidos hasta cumplir el plazo establecido según las recomendaciones del constructor para evitar su hundimiento." *(Reformado según Art. 134 del Ac. Gu. 33-2016)*

ILUMINACIÓN

Artículo 380. En todos aquellos trabajos realizados al aire libre durante la noche o en lugares faltos de luz natural se debe disponer de una adecuada iluminación artificial eléctrica, acorde con el tipo de trabajo a realizar y los niveles de intensidad lumínica según valores o criterios de referencia.

TEJADOS Y CUBIERTAS

Artículo 381. En los trabajos sobre tejados y cubiertas, se emplearán los medios adecuados para que los mismos se realicen sin peligro, se considera como medio más adecuado de protección, que los trabajadores deben estar anclados a una línea de vida horizontal. Cuando se trate de cubiertas y tejados construidos con materiales resbaladizos o de poca resistencia que presenten marcada inclinación se deben extremar las medidas de seguridad, sujetándose los trabajadores con cinturones de seguridad que irán unidos convenientemente a puntos fijados sólidamente lo que se cumplirá con mayor rigor a partir de los tres metros de altura.

ESTRUCTURAS METÁLICAS

Artículo 382. Los trabajadores que realicen su cometido en el montaje de estructuras metálicas o de concreto o sobre elementos de la obra que por su elevada situación o por cualquier otra circunstancia ofrezcan peligro de caída, deben estar provistos de arnés de seguridad sólidamente anclados a puntos fijos de la obra.

Artículo 383. En trabajos francamente arriesgados o cuando no sea posible técnicamente la utilización de arnés de seguridad debe emplearse redes de seguridad que deben ser de materiales resistentes.

"Artículo 384. Las redes deben montarse de manera que el punto de trabajo quede a un metro (1mt) por encima de la misma, para que en caso de caída el trabajador quede en ella." *(Reformado según Art. 135 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 385. Este elemento de protección debe estar garantizado por el fabricante y en dicha garantía debe estar especificado los kilos que resiste y la duración de la misma.

CHIMENEAS

Artículo 386. En las chimeneas de fábrica de gran altura las escaleras de hierro que se coloquen deben ofrecer especiales condiciones de seguridad disponiendo de aros o canastas pintadas de color amarillo, que impidan la caída del trabajador hacia atrás.

ANDAMIOS

CONDICIONES GENERALES

Artículo 387. Todo andamio deben cumplir las condiciones siguientes:

a) Las dimensiones de las diversas piezas y elementos auxiliares sean las suficientes para que las cargas de trabajo a las que por su función y destino vayan a estar sometidas no sobrepasen las establecidas para cada clase de material.

b) Los elementos y sistemas de unión de las diferentes piezas constitutivas del andamio, además de cumplir con la condición precedente aseguran perfectamente su función de enlace con las debidas condiciones de fijeza y permanencia.

c) El andamio debe armarse en forma constructivamente adecuada para que quede asegurada su estabilidad y los trabajadores tengan la garantía de seguridad.

d) Debe tenerse en cuenta las cargas a considerar en el cálculo de los distintos elementos, el peso de los materiales necesarios para el trabajo.

MADERA EMPLEADA EN ANDAMIOS

Artículo 388. La madera empleada en los andamios debe ofrecer la resistencia suficiente para el objeto a que se destina.

Artículo 389. Todo el maderamen debe ser escuadrado, esto conserva sus aristas y no será redondeado.

Artículo 390. Los ensambles de cualquier tipo y los pies derechos deben estar provistos de escuadras y además piezas metálicas esenciales que sean necesarias para su perfecta constitución. Todos los herrajes que se coloquen deben ajustar perfectamente.

CUERDAS Y CABLES

Artículo 391. El empleo de cuerdas para sujetar los andamios debe ser el mínimo indispensable siendo sustituido este elemento por el cable más seguro para el trabajador y ofreciendo mayores garantías de resistencia.

Artículo 392. Los andamios sujetos con cuerdas no deben emplearse en alturas superiores a ocho metros (8mts), siendo obligatorio a partir de esta altura que todo andamio colgado vaya sujeto con cables.

MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL USO DE CUERDAS

"Artículo 393. Cuando se utilicen cuerdas para la sujeción de andamios se debe conocer exactamente cuál es su resistencia a la rotura para que puedan tomarse las debidas precauciones.

La carga de trabajo no debe sobrepasar:

a) Un medio la carga de rotura para usos breves y cuerdas en buen estado.

b) Un tercio la carga de rotura para usos breves y cuerdas en uso medio.

c) Un cuarto la carga de rotura para usos largos y cuerdas en buen estado.

d) Un quinto la carga de rotura para usos largos y cuerdas de medio uso.

e) No deben emplearse en estos usos cuerdas empalmadas." *(Reformado según Art. 136 del Ac. Gu. 33-2016)*

SEGURIDAD DE LOS ANDAMIOS

Artículo 394. Los tablones que forman el piso del andamio deben estar dispuestos de modo que no puedan moverse ni dar lugar al basculamiento, deslizamiento o cualquier otro movimiento peligroso.

Artículo 395. La anchura debe ser la precisa para la fácil circulación de los trabajadores en ningún caso debe ser menor de 60 centímetros.

Artículo 396. Todo el contorno del andamio que ofrezca peligro de caída debe estar protegido por sólidas barandillas de altura mínima de 90 centímetros barra intermedia y zócalos de 20 centímetros.

CERTIFICACIÓN

Artículo 397. Antes de su primera utilización todo andamio debe ser sometido a la práctica de un reconocimiento y a una prueba a plena carga por persona competente delegada a la dirección de la obra. Los reconocimientos se repetirán diariamente.

ANDAMIOS DE BORRIQUETAS

Artículo 398. Hasta tres metros de altura pueden utilizarse andamios de borriquetas fijas sin arriostramientos. De tres a seis metros de altura las borriquetas deben ser armadas con bastidores.

Artículo 399. Queda prohibido el apoyar estos andamios sobre escaleras bloques, ladrillos o cualquier otro material que no ofrezca la suficiente garantía de solidez y estabilidad.

ANDAMIOS DE PUENTES VOLADOS

Artículo 400. Se entienden por ésta clase de andamios aquellos en que la plataforma de trabajo está volando en el exterior y su cola está sujeta con gatillos atados a las barras del piso en que se apoyan. También se pueden calzar las colas con puntales que lleguen al techo.

Artículo 401. Queda prohibido en todo caso el sujetar las colas colocando un peso superior sobre ellas que el peso del andamio en pleno trabajo.

ANDAMIOS TRANSPORTABLES

Artículo 402. Esta clase de andamio debe ser siempre metálica. Su altura no podrá exceder seis veces la longitud de la base. Deben estar dotados de ruedas con freno mecánico.

Artículo 403. En caso de transporte de un lugar a otro de la obra el andamio debe estar completamente vacío sin materiales ni mucho menos personas que pudieran caerse al ser transportados.

Artículo 404. No se podrán utilizar estos andamios sin tener las cuatro ruedas perfectamente frenadas y estabilizadas. Nunca debe utilizarse estos andamios en lugares donde el piso no sea llano y sin obstáculos.

ANDAMIOS AUTOPROPULSADOS

Artículo 405. Cuando los andamios transportables sean autopropulsados esto es dotados de motor para desplazarse ellos mismos, los desplazamientos se debe hacer de la forma indicada en el Artículo anterior. En todo caso se seguirán las instrucciones del fabricante que las ha de facilitar en el idioma español. Solo deben ser utilizados, estos andamios, por personal calificado esto es que haya recibido un curso sobre la utilización de esta maquinaria.

ANDAMIOS COLGADOS MÓVILES

Artículo 406. Los andamios colgados móviles, como norma general no debe exceder de tres metros cada elemento, pudiendo formar un conjunto que tenga una longitud máxima de ocho metros. En todo caso cada tres metros tendrá que tener un cable de suspensión. Se puede utilizar andamios de mayores longitudes siempre que el fabricante garantice su estabilidad y se responsabilice de la misma.

Artículo 407. En el lado del muro debe existir una barandilla rígida de 70 centímetros de altura y en los otros tres lados la barandilla será de 90 centímetros. La distancia entre el muro y el andamio será inferior a 45 centímetros.

Artículo 408. Estos andamios deben estar atados a puntos sólidos de la construcción con el fin de evitar que se muevan.

ELEMENTOS DE SUSPENSIÓN

Artículo 409. Los cables de suspensión deben ser por lo menos en número de tres separados entre sí como máximo tres metros. Podrán emplearse solo dos cables cuando el andamio no exceda de tres metros. Los mecanismos para la maniobra deben estar sujetos a partes sólidas de la construcción. Se cuidará especialmente el subir y bajar el andamio de forma uniforme de tal manera que siempre esté horizontal con el suelo.

"Artículo 410. No secolocarán sobre esta clase de andamios más materiales que los indispensables para el trabajo, estando prohibido sobrecargarlos." *(Reformado según Art. 137 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 411. En la construcción de estos andamios, debe utilizarse material prefabricados y homologados para estos usos.

Artículo 412. Solo se admitirá la utilización de cuerdas en andamios que se construyan para obras con alturas inferiores a ocho metros.

Artículo 413. La sujeción de las colas debe hacerse a puntos sólidos de la construcción, estando prohibido el sujetarlas mediante contrapesos. Deben ir sujetas estas colas al menos a dos vigas del edificio para que así quede garantizada su estabilidad y solidez.

ANDAMIOS METÁLICOS

Artículo 414. En estos andamios construidos por tubos o perfiles metálicos, normalmente prefabricados se debe procurar que su asiento en el terreno sea lo más equilibrado posible, estando prohibido asentarlos sobre ladrillos bloques o cualquier otro elemento que no ofrezca plenas garantías de estabilidad.

Artículo 415. Estos andamios deben armarse siguiendo exactamente las instrucciones del fabricante y debe buscarse los suficientes puntos de anclaje con el edificio de manera que pueda garantizar la estabilidad del mismo. No debe utilizarse la estructura del andamio para subir o bajar de él, debiendo utilizar la escalera de la que se ha dotado.

"Artículo 416. Estos andamios cuando tengan una altura de más de seis metros (6mts) solo deben ser armados por personal especializado, entrenado y competente que garantice su trabajo. Debe procurar que en caso de dotarlos de alguna lona o tela, en la parte posterior tenga los suficientes agujeros para que el aire pueda salir y evitar el efecto de vela que haría peligrar su estabilidad. En todo caso la plataforma de trabajo debe tener como mínimo sesenta centímetros (60cm) de anchura y deben estar dotados en la parte posterior de la correspondiente barandilla de noventa centímetros (90cm) de altura instalada, de tal manera que impida la caída del trabajador por la parte posterior del andamio." *(Reformado según Art. 138 del Ac. Gu. 33-2016)*

APARATOS DE ELEVACIÓN

Artículo 417. Todos los aparatos de elevación transporte y similares empleados en las obras deben satisfacer las condiciones generales de este reglamento y siempre deben estar provistos de dispositivos de seguridad para evitar:

a) Caída o retorno brusco de la jaula, plataforma, cuchara, cubeta, vagoneta o receptáculo, a causa de una avería de la máquina.

b) Caída de personas o materiales fuera de los receptáculos.

c) La puesta en marcha fortuita.

MANEJO DE CARGAS

"Artículo 418. Queda prohibido circular bajo las cargas grandes o pesadas que estén suspendidas o que estén siendo transportadas." *(Reformado según Art. 139 del Ac. Gu. 33-2016)*

MAQUINARIA

Artículo 419. Toda maquinaria que se emplee en las obras, debe tener siempre a disposición del maquinista o del trabajador que la utilice, las instrucciones en idioma español con el fin de que la manipulación de la misma se ajuste a lo establecido en dichas instrucciones.

"Artículo 420. No debe utilizarse maquinaria de ningún tipo, por personal que no haya sido previamente capacitado para su uso." *(Reformado según Art. 140 del Ac. Gu. 33-2016)*

TÍTULO IX

CAPÍTULO I
MOTORES, TRANSMISIONES Y MÁQUINAS

Artículo 421. Debe procurarse que los motores estén en locales aislados de los lugares de trabajo y de no ser así, de acuerdo con la potencia de los mismos, deben rodearse de barreras u otros dispositivos.

"Artículo 422. No permitir el ingreso de personal ajeno al área de ubicación de los motores. La entrada debe ser limitada mediante la señalización correspondiente y que se encuentre de forma visible." *(Reformado según Art. 141 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 423. Los motores directamente acoplados a las máquinas, deben ser protegidos. Se exceptúan de estas medidas aquellos que no ofrezcan peligro alguno para las personas que puedan aproximarse a ellos.

Artículo 424. Tanto el arranque como la parada y demás operaciones para el funcionamiento de los motores deben hacerse de forma y mediante dispositivos tales, que no ofrezcan riesgo para los trabajadores encargados de los mismos.

Artículo 425. Los motores, transmisiones, y herramientas eléctricas portátiles, deben estar provistos de dispositivos de emergencia que permitan detenerla rápidamente y de tal forma que resulte imposible todo su accionar.

Artículo 426. En casos de emergencia debe contarse con dispositivos especiales capaces de detener el funcionamiento de los motores principales o de cualquiera de las máquinas accionadas.

Artículo 427. Las partes móviles, piezas salientes y cualquier otro elemento de los motores, transmisiones y maquinas, que presente peligro para los trabajadores, deben estar provistos de guardas y protección que evite dicho peligro.

"Artículo 428. Cuando se realicen trabajos de mantenimiento o reparación, deben seguir las precauciones establecidas en el manual del fabricante de la maquinaria o equipo." *(Reformado según Art. 142 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 429. Los motores principales y las turbinas se deben ubicar en locales aislados o en recintos cerrados, prohibiéndose el acceso a personas no autorizadas mediante la señalización correspondiente que se encuentre de forma visible." *(Reformado según Art. 143 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 430. Los vástagos, los émbolos, las varillas, manivelas u otros elementos móviles, que sean accesibles al trabajador y por la estructura de las máquinas, se deben proteger o aislar adecuadamente mediante barandillas.

Artículo 431. El arranque y parada de los motores principales, cuando estén conectados con transmisiones mecánicas a otras máquinas situadas en distintos locales se debe efectuar, previo aviso o señal convenida que debe percibirse con claridad en todos los puestos de trabajo cuyas máquinas o mecanismos sean accionados por ellos.

Artículo 432. En el caso de transmisiones instaladas bajo el pavimento o en fosas, deben estar colocadas de manera que los trabajadores puedan llegar hasta ellas y recorrerlas sin peligro alguno.

Las aberturas por donde las fajas atraviesen el suelo, deben protegerse mediante guardas.

ÚTILES DE MÁQUINAS

Artículo 433. Los útiles de las máquinas que por su naturaleza cortante o lacerante y que operen a alta velocidad, o que por cualquier otra causa ofrezcan peligro para los trabajadores, deben protegerse mediante el uso de dispositivos que eviten, en lo posible, que aquellos puedan tocarlos o ser alcanzados en forma involuntaria.

INSPECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS

Artículo 434. Será deber del empleador o de quien haga sus veces, del operario y la persona especialmente designada, inspeccionar periódicamente y mantener las máquinas en perfecto estado de funcionamiento.

Artículo 435. La persona sobre quien descanse la responsabilidad del mantenimiento del equipo, o la especialmente designada para el efecto, debe realizar la limpieza y engrase de los motores, transmisiones y máquinas, durante la parada de los mismos siempre que cuente con dispositivos de seguridad.

Artículo 436. Trabajos especiales de reparación, recambio de piezas, ajustes, y otras actividades, deben efectuarse cuando las máquinas hayan parado y el operario encargado de esta labor, esté absolutamente seguro de contar con las debidas protecciones.

Artículo 437. Es obligación de los empleadores o de quienes hagan sus veces, instalar guardas en todo sitio en que fueran requeridas. Si por motivos de operaciones especiales hubiere que remover una guarda, ésta debe ser restituida a su lugar inmediatamente y luego de haberse terminado el trabajo que diera motivo a tal remoción.

Artículo 438. La persona responsable del mantenimiento y funcionamiento de la maquinaria no permitirá que trabajador o persona alguna sin autorización, remueva ninguna guarda o haga funcionar las máquinas desprovistas de su guarda o artefacto de protección.

Artículo 439. Todos los trabajadores encargados del manejo de motores, transmisiones y máquinas en general, y de aquellos que por índole de sus trabajos estén expuestos a riesgos, deben llevar el equipo de protección personal, el que es suministrado por el empleador, y en conformidad a las disposiciones especiales sobre equipos de protección personal.

MOTORES PRINCIPALES

Artículo 440. Los motores principales deben estar provistos de limitadores de velocidad y estos aparatos, los de parada y las válvulas de cierre de emergencia, deben estar provistas de controles a distancia, para que, en caso necesario, se pueda detener el motor desde el lugar seguro. Los motores, máquinas y transmisiones deben estar provistos de dispositivos eficaces, de fácil visibilidad y alcance, para asegurar su parada instantánea.

Artículo 441. Cuando sea necesario circular sobre árboles de transmisión, se debe establecer pasadizos elevados sobre los mismos con barandillas sólidas.

Artículo 442. En las ruedas o turbinas hidráulicas, los canales de entrada y salida se deben resguardar con barandillas y zócalos si no estuvieran aislados por su emplazamiento.

ÁRBOLES DE TRANSMISIÓN

Artículo 443. Los árboles de transmisiones horizontales, situados en alturas inferiores a 2.50 metros sobre el piso o la plataforma de trabajo y los inclinados y verticales hasta la misma altura, deben ser protegidos con cubiertas rígidas:

a) Las transmisiones instaladas bajo el nivel del pavimento, deben estar cubiertas o resguardadas por barandillas cerradas.

b) Los árboles descubiertos situados en fosas o en planos inferiores del puesto de trabajo, deben estar protegidos con cubiertas permanentes.

CORREAS O FAJAS DE TRANSMISIÓN

Artículo 444. Las transmisiones por correas o fajas colocadas a menos de 2.5 metros sobre el suelo o plataforma de trabajo, deben estar resguardadas en la forma indicada en el Artículo anterior. La anchura de la protección excederá de 15 centímetros a cada lado de aquéllas.

Artículo 445. La resistencia de estas protecciones debe ser suficiente para retener la correa o faja en caso de rotura.

MANEJO DE CORREAS O FAJAS

Artículo 446. Se deben emplear dispositivos para que las correas o fajas desmontadas descansen sobre ellos, no permitiéndose que se apoyen sobre los árboles u órganos en rotación.

Artículo 447. Queda prohibido maniobrar a mano toda clase de correas durante la marcha. Estas maniobras se harán mediante pértigas, cambiadoras u otros dispositivos análogos que alejen todo peligro de accidente.

ENGRANAJES

Artículo 448. Los engranajes al descubierto, con movimiento mecánico o accionados a mano, deben estar protegidos con cubiertas completas, que sin necesidad de levantarlas, permitan engrasarlos.

Artículo 449. Se deben adoptar medios análogos de protección para las transmisiones por tornillos sinfín, cremalleras y cadenas.

MECANISMOS DE FRICCIÓN

"Artículo 450. Cuando esté al descubierto el punto de contacto de mecanismos de accionamiento por fricción, debe estar totalmente resguardado." *(Reformado según Art. 144 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 451. Asimismo, las ruedas de radios o de disco con orificios, deben estar completamente cerradas por resguardo fijo." *(Reformado según Art. 145 del Ac. Gu. 33-2016)*

PROTECCIONES

Artículo 452. Para evitar los peligros que puedan causar al trabajador los elementos mecánicos agresivos de las máquinas, por acción atrapante, cortante, lacerante, punzante, prensante, abrasiva o proyectiva, se deben instalar las protecciones más adecuadas al riesgo específico de cada máquina.

RESGUARDOS

Artículo 453. Las partes de las máquinas en que existan exposición a riesgos agresivos mecánicos y donde no realice el trabajador acciones operativas, deben disponer de resguardos eficaces, tales como cubiertas, pantallas o barandillas que cumplirán los requisitos siguientes:

a) Eficaces por su diseño.
b) De material resistente.
c) Desplazables para el ajuste o reparación.
d) Que permitan el control y engrase de los elementos de la máquina.
e) Que su montaje o desplazamiento sólo pueda realizarse intencionadamente.
f) Que no constituyan riesgos por sí mismos.

DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD

Artículo 454. Para proteger al trabajador frente a la acción mecánica agresiva, se debe adoptar obligatoriamente los dispositivos de seguridad necesarios para delimitar los campos de los movimientos operatorios de aquél.

Artículo 455. Estos dispositivos reunirán los requisitos siguientes:

a) Deben de constituir si es posible parte integrante de las máquinas.
b) Deben de situarse libres de entorpecimiento.
c) No deben interferir innecesariamente en el proceso productivo normal.
d) No deben limitar el campo visual del trabajador.
e) El campo operatorio del trabajador debe quedar libre de obstáculos.
f) No deben de exigir al trabajador posiciones ni movimientos forzados.
g) El medio de retención de las proyecciones no debe impedir la visibilidad del operario.
h) No debe constituir riesgos por sí mismos.

Artículo 456. Todas las máquinas deben utilizarse siguiendo las normas dadas por el fabricante que necesariamente han de estar en el idioma español y en otro idioma que se requiera. Estas normas deben estar siempre con la máquina y el maquinista debe estar enterado de tales instrucciones para que en todo momento su trabajo se acomode a dichas normas. Está prohibido hacer alteraciones en el sistema de seguridad de las máquinas.

MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA

Artículo 457. Las operaciones de mantenimiento, reparación, engrasado y limpieza se debe de efectuar durante la detención de los motores, transmisiones y máquinas, salvo en sus partes totalmente protegidas.

MÁQUINAS DAÑADAS

Artículo 458. Toda maquinaria dañada, averiada o descompuesta, cuyo funcionamiento sea irregular, debe estar señalizada con la prohibición de su manejo a trabajadores no encargados de su reparación.

Artículo 459. Para evitar su involuntaria puesta en marcha, se debe de bloquear además los arrancadores de los motores eléctricos o se retirarán los fusibles de la máquina dañada y si ello no es posible se debe colocar un letrero con la prohibición de maniobrarlo, que será retirado solamente por la persona que lo colocó.

CAPÍTULO II

HERRAMIENTAS PORTÁTILES Y HERRAMIENTAS MANUALES

Artículo 460. Las herramientas de mano, deben estar construidas con materiales resistentes, deben ser las más apropiadas por sus características y tamaño a la operación a realizar y no deben tener defectos ni desgastes que dificulten su correcta utilización:

a) La unión entre sus elementos debe ser firme para evitar cualquier rotura o proyección de los mismos.
b) Los mangos o empuñaduras deben ser de dimensión adecuada, no deben tener bordes agudos ni superficies resbaladizas y serán aislantes en caso necesario.
c) Las partes cortantes y punzantes se deben mantener debidamente afiladas.
d) Las cabezas metálicas deben carecer de rebabas o rebordes.
e) Durante su uso deben estar libres de grasas, aceites y otras sustancias deslizantes.

COLOCACIÓN Y TRANSPORTE

Artículo 461. Para el transporte de herramientas de mano se deben utilizar cinturones, portaherramientas, bolsas o dispositivos adecuados para tal fin, para evitar caídas, cortes o riesgos análogos.

Artículo 462. Se debe elaborar un programa de conservación y cuidado de todas las herramientas que contenga elementos básicos sobre el uso correcto, devolución puntual, reparación adecuada y la supervisión de su entrega a los operarios. Dicho programa documentado exige supervisión y revisión por medio de un encargado o responsable de la tarea y bajo los lineamientos trazados por el jefe de mantenimiento, Comité, Comisión o Departamento u oficina de SSO en cada centro de trabajo.

Artículo 463. Se prohíbe colocar herramientas manuales en pasillos abiertos, escaleras u otros lugares elevados desde las que puedan caer sobre los trabajadores.

INSTRUCCIONES PARA EL MANEJO

Artículo 464. Los trabajadores deben recibir instrucciones y capacitación sobre el uso correcto y seguro de las herramientas que hayan de utilizar, a fin de prevenir accidentes.

Artículo 465. Las herramientas manuales, como cinceles, punzones, taladros, limas, serruchos, martillos, tenazas, cuchillos, entre otros; deben utilizarse única y exclusivamente para los fines específicos que fueron diseñadas.

GATOS, TRICKETS O ELEVADORES

"Artículo 466. Los gatos, trickets o elevadores para levantar y cargar se deben apoyar sobre base firme, se deben colocar debidamente centrados y dispondrán de mecanismos que eviten su brusco descenso." *(Reformado según Art. 146 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 467. Al estar elevada la carga se deben colocar calzas o pivotes que no serán retirados mientras algún operario trabaje bajo la carga. Queda prohibido sujetar las cargas con calzos de madera o metal que no hayan sido diseñados para ese fin.

Artículo 468. Se debe emplear solo para cargas permisibles, en función de su potencia, que debe ser grabada en el gato o elevadores.

HERRAMIENTAS ACCIONADAS POR FUERZA MOTRIZ

Artículo 469. Las herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz, deben estar suficientemente protegidas para evitar al trabajador que la maneje, contactos y proyecciones peligrosas. Sus elementos cortantes, punzantes o lacerantes, deben estar cubiertos con aislamientos o protegidos con fundas o pantallas, que, sin entorpecer las operaciones a realizar, determinen el máximo grado de seguridad para el trabajo.

Artículo 470. Las herramientas accionadas eléctricamente, deben reunir los requisitos y condiciones establecidas en este Reglamento.

Artículo 471. En las herramientas neumáticas los gatillos deben impedir su funcionamiento imprevisto, las válvulas deben cerrar automáticamente al dejar de ser presionadas por el operario y las mangueras o los tubos del aire a presión y sus conexiones deben estar firmemente sujetados.

CAPÍTULO III

ELEVACIÓN Y TRANSPORTE
CONSTRUCCIÓN DE LOS APARATOS Y MECANISMOS

Artículo 472. Todos los elementos que constituyen las estructuras, mecanismos y accesorios de los aparatos para izar, deben ser de material sólido, bien construido y de resistencia adecuada al uso al que se les destina y sólidamente afirmados en su base. El fabricante certifica la idoneidad de su construcción y el instalador se responsabiliza de su montaje.

CARGA MÁXIMA

"Artículo 473. La carga máxima útil en libras de cada aparato para izar debe estar descrita en el mismo, en forma destacada y fácilmente legible." *(Reformado según Art. 147 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 474. Se prohíbe cargar estos aparatos con pesos superiores a la máxima carga útil, excepto en las pruebas de resistencia. Estas pruebas se deben hacer siempre con las máximas garantías de seguridad y bajo la dirección de un técnico.

MANIPULACIÓN DE LAS CARGAS

Artículo 475. Antes de elevar completamente una carga, se debe tensar suavemente la eslinga y elevar aquella no más de diez (10) centímetros para verificar su amarre y equilibrio; y mientras se tensa no se debe tocar la carga ni las propias eslingas.

Artículo 476. La elevación y descenso de las cargas se debe hacer lentamente, evitando toda arrancada o parada brusca y se debe hacer siempre que sea posible en sentido vertical para evitar el balanceo. Cuando sea de absoluta necesidad la elevación de la carga en sentido oblicuo, se deben tomar las máximas garantías de seguridad por el eje de tal trabajo.

Artículo 477. Los maquinistas de los aparatos elevadores y de efectuar la dirección y señalamiento de las maniobras u operaciones deben ser instruidos y deben conocer el cuadro de ademanes

para el mando de artefactos de elevación y transporte de pesos recomendados para operaciones ordinarias en fábricas y talleres.

Artículo 478. Cuando se observa, después de izada la carga, que no está correctamente situada, el maquinista debe sonar la señal de precaución y bajar la carga para su arreglo.

Artículo 479. Cuando sea necesario mover cargas peligrosas, como metal fundido u objetos asidos con electroimanes sobre puestos de trabajo, se debe avisar con antelación suficiente para permitir que los trabajadores se sitúen en lugares seguros, sin que pueda efectuarse la operación hasta tener la evidencia de que el personal queda fuera de riesgo.

Artículo 480. No se deben dejar los aparatos de izar, con cargas suspendidas. En las operaciones de los aparatos de izar debe de tomarse las medidas necesarias para proteger al personal y a las máquinas en movimiento que puedan ser afectadas.

Artículo 481. Cuando los aparatos funcionen sin carga, el maquinista debe elevar el gancho lo suficiente para que pase libremente sobre las personas y objetos.

Artículo 482. Se prohibe:

a) Viajar sobre cargas, ganchos o eslingas vacías.

b) La permanencia de cualquier trabajador en la vertical de las izadas o cargas.

Artículo 483. Cuando en aparatos de izar no queden dentro del campo visual del maquinista todas las zonas por las que deban pasar las personas u objetos, se deben emplear uno o varios trabajadores para efectuar las señales visuales y auditivas adecuadas para la correcta carga, desplazamiento y parada.

Artículo 484. Toda mercancía que se apile debe ir bien sujeta con el fin de evitar su caída.

Artículo 485. Al aplicar las cargas cuando se haga a diversas alturas se debe procurar que estas queden bien estabilizadas para evitar caídas.

REVISIÓN Y MANTENIMIENTO

"Artículo 486. Todo nuevo aparato de izar debe ser detenidamente revisado y probado antes de ser utilizado por personas capacitadas, consignando el resultado de la revisión así como, en su caso, las reparaciones necesarias en la bitácora de mantenimiento." *(Reformado según Art. 148 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 487. Diariamente el maquinista antes de iniciar el trabajo debe revisar todos los elementos sometidos a esfuerzo.

Artículo 488. Trimestralmente, se debe realizar una revisión a fondo de los cables, cadenas, cuerdas, poleas, frenos de los controles eléctricos y sistemas de mando, así como, en general, de todos los elementos de los aparatos de izar.

FRENOS

Artículo 489. Los aparatos de izar y transportar deben estar equipados con dispositivos para el frenado efectivo de un peso superior en una vez y medio a la carga límite autorizada.

Artículo 490. Los accionados eléctricamente deben estar provistos de dispositivos limitadores que automáticamente corten la fuerza al sobrepasar la altura o desplazamiento máximo permisible.

ASCENSORES Y MONTACARGAS

Artículo 491. La construcción, instalación y mantenimiento de los ascensores para el personal y de los montacargas, deben reunir los requisitos y condiciones de las disposiciones aplicables a estos aparatos y a falta de ellas se deben seguir las instrucciones del fabricante que en todo caso ha de tener homologación de algún organismo solvente reconocido, tanto nacional como internacional.

GRÚAS - NORMAS GENERALES

Artículo 492. Los elementos de las grúas se deben constituir y montar con los factores o coeficientes de seguridad para su carga máxima nominal siguientes:

a) Tres para ganchos empleados en los aparatos accionados a mano.
b) Cuatro para ganchos en los accionados con fuerza motriz.
c) Cinco para aquellos que se empleen en izado o transporte de materiales peligrosos.
d) Cuatro para los miembros estructurales.
e) Seis para los cables izadores.
f) Ocho para los mecanismos y ejes de izar.
g) Deben estar provistos de lastres o contrapesos en proporción a la carga a soportar.
h) Se debe asegurar previamente la solidez y firmeza del suelo.

Artículo 493. Las grúas montadas en el exterior deben ser instaladas teniendo en cuenta los factores de presión del viento. Para velocidades superiores a 80 km/h., se debe disponer de medidas especiales mediante anclaje, macizos de hormigón o mediante tirantes metálicos.

Artículo 494. Las grúas móviles deben estar dotadas de topes de seguridad.

Artículo 495. Las cabinas se deben instalar de modo que el maquinista tenga durante toda la operación el mayor campo de visibilidad posible. Las cabinas de grúas situadas a la intemperie serán cerradas y provistas de ventanas en todos sus lados. En instalaciones de temperaturas elevadas o con producción de humos o polvo deben estar dotadas de ventilador extractor.

Artículo 496. Cuando se accionen las grúas desde el piso de los locales se deben disponer de pasillos a lo largo de su recorrido de una anchura de 0.90 metros.

GRÚAS PUENTE

Artículo 497. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer este tipo de grúas son:

a) Deben estar provistas de accesos fáciles y seguros desde el suelo de los pisos o plataformas hasta la cabina de la grúa y de la cabina a los pasillos del puente por medio de escalas o escaleras fijas.
b) Debe disponer de pasillos o plataformas de anchura no inferior a 75 centímetros a todo lo largo del puente.

c) Los pasillos y plataformas deben ser de construcción sólida y deben estar provistos de barandillas y rodapiés o zócalos que reunirán las condiciones previstas en este reglamento.

d) Las cabinas de las grúas-puente, deben estar dotadas de ventanas de suficiente dureza para proteger al maquinista contra las proyecciones de materiales fundidos o corrosivos y le protegerán asimismo, contra las radiaciones y emanaciones molestas o nocivas. En caso de riesgos de incendio se debe dotar la cabina de un extintor para tipos de fuego A-B y C.

e) Las grúas-puente deben estar equipadas con dispositivos de señales sonoras.

GRÚAS AUTOMOTORES

Artículo 498. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer este tipo de grúas son:

a) Se deben instalar letreros o avisos en las cabinas de las mismas para indicar la carga máxima tolerada, según las posiciones del brazo.

b) Las cabinas deben estar provistas de una puerta a cada lado.

c) Las plataformas deben ser de materiales antideslizantes.

d) Debe existir un espacio mínimo 35 centímetros entre los cuerpos giratorios y los armazones de las grúas, con el fin de evitar el aprisionamiento de los trabajadores entre ambos.

e) Deben estar equipados con medio de iluminación y dispositivos sonoros de aviso.

f) Se debe utilizar conforme a las normas dadas por el fabricante que en todo caso siempre debe estar en la cabina a disposición del maquinista.

GRÚAS PORTÁTILES

Artículo 499. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer este tipo de grúas son:

a) Las palancas de maniobra se deben disponer de modo que cuando no se usen queden en posición vertical.

b) Las plataformas del operario o, en su caso, la zona de trabajo del piso o plataforma, debe estar provistas de las barandillas y rodapiés.

c) Las manivelas de control deben estar protegidas por medio de resguardos para evitar contactos con objetos fijos o móviles.

Artículo 500. *Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016*

CABLES

Artículo 501. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer los cables son:

a) De construcción y tamaño apropiados para las operaciones en que se hayan de emplear.

b) El factor de seguridad para los mismos no debe ser inferior a seis.

c) Los ajustes de ojales y los lazos para los ganchos, anillos y argollas, deben ser resistentes para el trabajo.

d) Deben estar siempre libres de nudos sin torceduras permanentes y otros defectos.

e) Se deben inspeccionar periódicamente el número de hilos rotos desechándose aquellos cables en que lo estén en más del 10 por 100 de los mismos, contados a lo largo de dos tramos del cableado, separados entre sí por una distancia inferior a ocho veces su diámetro.

f) El diámetro de los tambores de izar no debe ser inferior a 30 veces el del cable, siempre que sea también 300 veces el diámetro del alambre mayor.

A los efectos de este Reglamento, se entiende por coeficiente o factor de seguridad: al resultado de dividir la cifra de rotura del cable o cuerda facilitada y garantizada por el fabricante por la cifra de carga de trabajo a la que se le somete.

CUERDAS

Artículo 502. Las cuerdas para izar o transportar cargas deben tener un coeficiente de seguridad de diez. No deben de deslizarse sobre superficies ásperas o en contacto con tierras, arenas, o sobre ángulo o aristas cortantes, a no ser que vayan protegidas.

No se debe depositar en locales en donde estén expuestas a contactos con sustancias químicas corrosivas ni se almacenarán con nudos, ni sobre superficies húmedas.

POLEAS

Artículo 503. Las gargantas de las poleas deben de acomodarse, para el fácil enrollado de los eslabones de las cadenas. Cuando se utilicen cables o cuerdas, las gargantas serán de dimensiones adecuadas para que aquéllas puedan desplazarse libremente y su superficie será lisa y con bordes redondeados.

GANCHOS

Artículo 504. Los sistemas de seguridad mínimos que deben disponer los ganchos son:

a) De acero o hierro forjado.

b) Deben estar equipados con pestillos o cierres u otros dispositivos de seguridad para evitar que las cargas puedan salirse.

c) Las partes que estén en contacto con cadenas, cables o cuerdas deben ser redondeadas.

TRANSPORTADORES-NORMAS GENERALES

Artículo 505. Los sistemas de seguridad mínimos, que deben disponer este tipo de transportadores, son:

a) Todos los elementos de los transportadores deben tener suficiente resistencia para soportar, de forma segura, las cargas que hayan de ser transportadas.

b) Los pisos, plataformas y pasillos a lo largo de los transportadores se conservarán libres de obstáculos, deben ser antirresbaladizos y dispondrán de drenaje para evitar la acumulación de líquidos.

c) Los transportes elevados deben estar provistos de barandillas y rodapiés o zócalos con las características antes mencionadas.

d) Cuando se haya de efectuar el paso sobre transportadores, se deben instalar puentes.

e) Cuando los transportadores se encuentran a nivel del piso o en fosos se deben proteger con barandillas y rodapiés, o zócalos.

f) Todas las transmisiones, mecanismos y motores de los mismos, deben estar cubiertos con resguardos.

g) Los transportadores elevados que crucen sobre lugares de trabajo deben estar dotados de planchas o pantallas inferiores para recoger los materiales que pudieran caer de los mismos.

h) Se debe disponer de frenos y dispositivos para la detención o parada de la maquinaria y para evitar que aquellos puedan funcionar hacia atrás.

i) Para la carga de materiales a granel se debe de disponer de tolvas para la alimentación de los transportadores.

j) Las tolvas cuya parte superior esté situada a menos de un metro de altura sobre los pisos o plataformas de trabajo se debe proteger de acuerdo con las normas previstas para las aberturas de los pisos.

k) Se prohíbe viajar a los operarios en los transportadores.

TRANSPORTADORES DE RODILLOS POR GRAVEDAD

Artículo 506. Los transportadores de rodillos por gravedad deben estar provistos de guías o barandillas a los lados del transportador, si éste se halla a más de 1.50 metros sobre el piso y en todo caso, en las esquinas o vueltas de su recorrido.

TRANSPORTADORES DE RODILLOS POR FUERZA MOTRIZ

Artículo 507. Los ejes y engranajes deben estar cubiertos con resguardos y cuando entre los rodillos exista separación el espacio, entre ellos debe estar provisto de cubiertas resistentes adecuadas para soportar una carga mínima de 150 libras en cualquier punto sin que aquellos se desplacen.

TRANSPORTADORES DE CORREAS O FAJAS

Artículo 508. En los puntos de contacto de las correas o fajas de los tambores, se debe instalar resguardos hasta un metro del tambor. Cuando los transportadores de correa penetren en fosos, deben estar cubiertos de rejillas de abertura suficiente para admitir los materiales o en su defecto, se protegerán con barandillas y rodapiés o zócalos.

TRANSPORTADORES DE HÉLICE O TORNILLO

Artículo 509. Deben estar siempre señalizados y protegidos en su totalidad por cubiertas resistentes que impidan la introducción por parte de los trabajadores de alguno de sus miembros.

TRANSPORTADORES NEUMÁTICOS

Artículo 510. Sistemas de seguridad mínimos que deben disponer este tipo de transportadores:

a) Deben estar construidos de materiales de suficiente resistencia para soportar la presión neumática.

b) Se deben cerrar herméticamente sin más aberturas que las correspondientes a la propia operación y a su control,

c) Se deben mantener libres de todo obstáculo.

d) Deben estar sólidamente sujetos a puntos fijos.

e) Se deben disponer de tomas de tierra para evitar la acumulación de electricidad estática.

f) Cuando hayan de ser alimentados a mano, si las aberturas son superiores a treinta centímetros (30cms), deben de disponer de medios para que los trabajadores no sean arrastrados a los conductos.

g) Las aberturas de aspiración se deben de proteger con rejillas metálicas sólidas.

CARRETILLAS O CARROS MANUALES

Artículo 511. Sistemas de seguridad mínimas de las carretillas o carros manuales:

a) Deben ser de material resistente en relación con las cargas que hayan de soportar y de modelo apropiado para el transporte a efectuar.

b) Las ruedas deben ser neumáticas o cuando menos, con llantas de caucho.

c) Si han de ser utilizadas en rampas pronunciadas o superficies muy inclinadas, deben estar dotadas de frenos.

d) Nunca se sobrecargarán y se asentarán los materiales sobre las mismas para que mantengan equilibrio.

e) Las empuñaduras deben estar dotadas de elementos de protección para la mano.

TRACTORES Y OTROS MEDIOS DE TRANSPORTE AUTOMOTOR

Artículo 512. Deben de disponer de los sistemas mínimos de seguridad siguientes:

a) Los mandos de control de la puesta en marcha, aceleración, elevación y freno, deben de reunir las condiciones para evitar movimientos involuntarios.

b) No deben utilizarse vehículos dotados de motor de explosión, en locales donde exista alto riesgo de explosión o incendio o locales de escasa ventilación.

c) Solo se debe permitir su utilización a los conductores especializados.

d) El sillín o silla del conductor debe estar dotado de los elementos de suspensión precisos.

e) Estos vehículos que no tengan cabinas cubiertas para el conductor, deben ser provistos de pórticos de seguridad para caso de vuelco.

f) Deben estar provistos de luces, frenos y dispositivos de aviso sonoro.

g) Deben tener una indicación visible de la capacidad máxima a transportar. En caso de dejarse en superficies inclinadas se bloquearán sus ruedas.

TUBERÍAS

Artículo 513. En la instalación de tuberías se deben contemplar los requisitos mínimos de seguridad siguientes:

a) Los materiales de que estén construidas y su espesor deben ser los adecuados a la temperatura, presión y naturaleza de las sustancias o fluidos que conduzcan.

b) Se deben instalar de forma que se evite un posible efecto de sifón.

c) Se debe unir firmemente a puntos fijos o se montarán sobre soportes.

d) Se deben recubrir con materiales aislantes cuando por ellas circulen fluidos a temperatura igual o superior a 100°C.

e) Si transportan sustancias inflamables no debe pasar por las proximidades de motores, interruptores, calderas y aparatos de llama abierta y serán debidamente protegidos.

f) Las tuberías que conduzcan petróleo y sus derivados o gases combustibles, se deben instalar bajo tierra siempre que sea posible.

g) Se debe evitar que por sus juntas puedan producirse escapes de sustancias molestas, incandescentes, tóxicas, corrosivas o inflamables.

h) Se deben pintar con colores de acuerdo a las Normas Locales o internacionales de referencia, distintos para cada fluido o grupo de fluidos de la misma naturaleza que conduzcan.

i) Se debe colocar instrucciones y planos de las instalaciones en sitios visibles para una rápida detección y reparación de las fugas.

FERROCARRILES PARA EL TRANSPORTE INTERIOR EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES

Artículo 514. Normas para el material fijo:

a) El espacio libre que mide entre dos vías debe ser como mínimo de 75 centímetros, contando desde las partes más salientes de los vehículos que circulen por ellos.

b) Si la vía transcurre a lo largo de muros, existirá asimismo una distancia entre aquellas y estos de 75 centímetros, computados en la forma que indica el párrafo anterior, esta distancia se reducirá a 50 centímetros cuando se trate de obstáculos aislados.

c) Se debe disponer de pasos superiores e inferiores sobre las vías, y cuando no sea posible, se debe instalar señales de advertencia de peligro en las inmediaciones de los pasos a nivel.

Artículo 515. Normas para el material móvil:

a) Los vehículos locomotoras y unidades, deben estar dotados de medios de avisos acústicos y luminosos.

b) Solo deben ser conducidos y utilizados por los operarios a su servicio.

c) La velocidad de marcha de los vehículos debe ser lenta, sin que en ningún caso deba sobrepasar los 30 Km/h.

d) Ninguna máquina debe ponerse en movimiento, antes de que haya dado la señal acústica y visual por el agente encargado de su conducción.

"Artículo 516. Queda prohibido:

a) Subir y bajar de las máquinas y vagones, estando en marcha.

b) Atravesar las vías delante de los vehículos en movimiento, y montar sobre los parachoques o topes de los vehículos o máquinas.

c) Pasar entre topes máximos o que estén aproximándose.

d) Atravesar las vías por debajo de los vagones.

e) El uso de calzas o dispositivos de sujeción del vehículo en sus ruedas que no sean previamente autorizados.

f) Empujar vagones entre calzos. Los vagones que hayan de moverse a mano lo serán siempre en terreno llano y deben ser empujados y no arrastrados.

g) El movimiento de vagones sin locomotora y mediante medios mecánicos, debe efectuarse siempre por tracción o empuje por uno de los laterales." *(Reformado Gu. 33-2016)*

CAPÍTULO IV
APARATOS QUE GENERAN CALOR O FRÍO Y RECIPIENTES A PRESIÓN

APARATOS A PRESIÓN

Artículo 517. En toda sala en que existan aparatos a presión, se deben fijar las instrucciones detalladas, con esquemas de la instalación, que señalen los dispositivos de seguridad en forma destacada y las normas para ejecutar las maniobras correctamente, prohíban las que no deban efectuarse por ser peligrosas e indiquen las que hayan de observarse en casos de peligro o avería. Estas normas deben adaptarse a las instrucciones específicas que hubiera señalado el constructor de la maquinaria. Se debe hacer el mantenimiento correspondiente de acuerdo a las especificaciones del constructor de la misma.

Artículo 518. Los trabajadores asignados en el manejo y vigilancia de estos aparatos deben ser instruidos y adiestrados previamente por el personal técnico, de lo contrario no estarán autorizados para su manejo y vigilancia.

HORNOS, CALDERAS Y CALENTADORES

Artículo 519. Los hornos, calderas, calentadores y demás aparatos que aumenten la temperatura ambiente, se deben proteger mediante revestimientos de material aislante, pantallas o cualquier otra forma adecuada para evitar la acción del calor radiante sobre los obreros que trabajen en ellos o en sus inmediaciones, dejándose alrededor de los mismos un espacio libre, no menor de 1. 50 metros o mayor si fuera necesario y prohibiéndose a los trabajadores permanecer en el mismo o sobre aquellos durante las horas de descanso, así como utilizar los espacios próximos a tales aparatos para almacenar materias combustibles.

"Artículo 520. Los depósitos, calderas o recipientes análogos que contengan líquidos corrosivos, calientes o que en general ofrezcan peligro, de no estar provistos de cubierta adecuada, deben disponerse de modo que su borde superior esté por lo menos, a noventa centímetros (90cms.) sobre el suelo o plataforma de trabajo. Se debe proteger en todo su contorno con barandillas sólidas de dicha altura y sus correspondientes zócalos." *(Reformado según Art. 150 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 521. No se debe permitir colocar encima de los citados aparatos cuando estén abiertos, tablones o pasarelas que no sean resistentes o no estén provistas de barandillas adecuadas.

CALDERAS

"Artículo 522. Las calderas de vapor y los recipientes destinados a contener fluidos a presión, deben reunir las condiciones de seguridad siguientes:

a) Las calderas, ya sean de encendido manual o automático, deben ser convenientemente vigiladas durante todo el tiempo que permanezcan en funcionamiento.

b) Cuando el combustible empleado sea carbón o leña, no debe usarse inflamables o materiales que puedan causar explosiones o retrocesos de llamas o viceversa. Iguales normas se seguirán en las calderas en que se empleen petróleo o gases de desperdicios, de conformidad con la normativa vigente.

c) Los reguladores de tiro se deben abrir lo suficiente para producir una ligera corriente de aire que evite el retroceso de llamas.

d) Si ocurriese un retroceso de llama, debe de cerrarse inmediatamente el abastecimiento de combustible y se ventilará completamente la montadura de la caldera antes de reanudar la combustión.

e) Siempre que el encendido no sea automático debe de efectuarse con antorchas de suficiente longitud.

f) Cuando se deje entrar vapor en las tuberías y en las conexiones frías las válvulas se abrirán lentamente, hasta que los elementos alcancen la temperatura prevista.

g) Cuando la presión de vapor de la caldera se aproxime a la de trabajo, la válvula de seguridad se debe probar a mano.

h) Los atizadores no se deben dejar sobre el suelo entre las calderas, se colocarán siempre en repisas especialmente diseñadas para evitar quemaduras a los trabajadores.

i) Durante el funcionamiento de las calderas se debe verificar repetida y periódicamente el nivel de agua en el indicador, purgándose las columnas de agua a fin de comprobar que todas las conexiones estén libres.

j) Las válvulas de desagüe de las calderas, deben abrirse completamente cada veinticuatro (24) horas y si es posible en cada turno de trabajo.

k) En caso de ebullición violenta del agua en las calderas, la válvula se debe cerrar inmediatamente y se detendrá el fuego, quedando retirada del servicio la caldera, hasta que se comprueben y corrijan sus condiciones de funcionamiento.

l) Una vez reducida la presión de vapor, se debe dejar enfriar las calderas durante un mínimo de ocho (8) horas." *(Reformado según Art. 151 del Ac. Gu. 33-2016)*

ALMACENADO Y MANIPULACIÓN DE CILINDROS A PRESIÓN

"Artículo 523. El almacenamiento de botellas, cilindros, garrafones y bombonas que contengan gases licuados a presión, en el interior de los locales, se debe ajustar a los requisitos siguientes:

a) Su número se debe limitar a las necesidades y previsiones de su consumo, evitándose almacenamientos excesivos y se exigirá el código de colores, de acuerdo a la sustancia o clase de contenido, de conformidad con la normativa vigente.

b) Se deben colocar en posición vertical, debidamente sujetados o firmes en una base móvil o permanente, para asegurarlos contra caídas y choques.

c) No debe existir en las proximidades sustancias inflamables o fuentes de calor.

d) Deben quedar protegidas convenientemente de los rayos del sol y de la humedad intensa y continua.

e) Los locales de almacenaje deben ser de paredes resistentes al fuego y deben cumplir las prescripciones dictadas para sustancias inflamables o explosivas.

f) En estos locales debe existir señalización siempre visible que indique "peligro de explosión".

g) Se prohíbe la elevación de botellas por medio de electroimanes, así como su traslado por medio de otros aparatos elevadores, salvo que se utilicen dispositivos específicos para tal fin.

h) Deben estar provistas del correspondiente capuchón roscado." *(Reformado según Art. 152 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 524. En cuanto a los cilindros de acetileno se debe tener en cuenta:

a) No se debe emplear cobre ni aleaciones de este metal en los elementos que puedan entrar en contacto con el acetileno;

b) Estos cilindros se deben mantener en posición vertical al menos doce horas antes de utilizar el contenido.

Artículo 525. Los cilindros de oxígeno y sus elementos accesorios no deben estar engrasados ni en contacto con ácidos, grasas o materiales inflamables, ni ser limpiados o manejados con trapos o manos manchadas.

VENTILADOR

Artículo 526. Las aspas de los ventiladores deben estar protegidas en ambos lados por una red metálica suficientemente resistente y con orificios de tamaño adecuado que impida la introducción a través de los mismos de cualquier parte del cuerpo del operario.

FRÍO INDUSTRIAL

Artículo 527. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desplazamiento de gases nocivos o combustibles, deben estar separados de manera que permita su aislamiento en caso necesario. Deben estar dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provistos de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior.

Artículo 528. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, debe aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada. Si estos escapes se producen en el local de máquinas se debe de detener el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos de distancia.

Artículo 529. En toda instalación frigorífica industrial se debe de disponer de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.

Artículo 530. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, en caso de escape de gases debe de emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se deben completar con gafas de ajuste hermético.

Artículo 531. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico, se debe de emplear aparatos respiratorios autónomos de aire y oxígeno cerrado, debidamente comprobados en cuanto a su certificación y homologación de un ente u organismo reconocido y quedan prohibidos los de tipo filtrante.

Artículo 532. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores y demás equipo necesario, se deben emplear cuando sea ineludible entrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga.

Artículo 533. Los aparatos respiratorios deben conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia entrenando al personal en su empleo.

Artículo 534. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas, debe permitir que estas puedan ser abiertas desde el interior y deben tener una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.

Artículo 535. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le debe de proveer de prendas de abrigo adecuadas, cubre cabezas y calzado de cuero de suela aislante, así como de cualquier otra protección necesaria a tal fin.

Artículo 536. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, o cuyas manos hayan dé entrar en contacto con sustancias muy frías se les debe facilitar guantes o manoplas de material aislante del frío.

Artículo 537. Al ser admitido el trabajador y con periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se debe de indicar en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

CAPÍTULO V
RADIACIONES

RADIACIONES PELIGROSAS

"Artículo 538. En los lugares de trabajo con exposición intensa a radiaciones infrarrojas, se deben instalar, tan cerca de la fuente de origen como sea posible, pantallas absorbentes, cortinas de agua u otro procedimiento para neutralizar el riesgo, de conformidad con la normativa vigente."
(Reformado según Art. 153 del Ac. Gu. 33-2016)

Artículo 539. Los trabajadores expuestos a intervalos frecuentes a estos riesgos deben ser provistos de equipo de protección ocular. Si la exposición a radiaciones infrarrojas es constante, se les dotará además de casquetes con viseras o máscaras adecuadas y homologadas para esta clase de trabajos. Se adoptarán las medidas de prevención médicas oportunas para evitar la sobreexposición a dosis de radiación.

Artículo 540. Estos trabajos están prohibidos siempre a trabajadores menores de 18 años, mujeres embarazadas y los que padezcan enfermedades cutáneas o pulmonares en procesos activos.

RADIACIONES ULTRAVIOLETAS

Artículo 541. En los trabajos de soldadura u otros que conlleven radiaciones ultravioletas en cantidad nociva se debe tomar las precauciones necesarias para evitar la difusión de dichas radiaciones o disminuir su producción.

Artículo 542. Se debe limitar al mínimo la superficie sobre la que incidan estas radiaciones, así como delimitar el área de superficie con señalización y protecciones.

Artículo 543. A los trabajadores se les debe dotar de gafas o máscaras protectoras con cristales o filtros coloreados y homologados para absorber estas radiaciones.

Artículo 544. Las operaciones de soldadura con arco siempre que sea posible deben efectuarse en cabinas aisladas.

Artículo 545. Estos trabajos están prohibidos a menores de 18 años.

RADIACIONES IONIZANTES

Artículo 546. Se consideran radiaciones ionizantes las electromagnéticas capaces de producir iones a su paso por la materia de forma directa o indirecta.

Artículo 547. Este trabajo está prohibido a menores de 18 años y a mujeres embarazadas siempre que las radiaciones sean superiores a 1.5 Rems al año.

Artículo 548. Todos los trabajadores deben ser informados e instruidos previamente al inicio de su trabajo sobre los riesgos del trabajo y las medidas de seguridad que han de tomar en cada momento.

Artículo 549. Ninguna persona debe realizar trabajos con riesgos de irradiación sin el previo reconocimiento médico, que se debe repetir cada seis meses.

Artículo 550. En el interior de los locales con peligros de irradiación y en la zona exterior se debe advertir del peligro con carteles bien visibles y se tomarán todas las precauciones precisas para evitar que nadie no autorizado se acerque al lugar.

"Artículo 551. Para la protección de los trabajadores se debe de emplear ropa de protección especial homologada para esta clase de trabajos, siguiendo las instrucciones del fabricante." *(Reformado según Art. 154 del Ac. Gu. 33-2016)*

TÍTULO X

CAPÍTULO I
SANCIONES

"Artículo 552. Toda violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva, por acción u omisión contenida en el presente Reglamento, da lugar a la imposición de una sanción según lo establecido en los Artículos 271 y 272 del Código de Trabajo." *(Reformado según Art. 155 del Ac. Gu. 33-2016)*

"Artículo 552 BIS. Cuando la gravedad o inminencia de peligro lo amerite, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el IGSS, podrán suspender todos o algunos de los locales de determinado lugar de trabajo y prohibir el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquel se empleen y ofrezcan peligro grave para la vida, la salud o la integridad corporal de los trabajadores, hasta que no se tomen las medidas de seguridad necesarias para evitar el peligro." *(Reformado según Art. 156 del Ac. Gu. 33-2016)*

TÍTULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES
CAPÍTULO I

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 553. *Derogado según Artículo 159 del Ac. Gu. 33-2016*

Artículo 554. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección de Previsión Social y en coordinación con el Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, previo a la entrada en vigencia de este reglamento debe realizar todas las acciones necesarias para difundir públicamente sus principios, características y contenido.

Artículo 555. El contenido del presente reglamento no crea dualidad de funciones ni de competencias con otras Instituciones del Organismo Ejecutivo.

CAPÍTULO II
DISPOSICIONES FINALES

"Artículo 556. Las disposiciones técnicas no contempladas en el presente reglamento deben ser consultadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que deberá requerir el CONASSO las normas técnicas necesarias, para operativizar de mejor manera el presente reglamento, el CONASSO se apoyará en el COGUANOR y/u otras instituciones para la elaboración de estas normas técnicas, las cuales tendrán carácter obligatorio o voluntario, según lo dictamine el CONASSO, y estas deberán ser avaladas y validadas para su aplicación, por profesionales calificados, de acuerdo a la naturaleza de las mismas." *(Reformado según Ac. Art. 157 del Gu. 33-2016)*

"Artículo 557. En lo referente a las estructuras de los edificios, el presente Reglamento es aplicable únicamente a las obras que se construyan o se modifiquen a partir de la entrada en vigencia de este y que sean destinadas como lugares de trabajo. Se exceptúan las edificaciones ya existentes, que

por su estructura y condiciones no son susceptibles a modificaciones, las obras que estén en proceso de construcción y aquellas que sin haberse iniciado, cuenten con una licencia de construcción." *(Reformado según Art. 158 del Ac. Gu. 33-2016)*

Artículo 558. Se deroga el Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, contenido en el Acuerdo Gubernativo de fecha 28 de diciembre de 1957.

Artículo 559. El presente Reglamento entra en vigencia seis meses después de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNÍQUESE
Acuerdo Gubernativo (229-2014)

COMUNÍQUESE

OTTO FERNANDO PÉREZ MOLINA

Carlos Francisco Antonio Contreras Solórzano
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Lic. Gustavo Adolfo Martínez Luna
SECRETARIO GENERAL
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

COMUNÍQUESE
Reformas (33-2016)

COMUNÍQUESE

ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE

Lic. José Roberto Mendizábal Bermudez
SECRETARIO GENERAL
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Mauricio Rojo Muñoz
Ministro de Salud Pública y Asistencia Social
Presidencia de la República

Andreas Cord Lehnhoff Temme
Ministro de Ambiente y Recursos Naturales

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)		
Convenio número 161 sobre servicios de salud en el trabajo.	1989	A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión *servicios de salud en el trabajo* designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; (b) la expresión *representantes de los trabajadores en la empresa* designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.
Dentro de la protección contra riesgos específicos: a) Sustancias y agentes tóxicos		
Convenio número 13 sobre la cerusa (pintura).	1990	Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a prohibir, a reserva de las excepciones previstas en el artículo 2 de dicho Convenio, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.
Convenio número 162 sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad.	1989	El presente Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo. El Convenio podrá excluir determinadas ramas de actividad económica o determinadas empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio, cuando juzgue innecesaria su aplicación a dichos sectores o empresas. Cuando decida la exclusión de determinadas ramas de actividad económica o de determinadas empresas, la autoridad competente deberá tener en cuenta la frecuencia, la duración y el nivel de exposición, así como el tipo de trabajo y las condiciones reinantes en el lugar de trabajo.

Continúa...

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)		
b) Maquinaria		
Convenio número 119 sobre protección de la maquinaria.	1964	Para la aplicación del presente Convenio, se considerarán como máquinas todas las movidas por una fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión. La autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador y en qué medida, y si deben ser consideradas como máquinas a los efectos de la aplicación del presente Convenio. Estas decisiones se adoptarán previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. La iniciativa de la consulta puede tomarla cualquiera de estas organizaciones. Las disposiciones del presente Convenio no se aplican a: (a) los vehículos que circulan por carretera o sobre rieles, cuando están en movimiento, sino cuando conciernan a la seguridad del personal conductor; (b) las máquinas agrícolas móviles, sino cuando conciernan a la seguridad de los trabajadores cuyo empleo tiene relación con estas máquinas.
c) Peso máximo		
Convenio número 127 sobre peso máximo de la carga a transportar por un trabajador.	1983	A los fines del presente Convenio: (a) la expresión ***transporte manual de carga*** significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga; (b) la expresión ***transporte manual y habitual de carga*** significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga; (c) la expresión ***joven trabajador*** significa todo trabajador menor de 18 años de edad.
d) Medio ambiente		
Convenio número 148 sobre medio ambiente de trabajo.	1996	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. Todo miembro que ratifique el presente Convenio, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, podrá excluir de su aplicación las ramas de actividad económica en que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

Continúa...

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)		
Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad:		
a) Industrias de la construcción		
Convenio número 62 sobre prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.	1964	Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a mantener en vigor una legislación: (a) que garantice la aplicación de las disposiciones generales establecidas en las partes II, III y IV del presente Convenio; y (b) que faculte a una autoridad competente para dictar reglamentos destinados a dar cumplimiento, siempre que sea posible y conveniente, habida cuenta de las circunstancias nacionales, a disposiciones idénticas o equivalentes a las del reglamento-tipo anexo a la recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937, o a las de cualquier reglamento-tipo revisado que ulteriormente recomiende la Conferencia Internacional del Trabajo.
Convenio número 167 sobre la seguridad y la salud en la construcción.	1991	El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.
b) Comercio y Oficinas		
Convenio número 120 sobre higiene en el comercio y oficinas.	1975	El presente Convenio se aplica: (a) a los establecimientos de comercio; (b) a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina; (c) en la medida en que no estén sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectúe principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina.

Seguridad social		
Convenio número 118 sobre igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.	1963	A los efectos del presente Convenio: (a) el término *legislación* comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social.

Continúa...

Acuerdos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MPTS)		
Acuerdo Ministerial 191-2010. Declara la obligación de los empleadores/as de tener registros y de notificar por medio Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional y a la Inspección General de Trabajo, los accidentes laborales y enfermedades profesionales que ocurran en los lugares de trabajo en todo el país.	2010	El presente Acuerdo declara la obligación de los empleadores/as de tener registros y de notificar por medio Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social y a la Inspección General de Trabajo, los accidentes laborales y enfermedades profesionales que ocurran en los lugares de trabajo en todo el país. Con fundamento en los Convenios Internacionales: 161 sobre la Promoción de los Servicios de Salud y Seguridad Ocupacional, vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y prevención de riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores, 81 y 129 sobre la inspección del trabajo que regula la obligación de notificación de accidentes laborales.
Acuerdo Ministerial 106-2011. Instructivo de procedimientos en casos de resistencia a la labor inspectiva de los Inspectores de Trabajo.	2011	En los casos de peores formas de trabajo infantil, cierre de empresas, sustituciones patronales, despidos masivos de trabajadores y cuando existe obstrucción a la función inspectiva, los inspectores pueden pedir el auxilio de los agentes de Policía Nacional Civil cuando así lo ameriten las circunstancias o a los inspectores no se les permita el ingreso en los centros de trabajo.
Acuerdo Ministerial 111-2013 Instructivo para atender todos aquellos casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones laborales	2013	El objetivo del presente acuerdo es atender todos los casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre de empresa para atender el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores. Así como dar aviso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
Acuerdo Ministerial 243-2013. Instructivo para las inspecciones continúas- de empresas beneficiadas por la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de la maquila	2013	El objetivo del acuerdo ministerial es determinar que la Inspección General de Trabajo en su programación anual de Inspecciones Focalizadas y Regionalizadas ejecute inspecciones de oficio cada 120 días a las entidades exportadoras y de la maquila que se encuentran con beneficios del Decreto 29-89 y sus reformas.
Acuerdo Ministerial 23-2017. Manual de constitución, organización y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional.	2017	Tiene por objetivo establecer los lineamientos para la organización y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, que garanticen y ofrezcan formas de participación activa y protagónica a empleadores y trabajadores, convirtiéndose en promotores de la Salud y Seguridad en los lugares de trabajo, para la prevención de riesgos biológicos, químicos, psicosociales, físicos, ambientales, ergonómicos y otros inherentes a la labor que se esté realizando y que puedan causar daño a la salud y seguridad de todos.

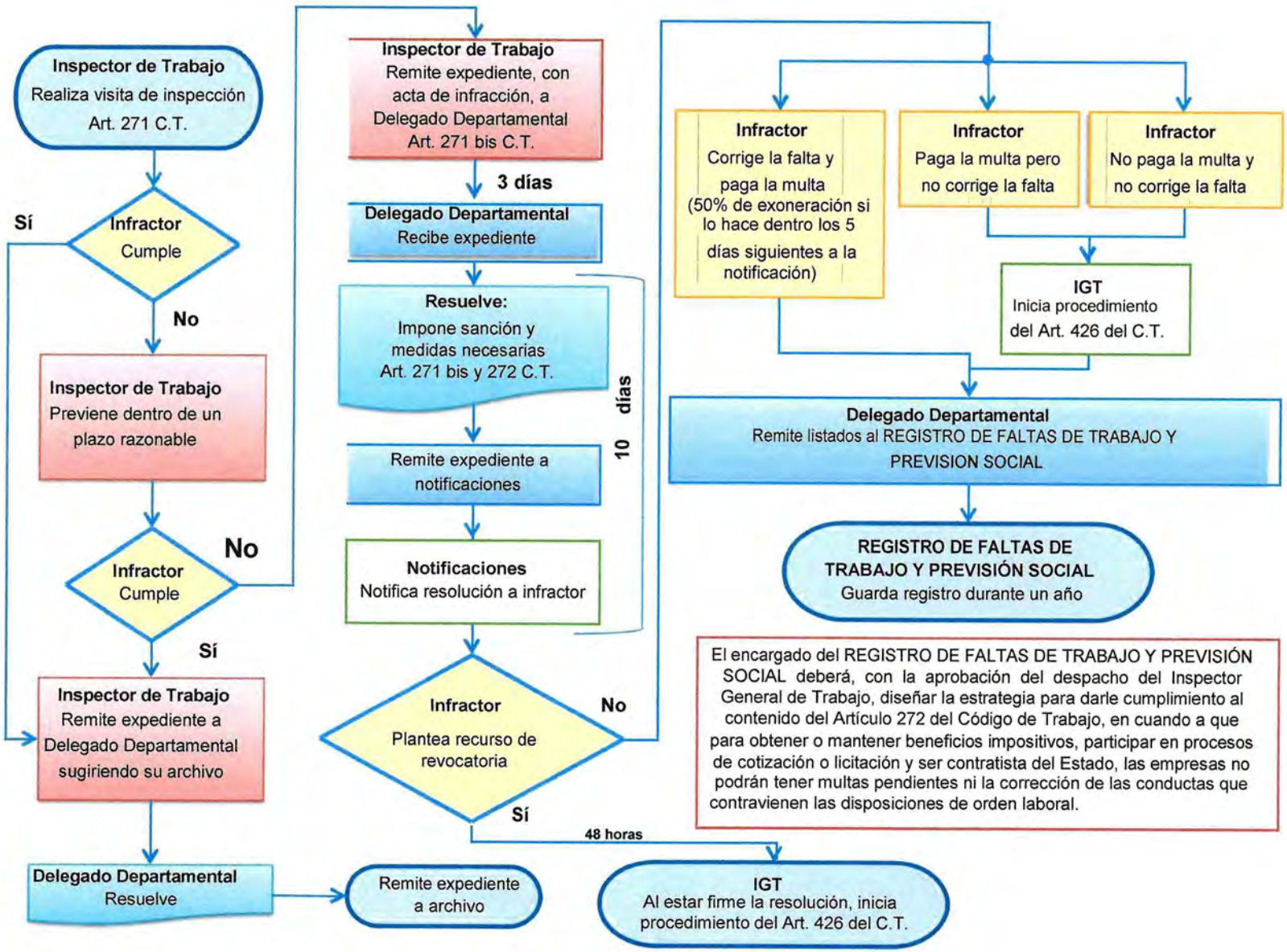
Continúa...

Acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)		
Acuerdo número 410. Reglamento sobre protección relativa a enfermedad y maternidad.	1964	El presente Reglamento establece y norma la protección relativa a: a) Enfermedad en general y b) Maternidad. Esta protección se realiza a través del IGSS y abarca en calidad de afiliado a toda persona individual que presta a otra u otras sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo o de aprendizaje retribuido. La protección relativa a enfermedades en general y maternidad se orientará en lo posible hacia el desarrollo de las labores de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, de acuerdo con los recursos y finalidades propias del Instituto.
Acuerdo número 468 Reglamento de prestaciones en dinero.	1967	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en dinero por enfermedad, maternidad o accidente a los afiliados del Régimen de Seguridad Social.
Acuerdo número 1002 Reglamento sobre protección relativa a accidentes.	1994	El presente Reglamento regula los derechos y norma los procedimientos para el otorgamiento de prestaciones en caso de accidentes; el IGSS otorga protección a sus afiliados y a los familiares de éstos, de conformidad con las disposiciones del presente Instrucción. En caso de accidente de trabajo el Instituto otorga las prestaciones siguientes: a) *Prestaciones en Servicio al afiliado,* cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente la relación laboral. b) *Prestaciones en dinero al afiliado,* cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses o períodos de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que ocurra el accidente. c) *Prestaciones en servicio, al afiliado o trabajador que se encuentre con licencia sin goce de salario o en período de desempleo,* siempre que el accidente ocurra dentro de los dos meses siguientes a la fecha del inicio de la licencia o a la del desempleo y tenga acreditados, por lo menos, cuatro meses de contribución dentro de los seis meses calendario inmediatamente anteriores al mes del inicio de la licencia o al mes de la terminación del último contrato o relación laboral, y, d) *Prestaciones en servicio a los familiares del afiliado inscrito en los registros del Instituto,* cuando el afiliado llene los requisitos establecidos en el inciso b) anterior.

Continúa...

Acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)		
Acuerdo número 1118 Reglamento sobre recaudación de contribuyentes al régimen de seguridad social.	2003	El presente Reglamento establece las normas para recaudar las contribuciones que deben pagar los patronos, los trabajadores y el Estado, para financiar los programas de cobertura del régimen de seguridad social, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del Instituto. El monto de estas contribuciones lo fijan los reglamentos de los respectivos programas de cobertura emitidos por la Junta Directiva.
Acuerdo número 1123 Reglamento de Inscripciones de patronos en el régimen de seguridad social.	2003	El presente Reglamento establece las normas que deberán seguir empleadores para su inscripción al IGSS, definiendo para el efecto como patrono, es toda persona individual o jurídica, que emplea los servicios de trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social. Los patronos que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto (carga y pasajeros), utilizando para el efecto vehículos motorizados, están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno (1) o más trabajadores. El patrono está obligado: a) Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral; b) Pagar la cuota patronal; y, c) Solicitar inmediatamente su inscripción en el régimen de seguridad social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el Artículo 2, de dicha instrucción.
Acuerdo número 1124 Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia.	2003	El presente Reglamento norma la protección del régimen de seguridad social relativa a: a) invalidez, b) vejez, c) fallecimiento (gastos de entierro), d) orfandad, e) viudedad, y f) otros beneficiarios. Esta protección se otorga a través del IGSS.
Acuerdo número 1292 Reglamento del programa especial de protección para los trabajadores eventuales agropecuarios.	2012	El presente Acuerdo tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de enfermedad, maternidad y accidentes en lo relativo a las prestaciones en servicio y en dinero por incapacidad temporal para los trabajadores eventuales agropecuarios con la finalidad de protegerlos contra las contingencias que pudieran menoscabar su salud y estabilidad económica, dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país.

Esquema



El encargado del REGISTRO DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL deberá, con la aprobación del despacho del Inspector General de Trabajo, diseñar la estrategia para darle cumplimiento al contenido del Artículo 272 del Código de Trabajo, en cuando a que para obtener o mantener beneficios impositivos, participar en procesos de cotización o licitación y ser contratista del Estado, las empresas no podrán tener multas pendientes ni la corrección de las conductas que contravienen las disposiciones de orden laboral.

Tabla de sanciones

VIOLACIÓN	SANCIONES	
	EMPLEADOR SOLIDARIA*	TRABAJADOR SINDICATO**
Por impago de salarios y demás prestaciones laborales	Entre 8 y 18	
De una disposición prohibitiva	Entre 2 y 10	Entre 2 y 10
Disposición preceptiva del título tercero del C.T., otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornada, descansos que haga algún empleador o trabajador	Entre 6 y 12	
Disposiciones preceptivas del título quinto del C.T., otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a SSO	Entre 8 y 16	Entre 4 y 8
Disposiciones preceptivas del título séptimo del C.T., otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro	Entre 5 y 10	Entre 2 y 5
A los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) del Código de Trabajo	Entre 5 y 10	Entre 2 y 5
Disposiciones preceptivas no previstas en el Art. 272 del C.T., u otra ley o disposición de trabajo y previsión social	Entre 2 y 9	Entre 10 y 20

* Salarios mínimos mensuales
** Salarios mínimos diarios (Ambos, sector no agrícola)

ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 23-2017

Guatemala, 20 de enero de 2017

LA MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo que establece el artículo 194 literales a y f) de la Constitución de la República de Guatemala, corresponde a los Ministros de ejercer jurisdicción sobre las dependencias, y de dirigir, tramitar resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su ministerio.

CONSIDERANDO

Que mediante Acuerdo Gubernativo número 229-2014 de fecha 23 de julio de 2014, se emitió el "Reglamento General de Salud y Seguridad Ocupacional", el cual regula las condiciones generales de higiene y seguridad en que deben ejecutar sus labores los trabajadores, con el fin de proteger su vida, su salud e integridad.

CONSIDERANDO

Que el Acuerdo Gubernativo anteriormente mencionado fue parcialmente reformado mediante el Acuerdo Gubernativo 33-2016 de fecha 05 de febrero de 2016, y que el mismo contiene disposiciones generales en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, de las cuales algunas pueden ser cuestionables, ya que no permiten alcanzar y desarrollar positivamente el espíritu del mismo. Por lo anterior y por iniciativa de los sectores estatal, empleador y trabajador, se procedió a la elaboración del manual de constitución, organización y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, con el propósito de operativizar lo preceptuado en el Capítulo IV del Reglamento General de Salud y Seguridad Ocupacional, integrándose para el efecto en una mesa tripartita de diálogo social. Por lo anterior, debe dictarse la disposición legal correspondiente.

POR TANTO

Con base en lo considerado y en ejercicio de las funciones que le confiere los Artículos 194 literal a) y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 27 literales a), c), f) y m), 40 literal i) de la Ley del Organismo Ejecutivo; 8 numerales 1, 4, y 5 del Acuerdo Gubernativo número 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y; 10 del Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas contenidas en el Acuerdo Gubernativo 33-2016 Reglamento General de Salud y Seguridad Ocupacional.

ACUERDA

Aprobar el siguiente:

MANUAL DE CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS BIPARTITOS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. Objetivo.

Establecer los lineamientos para la organización y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, que garanticen y ofrezcan formas de participación activa y protagónica a empleadores y trabajadores, convirtiéndose en promotores de la salud y seguridad en los lugares de trabajo, para la prevención de riesgos biológicos, químicos, psicosociales, físicos, ambientales, ergonómicos y otros inherentes a la labor que se esté realizando, y que puedan causar daños a la salud y seguridad de todos.

ARTICULO 2. Alcance.

Esta Norma Técnica establece los lineamientos para la constitución, organización y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual garantizará a todos los trabajadores de cualquier lugar de trabajo, con especial énfasis en aquellos más vulnerables a los procesos peligrosos (embarazadas, personas con discapacidad, adolescentes trabajadores, personas con VIH, entre otros), condiciones de salud, seguridad y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

ARTICULO 3. Campo de Aplicación.

Es aplicable a todos los trabajos efectuados por cuenta de un empleador, cualquiera que sea su naturaleza y el lugar donde se ejecute.

ARTICULO 4. Entidades de supervisión y control.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto guatemalteco de Seguridad Social, serán los responsables según lo preceptuado en el Reglamento General de Salud y Seguridad Ocupacional contenido en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus Reformas contenidas en el Acuerdo Gubernativo 33-2016.

TÍTULO II
DE LAS GENERALIDADES PARA LA CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ BIPARTITO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

ARTICULO 5. Constitución y Creación del Comité de Salud y Seguridad ocupacional.

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional es un órgano bipartito, en virtud que se debe constituir por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, contenido en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas Contenidas en el Acuerdo Gubernativo 33-2016, los cuales no deben ser sustituidos por ninguna clase de comisión o brigada que tengan funciones similares; las funciones del comité deben estar desarrolladas en el Reglamento Interior de Trabajo correspondiente y estar debidamente autorizados con su libro de actas.

El empleador, debe participar activamente en su constitución y funcionamiento.

Los Técnicos del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los Inspectores de la Sección de Seguridad e Higiene y prevención de accidentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben asesorar a las partes, para que estos realicen las actuaciones necesarias para su constitución.

No. De integrantes del Comité

Numero de Trabajadores en los lugares de trabajo.	Numero de Representantes de los Trabajadores	Numero de Representantes del Empleador
Menos de 10	Cuando se trate, menos de 10 trabajadores, no será necesario el comité, sino un trabajador al cual se le designara como responsable de la Seguridad Ocupacional del lugar de trabajo.	
10 a 25	02	02
26 a 50	03	03
51 a 100	04	04
101 a 500	05	05
Mas de 500	06	06

ARTICULO 6. Funciones Generales.

Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del programa y políticas de Salud y Seguridad Ocupacional, a tal efecto, que pueda promover y vigilar el cumplimiento del Reglamento General de Salud y Seguridad Ocupacional.

ARTICULO 7. Convocatoria para integrar el comité de salud y Seguridad Ocupacional.

El empleador y los trabajadores deben designar a sus representantes para conformar el Comité.

ARTICULO 8. Convocatoria a la primera reunión.

El empleador debe convocar a la primera reunión para constituir formalmente el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, y tiene un plazo de hasta diez días hábiles siguientes de su conformación para notificación y registro.

ARTICULO 9. Formalidades para la constitución.

Para la constitución del Comité se requiere la presencia de los representantes de los trabajadores elegidos y los representantes designados por el empleador. De este acto formal se debe faccionar y suscribir el acta constitutiva, por todos los integrantes del mismo.

ARTICULO 10. Organización.

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional se organizará de forma democrática, teniendo todos los integrantes los mismos derechos y jerarquías, independientemente de su condición de trabajadores, por una parte, y representantes del empleador.

Sus integrantes, de manera simultánea y en igualdad llevarán a cabo las funciones del mismo, de tal manera que las decisiones colectivamente expresadas sean la manifestación de todos los integrantes.

ARTICULO 11. Cargos para los Integrantes del Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional.

El Comité debe integrarse con los siguientes cargos:

a) Coordinador;

b)Secretario;

c)Vocales.

En el caso, de que el lugar de trabajo, cuente con menos de diez trabajadores, el responsable de Seguridad Ocupacional asumirá las funciones generales del comité.

Una vez constituido, el empleador debe registrar el Comité en el Departamento de Salud y Seguridad ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o en la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, presentando la siguiente documentación:

a)Libro de actas, el cual debe estar debidamente foliado y empastado;

b)Presentar por escrito el nombre de las personas que integran el comité;

c)Fotocopia de Patente de Comercio;

d)Número de trabajadores.

e)No. Patronal del Registro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTICULO 12. Responsabilidades y funciones especificas.

Cada puesto dentro del Comité, desarrollará entre otros, las siguientes funciones básicas:

a) Coordinador:

1.Convocar y dirigir las sesiones ordinarias o extraordinaria según programación o necesidad de servicio.

2.Preparar la agenda a tratar en las reuniones.

3. informar a donde corresponda de las Acciones desarrolladas, las medidas recomendadas, tanto preventivas, correctivas, disciplinarias y normativas.

4. Coordinar y ejecutar lo dispuesto por el Comité.

c)Secretario:

1.Mantener actualizado los registros de las reuniones realizadas, así como de los accidentes de trabajo;

2.Promover o divulgar las disposiciones que determine la Comisión en pleno;

3.Llevar registro y control de los integrantes de las brigadas de seguridad o emergencia y de los miembros del Comité;

4.Dar lectura al acta anterior;

5.Tomar nota de las acciones que se hicieron para prevenir nuevamente el accidente de trabajo, y de las enfermedades ocupacionales que se reportan durante cada mes.

d)Vocales:

1.Asistir puntualmente a las reuniones a que fueren convocados.

2.Desarrollar las actividades asignadas por la Comisión.

3.Presentar alternativas de solución a los problemas que se plantean.

4. Sustituir eventualmente al Coordinador o Secretario en sus funciones cuando fuere requerido.

ARTICULO 13. Organización de las reuniones.

Las reuniones del comité de salud y seguridad ocupacional deben realizarse obligatoriamente, como mínimo, una vez al mes.

En la primera reunión del Comité se faccionará y se suscribirá el acta de constitución de éste, debiéndose acordar la fecha en que se realizará la próxima reunión ordinaria.

Realización de reuniones extraordinarias, toda vez que el Comité lo consideré necesario.

ARTICULO 14. Convocatoria.

Las reuniones ordinarias y extraordinarias deben ser convocadas por los medios necesarios efectivos a todos los miembros del Comité, con una semana de anticipación, indicando el día, hora, lugar y agenda a tratar, y confirmar la asistencia tres días antes.

En caso de un accidente el comité debe reunirse inmediatamente, para investigar cuáles fueron las causas y tomar las medidas necesarias para que no vuelva a ocurrir; de la misma manera, deben notificar el accidente al Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Según lo establecido en la normativa nacional vigente.

ARTICULO 15. Agenda de reunión del comité.

Al inicio de cada reunión, el primer punto debe ser la lectura del acta anterior, y seguidamente, la revisión del cumplimiento de los acuerdos y compromisos establecidos en la reunión anterior y revisión de las solicitudes demandadas por los trabajadores, si los hubiere.

ARTICULO 16. Actas.

La información mínima que debe contener cada acta es la siguiente:

a)Lugar y fecha donde se realiza la reunión;

b)Hora de inicio y hora de finalización;

c)Nombres y apellidos, cargo de las personas que participaron;

d)Nombres, apellidos, y cargo de las personas convocadas que no asistieron y en caso de haber presentado justificación de inasistencia, hacer mención en el Acta;

e)Descripción del cumplimiento de los acuerdos y compromisos logrados en la reunión anterior y dar seguimiento en lo que no se concluyó;

f)Firma y nombre de todos los asistentes a la reunión.

ARTICULO 17. Toma de decisiones.

Las decisiones del Comité deben ser tomadas por la vía del consenso. En los casos que no se logre el consenso, siempre y cuando no se trate de decisiones inherentes a condiciones que pongan en riesgo la vida y salud de los trabajadores, la decisión será adoptada por la mayoría de los integrantes presentes en la reunión, en caso que no se logre consenso, la decisión será determinada por votación y en caso de empate, el coordinador tendrá doble voto para decidir la más conveniente a la situación.

ARTICULO 18. El Libro de Actas.

Se entenderá por Libro de Actas el documento en el cual se asientan para su constancia las deliberaciones, resoluciones y acuerdos generados en el seno del Comité, el cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

El Libro de Actas debe estar debidamente foliado en la parte superior de cada página, el mismo debe estar empastado, con el propósito de que sus hojas no sean móviles.

Se reserva el primer y el último folio para el sello de apertura y cierre del Libro de Actas, que debe contener la autorización, de las autoridades competentes del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Serán causas de apertura de nuevo Libro de Actas, la culminación del libro en uso, el cual, deben presentar al Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para la autorización de un nuevo libro.

Por extravío del Libro de Actas, por lo que se debe dar aviso a las autoridades competentes y presentar copias de denuncia.

Cuando el Libro de Actas se deteriore y se necesite reemplazarlo, debe solicitarse la autorización de uno nuevo, presentando el libro deteriorado.

Así mismo se debe dejar constancia en el nuevo libro de número de folio; fecha de apertura, indicando si es extravío o deterioro.

Si el acta presenta enmiendas o tachones, sólo tendrá validez legal si se coloca "TESTADO DE LO ENMENDADO" al final del acta, seguido de la firmas de todos los integrantes del comité presentes en la reunión.

ARTICULO 19. Asistencia de invitados a reunión del Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional.

Podrán participar como invitados a las reuniones, los trabajadores, así mismo los representantes de Instituciones afines al tema que el Comité crea pertinente.

Podrán también participar como invitados personas que sean necesarias para aportar información para las deliberaciones y toma de decisiones del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, siempre que su presencia haya sido solicitada por cualquiera de los integrantes del Comité y aprobada por el mismo, su comparecencia tendrá lugar en la oportunidad que se presente los puntos de discusión de la agenda.

ARTICULO 20. Procedimiento para designación de invitados para participar a las reuniones y actividades del Comité.

Cuando el Comité considere pertinente, solicitará o invitará a funcionarios de las instituciones públicas con competencia en la materia, en pleno ejercicio de sus facultades, cuando las circunstancias lo ameriten, que podrá participar en las reuniones ordinarias o extraordinarias, para discusión de situaciones específicas, en la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo.

Comisiones de trabajo permanentes o temporales para los integrantes del Comité que se acuerden para el mejor cumplimiento de sus funciones, cuidando siempre de mantener el bipartismo de su integración.

ARTICULO 21. De la participación de los integrantes en las reuniones.

Los participantes en las reuniones podrán:

a)Proponer puntos a tratar en la agenda, y definir los puntos varios de la misma;

b)El tiempo utilizado por los integrantes del Comité, para la participación en las reuniones ordinarias y extraordinarias, se considera parte de su jornada de trabajo.

c)El empleador debe facilitar al Comité de un lugar adecuado para sus reuniones dentro de la empresa, y proporcionar los recursos necesarios (tiempo, materiales, capacitación, etc.), para el cumplimiento de sus atribuciones, considerando los planes de trabajo programados;

d)El empleador debe facilitar y adoptar todas las medidas necesarias para que los integrantes del Comité, puedan realizar sus actividades, sin que esto Implique desmejoras en sus condiciones de trabajo.

TITULO IV

ARTICULO 22. Del control de documentos y sistemas de información.

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional debe establecer, mantener y actualizar la información de las gestiones que realice, en un medio adecuado, el cual puede ser digital, físico, o electrónico, impreso o cualquier otro recurso disponible demostrable, exceptuando de estos, el libro de actas.

ARTICULO 23. Procedimiento de documentación.

Todos los documentos en materia de Salud y Seguridad Ocupacional que desarrolle y promueva el Comité, debe de resguardarse de forma ordenada y segura, de manera que permita orientar a quienes consulten en él.

ARTICULO 24. Tiempo de resguardo de la documentación.

Los integrantes del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, deben tener un soporte documental en físico y de ser posible por los medios tecnológicos disponibles por un lapso de diez años.

ARTICULO 25. Documentos para el control de gestión del comité.

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional para el control de su gestión, debe llevar como mínimo los siguientes documentos:

a)Documentos de constitución del Comité (acta);

b)Libro de Actas de las actividades que realiza;

c)Agenda de las reuniones;

d)Minutas;

e)Formato de denuncias;

f)Formularios e instructivos

g)Informes de Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales;

h)Reglamentos;

i)Informes de detección, control y seguimiento de las condiciones y ambiente de trabajo (identificación y evaluación de riesgos);

j) Información de la empresa sobre los daños ocurridos a la salud de los trabajadores (as);

k) Correspondencia interna y externa;

l) Boletas o guías de identificación de riesgos;

m) Propuesta de programa de salud y seguridad ocupacional;

n) Informes de gestión del Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional;

o) Indicadores de la gestión en Salud y Seguridad Ocupacional del lugar de trabajo.

Cualquier otra documentación que aplique a Salud y Seguridad Ocupacional.

El Comité, debe elaborar un formato para la recepción de denuncias y un procedimiento de registro de las mismas.

El Comité debe realizar seguimiento y control de las medidas adoptadas para la corrección de la situación denunciada y debe informar, si lo amerita, al Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a fin de que éste tome acciones en el caso, según lo establece la normativa nacional vigente.

ARTICULO 26. Informes.

El Comité debe elaborar informes mensuales de las actividades realizadas, las cuales deben quedar evidenciadas en el libro de actas y presentarlo a donde corresponda según la normativa nacional vigente, debiendo estar accesible para quien lo requiera.

TITULO V

ARTICULO 27. Tipos de Comités

a)Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional: Es aquel que se constituye en las empresas o instituciones que actúan sin que dentro de su centro o lugar de trabajo, haya otras empresas o instituciones ajenas o subcontratadas realizando permanentemente actividades laborales. Si la empresa cuenta con sucursales o dependencias, deben formar un comité bipartito de SSO nombrar a un encargado. según tabla de constitución detallada en el articulo 5 de esta normativa.

b)Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional Empresarial Corporativo e instituciones Estatales: Son aquellos comités, que deben integrarse en un mismo centro o lugar de trabajo físico, en donde existe un grupo de empresas y sociedades que realizan diversos trabajos y servicios de manera independiente, el Comité debe estar integrado con representantes de las empresas o instituciones que conforman la corporación.

En el caso de las entidades y organizaciones públicas, si existen más de una en un lugar o centro de trabajo, deben coordinar para la integración del comité bipartito de salud y seguridad ocupacional.

Cuando se trate de un centro comercial o complejos industriales, es la administración quien debe coordinar la formación del comité que incluya a todos los propietarios o inquilinos de los distintos locales, independientemente de que las empresas tengan comités o representantes de salud y seguridad ocupacional ya conformados.

En los casos de kioscos, islas, casetas o similares donde labore una o más personas por turno, el patrono queda sujeto a cumplir con lo preceptuado en esta normativa, y asegurarse que los trabajadores estén informados sobre el Plan de Salud y Seguridad Ocupacional.

Las empresas que actúen como supervisoras, intermediarios, contratistas o subcontratistas, independientemente de que las empresas a las que pertenecen ya cuenten con Comité Bipartito, quedan sujetas a respetar el programa o plan de salud y seguridad ocupacional existente de la empresa por la cual fueron contratados.

Los encargados de Salud y Seguridad Ocupacional, de las empresas intermediarias, contratistas, y subcontratistas podrán integrarse al Comité existente en la empresa, donde prestan sus servicios.

El empleador de la empresa beneficiaria y el empleador de la empresa intermediaria, contratista o subcontratista, son solidariamente responsables de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en todo lo relacionado con la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, además de la colaboración y coordinación entre empresas para desarrollar actividades simultáneas en un mismo lugar de trabajo.

ARTICULO 28. Notificación de modificaciones.

Cuando por alguna circunstancia los requisitos que fueron presentados para el registro del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, sufran cualquier tipo de modificación, dichos cambios deben ser notificados al Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a la Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social dentro de los diez días hábiles siguientes de las modificaciones.

TITULO VI

ARTICULO 29. Vigencia de los Integrantes del Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional.

Los integrantes de los Comités, tendrán una vigencia de dos años contados a partir de la fecha de su registro ante el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o la Sección de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pudiendo sus integrantes, ser reelectos o sustituidos por otras personas.

Salvo la excepción descrita a continuación: En el caso de aquellas empresas o lugares de trabajo destinados a la ejecución de un contrato, para una obra o servicio determinado, de intermediarios y contratistas la vigencia será por el tiempo que dure la obra.

TITULO VI
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 30.

El presente acuerdo surte sus efectos a partir del siguiente día de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNIQUESE:

FELIPE SÁNCHEZ GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

AURA LETICIA TELEGUARIO SINCAL

MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

ANEXO No. 3

ACUERDO GUBERNATIVO No. 79-2020[1]

Normas que complementan al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, para la prevención y control de brotes de SARS COV-2 en los Centros de Trabajo

Dicho acuerdo establece las sanciones para las empresas y trabajadores que no acaten las prohibiciones y protocolos de salud ocupacional, las mismas son complementarias al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional incluyendo las disposiciones para la prevención y control de brotes del COVID-19 en los centros de trabajo.

Estas medidas que deberán implementarse en el sector público y privado en el país y por el incumplimiento se aplicarán sanciones para patronos y también para trabajadores.

Es importante recalcar que el Acuerdo 79-2020 las sanciones se basan en los artículos 271, 271 y 272 del Código de Trabajo, el mismo puede aplicar tanto al empleador como al trabajador, según sea el caso y la gravedad de la falta.

En el Código de Trabajo podemos encontrar dentro de las violaciones a las disposiciones de ese Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga el empleador da lugar a una multa entre 8 y 16 salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Si el incumplimiento es por parte del trabajador la multa será entre 4 y 8 salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.

Estas normas complementarias establecen disposiciones del mantenimiento del área de trabajo y todas las áreas comunices en las instalaciones con un distanciamiento físico de 1 metro y 50 centímetros, con los respectivos controles del ingreso de los trabajadores a la empresa, entre otras.

Respecto al transporte del personal existen controles, tanto en el uso de gel como de las mascarillas, pudiendo usar únicamente el 50% de la capacidad de la unidad, entre otros.

No obstante, al equipo necesario que debe proveer dentro de las funciones que realiza, el patrono deberá brindar a quienes le estén prestando sus servicios, mascarilla de tela.

Dependiendo del nivel de riesgo de exposición al COVID-19 el patrono deberá brindar el equipo de protección personal para prevenir contagios. Para esto se deberá verificar la calidad de los materiales por una persona experta en salud y seguridad ocupacional debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo.

Vuelve a reiterarse que las acciones establecidas por el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Gubernativo 79-2020 es un complemento al Acuerdo Gubernativo 229-2014 el cual contiene el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

Los planes de seguridad ocupacional son de cumplimiento obligatorio en todos los centros de trabajo, cuya responsabilidad recae en el patrono, por lo que estos planes deben incorporar un apartado que contenga la estrategia de prevención y control de brotes del COVID-19.

---

[1] Disponible en: https://www.bdo.com.gt/es-gt/publicaciones/impuestos-legal/acuerdo-gubernativo-no-79-2020

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Guatemala, C.A.

ACUERDO GUBERNATIVO No. 79 - 2020

Guatemala, 14 de junio de 2,020

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, preceptúa que la salud es un derecho fundamental del ser humano, catalogándolo como bien público. Además, señala que los regímenes económico, social y laboral se fundan y organizan conforme al principio de justicia social. Que el artículo 204 del Decreto número 1441 Código de Trabajo, establece que las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo, debiendo ser dictadas por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Asimismo que en cumplimiento del artículo 2 del Decreto número 21-2020 del Congreso de la República de Guatemala, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social por medio de Acuerdo Ministerial número 146-2020 de fecha 2 de junio de 2020, emitió la "Estrategia Nacional de Control de la Epidemia de SARS COV-2 y Bases para la Desescalada de las Medidas de Reapertura Condicionada del Confinamiento", con el objeto de establecer las normas mínimas de prevención y control de brotes de SARS COV-2 y que con ese propósito y por mandamiento legal es necesario complementar dicha estrategia de prevención con normas de salud y seguridad ocupacional que garanticen condiciones de trabajo seguras que permitan retomar la vida productiva y la economía nacional salvaguardando la vida y la salud de personas que trabajan y sus familias.

CONSIDERANDO

Que el Acuerdo Gubernativo número 229-2014 aprueba el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, que regula las normas generales que se deben observar en el trabajo con el fin de proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores. Que en la situación de pandemia provocada por el COVID-19, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social emitió el Acuerdo Ministerial número 146-2020 que en el artículo 12 regula las directrices rectoras para prevenir y controlar los brotes de SARS COV-2 en los centros de trabajo y entre estas se prescribe que cada entidad pública debe adecuarlas en el marco de su competencia, por lo que es necesario emitir las presentes disposiciones específicas.

CONSIDERANDO

Que a partir del estado de calamidad pública y mientras exista la posibilidad de contagio de la enfermedad de COVID-19 tienen especial relevancia las medidas que garanticen la salud y seguridad de las personas que trabajan para permitir un adecuado desarrollo de las actividades económicas y sociales del país.

POR TANTO

En ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en los artículos 101, 102, 104 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 197, 197 "bis" y 204 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acuerdo Gubernativo número 229-2014; y literal "e" del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 12 y 16 del Acuerdo Ministerial número 146-2020 del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

ACUERDA

Emitir las siguientes:

NORMAS COMPLEMENTARIAS AL REGLAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL, PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE BROTES DE SARS COV-2 EN LOS CENTROS DE TRABAJO

TÍTULO I
CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. La presente normativa complementa el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acuerdo Gubernativo número 229-2014, en lo que concierne a la prevención y control del contagio del virus SARS COV-2 en todos los centros de trabajo del sector público o privado del país; por medio de disposiciones de salud y seguridad ocupacional que permitan condiciones de trabajo seguras para minimizar el riesgo de contagio.

Estas normas de salud y seguridad ocupacional desarrollan las directrices emitidas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para los centros de trabajo, por medio del Acuerdo Ministerial número 146-2020, en cumplimiento del artículo 2 del Decreto número 21-2020 del Congreso de la República de Guatemala.

Artículo 2. Observancia. El presente reglamento constituye un mínimo de garantías en salud y seguridad ocupacional de observancia general en toda la República y sus normas tienen carácter de orden público, susceptibles de ser superadas por voluntad del empleador o mediante la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores.

CAPÍTULO II
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONOS

Artículo 3. Obligaciones. Todo patrono o sus representantes, intermediarios, proveedores, contratistas o subcontratistas, y empresas terceras, deberán cumplir con las directrices

sanitarias que se emitan y las del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y están obligados a:

a. Establecer distanciamiento social dentro de los centros de trabajo que permitan la separación física de por lo menos un metro con cincuenta centímetros entre los empleados, entre éstos y los consumidores o usuarios. Cuando por la naturaleza de las actividades no sea posible el distanciamiento antes referido se deberá disponer de barreras físicas que minimicen el contagio.

   El distanciamiento físico debe respetarse en forma estricta no solo en la organización de cada lugar de trabajo sino también en el uso de áreas comunes como: corredores, gradas, comedores, baños, vestidores, patios, jardines, área de carga, descarga, parqueos, entre otros.

b. Disponer de estaciones de limpieza apropiada de manos (lavabos con jabón o gel de alcohol mayor al sesenta por ciento) especialmente en áreas de atención al público, baños y vestidores.

c. Clasificar a los trabajadores por nivel de riesgo de exposición, con el objetivo de tomar las medidas de prevención de contagio que correspondan en aquellos puestos de trabajo en el que la exposición a contagio sea mayor. Clasificación que se debe incluir en el plan de prevención de riesgos laborales o en el plan de salud y seguridad ocupacional. Acción que debe ir acompañada de la dotación a los trabajadores del equipo de protección personal que corresponda de conformidad con el nivel de riesgo.

d. Cuando por la naturaleza de las actividades laborales que se realicen sea necesaria la atención al público, se debe colocar pantallas o proporcionar escudos faciales al trabajador, que aislen tanto al usuario o consumidor como a la persona que presta el servicio siempre haciendo uso de la mascarilla de tela.

e. Proteger a los empleados de alto riesgo de enfermedad por COVID-19, incrementando las medidas laborales y sanitarias para minimizar el riesgo de contagio.

f. Implementar un sistema de tamizaje de empleados al inicio de la jornada que evalúe síntomas del COVID-19 y la toma de temperatura de los empleados, de conformidad con la guía que para el efecto emita el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

g. Implementar políticas de ausentismo por enfermedad que incluyan un registro de fechas, sus causas y período de ausencia.

h. Reportar al Distrito de Salud Pública cualquier caso sospechoso de COVID-19 que se identifique en el centro de trabajo.

i. Reportar a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cualquier caso confirmado de COVID-19 que se identifique en el centro de trabajo.

j. Establecer una política interna para asegurar el transporte de personas sospechosas de estar enfermas de COVID-19 acorde a las guías de salud, así como el cierre por veinticuatro horas de las áreas que éstas hayan utilizado, para proceder a su desinfección.

k. Asegurar el uso de insumos para desinfectar, aprobados por las guías del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

l. Designar uno o más monitores en el centro de trabajo, en razón del número de trabajadores. El número se determinará de forma técnica, por expertos que cumplan con los requisitos de ley y estén debidamente registrados en el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

m. Proporcionar de forma gratuita y periódica mascarilla de tela, a todas las personas que le prestan un servicio.

n. Impedir el ingreso de toda persona al centro de trabajo que no use mascarilla de tela.

ñ. Proporcionar, dependiendo del nivel de riesgo de exposición al virus SARS COV-2, el equipo de protección personal para la prevención y control del contagio del COVID-19 en el centro de trabajo. Dicho equipo no sustituye al de protección personal que por la naturaleza del trabajo sea necesario utilizar. El equipo de protección personal debe verificarse en la calidad de los materiales por parte de un experto en salud y seguridad ocupacional debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

o. Limpiar y desinfectar diariamente cada edificio, local o área de trabajo.

p. Limpiar y desinfectar constantemente todas aquellas herramientas, insumos, materiales y superficies de uso o contacto frecuente, conforme a los procedimientos de desinfección establecidos por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

q. Proporcionar un dispensador de gel de alcohol mayor al sesenta por ciento, para la desinfección inmediata después de cada ingreso, en aquellos casos donde sea necesario el uso de marcaje electrónico en el centro de trabajo.

r. Proveer a los trabajadores transporte gratuito en el caso de centros de trabajo que no cuenten con el mismo, mientras no esté en funcionamiento el transporte público urbano y extraurbano, observando las medidas de prevención y control de contagio de COVID-19 respectivas.

s. Impulsar campañas de información, capacitación y motivar la participación de los trabajadores en las mismas, para evitar el contagio de COVID-19.

t. Señalizar el centro de trabajo de conformidad con las normas técnicas para el efecto, con relación al distanciamiento físico al formar filas o en áreas de espera, uso de mascarilla, ubicación de dispositivos con gel de alcohol, espacios que se pueden utilizar en el

elevador, en los casos que se utilicen, el área de aislamiento y otras que sean consideradas en los planes de prevención de riesgo laboral o de salud y seguridad ocupacional, respectivamente.

Artículo 4. Prohibiciones. Se prohíbe a los Patronos:

a. Realizar cualquier acto de preferencia, distinción o exclusión en el acceso o permanencia en el empleo, basado en el COVID-19.
b. Obligar a un trabajador a prestar los servicios para el que se contrató, sin las medidas de protección y preventivas adecuadas que reduzcan el riesgo de contagio, establecidas en este reglamento.
c. Llevar a cabo reuniones sin cumplir las normas de distanciamiento y de prevención establecidas en el presente reglamento.
d. Suspender a los trabajadores, asintomáticos o sintomáticos, del centro de trabajo sin seguir las medidas sanitarias por COVID-19 dictadas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en lo que se refiere a caso sospechoso o caso confirmado y las contenidas en los planes de prevención de riesgos o de salud y seguridad ocupacional.

El incumplimiento por parte del patrono del presente reglamento, se considerará falta laboral, sin perjuicio de lo establecido en las literales "g" e "i" del artículo 79 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO III
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 5. Obligaciones. Todo trabajador deberá cumplir con las directrices sanitarias que se emitan y las del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y está obligado a:

a. Acatar de forma estricta las diferentes disposiciones sanitarias para la prevención y control de contagio de COVID-19.
b. Usar la mascarilla de tela en todo momento, salvo al ingerir sus alimentos.
c. Informar inmediatamente a su empleador o a quien ejerza la dirección en el centro de trabajo si presenta síntomas de COVID-19 y seguir las instrucciones del monitor de salud y seguridad ocupacional del centro de trabajo.
d. Hacer uso diligente de la mascarilla de tela proporcionada y gel de alcohol dispuesto en el centro de trabajo y de todo tipo de insumos o herramientas proporcionadas para el propósito de disminuir las posibilidades de contagio.
e. Desinfectar frecuentemente sus manos con gel de alcohol mayor al sesenta por ciento, especialmente al tener contacto con superficies fuera de su puesto de trabajo.
f. Presentar la constancia de haber cumplido con los criterios médicos establecidos, por la autoridad competente, para descontinuar el aislamiento, siempre y cuando su situación médica haya sido determinada como caso sospechoso o confirmado.

Artículo 6. Prohibiciones. Se prohíbe a los trabajadores:

a. Ejecutar actos tendientes a impedir que se cumplan las medidas de Salud y Seguridad Ocupacional en las operaciones y procesos de trabajo.
b. Dañar o destruir los equipos de protección personal o negarse a usarlos.
c. Dañar, destruir, ocultar o remover los afiches, carteles y otros medios visuales diseñados para crear y fomentar una cultura de prevención y control del contagio de COVID-19.
d. Realizar su trabajo sin el debido equipo de protección personal proporcionado por el empleador.
e. Realizar cualquier acto de injuria, calumnia o vías de hecho entre los trabajadores por motivo del COVID-19, que alteren la disciplina, el respeto y el orden en el centro de trabajo.

El incumplimiento por parte del trabajador del presente reglamento, se considerará falta laboral, sin perjuicio de lo establecido en la literal "g" del artículo 77 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV
OTRAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE BROTES DE SARS COV-2 EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Artículo 7. Trabajadores con Discapacidad. El patrono que contrate personas con discapacidad, está en la obligación de cumplir con todo lo establecido en el presente reglamento, tomando en cuenta, siempre que sea posible, lo recomendado en la Guía para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Guatemala frente a la Crisis de Covid-19 y el Protocolo de Protección para las Personas con Discapacidad en la Emergencia de Salud Humanitaria emitidas por el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad –CONADI-.

Artículo 8. Áreas de aislamiento. Establecer un área específica y temporal de aislamiento físico con el objeto de realizar los procedimientos sanitarios que correspondan para aquellos casos sospechosos con el propósito de evitar su contacto con otros trabajadores o terceras personas mientras se atiende la situación por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social o el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el marco de su competencia.

El área de aislamiento será desinfectada inmediatamente después de egresar el trabajador con síntomas, de conformidad con la guía que para el efecto emita la autoridad de gobierno responsable.

Dicha área debe estar ubicada, de tal manera que sea un lugar de poco tránsito de personas, con puerta, pisos, paredes y equipo de material lavable o de fácil desinfección.

Artículo 9. Uso de elevadores y áreas comunes. Los elevadores deberán ser debidamente señalizados en cuanto a los espacios que se pueden utilizar para respetar el distanciamiento establecido entre cada persona, de tal manera que no entren más personas que las debidamente indicadas de forma visible en el elevador. De igual manera en las

áreas de espera comunes se respetará el distanciamiento social. En todo caso el uso de los elevadores debe quedar para utilización de las personas con discapacidad o de movilidad reducida. Estos aspectos deben quedar determinados en el correspondiente plan de prevención de riesgos laborales o de salud y seguridad ocupacional.

Artículo 10. Uso de Comedores. Establecer horarios específicos para el uso del comedor con el objeto de respetar el distanciamiento social. Deben estar provistos de dispensadores con gel de alcohol mayor al sesenta por ciento.

Artículo 11. Transporte a los trabajadores. En los lugares de trabajo donde se proporcione transporte a los trabajadores, se debe coordinar las líneas de ingreso al vehículo, respetando el distanciamiento social entre cada trabajador, desinfectándose las manos con gel de alcohol mayor al sesenta por ciento antes de abordar el transporte, debiendo usar su respectiva mascarilla de tela durante todo el trayecto; la ocupación del vehículo debe ser del cincuenta por ciento de su capacidad, estar previamente limpio y desinfectado y bajo ningún motivo se permitirá que se transporte a personas de pie. El piloto de dicha unidad debe portar, además de la mascarilla de tela, un escudo facial y aplicar las medidas de prevención y control de contagio de COVID-19, además de lo establecido por la autoridad correspondiente, asimismo debe desinfectar la unidad al terminar cada recorrido.

TITULO II
CAPÍTULO I
CONTROL Y VIGILANCIA

Artículo 12. Entes de control. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tienen a su cargo el control y vigilancia de la Salud y Seguridad Ocupacional en los centros de trabajo, según sus respectivas competencias. Estas entidades deben:

a. Inspeccionar y verificar, a través de sus órganos de inspección, el cumplimiento de las presentes normas emitidas para la prevención y control del COVID-19.
b. Adoptar y ejecutar los lineamientos, directrices y normativas generales en Salud y Seguridad Ocupacional para la prevención y control del COVID-19.
c. Dirigir, coordinar y vigilar las actuaciones que en materia de Salud y Seguridad Ocupacional realicen sus dependencias o unidades.
d. Desarrollar su actuación en armonía con la de aquellos otros Departamentos o Direcciones de ambas instituciones, que fueren competentes en cuanto a la prevención y combate del COVID-19.
e. Mantener relación con entidades nacionales e internacionales, en materia de Salud y Seguridad Ocupacional para la prevención y control del COVID-19.
f. Realizar, promover, sensibilizar y contribuir al desarrollo de programas de formación teórico-práctico, para la prevención y control del COVID-19.

Artículo 13. Planes obligatorios en los centros de trabajo. En los centros de trabajo es responsabilidad del patrono contar con un plan de prevención de riesgos laborales o plan

de salud y seguridad ocupacional, según corresponda, tal como lo establece el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acuerdo Gubernativo número 229-2014.

En dichos planes se debe incorporar un apartado que contenga la estrategia de prevención y control de brotes de SARS COV-2 en el centro de trabajo, basado en el presente reglamento y demás disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para prevenir y controlar el COVID-19 o el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El plan, según corresponda, debe ser autorizado y resuelto en un plazo no mayor a un mes calendario por el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la Sección de Seguridad e Higiene del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las medidas y acciones sanitarias reguladas en el presente reglamento para prevenir y controlar el contagio del COVID-19 deben ser adaptadas al centro de trabajo según la actividad económica de tal forma que se cumpla con el objetivo establecido en el artículo 1 de este cuerpo normativo.

Artículo 14. Obligaciones del monitor o monitores de salud y seguridad ocupacional. En el control y vigilancia, el monitor o los monitores de salud y seguridad ocupacional coadyuvarán y además deben:

a. Capacitar periódicamente a los trabajadores sobre las medidas implementadas en el lugar de trabajo para la prevención y control del COVID-19, incluyendo el distanciamiento social, uso de mascarilla y lavado de manos.
b. Implementar el sistema de tamizaje y toma de temperatura de los trabajadores al inicio de la jornada.
c. Dar cumplimiento a las disposiciones que las autoridades de gobierno decidan como consecuencia del COVID-19.
d. Establecer una politica interna para asegurar el transporte de casos sospechosos de COVID-19 en el centro de trabajo conforme a las directrices de la autoridad rectora en salud.
e. Establecer una política interna para proceder al cierre por veinticuatro horas de las áreas que el caso sospechoso de estar enfermo haya utilizado. Y serán reabiertas hasta haber sido desinfectadas de conformidad con lo establecido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
f. Capacitar a los trabajadores sobre la manera adecuada de utilizar, reutilizar o desechar las mascarillas y demás insumos de protección entregados al personal en el centro de trabajo de conformidad con las guías que emita para el efecto el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
g. Suministrar, llevar control, verificar el uso adecuado y correcto del equipo de protección entregado al trabajador.
h. Informar al empleador sobre el cumplimiento o no de las políticas internas de prevención y control del COVID-19 por parte de las personas que se encuentren en el centro de trabajo, especialmente verificar que todas las personas que se encuentren en el centro de trabajo utilicen la mascarilla.

i. Participar en la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional.
j. Asegurarse que el plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional incluya la metodología y cronograma de capacitaciones al personal en cuanto a las medidas de prevención y control del COVID-19.
k. Asegurarse que el plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional cumpla con los requisitos que corresponden de conformidad con la ley; pero especialmente que incluya el sistema de vigilancia epidemiológica y el sistema de vigilancia de la salud de los trabajadores tomando como referencia el perfil de riesgos y que los mismos sean eficaces y eficientes.
l. Trabajar conjuntamente con el comité bipartito en los casos en que corresponda constituir un comité, de conformidad con la ley.
m. Responder a dudas y preocupaciones de los trabajadores referentes a COVID-19.

CAPÍTULO II
SANCIONES

Artículo 15. Sanciones. Toda violación a cualquier disposición preceptiva o prohibitiva, por acción u omisión contenida en el presente Acuerdo Gubernativo, da lugar a la imposición de sanciones según lo establecido en los artículos 271, 271 "bis" y 272 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO III
DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Artículo 16. No discriminación. En ningún caso las directrices sanitarias aquí reguladas podrán implicar actos de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo y se mantendrá siempre el respeto a los derechos fundamentales.

Artículo 17. Responsabilidad Sectorial. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional emitirá las guías para la elaboración de planes de prevención de riesgos laborales o de salud y seguridad ocupacional por COVID-19 por sector económico y cada empleador deberá ajustarlo a las características especiales de la actividad que realiza. Las guías serán emitidas de forma inmediata.

Artículo 18. Pertinencia Lingüística y Cultural. El contenido de estas disposiciones debe difundirse con pertinencia lingüística y cultural, en función de los diferentes pueblos que habitan en Guatemala y sus respectivas comunidades lingüísticas, para lo cual se deberá coordinar de manera inmediata el apoyo con la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala y demás dependencias relacionadas.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Guatemala, C.A.

Artículo 19. Vigencia. El presente Acuerdo Gubernativo entrará en vigencia tres días después de su publicación en el Diario de Centro América.

Comuníquese,

Alejandro Eduardo Giammattei Falla
Presidente Constitucional de la República

Rafael Alberto Lobos Madrid
MINISTRO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Licda. Lepla Susana Lemus Arriaga
SECRETARIA GENERAL
DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

COMPONENTE:	Guía para la implementación del Acuerdo Ministerial 146-2020 del MSPAS y del Acuerdo Gubernativo 79-2020
SECTOR:	Agrícola

GUIA PARA LA ELABORACIÓN DEL APARTADO QUE CONTIENE LA ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE BROTES DE SARS COV-2 EN CENTROS DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGRICOLA

Objetivo:

La presente guía tiene como objeto establecer una estructura general para la elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes Sars Cov-2 en los centros de trabajo la cual contiene un mínimo de garantías que pueden ser superadas por voluntad del empleador o mediante la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores.

Glosario:

Establecer un apartado que contenga las definiciones de las diferentes abreviaturas, siglas y acrónimos que sean utilizados en la elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes Sars Cov-2 en los centros de trabajo.

1. **Medidas sanitarias generales para la prevención y control de brotes SarsCov-2 de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 79-2020 y Acuerdo Ministerial 146-2020 del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.**

Se debe considerar en el apartado los siguientes puntos:

a) Diseñar un sistema de tamizaje para trabajadores que evalúe síntomas COVID-19[1]:

[1] Tomar en consideración la guía emitida por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social denominada guía para el tamizaje de colaboradores al ingresar a las instalaciones de trabajo y manejo de posibles casos sospechosos (sic).

- Toma de temperatura,
- observación de síntomas,
- registro de toma de temperatura y síntomas, que deberá contener como mínimo:
  - nombre del trabajador
  - puesto que desempeña
  - temperatura que registra
  - síntomas que presenta

b) Se deberá establecer un sistema de registro de toma de temperatura para visitantes, proveedores o cualquier persona que llegue a los centros de trabajo.

c) Crear o adecuar un área de aislamiento físico, con el objeto de ejecutar los procedimientos sanitarios que correspondan para los casos sospechosos de COVID-19.
- Alejado de afluencia de personal o de poco tránsito
- Construido o adecuado con materiales lavables o de fácil desinfección.

d) En casos sospechosos de Covid-19 desarrollar un procedimiento que contemple:
- Aislamiento del trabajador en el área asignada.
- Informar al Distrito de Salud Pública casos sospechosos de COVID-19 acontecidos el centro de trabajo.
- El transporte de casos sospechosas de COVID-19.
- Desinfección y cierre por 24 horas de las áreas donde el o los trabajadores hayan presentado síntomas de COVID-19 (caso sospechoso).

e) Política de ausentismo por enfermedad que contenga:
- Registro de fechas en que se ausento y causas.
- Periodo de ausencia.

f) Sistema de reporte a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de casos confirmados de COVID-19 identificados en el centro de trabajo[2].

g) Política de protección para los trabajadores con discapacidad de acuerdo a la Guía de Protección de los Derechos de las personas con Discapacidad de Guatemala Frente al COVID-19 (CONADI) y el Protocolo de protección para las personas con discapacidad en la emergencia de salud humanitaria[3].

h) Proveeduría gratuita y periódica de mascarillas a todos los trabajadores, así como insumos de limpieza y desinfección para la ejecución de sus labores.

i) Transporte gratuito a los trabajadores mientras se restablece el transporte público, respetando las medidas contenidas en el tablero de alertas covid19.

j) Campañas de información, capacitación y motivación para la participación de los trabajadores en las mismas, para evitar el contagio del COVID-19.

k) Política de no discriminación a los trabajadores por COVID-19.

l) Un sistema de registro de entrega de Equipo de Protección Personal adecuado al nivel de riesgo de exposición al virus SARS COV-2; el cual no debe sustituir al EPP que por naturaleza del trabajo sea necesario utilizar.

m) Cumplir con el distanciamiento de 1.5 mts en toda actividad.

n) Disponer de barreras físicas protectoras para los puestos de trabajo que no cumplen con el distanciamiento de 1.5 mts y en los puestos de trabajo donde se atiende a usuario o cliente.

[2] registrarse como usuario en el siguiente link https://daps-sso.mintrabajo.gob.gt/ para hacer el reporte
[3] http://conadi.gob.gt/web/documentos-sobre-discapacidad-ante-el-covid19-guatemala/.

o) Prohibir el ingreso a toda persona (trabajador o visitante), que no porten mascarilla de tela u otra que supere la garantía mínima de protección.

p) En las áreas comunes de los lugares de trabajo (accesos peatonales y vehiculares, salas de espera, salas de atención, pasillos, corredores, graderíos, elevadores, salones de reuniones, comedores, dormitorios, vestidores, duchas, sanitarios, parqueos, áreas de carga y descarga, almacenamiento, distribución, áreas similares y otras), deben estar debidamente reorganizadas y señalizadas para cumplir con el distanciamiento social de 1.5 mts., y el uso obligatorio de mascarilla y desinfección de manos.

q) Horario específico para el uso del comedor para respetar el distanciamiento social.

r) Normas a cumplir en el abordaje de transporte de trabajadores:

- Señalización con líneas de ingreso al vehículo de transporte de trabajadores, respetando el distanciamiento social de 1.5 mts.
- Desinfección de manos antes de abordar el vehículo que transportará a los trabajadores, y solicitud obligatoria de usar su mascarilla en todo el recorrido.
- Desinfección y limpieza de los vehículos de transporte de trabajadores al finalizar cada recorrido.
- La ocupación del vehículo que transporta a los trabajadores deberá ser determinado de conformidad con el tablero de alertas COVID-19.
- El piloto encargado del transporte de trabajadores debe contar con EPP adecuado para evitar el contagio del COVID-19 (mascarilla, escudo facial, etc.), dicho equipo debe ser suministrado por el empleador.

s) Disponer de estaciones apropiadas para la limpieza y desinfección de manos (lavamanos con agua y jabón o gel de alcohol mayor al 60%), en áreas de atención al público, baños y vestidores.

t) Limpieza y desinfección diariamente del edificio, local, y estaciones de trabajo.

u) Limpieza y desinsectación constantemente todas las áreas y superficies de trabajo, así como aquellas herramientas, insumos y materiales de uso o contacto frecuente.

v) Contar con Insumos para desinfectar, aprobados según las guías del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

w) Dispensadores para gel de alcohol mayor al 60%, en los lugares de ingreso, marcaje electrónico, comedores y lugares estratégicos.

x) Señalización de conformidad con la ley.

2. Análisis de riesgo por área de trabajo (por condición física y por exposición)

Se deberá elaborar un apartado que contenga el análisis de riesgo de los trabajadores por condición física considerando los grupos vulnerables, los cuales están integrados por trabajadores mayores de 60 años, mujeres embarazadas y con enfermedades preexistentes que afecten el sistema inmunológico y por nivel de exposición al momento de ejecutar sus funciones, esto con el objeto de establecer el Equipo de Protección Personal que se requiere para cada trabajador según el grado de exposición del puesto de trabajo y las medidas de salud y seguridad ocupacional a ser implementadas por puesto de trabajo tomando como referencia las tabla siguiente.

Grado de riesgo	Por exposición de riesgo en el puesto de trabajo
Alto	Puestos de trabajo con exposición permanente a materiales de alto riesgo biológicos.[4] Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional permanente con personas expuestas a condiciones laborales de alto riesgo biológico.[5]
Mediano	Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional permanente y exposición constante con usuarios o clientes.[6]
Bajo	Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional mínimo y sin ninguna exposición con usuarios o clientes.[7]

3. **Medidas sanitarias específicas para la prevención y control de brotes SarsCov-2 para el sector agrícola y áreas de trabajo.**

a) **<u>En el manejo de maquinaria.</u>**

[4] Personal médico, enfermería, limpieza, personal que maneja desechos sólidos y restos hospitalarios, trabajadores de morgues, funerarias etc.

[5] están expuestos con personal anteriormente descrito.

[6] Que por la naturaleza del trabajo, su actividad principal se enfoca en la atención de público interno y externo del centro de trabajo de forma presencial.

[7] Que por la naturaleza del trabajo, su actividad principal no se enfoca en la atención del público interno y externo del centro de trabajo de forma presencial.

Las personas que dentro de la cadena de producción deban manejar maquinaria, además de la aplicación de las normas generales de prevención y control de brotes Sars Cov-2 establecidas en el Acuerdo Gubernativo 79-2020 deberán aplicar las siguientes:

1. Limpiar con frecuencia los utensilios que se manipulan de forma usual, tales como el timón, ventanas, tapicería, llaves y manijas de las puertas con productos para desinfectar aprobados por las Guías del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

2. Mantener la documentación del vehículo en una bolsa de plástico separada para evitar riesgos por manipulación.

3. Las cabinas de la maquinara deben ser ocupadas únicamente por el o los trabajadores específicamente contratadas para su operación.

4. Al trasladar carga de productos, realizar la desinfección de los vehículos al salir del área de manejo o centro de trabajo.

b) <u>Para Trabajadores en actividades de campo</u>

Las personas que su actividad económica consista en realizar actividades de campo, además de la aplicación de las normas generales de prevención y control de brotes Sars Cov-2 establecidas en el Acuerdo Gubernativo 79-2020 deberán aplicar las siguientes:

1. Usar ropa exclusiva para las labores en el campo o de producción (ejemplo pantalón largo, camisa manga larga, zapatos de trabajo y/o botas) y mantenerla desinfectada.

2. Limpieza y desinfección de la maquinaria, utensilios y zonas de trabajo en las que hubo concentración de personas.

3. Aumentar la ventilación natural en todos los espacios de trabajo.

4. Identificar los equipos y maquinaria utilizados por cada cuadrilla o grupo de trabajo para evitar el uso compartido de los mismos de manera simultánea, cuando sea posible.

5. El monitor debe llevar consigo alcohol en gel para que todos los trabajadores usen previo, durante y al finalizar sus labores.

6. Durante la cosecha se debe prestar especial atención al número de trabajadores a considerar, buscando que su concentración evite que estos se acerquen a menos de un metro con cincuenta centímetros de distancia.

7. El personal que por sus funciones tenga que transitar por varios lugares del centro de trabajo, deberá lavarse las manos al pasar de una zona de trabajo a otra.

c) <u>Personal que trabajará en campo de forma temporal.</u>

Los empleadores deberán cumplir con las siguientes medidas, cuando se contrate de forma temporal a trabajadores para desempeñar sus labores agrícolas en las plantaciones:

I) Al Transportarlos:

Antes de viajar

- Designar a un monitor encargado por vehículo.
- Proveer a los trabajadores antes de iniciar el viaje con mascarilla y desinfectante de alcohol en gel mayor al 60%, para facilitar el lavado regular de manos.
- La empresa debe contar con una ficha general por trabajador con todos los datos médicos relevantes.

Durante el Viaje

- Asegurar que los trabajadores practiquen las medidas de prevención más importantes, lavado de manos constante, distanciamiento social, uso de mascarilla.
- Asegurar que los trabajadores sepan qué hacer y a quién contactar si se sienten enfermos mientras viajan.

Después del viaje

- Los trabajadores que han regresado de viaje deben controlarse a sí mismos para detectar síntomas durante 14 días y tomar su temperatura dos veces al día.
- Si desarrollan una tos leve o fiebre leve, deben quedarse en casa y aislarse. Esto significa distanciamiento social con otras personas, incluidos los miembros de la familia. También deben llamar a su proveedor de atención médica o al departamento de salud pública local, dándoles detalles de sus viajes y síntomas recientes.

II) Uso de Dormitorio

- En áreas de dormitorios garantizar mínimo 1.5mts. a 2mts., entre cama y cama.
- Reforzar las medidas de higiene y limpieza en todas las áreas de las zonas de alojamiento.

III) Servicios sanitarios, duchas, vestidores y casilleros.

En las áreas de servicios sanitarios, duchas, vestidores y casilleros se debe cumplir con el distanciamiento mínimo.

4. Procedimiento al momento de detectar un caso sospechoso o confirmado de Sars Cov2

En caso de que un trabajador manifieste síntomas en el centro de trabajo, él y sus compañeros deben comunicarlo a la brevedad posible al monitor. Una vez el patrono tenga conocimiento del caso deberá realizar lo siguiente:

a) Informar al distrito del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social o al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social según corresponda, para que se sigan las instrucciones pertinentes.

b) El Monitor haciendo uso del equipo de protección personal adecuado al nivel de riesgo de exposición y con observancia de las medidas sanitarias correspondientes, deberá aislar al trabajador y facilitar la atención médica necesaria.

c) Asegurar el transporte del trabajador a donde indiquen las autoridades de salud, atendiendo los protocolos de salud.

d) El Monitor deberá llevar un registro epidemiológico y hacer constar en el libro de actas del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa los casos sospechosos de COVID-19 y las acciones tomadas al respecto.

e) Notificar a las personas que hayan estado en contacto con el trabajador que haya sido diagnosticado como caso positivo de Covid-19.

f) Al momento de confirmar un caso positivo de Covid-19, se deberá seguir la Guías emitidas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social referente al tratamiento de estos casos.

g) Reincorporación de trabajadores con caso positivo Covid-19. Los trabajadores deberán presentar constancia de haber cumplido con los criterios médicos establecidos por la autoridad competente, para descontinuar el aislamiento, siempre y cuando su situación médica haya sido determinada como caso sospechoso o confirmado.

5. Monitores

El empleador deberá designar la cantidad de monitores que sean requeridos en el lugar de trabajo de conformidad a lo establecido por el Acuerdo Gubernativo número 229-2014 y 79-2020, y el Acuerdo Ministerial 146-2020 del Ministerio de Salud y Asistencia Social, éstos deberán cumplir las siguientes funciones:

- Capacitar periódicamente a los trabajadores sobre las medidas implementadas en el lugar de trabajo para la prevención y control del COVID-19, incluyendo el distanciamiento social, uso de mascarilla y lavado de manos.

- Implementar el sistema de tamizaje y toma de temperatura de los trabajadores al inicio de la jornada.

- Dar cumplimiento a las disposiciones que las autoridades de gobierno decidan como consecuencia del COVID-19.

- Establecer una política interna para asegurar el transporte de casos sospechosos de COVID-19, en el centro conforme a las directrices de la autoridad rectora en salud.

- Establecer una política interna para proceder al cierre por veinticuatro horas de las áreas que el caso sospechoso de estar enfermo haya utilizado. Y serán reabiertas hasta haber sido desinfectadas de conformidad con lo establecido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

- Capacitar a los trabajadores sobre la manera adecuada de utilizar, reutilizar o desechar las mascarillas y demás insumos de protección entregados al personal en el centro de trabajo de conformidad con las guías que emita para el efecto el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

- Informar al empleador sobre el cumplimiento o no de las políticas internas de prevención y control del COVID-19 por parte de las personas que se encuentran en el centro de trabajo, especialmente verificar que todas las personas que se encuentren en el centro de trabajo utilicen la mascarilla.

- Participar en la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional.

- Asegurarse que el plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional incluya la metodología y cronograma de capacitaciones al personal en cuanto a las medidas de prevención y control de COVID-19.

- Asegurarse que el plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional cumpla con los requisitos que corresponden de conformidad con la ley; pero especialmente que incluya el sistema de vigilancia epidemiológica y el sistema de vigilancia de salud de los trabajadores tomando como referencia el perfil de riesgos y que los mismos sean eficaces y eficientes.

- Trabajar conjuntamente con el comité bipartito en los casos en que corresponda constituir un comité, de conformidad con la ley.

- Responder a dudas y preocupaciones de los trabajadores referentes a COVID-19.

6. Normativa Legal:

Para la elaboración del apartado que contiene la Estrategia de Prevención y control de brotes de Sars Cov-2 en los centros de trabajo se debe tomar en consideración toda la normativa legal relacionada con Salud y Seguridad Ocupacional[8].

7. Sanción:

Cualquier violación a las disposiciones establecidas en la normativa laboral referente a salud y seguridad ocupacional por acción u omisión dará lugar a la imposición de sanciones por parte de los Inspectores Generales de Trabajo de conformidad a lo establecido en los artículos 271, 271 "bis" y 272 del Código de Trabajo.

[8] https://www.mspas.gob.gt/component/downloads/category/734-gu%C3%ADas-pr%C3%A1cticas-de-salud-p%C3%B1blica.html?Itemid=-1

http://epidemiologia.mspas.gob.gt/informacion/coronavirus-2019-ncov/descargas-coronavirus-covid-19

GOBIERNO *de* GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

COMPONENTE:	**Guía para la implementación del Acuerdo Ministerial 146-2020 del MSPAS y del Acuerdo Gubernativo 79-2020**
SECTOR:	Industria

GUIA PARA LA ELABORACIÓN DEL APARTADO QUE CONTIENE LA ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE BROTES DE SARS COV-2 EN CENTROS DE TRABAJO PARA EL SECTOR INDUSTRIA[1]

Objetivo:

La presente guía tiene como objeto establecer una estructura general para la elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes Sars Cov-2 en los centros de trabajo la cual contiene un mínimo de garantías que pueden ser superadas por voluntad del empleador o mediante la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores.

Glosario:

Establecer un apartado que contenga las definiciones de las diferentes abreviaturas, siglas y acrónimos que sean utilizados en la elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes Sars Cov-2 en los centros de trabajo.

1. Medidas sanitarias generales para la prevención y control de brotes SarsCov-2 de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 79-2020 y el Acuerdo Ministerial 146-2020.

Se debe considerar en el apartado los siguientes puntos:

a) Diseñar un sistema de tamizaje para trabajadores que evalúe síntomas COVID-19[2]:

[1] Se comprende actividades de trabajadores de los servicios, vendedores, operarios, ocupaciones elementales y de apoyo administrativo en el sector industrial

[2] Tomar en consideración la guía emitida por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social denominada guía para el tamizaje de colaboradores al ingresar a las instalaciones de trabajo y manejo de posibles casos sospechosos (sic).

- Toma de temperatura,
- observación de síntomas,
- registro de toma de temperatura y síntomas, que deberá contener como mínimo:

  - nombre del trabajador
  - puesto que desempeña
  - temperatura que registra
  - síntomas que presenta

b) Se deberá establecer un sistema de registro de toma de temperatura para visitantes, proveedores o cualquier persona que llegue a los centros de trabajo.

c) Crear o adecuar un área de aislamiento físico, con el objeto de ejecutar los procedimientos sanitarios que correspondan para los casos sospechosos de COVID-19.
- Alejado de afluencia de personal o de poco tránsito
- Construido o adecuado con materiales lavables o de fácil desinfección.

d) En casos sospechosos de Covid-19 desarrollar un procedimiento que contemple:
- Aislamiento del trabajador en el área asignada.
- Informar al Distrito de Salud Pública casos sospechosos de COVID-19 acontecidos el centro de trabajo.
- El transporte de casos sospechosas de COVID-19.
- Desinfección y cierre por 24 horas de las áreas donde el o los trabajadores hayan presentado síntomas de COVID-19 (caso sospechoso).

e) Política de ausentismo por enfermedad que contenga:
- Registro de fechas en que se ausento y causas.
- Periodo de ausencia.

f) Sistema de reporte a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de casos confirmados de COVID-19 identificados en el centro de trabajo[3].

g) Política de protección para los trabajadores con discapacidad de acuerdo a la Guía de Protección de los Derechos de las personas con Discapacidad de Guatemala Frente al COVID-19 (CONADI) y el Protocolo de protección para las personas con discapacidad en la emergencia de salud humanitaria. [4]

h) Proveeduría gratuita y periódica de mascarillas a todos los trabajadores, así como insumos de limpieza y desinfección para la ejecución de sus labores.

i) Transporte gratuito a los trabajadores mientras se restablece el transporte público, respetando las medidas contenidas en el tablero de alertas covid19.

j) Campañas de información, capacitación y motivación para la participación de los trabajadores en las mismas, para evitar el contagio del COVID-19.

k) Política de no discriminación a los trabajadores por COVID-19.

l) Un sistema de registro de entrega de Equipo de Protección Personal adecuado al nivel de riesgo de exposición al virus SARS COV-2; el cual no debe sustituir al EPP que por naturaleza del trabajo sea necesario utilizar.

m) Cumplir con el distanciamiento de 1.5 mts en toda actividad.

n) Disponer de barreras físicas protectoras para los puestos de trabajo

[3] (registrarse como usuario en el siguiente link https://daps-sso.mintrabajo.gob.gt/ para hacer el reporte).
[4] http://conadi.gob.gt/web/documentos-sobre-discapacidad-ante-el-covid19-guatemala/

que no cumplen con el distanciamiento de 1.5 mts y en los puestos de trabajo donde se atiende a usuario o cliente.

o) Prohibir el ingreso a toda persona (trabajador o visitante), que no porten mascarilla de tela u otra que supere la garantía mínima de protección.

p) En las áreas comunes de los lugares de trabajo (accesos peatonales y vehiculares, salas de espera, salas de atención, pasillos, corredores, graderíos, elevadores, salones de reuniones, comedores, dormitorios, vestidores, duchas, sanitarios, parqueos, áreas de carga y descarga, almacenamiento, distribución, áreas similares y otras), deben estar debidamente reorganizadas y señalizadas para cumplir con el distanciamiento social de 1.5 mts., y el uso obligatorio de mascarilla y desinfección de manos.

q) Horario específico para el uso del comedor para respetar el distanciamiento social.

r) Normas a cumplir en el abordaje de transporte de trabajadores:

- Señalización con líneas de ingreso al vehículo de transporte de trabajadores, respetando el distanciamiento social de 1.5 mts.
- Desinfección de manos antes de abordar el vehículo que transportará a los trabajadores, y solicitud obligatoria de usar su mascarilla en todo el recorrido.
- Desinfección y limpieza de los vehículos de transporte de trabajadores al finalizar cada recorrido.
- La ocupación del vehículo que transporta a los trabajadores deberá ser determinado de conformidad con el tablero de alertas COVID-19.
- El piloto encargado del transporte de trabajadores debe contar con EPP adecuado para evitar el contagio del COVID-19 (mascarilla, escudo facial, etc.), dicho equipo debe ser suministrado por el empleador.

s) Disponer de estaciones apropiadas para la limpieza y desinfección de manos (lavamanos con agua y jabón o gel de alcohol mayor al 60%), en áreas de atención al público, baños y vestidores.

t) Limpieza y desinfección diariamente del edificio, local, y estaciones de trabajo.

u) Limpieza y desinsectación constantemente todas las áreas y superficies de trabajo, así como aquellas herramientas, insumos y materiales de uso o contacto frecuente.

v) Contar con Insumos para desinfectar, aprobados según las guías del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

w) Dispensadores para gel de alcohol mayor al 60%, en los lugares de ingreso, marcaje electrónico, comedores y lugares estratégicos.

x) Señalización de conformidad con la ley.

2. Análisis de riesgo por área de trabajo (por condición física y por exposición)

Se deberá elaborar un apartado que contenga el análisis de riesgo de los trabajadores por condición física considerando los grupos vulnerables, los cuales están integrados por trabajadores mayores de 60 años, mujeres embarazadas y con enfermedades preexistentes que afecten el sistema inmunológico; y por nivel de exposición al momento de ejecutar sus funciones, esto con el objeto de establecer el Equipo de Protección Personal que se requiere para cada trabajador según el grado de exposición del puesto de trabajo y las medidas de salud y seguridad ocupacional a ser implementadas por puesto de trabajo tomando como referencia las tabla siguiente.

Grado de riesgo	Por exposición de riesgo en el puesto de trabajo
Alto	Puestos de trabajo con exposición permanente a materiales de alto riesgo biológicos.[5] Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional permanente con personas expuestas a condiciones laborales de alto riesgo biológico.[6]
Mediano	Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional permanente y exposición constante con usuarios o clientes.[7]
Bajo	Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional mínimo y sin ninguna exposición con usuarios o clientes.[8]

3. **Medidas sanitarias específicas para la prevención y control de brotes SarsCov-2 para el sector industria y áreas de trabajo.**

[5] Personal médico, enfermería, limpieza, personal que maneja desechos sólidos y restos hospitalarios, trabajadores de morgues, funerarias etc.

[6] Están expuestos con personal anteriormente descrito.

[7] Que por la naturaleza del trabajo, su actividad principal se enfoca en la atención de público interno y externo del centro de trabajo de forma presencial.

[8] Que por la naturaleza del trabajo, su actividad principal no se enfoca en la atención del público interno y externo del centro de trabajo de forma presencial.

a) Medidas para vendedores, repartidores o mensajeros que se transportan en moto:

- Si el personal se moviliza en moto siempre deberá mantener la visera protegiendo sus ojos.
- No olvidar ponerse la mascarilla justo antes de salir de su casa.
- Utilizar el EPP mandatorio para conducir moto: casco, chaleco, guantes, etc.
- La mascarilla utilizada durante el trayecto manejando motocicleta, debe ser plana y se debe asegurar que no se deforme al momento de colocarse el casco.
- Las motos deben ser ocupadas únicamente por el o los trabajadores específicamente contratadas para manejo.

b) Entrada y Salida de la organización o centro de trabajo

- De ser posible se desactivarán molinetes y controles con huella dactilar, caso contrario se deberá colar un dispensador de gel con 60% del alcohol a la par del reloj biométrico.
- El personal que labora en planta podrá ingresar a los vestuarios de la planta y proseguir con su rutina de cambio de uniformes (cuando aplique), aseo e higiene antes de ingresar a las áreas de trabajo, asegurando en todo momento el distanciamiento social.
- La ropa que el empleado usa para su desplazamiento a la planta debe ser guardada en una bolsa plástica en el respectivo locker.
- Desinfección: Para áreas de recepción se debe asegurar la limpieza acorde al flujo de personal, con aspersión de alcohol u otro desinfectante de superficies.

- Mantener la distancia social en los vestidores es decir una distancia mínima de 1.5 metros entre personas. Mientras permanezca en los vestidores deberá usar en todo momento la mascarilla.

c) <u>Proveedores y visitas:</u>

- Se limitan todas las visitas para reuniones presenciales. Se promoverá el uso de plataformas digitales.

- Deberán instalarse en los espacios de atención al público (eje. ventanillas), las barreras físicas necesarias, como pantallas directo, acrílicas, para minimizar el contacto.

d) <u>Oficinas Administrativas</u>

Mantener todo el tiempo que sea posible las actividades de forma remota, si esto no es posible debido al tipo de actividad que se realiza es importante tomar las siguientes medidas para las áreas de trabajo administrativo:

- Instalar en los espacios de atención al público (eje. recepción, ventanillas), las barreras físicas necesarias, como pantallas acrílicas, para minimizar el contacto directo.

- Los escritorios y puestos de trabajo que requieran que las personas estén en un área compartida de oficinas abiertas, deberán respetar esta distancia, y nadie podrá bajo ningún motivo sentarse frente a frente en las mesas de trabajo, a menos que la distancia entre personas sea como mínimo de 1.5 metros.

- Mantener las áreas ventiladas de forma natural.

- Mantener las puertas abiertas de las salas de reuniones, para que este ventilado, caso contrario establecer cantidad de personas que puedan utilizarla respetando el distanciamiento social.

e) **Instalaciones sanitarias y de servicio**

I) **Vestuarios y sanitarios:**

- Se deberá determinar la cantidad máxima de personas que pueden estar en los vestidores o sanitarios garantizando la distancia mínima de 1.5 metros.

- En todos los baños y vestidores debe haber dispensadores de gel desinfectante con un contenido de alcohol.

- En los vestidores, si se llegó a la capacidad máxima de ocupación, el personal deberá esperar afuera haciendo una fila donde se respete la distancia mínima de 1.5 metros con los elementos de protección puestos. Es importante señalizar los puntos de espera.

- Los vestidores deberán ser nebulizados o desinfectados cada vez que se cambia el turno del personal.

II) **Instalaciones para la alimentación:**

- La cafetería deberá tener instalados dispensadores de gel desinfectante con alcohol.

- El personal deberá respetar el horario y los grupos/turnos de comida no deberán cruzarse adentro de la cafetería. El personal deberá salir por completo de la cafetería y el personal de limpieza deberá desinfectar todas las sillas y superficies antes de que ingrese el otro

turno de comida. El personal no debe compartir platos, vasos, cubiertos ni compartir bebidas, comida o refrigerios del mismo recipiente.

- Todo el personal que labora en la cafetería deberá cumplir con los mismos requisitos de ingreso que el personal y se les darán las mismas indicaciones para el transporte, llegada y salida del hogar.

III) Manejo de producto en áreas de proceso o bodegas de almacenamiento

De acuerdo a la naturaleza de la industria, las siguientes medidas en áreas de proceso o bodegas deberán ser aplicadas y modificadas para garantizar la limpieza en las áreas de almacenamiento.

- El producto que se encuentra en áreas de proceso debe ser cubierto y retirado de las áreas que van a limpiarse y desinfectarse.
- Se deberá garantizar la documentación del producto y del procedimiento de desinfección a modo de tener la información necesaria de trazabilidad.
- Se debe realizar la limpieza y desinfección de las superficies y áreas (por ejemplo: nebulización, aplicación directa o por medio de aspersores). La limpieza y desinfección se realizará con un desinfectante a base de amonio cuaternario, ácido peracético o con una solución de hipoclorito sódico. Para las áreas de proceso secas, se deberá realizar el procedimiento con termo nebulización o con humedad controlada. Los desinfectantes se deben usar según las instrucciones recomendadas en la etiqueta o en la ficha técnica del producto.

- El personal de limpieza utilizará equipo de protección individual adecuado para la prevención de infección por microorganismos transmitidos por gotas y por contacto, que incluye: botas, gabacha descartable, mascarilla, guantes de cuacho descartables y protección ocular.

4. Procedimiento al momento de detectar un caso sospechoso o confirmado de Sars Cov2

En caso de que un trabajador manifieste síntomas en el centro de trabajo, él y sus compañeros deben comunicarlo a la brevedad posible al monitor. Una vez el patrono tenga conocimiento del caso deberá realizar lo siguiente:

a) Informar al distrito del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social o al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social según corresponda, para que se sigan las instrucciones pertinentes.

b) El Monitor haciendo uso del equipo de protección personal adecuado al nivel de riesgo de exposición y con observancia de las medidas sanitarias correspondientes, deberá aislar al trabajador y facilitar la atención médica necesaria.

c) Asegurar el transporte del trabajador a donde indiquen las autoridades de salud, atendiendo los protocolos de salud.

d) El Monitor deberá llevar un registro epidemiológico y hacer constar en el libro de actas del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa los casos sospechosos de COVID-19 y las acciones tomadas al respecto.

e) Notificar a las personas que hayan estado en contacto con el trabajador que haya sido diagnosticado como caso positivo de Covid-19.

f) Al momento de confirmar un caso positivo de Covid-19, se deberá seguir la Guías emitidas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social referente al tratamiento de estos casos.

g) Reincorporación de trabajadores con caso positivo Covid-19. Los trabajadores deberán presentar constancia de haber cumplido con los criterios médicos establecidos por la autoridad competente, para descontinuar el aislamiento, siempre y cuando su situación médica haya sido determinada como caso sospechoso o confirmado.

5. Monitores

El empleador deberá designar la cantidad de monitores que sean requeridos en el lugar de trabajo de conformidad a lo establecido por el Acuerdo Gubernativo número 229-2014, y 79-2020 y el Acuerdo Administrativo 146-2020 del Ministerio de Salud y Asistencia Social y éstos deberán cumplir las siguientes funciones:

- Capacitar periódicamente a los trabajadores sobre las medidas implementada en el lugar de trabajo para la prevención y control del COVID-19, incluyendo el distanciamiento social, uso de mascarilla y lavado de manos.

- Implementar el sistema de tamizaje y toma de temperatura de los trabajadores al inicio de la jornada.

- Dar cumplimiento a las disposiciones que las autoridades de gobierno decidan como consecuencia del COVID-19.

- Establecer una política interna para asegurar el transporte de casos sospechosos de COVID-19, en el centro conforme a las directrices de la autoridad rectora en salud.

- Establecer una política interna para proceder al cierre por veinticuatro horas de las áreas que el caso sospechoso de estar

enfermo haya utilizado. Y serán reabiertas hasta haber sido desinfectadas de conformidad con lo establecido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

- Capacitar a los trabajadores sobre la manera adecuada de utilizar, reutilizar o desechar las mascarillas y demás insumos de protección entregados al personal en el centro de trabajo de conformidad con las guías que emita para el efecto el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

- Informar al empleador sobre el cumplimiento o no de las políticas internas de prevención y control del COVID-19 por parte de las personas que se encuentran en el centro de trabajo, especialmente verificar que todas las personas que se encuentren en el centro de trabajo utilicen la mascarilla.

- Participar en la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional.

- Asegurarse que el plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional incluya la metodología y cronograma de capacitaciones al personal en cuanto a las medidas de prevención y control de COVID-19.

- Asegurarse que el plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional cumpla con los requisitos que corresponden de conformidad con la ley; pero especialmente que incluya el sistema de vigilancia epidemiológica y el sistema de vigilancia de salud de los trabajadores tomando como referencia el perfil de riesgos y que los mismos sean eficaces y eficientes.

- Trabajar conjuntamente con el comité bipartito en los casos en que corresponda constituir un comité, de conformidad con la ley.

- Responder a dudas y preocupaciones de los trabajadores referentes a COVID-19.

6. Normativa legal

Para la elaboración del apartado que contiene la Estrategia de Prevención y control de brotes de Sars Cov-2 en los centros de trabajo se debe tomar en consideración toda la normativa legal relacionada con Salud y Seguridad Ocupacional.[9]

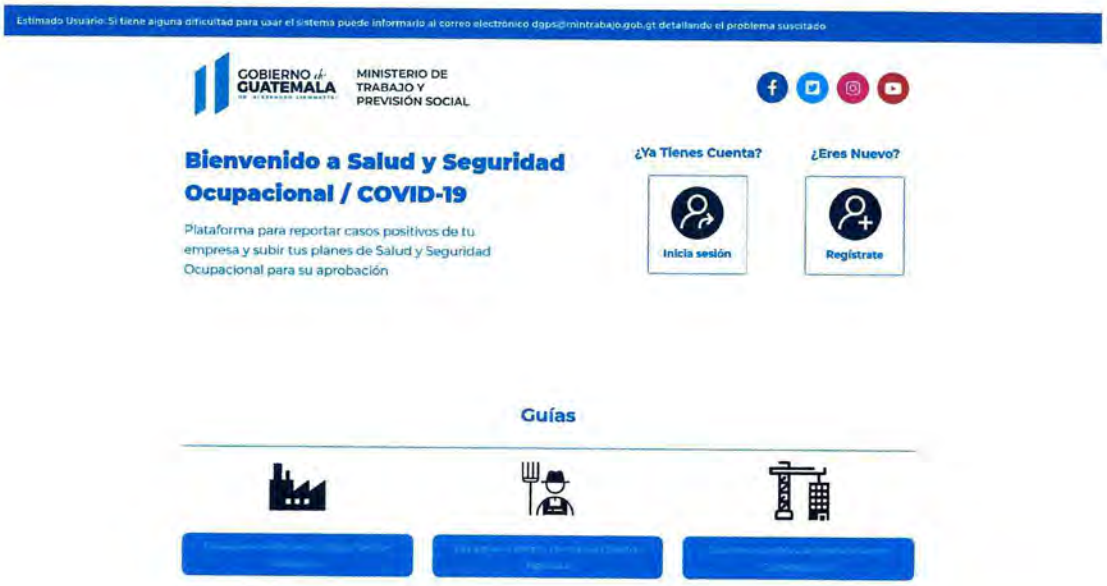
7. Sanciones

Cualquier violación a las disposiciones establecidas en la normativa laboral referente a salud y seguridad ocupacional por acción u omisión dará lugar a la imposición de sanciones por parte de los Inspectores Generales de Trabajo de conformidad a lo establecido en los artículos 271, 271 "bis" y 272 del Código de Trabajo.

[9] https://www.mspas.gob.gt/component/downloads/category/734-gu%C3%ADas-pr%C3%A1cticas-de-salud-p%C3%B3blica.html?Itemid=-1 http://epidemiologia.mspas.gob.gt/informacion/coronavirus-2019-ncov/descargas-coronavirus-covid-19

Manual de usuario del Sistema SSO COVID19

El presente documento tiene como objetivo detallar paso a paso las funciones principales del sistema SSO COVID19, tales como crear empresas, ingresar infectados y subir plan de salud y seguridad ocupacional, entre otros.



Índice

COMPONENTE:	Guía para la implementación del Acuerdo Ministerial 146-2020 del MSPAS y del Acuerdo Gubernativo 79-2020
SECTOR:	Construcción

GUIA PARA LA ELABORACIÓN DEL APARTADO QUE CONTIENE LA ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE BROTES DE SARS COV-2 EN CENTROS DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

Objetivo:

La presente guía tiene como objeto establecer una estructura general para la elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes Sars Cov-2 en los centros de trabajo la cual contiene un mínimo de garantías que pueden ser superados por voluntad del empleador o mediante la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores.

Glosario:

Establecer un apartado que contenga las definiciones de las diferentes abreviaturas, siglas y acrónimos que sean utilizados en la elaboración del apartado que contiene la estrategia de prevención y control de brotes Sars Cov-2 en los centros de trabajo.

1. **Medidas sanitarias generales para la prevención y control de brotes SarsCov-2 de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 79-2020 y el Acuerdo Ministerial 146-2020 del Ministerio de Salud y Asistencia Social.**

COMPONENTE:	Guia para la implementación del Acuerdo Ministerial 146-2020 del MSPAS y del Acuerdo Gubernativo 79-2020
SECTOR:	Construcción

Se debe considerar en el apartado los siguientes puntos:

a) Diseñar un sistema de tamizaje para trabajadores que evalúe síntomas COVID-19[1]:

- Toma de temperatura,
- observación de síntomas,
- registro de toma de temperatura y síntomas, que deberá contener como mínimo:
  - nombre del trabajador
  - puesto que desempeña
  - temperatura que registra
  - síntomas que presenta

b) Se deberá establecer un sistema de registro de toma de temperatura para visitantes, proveedores o cualquier persona que llegue a los centros de trabajo.

c) Crear o adecuar un área de aislamiento físico, con el objeto de ejecutar los procedimientos sanitarios que correspondan para los casos sospechosos de COVID-19.

- Alejado de afluencia de personal o de poco tránsito.
- Construido o adecuado con materiales lavables o de fácil desinfección

d) En casos sospechosos de Covid-19 desarrollar un procedimiento que contemple:

- Aislamiento del trabajador en el área asignada.
- Informar al Distrito de Salud Pública casos sospechosos de COVID-19 acontecidos el centro de trabajo.
- El transporte de casos sospechosas de COVID-19.
- Desinfección y cierre por 24 horas de las áreas donde el o los

[1] Tomar en consideración la guía emitida por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social denominada guía para el tamizaje de colaboradores al ingresar a las instalaciones de trabajo y manejo de posibles casos sospechosos (sic).

trabajadores hayan presentado síntomas de COVID-19 (caso sospechoso).

e) Política de ausentismo por enfermedad que contenga:
- Registro de fechas en que se ausento y causas.
- Periodo de ausencia

f) Sistema de reporte a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de casos confirmados de COVID-19 identificados en el centro de trabajo.[2]

g) Política de protección para los trabajadores con discapacidad de acuerdo a la Guía de Protección de los Derechos de las personas con Discapacidad de Guatemala Frente al COVID-19 (CONADI) y el Protocolo de protección para las personas con discapacidad en la emergencia de salud humanitaria[3].

h) Proveeduría gratuita y periódica de mascarillas a todos los trabajadores.

i) Transporte gratuito a los trabajadores mientras se restablece el transporte público, respetando las medidas contenidas en el tablero de alertas covid19.

j) Campañas de información, capacitación y motivación para la participación de los trabajadores en las mismas, para evitar el contagio del COVID-19.

k) Política de no discriminación a los trabajadores por COVID-19.

[2] Registrarse como usuario en el siguiente link https://daps-sso.mintrabajo.gob.gt/ para hacer el reporte.

[3] http://conadi.gob.gt/web/documentos-sobre-discapacidad-ante-el-covid19-guatemala/

l) Un sistema de registro de entrega de Equipo de Protección Personal adecuado al nivel de riesgo de exposición al virus SARS COV-2; el cual no debe sustituir al EPP que por naturaleza del trabajo sea necesario utilizar.

m) Cumplir con el distanciamiento de 1.5 mts en toda actividad.

n) Disponer de barreras físicas protectoras para los puestos de trabajo que no cumplen con el distanciamiento de 1.5 mts y en los puestos de trabajo donde se atiende a usuario o cliente.

o) Prohibir el ingreso a toda persona (trabajador o visitante), que no porten mascarilla de tela u otra que supere la garantía mínima de protección.

p) En las áreas comunes de los lugares de trabajo (accesos peatonales y vehiculares, salas de espera, salas de atención, pasillos, corredores, graderíos, elevadores, salones de reuniones, comedores, dormitorios, vestidores, duchas, sanitarios, parqueos, áreas de carga y descarga, almacenamiento, distribución, áreas similares y otras), deben estar debidamente reorganizadas y señalizadas para cumplir con el distanciamiento social de 1.5 mts., y el uso obligatorio de mascarilla y desinfección de manos.

q) Horario específico para el uso del comedor para respetar el distanciamiento social.

r) Normas a cumplir en el abordaje de transporte de trabajadores:

- Señalización con líneas de ingreso al vehículo de transporte de trabajadores, respetando el distanciamiento social de 1.5 mts.
- Desinfección de manos antes de abordar el vehículo que transportará a los trabajadores, y solicitud obligatoria de usar su mascarilla en todo el recorrido.

- Desinfección y limpieza de los vehículos de transporte de trabajadores al finalizar cada recorrido.
- La ocupación del vehículo que transporta a los trabajadores deberá ser determinado de conformidad con el tablero de alertas COVID-19.
- El piloto encargado del transporte de trabajadores debe contar con EPP adecuado para evitar el contagio del COVID-19 (mascarilla, escudo facial, etc.), dicho equipo debe ser suministrado por el empleador.

s) Disponer de estaciones apropiadas para la limpieza y desinfección de manos (lavamanos con agua y jabón o gel de alcohol mayor al 60%), en áreas de atención al público, baños y vestidores.

t) Limpieza y desinfección diariamente del edificio, local, y estaciones de trabajo.

u) Limpieza y desinsectación constantemente todas las áreas y superficies de trabajo, así como aquellas herramientas, insumos y materiales de uso o contacto frecuente.

v) Contar con Insumos para desinfectar, aprobados según las guías del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

w) Dispensadores para gel de alcohol mayor al 60%, en los lugares de ingreso, marcaje electrónico, comedores y lugares estratégicos.

2. Análisis de riesgo por área de trabajo (por condición física y por exposición)

Se deberá elaborar un apartado que contenga el análisis de riesgo de los trabajadores por condición física considerando los grupos vulnerables, los cuales están integrados por trabajadores mayores de 60 años, mujeres embarazadas y con enfermedades preexistentes que

afecten el sistema inmunológico y por nivel de exposición al momento de ejecutar sus funciones, esto con el objeto de establecer el Equipo de Protección Personal que se requiere para cada trabajador según el grado de exposición del puesto de trabajo y las medidas de salud y seguridad ocupacional a ser implementadas por puesto de trabajo tomando como referencia las tabla siguiente.

Grado de riesgo	Por exposición de riesgo en el puesto de trabajo
Alto	Puestos de trabajo con exposición permanente a materiales de alto riesgo biológicos.[4] Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional permanente con personas expuestas a condiciones laborales de alto riesgo biológico.[5]
Mediano	Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional permanente y exposición constante con usuarios o clientes.[6]
Bajo	Puestos de trabajo que implique contacto ocupacional mínimo y sin ninguna exposición con usuarios o clientes.[7]

[4] Personal médico, enfermería, limpieza, personal que maneja desechos sólidos y restos hospitalarios, trabajadores de morgues, funerarias etc.

[5] Están expuestas con personal anteriormente descrito.

[6] Que por la naturaleza del trabajo, su actividad principal se enfoca en la atención de público interno y externo del centro de trabajo de forma presencial.

[7] Que por la naturaleza del trabajo, su actividad principal no se enfoca en la atención del público interno y externo del centro de trabajo de forma presencial.

3. Medidas sanitarias específicas para la prevención y control de brotes SarsCov-2 para el sector construcción y áreas de trabajo.

a) <u>Antes de iniciar la jornada laboral</u>

- Brindar información general sobre las medidas de salud y seguridad ocupacional en el ámbito del SARS COV-2, en una forma breve y manteniendo el distanciamiento social de ley.

b) <u>En el manejo de maquinaria.</u>

Las personas que deban manejar maquinaria, además de la aplicación de las normas generales de prevención y control de brotes Sars Cov-2 establecidas en el Acuerdo Gubernativo 79-2020 deberán aplicar las siguientes:

1. Limpiar con frecuencia los utensilios que se manipulan de forma usual, tales como el timón, ventanas, tapicería, llaves y manijas de las puertas con productos para desinfectar aprobados por las Guías del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

2. Mantener la documentación del vehículo en una bolsa de plástico separada para evitar riesgos por manipulación.

3. Ventilar frecuentemente la maquinaria.

4. Las cabinas de la maquinara deben ser ocupadas únicamente por el o los trabajadores específicamente contratadas para su operación.

5. Al trasladar carga de productos, realizar la desinfección de los vehículos al salir del área de manejo o centro de trabajo.

c) <u>Para Trabajadores en actividades de obra</u>

Los trabajadores en obra además de la aplicación de las normas generales de prevención y control de brotes Sars Cov-2 establecidas en el Acuerdo Gubernativo 79-2020 deberán aplicar las siguientes:

1. Limpieza y desinfección de la maquinaria, utensilios y zonas de trabajo en las que hubo concentración de personas, el empleador deberá brindar los insumos para el cumplimiento de esta función.

2. Identificar los equipos y maquinaria utilizados por cada grupo de trabajo para evitar el uso compartido de los mismos de manera simultánea, cuando sea posible.

3. El monitor debe llevar consigo alcohol en gel para que todos los trabajadores usen previo y durante sus labores, insumo que deberá ser brindado por el empleador.

4. Se debe prestar especial atención al número de trabajadores a considerar, buscando que su concentración evite que estos se acerquen a menos de un metro con cincuenta centímetros de distancia.

6. Establece cuadrillas de trabajo con el menor número de trabajadores posibles.

7. Evita rotar al personal en las diferentes cuadrillas a manera de prevenir contagio cruzado.

8. Reprograma tiempos de trabajo de las diferentes cuadrillas como son albañiles, plomeros, electricistas, herreros, etc., esto con la finalidad de no congestionar de personal las áreas.

9. Se recomienda el uso individualizado de herramientas y otros equipos de trabajo debiendo desinfectarse tras su uso.

10. Establecer horarios de desinfección, limpieza de maquinaria y herramienta.

11. Al realizar reuniones y actividades de trabajo mantener la distancia de 1.5 metros entre los trabajadores y estas deben ser breves.

12. Limpiar y desinfectar los baños constantemente, si estos son portátiles seguir las recomendaciones de mantenimiento y cambio de unidades del proveedor.

13. Mantener limpias y desinfectadas las superficies que se tocan.

14. En el área de maniobras mantener una distancia entre los trabajadores de al menos 1.5 metros en las áreas de carga y descarga.

15. Durante la actividad laboral en la obra, áreas de carga y descarga realizar lavado adecuado de manos.

III) Servicios sanitarios, duchas, vestidores y casilleros.

En las áreas de servicios sanitarios, duchas, vestidores y casilleros se debe cumplir con el distanciamiento mínimo.

4. Procedimiento al momento de detectar un caso sospechoso o confirmado de Sars Cov2

En caso de que un trabajador manifieste síntomas en el centro de trabajo, él y sus compañeros deben comunicarlo a la brevedad posible al monitor. Una vez el patrono tenga conocimiento del caso deberá realizar lo siguiente:

a) Informar al distrito del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social o al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social según corresponda, para que se sigan las instrucciones pertinentes.

b) El Monitor haciendo uso del equipo de protección personal adecuado al nivel de riesgo de exposición y con observancia de las medidas sanitarias correspondientes, deberá aislar al trabajador y facilitar la atención médica necesaria.

c) Asegurar el transporte del trabajador a donde indiquen las autoridades de salud, atendiendo los protocolos de salud.

d) El Monitor deberá llevar un registro epidemiológico y hacer constar en el libro de actas del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa los casos sospechosos de COVID-19 y las acciones tomadas al respecto.

e) Notificar a las personas que hayan estado en contacto con el trabajador que haya sido diagnosticado como caso positivo de Covid-19.

f) Al momento de confirmar un caso positivo de Covid-19, se deberá seguir la Guías emitidas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social referente al tratamiento de estos casos.

g) Reincorporación de trabajadores con caso positivo Covid-19. Los trabajadores deberán presentar constancia de haber cumplido con los criterios médicos establecidos por la autoridad competente, para descontinuar el aislamiento, siempre y cuando su situación médica haya sido determinada como caso sospechoso o confirmado.

5. Monitores

El empleador deberá designar la cantidad de monitores que sean requeridos en el lugar de trabajo de conformidad a lo establecido por el Acuerdo Gubernativo número 229-2014, 79-2020 y el Acuerdo Ministerial 146-2020 del Ministerio de Salud y Asistencia Social y éstos deberán cumplir las siguientes funciones:

- Capacitar periódicamente a los trabajadores sobre las medidas implementada en el lugar de trabajo para la prevención y control del COVID-19, incluyendo el distanciamiento social, uso de mascarilla y lavado de manos.

- Implementar el sistema de tamizaje y toma de temperatura de los trabajadores al inicio de la jornada.

- Dar cumplimiento a las disposiciones que las autoridades de gobierno decidan como consecuencia del COVID-19.

- Establecer una política interna para asegurar el transporte de casos sospechosos de COVID-19, en el centro conforme a las directrices de la autoridad rectora en salud.

- Establecer una política interna para proceder al cierre por veinticuatro horas de las áreas que el caso sospechoso de estar enfermo haya utilizado. Y serán reabiertas hasta haber sido desinfectadas de conformidad con lo establecido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

- Capacitar a los trabajadores sobre la manera adecuada de utilizar, reutilizar o desechar las mascarillas y demás insumos de protección entregados al personal en el centro de trabajo de conformidad con las guías que emita para el efecto el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

- Informar al empleador sobre el cumplimiento o no de las políticas internas de prevención y control del COVID-19 por parte de las personas que se encuentran en el centro de trabajo, especialmente verificar que todas las personas que se encuentren en el centro de trabajo utilicen la mascarilla.

- Participar en la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional.

- Asegurarse que el plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional incluya la metodología y cronograma de capacitaciones al personal en cuanto a las medidas de prevención y control de COVID-19.

- Asegurarse que el plan de prevención de riesgos laborales o el de salud y seguridad ocupacional cumpla con los requisitos que corresponden de conformidad con la ley; pero especialmente que incluya el sistema de vigilancia epidemiológica y el sistema de vigilancia de salud de los trabajadores tomando como referencia el perfil de riesgos y que los mismos sean eficaces y eficientes.

- Trabajar conjuntamente con el comité bipartito en los casos en que corresponda constituir un comité, de conformidad con la ley.

- Responder a dudas y preocupaciones de los trabajadores referentes a COVID-19.

6. Normativa legal

Cualquier violación a las disposiciones establecidas en la normativa laboral referente a salud y seguridad ocupacional por acción u omisión dará lugar a la imposición de sanciones por parte de los Inspectores Generales de Trabajo de conformidad a lo establecido en los artículos 271, 271 "bis" y 272 del Código de Trabajo.

7. **Sanciones:**

Para la elaboración del apartado que contiene la Estrategia de Prevención y control de brotes de Sars Cov-2 en los centros de trabajo se debe tomar en consideración toda la normativa legal relacionada con Salud y Seguridad Ocupacional.

[9] https://www.mspas.gob.gt/component/downloads/category/734-gu%C3%ADas-pr%C3%A1cticas-de-salud-p%C3%8Ablico.html?Itemid=-1 http://epidemiologia.mspas.gob.gt/informacion/coronavirus-2019-ncov/descargas-coronavirus-covid-19

Ingreso al Sistema

Paso 1:

Ingresar a la pagina web https://www.mintrabajo.gob.gt/.

Paso 2:

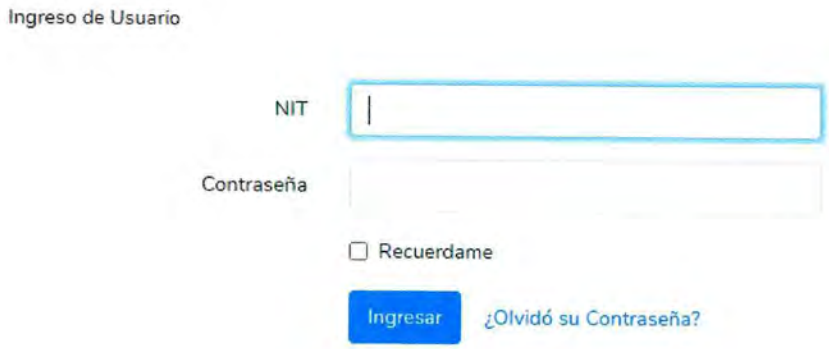
Seleccione la opción COVID-19 SSO.

Paso 3:

Click en el botón "Iniciar Sesión".

Paso 4:

Ingresar con su usuario



Ingreso de empresas

Habiendo ingresado al sistema previamente deberá seguir los siguientes **pasos**:

Paso 1:

Diríjase a la sección "Empresas" ubicada en la parte **superior** de la página.

Paso 2:

Click en el botón Ingresar Empresas ubicada en la parte superior derecha:

Paso 3:

Ingrese los datos de su empresa tomando en cuenta que casi todos los datos son obligatorios, los datos obligatorios son aquellos que cuentan con un (*):

DATOS DE LA EMPRESA

ATENCIÓN:

- **EL CORREO ELECTRÓNICO SOLICITADO EN ESTE FORMULARIO, SERÁ AL CUÁL SE LE ENVÍEN LAS NOTIFICACIONES DE TODOS SUS PROCESOS DENTRO DEL SISTEMA.**

Nombre de la Empresa (*)

Correo electrónico de la Empresa (*)

Actividad Económica (*)
Seleccione una opción

Dirección Comercial (*)

Departamento (*)
Seleccione una opción

Municipio (*)
Seleccione una opción

No. Patronal de IGGS (*)

Nombres y Apellidos del Representante Legal (*)

CUI del Representante Legal (*)

Telefono Representante Legal (*)

Segundo Telefono del Representante Legal

No. de Folio (*)

No. de Libro (*)

No. de Registro (*)

De (*)
Seleccione una opción

Total de Hombres Trabajadores (*)

Total de Mujeres Trabajadoras (*)

¿Emplea Personas con Discapacidad? (*)
Seleccione una opción

Indique Una o Varias Etnias de sus Empleados (*)
Seleccione una o varias opciones

¿Emplea personas adolescentes menores de edad? (*)
Seleccione una opción

Paso 4:

Si en el total de hombres trabajadores y el total de mujeres trabajadoras suman 10 personas o más, debe responder obligatoriamente lo siguiente:

Usted ha registrado mas de 10 trabajadores, sírvase responder lo siguiente:

¿Cuenta con comité bipartito de salud y seguridad ocupacional? (*)
Seleccione una opción

¿Cuenta con monitor de salud y seguridad ocupacional? (*)
Seleccione una opción

¿Cuenta con plan de salud y seguridad ocupacional? (*)
Seleccione una opción

Paso 5:

Si en el total de hombres trabajadores y el total de mujeres trabajadoras suman menos de 10 personas, debe responder obligatoriamente lo siguiente:

Usted ha registrado menos de 10 trabajadores, sírvase responder lo siguiente:

¿Cuenta con monitor de salud y seguridad ocupacional? (*)
Seleccione una opción

¿Cuenta con plan de prevención de riesgos laborales? (*)
Seleccione una opción

Paso 6:

Para guardar los datos de la empresa y de los monitores agregados debe oprimir el botón guardar ubicado en la parte inferior de la página.

Paso 7:

Se mostrará una ventana de notificación si la solicitud fue correcta:

En caso de que no se guarde la empresa diríjase a la parte superior del formulario, y verifique si existe algún mensaje de error en los datos ingresados y de ser así debe corregir dichos errores.

DATOS DE LA EMPRESA

Editar Empresas

Habiendo ingresado al sistema previamente deberá seguir los siguientes **pasos**:

Paso 1:

Diríjase a la parte inferior de la página donde estará disponible el listado de empresas que ha creado.

Paso 2:

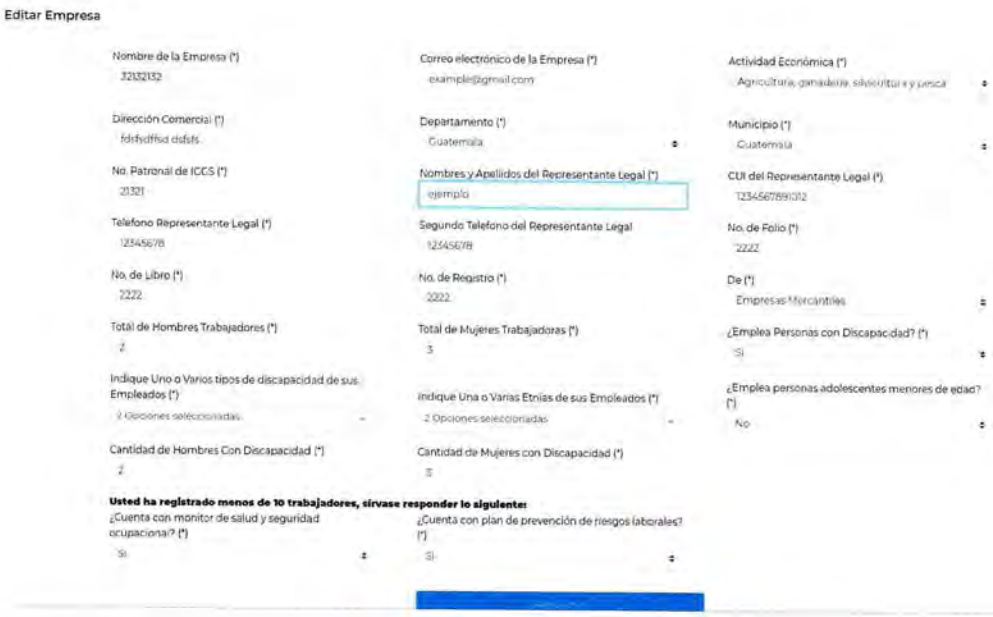
Diríjase a la empresa o institución que desea editar.

Paso 3:

Click en el botón editar.

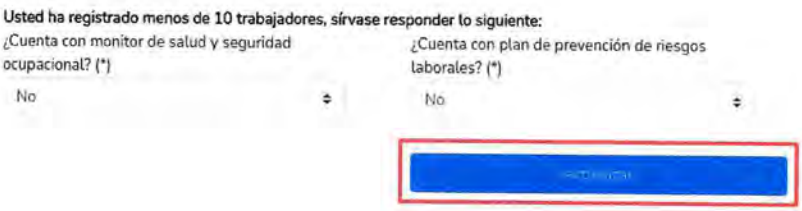
Paso 4:

En la ventana emergente actualice los datos de la empresa.



Paso 5:

Click en el botón "Actualizar", ubicado en la parte inferior de la página.



Ingreso Trabajadores Contagiados

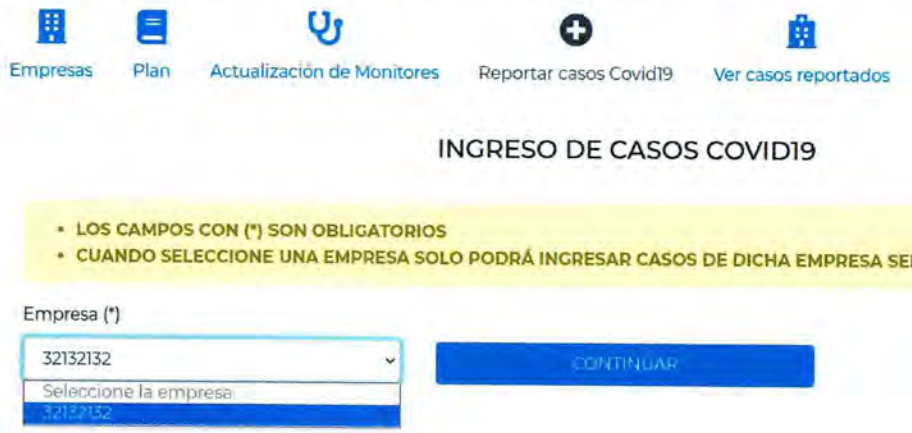
El presente tutorial detalla los pasos a seguir para el ingreso de trabajadores contagiados por covid-19 para ello deberá ingresar al sistema previamente y luego seguir los siguientes **pasos**:

Paso 1:

Buscar el apartado de "Reportar casos Covid" ubicado en la parte superior de la página.

Paso 2:

Indicar **obligatoriamente** la **empresa** en que laboran los **infectados.**

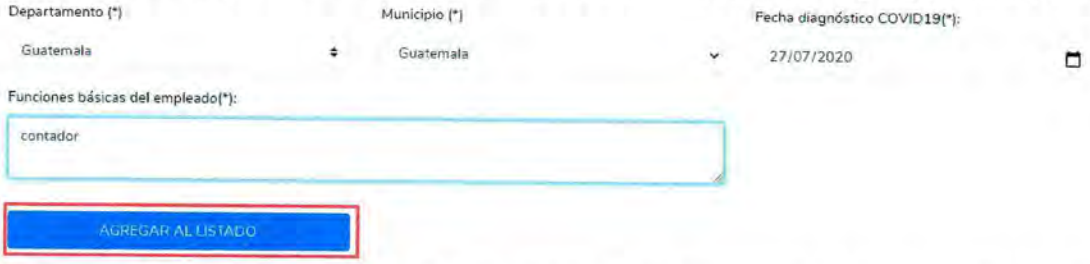


Paso 3:

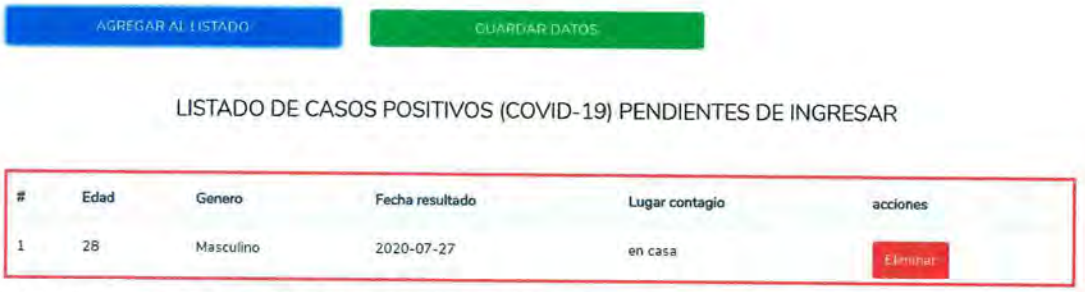
Completar todos los campos tal como se indica en la imagen a continuación.

Paso 4:

4.1) Al haber cumplido con el paso 3, haga clic en el botón de "agregar al listado".



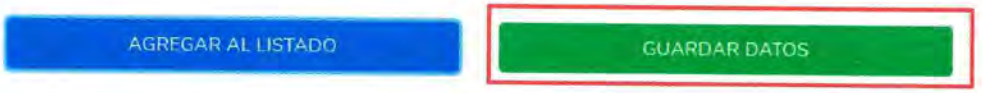
4.2) Al agregar por listado, automaticamente se agregara el caso positivo a la tabla de pendientes como lo puede observar en la imagen a continuación.



4.3) Si existe más trabajadores contagiados deberá repetir el paso 4.1 y 4.2

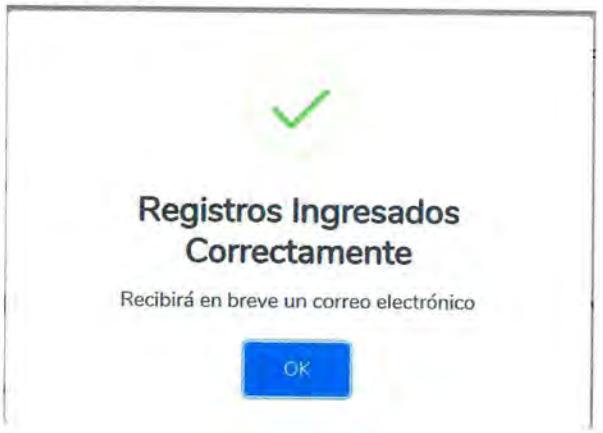
Paso 5:

Una vez finalizado la operación oprima "Guardar Datos" para **registrar** el listado, como lo muestra la imagen a continuación



Paso 6:

Habiendo guardado los datos, se mostrará una ventana indicando que ha sido guardado exitosamente y recibirá un aviso de forma electrónica a su correo electrónico.



Ver y Eliminar Caso Reportado

Si ha cometido un error al ingresar un infectado siga los siguientes pasos:

Paso 1:

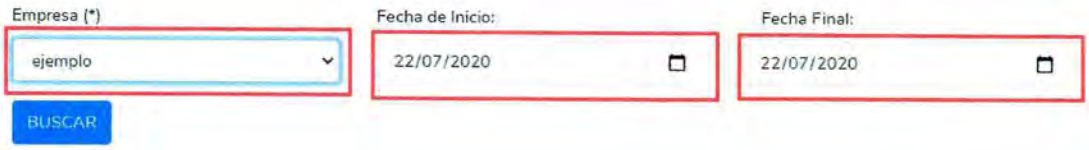
Ingresar con su usuario

Paso 2:

Ingrese a ver casos Reportados COVID19.

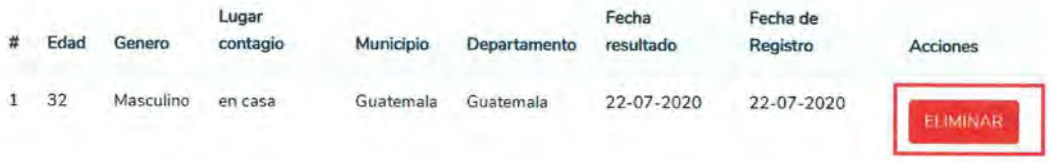
Paso 3:

Indique la empresa en la que labora el infectado así como el rango de fechas que contenga la fecha en que se registró y oprima el botón buscar.



Paso 4:

Localice el infectado y oprima el botón eliminar.



#	Edad	Genero	Lugar contagio	Municipio	Departamento	Fecha resultado	Fecha de Registro	Acciones
1	32	Masculino	en casa	Guatemala	Guatemala	22-07-2020	22-07-2020	ELIMINAR

Paso 5:

En la ventana emergente confirme que desea eliminar el infectado.

Si todo sale bien se mostrará la siguiente alerta:

Ingreso del Plan COVID-19

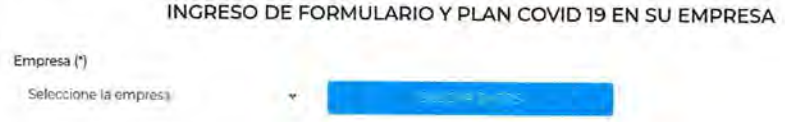
El presente tutorial muestra el **ingreso del plan COVID 19** en su empresa, en el sistema "Seguridad Social COVID" , para ello deberá ingresar al sistema previamente y luego seguir los siguientes **pasos**:

Paso 1:

Diríjase a la sección "Plan" ubicada en la parte **superior** de la página.

Paso 2:

Debe seleccionar la empresa y dar clic en BUSCAR DATOS



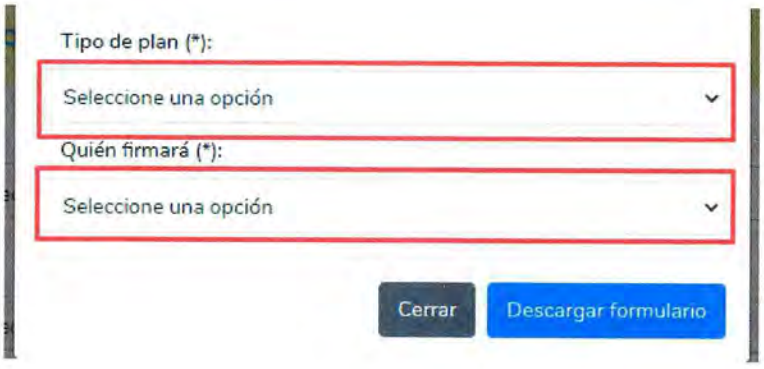
Paso 3:

Si ya descargó el formulario continúe con el paso 6.
Si no ha descargado el formulario descargue el formulario dando clic en AQUÍ.

Paso 4:

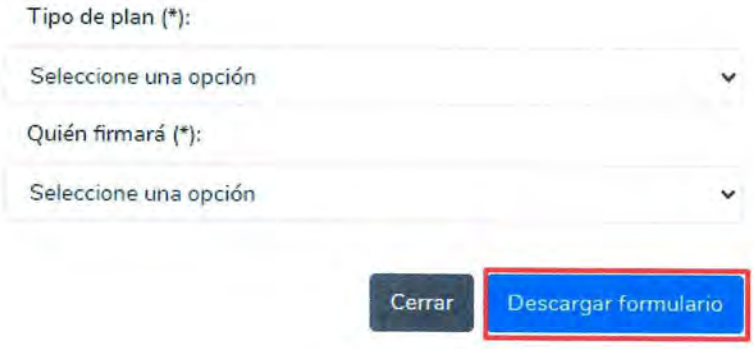
En la ventana emergente debe registrar quien firmará el formulario (propietario o representante) así como el tipo de plan atendido a la normativa vigente (plan de

prevención de riesgos laborales si es menor o igual a 10 empleados, plan de salud y seguridad ocupacional si es mayor de 10 empleados).



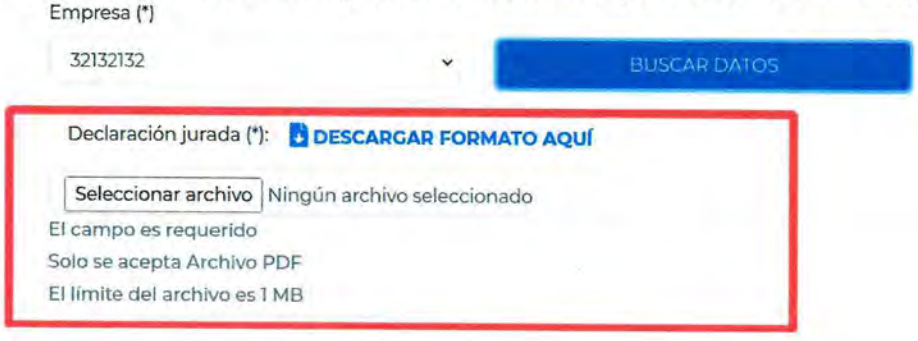
Paso 5:

Dar clic en el botón descargar formulario ubicado en la parte inferior derecha.



Paso 6:

En el campo llamado "declaración jurada" introduzca el pdf del formulario firmado.



Paso 7:

En el campo llamado "plan covid", debe introducir su plan COVID 19 en formato pdf.

Plan covid-19(*):

Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado

El campo es requerido

Solo se acepta Archivo PDF

El límite del archivo es 4 MB

Plan General (*):

Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado

El campo es requerido

Solo se acepta Archivo PDF

El límite del archivo es 5 MB

Paso 8:

En el campo llamado "Plan general" introduzca el pdf del plan general de la empresa.

Plan covid-19(*):

Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado

El campo es requerido

Solo se acepta Archivo PDF

El límite del archivo es 4 MB

Plan General (*):

Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado

El campo es requerido

Solo se acepta Archivo PDF

El límite del archivo es 5 MB

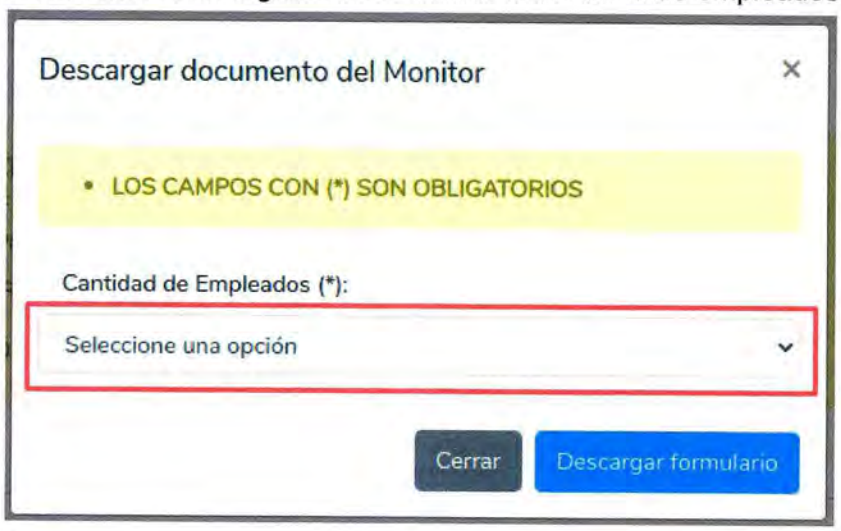
Paso 9:

Si ya descargó la hoja del monitor con el paso 12.

Si no ha descargado el formulario descargue el formulario dando clic en AQUÍ.

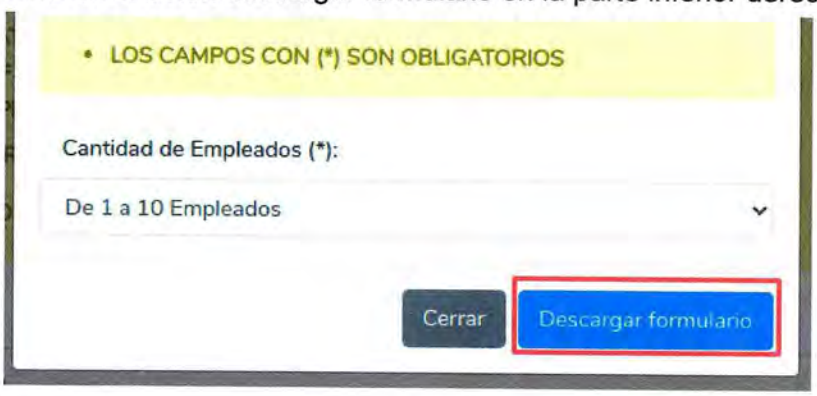
Paso 10:

En la ventana emergente debe indicar la cantidad de empleados de su empresa.



Paso 11:

Click en el botón descargar formulario en la parte inferior derecha.

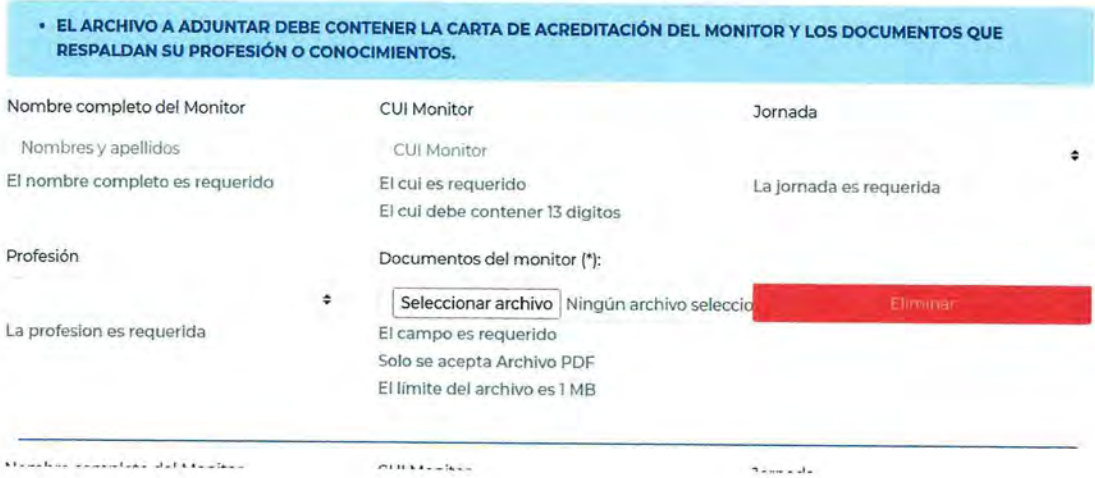


Paso 12:

Debe ingresar la cantidad de monitores que tiene su empresa.

Paso 13:

A continuación debe llenar los siguientes datos por cada monitor en la parte inferior de la página:

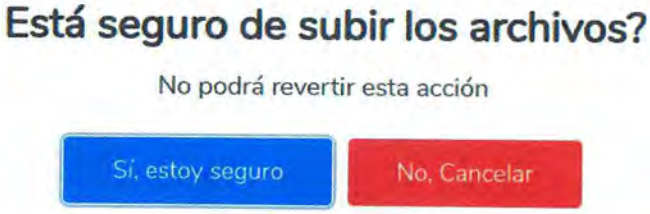


Paso 14:

Dar clic en el botón GUARDAR DATOS ubicado en la parte inferior de la página.

Paso 15:

Se le abrirá un ventana emergente realizando la siguiente pregunta
¿Está seguro de subir los archivos?
Si está seguro dar clic en " Sí, estoy seguro".



Paso 16:

Habiendo guardado los archivos, se mostrará una ventana indicando.
Archivos subidos correctamente y recibirá en breve un correo electrónico con su código de solicitud.

Nota: Si tiene alguna dificultad al momento de ingresar en el sistema la información solicitada, o bien, el mismo le infiere algún error; sírvase comunicarlo de manera inmediata al correo electrónico dgps@mintrabajo.gob.gt detallando el problema o el inconveniente suscitado para su pronta solución.

ANEXO No. 4

DISPOSICIONES SOBRE GENERO Y PREVENCION DE VIOLENCIA

Sobre genero y medidas de mitigación el Anexo 3 del Documento de Evaluación Inicial del Proyecto (PAD por sus siglas en inglés) identificó el marco institucional en relación al genero, brechas de genero en las cadenas de valor de Guateamala y violencia de genero.

Como un riesgo identificado para el proyecto se emitió un plan de acción en relación al tema, identificando por cada uno de los componentes y subcomponentes del proyecto las acciones orientadas a mitigar tal riesgo.

Dicho anexo del PAD contiene las acciones especificas que tanto Unidad Ejecutora del Proyecto como contratistas y proveedores deberan ejecutar, así como las acciones orientadas al cumplimiento de los indicadores del proyecto.

Adicionalmente en temas de genero, se consideró importante incluir las Notas sobre Buenas Prácticas del Banco Mundial relacionadas a como abordar la explotación y abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/Asx), citando dispsociones y sugerencias sobre medidas de acción para tal fin.

Anexo 3: Género

República de Guatemala
Respuesta a la COVID-19: Cadenas de Valor Agroalimentarias Modernas y Resilientes

A. Marco institucional en relación con el género

131. **Guatemala ha establecido la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades**, que abarca el período 2008-23. Estos instrumentos proporcionan un marco multisectorial en el que pueden actuar las instituciones públicas. Específicamente, en ellos se establecen los objetivos y las responsabilidades para la creación de mecanismos que contribuyan a eliminar los obstáculos al desarrollo individual y colectivo de las mujeres. Las principales líneas de acción dentro de este marco son el desarrollo económico y productivo equitativo y el reconocimiento de la diversidad étnica de las mujeres. La Secretaría Presidencial de la Mujer, que coordina su labor con los ministerios, secretarías e instituciones del Poder Ejecutivo, supervisa la implementación.

132. **Dentro de este marco general, el MINECO y el MAGA tienen sus propias estrategias de género y planes de acción, así como una Unidad de Género dentro de su estructura organizativa.** El MINECO cuenta con una estrategia y un plan para implementar el PNPDIM y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-23, y en sus reglamentos internos se formaliza la conformación de la Unidad de Género como órgano de apoyo técnico en los niveles jerárquicos. Por su parte, el MAGA ha establecido una Política para la Igualdad de Género y un Marco Estratégico de Implementación 2014-2023. Asimismo, en 2011, mediante un acuerdo ministerial, conformó una Unidad de Género. En 2016, el MAGA ratificó su primera política referida a la igualdad de género y de los pueblos indígenas en las áreas de seguridad alimentaria nacional, nutrición y desarrollo rural[50]. El organismo también alberga el Comité Técnico de Desarrollo Rural, en el que participan el MINECO y otros ministerios y que garantiza la coordinación intersectorial y la optimización de recursos, incluso en cuestiones referidas al género.

B. Brechas de género en las cadenas de valor agrícolas de Guatemala

B.1 Informalidad e invisibilidad

133. **La primera gran brecha de género en el sector agrícola guatemalteco se manifiesta en la falta de información precisa y confiable sobre la presencia de mujeres.** Menos del 10 % de las mujeres declaran oficialmente que trabajan en la agricultura,[51] lo que representa entre el 10 % y el 11 % del empleo agrícola[52]. Sin embargo, la Unidad de Género del MAGA estima que más del 50 % de todas las mujeres que viven en zonas rurales participan en actividades agrícolas[53]. Esta discrepancia obedece en gran medida a las normas culturales y sociales, que tienden a encuadrar a las mujeres como trabajadoras agrícolas secundarias o ayudantes de sus maridos, padres o hermanos. Si se suma el número de mujeres que indican que están empleadas en la agricultura, aquellas que señalan que realizan trabajos no remunerados en la finca familiar o trabajos complementarios a las actividades de la finca (por ejemplo, procesamiento, comercialización, horticultura), y las que indican que están desempleadas pero cuyos esposos trabajan en la agricultura, la proporción de mujeres salta a casi el 40 % de la

[50] FAO, Igualdad de género en Guatemala.
[51] Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016 (Indicadores del Desarrollo Mundial).
[52] FAOSTAT, 2017.
[53] MAGA, Unidad de Género, Género y Programa de Agricultura Familiar para el Fortalecimiento de la Economía Campesina (PAFFEC), 2017.

fuerza laboral agrícola de Guatemala[54].

134. **La participación de las mujeres en la agricultura ha ido en aumento debido a la emigración de los hombres.** En Centroamérica, y particularmente en Guatemala, la emigración masculina se ha acelerado en los últimos años, y más del 70 % de los migrantes son hombres jóvenes[55]. Para la gran mayoría de las mujeres rurales que quedan cuando los hombres se van, esto significa una mayor participación en la agricultura, puesto que se hacen cargo de las actividades de sus maridos emigrantes, en especial para complementar los flujos irregulares de remesas. No obstante, este cambio de situación rara vez se informa a las autoridades, por temor a las consecuencias derivadas de la emigración ilegal del marido[56]. La informalidad desconecta a las mujeres de los sistemas públicos de apoyo, incrementa su vulnerabilidad frente a las crisis y su dependencia respecto de las remesas, y crea un desafío importante a la luz de la pandemia de COVID-19.

B.2 Ingresos

135. **Varios análisis referidos al empoderamiento económico de la mujer [57] realizados en Guatemala han mostrado desigualdades de género persistentes.** En promedio, en la economía guatemalteca, los salarios de las mujeres equivalen al 81 % del de los hombres[58]. En el sector agrícola, el 57 % de las trabajadoras no perciben ningún salario. De las que sí lo cobran, el 97 % gana menos que el salario mínimo, y el 73 %, solo la mitad[59].

136. **Además de ganar menos que los hombres, las guatemaltecas que trabajan en la agricultura tienen menos control sobre sus ingresos.** En las tierras altas occidentales, la falta de control sobre el uso de los ingresos fue considerado uno de los principales factores que impiden el empoderamiento de las mujeres. En esa zona, las mujeres tienen un 56 % menos de probabilidades de tener control exclusivo o conjunto sobre el uso de sus ingresos y sus gastos[60].

B.3 Activos productivos

137. **La desigualdad de género en la propiedad de la tierra es muy marcada.** Solo el 7,8 % de los propietarios son mujeres[61]: en la mayoría de los casos, el marido o el padre es el dueño de la tierra. Guatemala ha establecido el Fondo de Tierras (FONTIERRAS), cuyo objetivo es facilitar el acceso a la tierra y la regularización de las tierras estatales entre las familias rurales e indígenas pobres. Sin embargo, la ley que regula el acceso a los programas de tierras y desarrollo rural a través de este fondo estipula que solo las mujeres solteras, las madres solteras y los jefes de familia tienen derecho a poseer tierras. En consecuencia, las mujeres casadas y las que están en pareja no tienen derecho a la copropiedad de la tierra a través de los programas de esta entidad. Como resultado, en 2016, solo el 29 % de los beneficiarios de créditos y subsidios para la compra de terrenos eran mujeres[62], lo

[54] Censo de Guatemala de 2018.
[55] Banco Mundial (2015), *The impact of male outmigration on women's agency, household welfare, and agricultural productivity. Women in agriculture* (El impacto de la emigración masculina en la capacidad de acción de las mujeres, el bienestar del hogar y la productividad agrícola. Las mujeres en la agricultura).
[56] Banco Mundial (2015), *The impact of male outmigration on women's agency, household welfare, and agricultural productivity. Women in agriculture* (El impacto de la emigración masculina en la capacidad de acción de las mujeres, el bienestar del hogar y la productividad agrícola. Las mujeres en la agricultura).
[57] Alkire, Sabina; Meinzen-Dick, Ruth Suseela; Peterman, Amber; Quisumbing, Agnes R.; Seymour, Greg y Vaz, Ana (2012), *The Women's Empowerment in Agriculture Index (WEIA)* (Índice de empoderamiento de las mujeres en la agricultura), documento de trabajo 1240 del Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI), Washington, DC, IFPRI.
[58] ENEI , 2017.
[59] Esto dio lugar a que los hijos y las hijas tuvieran que abandonar sus estudios para ayudar a mantener a la familia.
[60] FIDA, 2017.
[61] FAO, 2016.
[62] MAGA, Unidad de Género (2018), *Brechas de género en la agricultura.*

que perpetúa las diferencias de género en la propiedad de la tierra.

138. **La imposibilidad de poseer la propiedad de la tierra implica menos acceso al crédito y, por lo tanto, una inversión productiva menor.** Dado que la mayoría de las mujeres no puede utilizar la tierra como garantía para un préstamo, su acceso al crédito y, por lo tanto, a los activos productivos, es limitado. En 2016, las mujeres tenían menos probabilidades que los hombres de recibir un crédito agrícola (el 28 % de las mujeres frente al 66 % de los hombres), y los préstamos destinados a las mujeres eran también de montos mucho menores. El valor promedio de los préstamos otorgados a las mujeres (alrededor de USD 333) equivalía a una sexta parte del monto promedio que recibían los hombres (USD 1990)[63].

139. **Las normas sociales agravan las deficiencias en el acceso a los insumos productivos.** El hecho de que las mujeres en general no sean consideradas "verdaderas" agricultoras (por ellas mismas, por su familia o por la comunidad) dificulta su acceso a los insumos productivos. En muchos casos, el mercado no ofrece maquinarias adaptadas a las mujeres agricultoras (como ejemplo se puede mencionar el tamaño de los pulverizadores de fertilizantes).

B.4 Ocupaciones, emprendimientos y opciones productivas

140. **El acceso más limitado al crédito significa que las mujeres tienen menos posibilidades para invertir en costosas máquinas de postcosecha y procesamiento, lo que crea una especialización artificial de las tareas en función del género.** Si bien hombres y mujeres realizan diferentes actividades a lo largo de las cadenas de valor, por lo general los hombres participan más en labores de mayor valor agregado que requieren más inversión de capital. En la cadena de valor del cardamomo, por ejemplo, a pesar de que las mujeres intervienen en gran medida en la producción primaria (puesto que la cosecha requiere un manejo delicado), suelen estar excluidas de las actividades de transformación y procesamiento.

141. **La falta de activos y las normas culturales sofocan la actividad emprendedora y la toma de decisiones de las mujeres.** En el sureste de Guatemala, el 85 % de las que trabajan en la agricultura con sus esposos no participan en las decisiones sobre qué se plantará, y el 88 % no intervienen en la determinación de los insumos que se utilizarán. Asimismo, están sumamente extendidos y arraigados los estereotipos de género relacionados con la supuesta falta de capacidad o de fuerza de las mujeres para llevar a cabo ciertas actividades. En muchos casos, los servicios de extensión rural dirigidos a las mujeres se centran en las tareas domésticas y no en las actividades productivas, lo que perpetúa una cultura de baja autoestima y escasa actividad emprendedora entre las mujeres.

B.5 Asociaciones

142. **La participación de las mujeres en asociaciones y cooperativas agrícolas es baja, particularmente en posiciones de liderazgo.** La propiedad de la tierra suele ser condición para integrar estas entidades, por lo que automáticamente se excluye a la mayoría de las mujeres o se desalienta su participación. Incluso cuando forman parte de una asociación de productores, rara vez tienen pleno acceso al crédito y a otros beneficios, dado que con frecuencia no se las considera participantes directos, sino esposas de integrantes.

B.6 Uso del tiempo

143. **El trabajo doméstico y de cuidado es un obstáculo para la inclusión de las mujeres en la agricultura.** La expectativa de que sus funciones se limiten a las de ser madres y esposas, y de que se ocupen del buen funcionamiento del hogar impone una carga significativa en las mujeres rurales que desean participar en actividades económicas. En general, las mujeres dedican 6,1 horas por día al trabajo no remunerado

[63] MAGA (2017), *Mujeres rurales en Guatemala*, infografía.

(contribuyendo al bienestar familiar y social) y 7,5 horas al remunerado. En cambio, los hombres dedican 2,6 horas al trabajo no remunerado y 8,6 horas al remunerado (Encuesta Nacional de Condiciones de Vida [ENCOVI], 2011). Esto significa que las mujeres trabajan 14,7 horas más a la semana que los hombres. Por otro lado, las mujeres indígenas dedican más tiempo a actividades no remuneradas que las no indígenas.

B.7 Capital humano

144. **Las diferencias educativas y de conocimientos, y la brecha digital son importantes y refuerzan los patrones de exclusión existentes.** El censo nacional de Guatemala de 2018 muestra que solo el 53 % de las mujeres en el ámbito agrícola saben leer y escribir, mientras que entre los hombres, la proporción es del 71 %. De modo similar, entre los hombres, el 67 % declaró haber utilizado un teléfono móvil y el 10,5 %, Internet en los últimos tres meses, mientras que entre las mujeres, los porcentajes fueron de solo el 46 % y el 5 % respectivamente. Asimismo, por lo general los servicios de extensión agrícola y la asistencia técnica no llegan a las mujeres de las zonas rurales, a pesar de que sus funciones en este ámbito se han ampliado. Las mujeres indígenas enfrentan la barrera adicional del lenguaje, puesto que muchos programas de extensión se ofrecen en español[64].

145. **Las guatemaltecas también deben hacer frente a brechas en la educación en ciencia y tecnología, lo que limita sus oportunidades de obtener empleos de calidad en estas disciplinas y su capacidad para impulsar la innovación**. Un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)[65] muestra que los puntajes de las niñas guatemaltecas en ciencias y matemáticas son 15 % y 20 % más bajos, respectivamente, que los de los varones. Entre los factores que explican esta diferencia se incluyen las expectativas de los padres, las prácticas de los maestros y el tiempo de estudio. En general, las mujeres y las niñas enfrentan adversidades que les dificultan la educación, la capacitación y el ingreso en la fuerza laboral en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Los obstáculos socioeconómicos y culturales alejan a las mujeres y las niñas de los campos relacionados con la ciencia, y la brecha digital les impide particularmente acceder a las oportunidades y la información referidas a la CTIM disponible en Internet.

B.8 Violencia de género

146. **Las mujeres en Guatemala están expuestas a niveles elevados de violencia de género.** Según el Instituto Nacional de Ciencias Forenses, en el país se registraron 243 femicidios entre enero y junio de 2019. Asimismo, ONU-Mujeres y Amnistía Internacional denuncian altas tasas de impunidad (superiores al 90 %) en los casos de femicidio. La Encuesta Nacional de Salud Materno-Infantil de 2014-15 muestra que el 20 % de las mujeres de entre 15 y 49 años sufre violencia física al menos una vez en su vida, y que el 7 % la ha padecido en los últimos 12 meses. Las tasas correspondientes de violencia sexual son del 8 % y el 2 %, respectivamente. Los valores son más elevados entre las mujeres con niveles educativos más bajos y las situadas en los quintiles más pobres, y ligeramente más altos en las zonas urbanas que en las rurales. Las mujeres en empleos remunerados tienen un 60 % más de probabilidades de estar expuestas a la violencia física que las desempleadas o las que tienen empleos no remunerados. La violencia de pareja o de una expareja, incluida la violencia sexual, es la forma más prevalente de violencia de género (el 80 % de los casos). Asimismo, para el 11 % de las mujeres y el 7 % de los hombres, se justifica que un hombre golpee a su esposa si esta descuida a sus hijos, quema la comida, habla con otros hombres, discute con su marido o se rehúsa a tener relaciones sexuales con él.

[64]FAO, (2017) *Atlas de las mujeres rurales de América Latina y el Caribe.*

[65] UNESCO (2017), *Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)* (Descifrar el código: La educación de niñas y mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas [CTIM]), París, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

C. Plan de acción

Objetivo general

147. **Garantizar i) que se tengan debidamente en cuenta las necesidades, preocupaciones y aspiraciones de las mujeres,** a fin de que puedan participar eficazmente en las actividades del Proyecto y beneficiarse plenamente de dicha participación, y ii) que el Proyecto ayude a cerrar las brechas de género en el capital humano, el empleo, la propiedad y el control de los activos, y que promueva la participación y el empoderamiento de las mujeres y los jóvenes.

148. **Los avances respecto de este último objetivo se medirán a través del Índice de Empoderamiento de la Mujer en la Agricultura, en el nivel del Proyecto (Pro-WEA).** Este índice basado en encuestas permite medir el empoderamiento, la capacidad de acción y la inclusión de las mujeres en el sector agrícola. Elaborado conjuntamente por el Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI), la Iniciativa de Pobreza y Desarrollo Humano de la Universidad de Oxford y 13 proyectos asociados de la cartera correspondiente a la segunda fase del Proyecto sobre Género, Agricultura y Activos (GAAP2) del IFPRI[66], el Pro-WEAI consta de 12 indicadores del empoderamiento de la mujer en la agricultura: autonomía en los ingresos, autoeficacia, actitudes respecto de la violencia doméstica, participación en las decisiones productivas, propiedad de la tierra y otros activos, acceso al crédito y decisiones al respecto, control sobre el uso de los ingresos, equilibrio laboral, visita a lugares importantes, participación en grupos, participación en grupos influyentes y respeto entre los miembros del hogar[67].

Componente 1: Transformación productiva e inclusiva del sistema agroalimentario después de la COVID-19

- Llamados a presentar propuestas orientados específicamente a las mipymes dirigidas por mujeres, a fin de reducir la brecha de género en los emprendimientos.
- Actividades específicas de divulgación dirigidas a mujeres para dar a conocer las oportunidades de capacitación en empleos agroindustriales con el fin de atenuar los estereotipos de género que presentan a las mujeres como menos capaces y aptas para tales ocupaciones.
- Capacitación específica en tecnologías digitales para mujeres, jóvenes y pueblos indígenas, a fin de cerrar la brecha en las competencias digitales.
- Acceso sencillo a la plataforma virtual de intermediación laboral para garantizar que todos los trabajadores que recibieron capacitación tengan el mismo acceso a ella (particularmente las mujeres, los jóvenes y los indígenas que no suelen tener teléfono) y reducir la brecha digital.

149. **Indicador cuya medición estará a cargo del FIDA y la UGP durante la ejecución:**

- El 50 % de las becas para los cursos cortos encuadrados en el subcomponente 1.2 se otorgan a mujeres.

Componente 2: Inversiones para mejorar la eficiencia y la resiliencia de las mipymes

- Las mujeres y los grupos indígenas tendrán la opción de recibir apoyo adicional a través del Proyecto a fin de garantizar que el analfabetismo no sea un obstáculo para la participación y disminuir la brecha de capital humano.

[66] Proyecto sobre Género, Agricultura y Activos, fase 2.
[67] Para obtener más detalles sobre la metodología del Pro-WEAI, visite http://a4nh.cgiar.org/2018/04/27/introducing-pro-weai-a-tool-for-measuring-womens-empowerment-in-agricultural-development-projects/.

- El proceso de selección del mecanismo impulsado por la demanda se dividirá en dos pasos: el primero es una propuesta de plan de negocios simple y estandarizado, cuya elaboración requerirá muy poco tiempo, de modo de evitar desalentar a las mujeres ya sobrecargadas de trabajo.
- El comité que revisará y aprobará las propuestas incluirá miembros de la Unidad de Género del MINECO, lo que ayudará a reducir las deficiencias institucionales mediante el aumento de la participación de dicho órgano.
- A través del Proyecto se contratará y capacitará a mujeres técnicas de campo y encargadas de los servicios de extensión, con lo que se reducirán las brechas de empleo y capital humano.
- Se favorecerá a los grupos de mujeres, los grupos liderados por mujeres o cualquier otro tipo de agrupación del ámbito de los agronegocios o la agroindustria en la que participen mujeres (especificada en la Estrategia de Género y el Plan de Acción) mediante condiciones más favorables en términos de los fondos de contrapartida requeridos para sus propuestas de negocios. Esto ayudará a compensar las diferencias de género en los niveles de riqueza (ingresos y activos) y disminuir las brechas en los emprendimientos.
- Con el Proyecto se alentará la presentación de propuestas de grupos de mujeres promoviendo la creación de grupos y cooperativas de mujeres y jóvenes. Esto se hará a través de actividades específicas de capacitación y fortalecimiento de la capacidad, con lo que se reducirán las brechas en los emprendimientos, las asociaciones y el capital humano.
- El Fondo de Innovación tendrá un canal específico para el desarrollo de innovaciones con perspectiva de género, lo que permitirá reducir la brecha en el acceso a los activos. Se prestará atención a las jóvenes innovadoras a fin de promover su participación en las disciplinas de CTIM y contribuir a atenuar los estereotipos de género y reducir las brechas en los emprendimientos.

150. **Indicadores cuya medición estará a cargo del FIDA y la UGP durante la ejecución:**

- El 20 % de los beneficiarios de los subproyectos son mujeres.
- Número de expresiones de interés en subproyectos con participación de mujeres.
- Se crean herramientas de extensión digital que tienen en cuenta el género (sí/no).
- Número de propuestas para el Fondo de Innovación presentadas por mujeres.
- El 40 % de los técnicos de campo y los encargados de los servicios de extensión que reciben capacitación para el Proyecto son mujeres.
- Número de mujeres agricultoras que adoptan tecnologías agrícolas más adecuadas.

Componente 3: Fortalecimiento institucional en apoyo del sistema agroalimentario del Prestatario

- Fortalecimiento institucional de la Unidad de Género del MINECO-PRONACOM a través del apoyo para la redacción de sus estrategias de género.
- Fortalecimiento institucional del INE para que la entidad examine sus herramientas a fin de proporcionar estadísticas sobre género confiables y sistemáticas que permitan comprender mejor las brechas de género (y de los pueblos indígenas) existentes, en particular mediante el apoyo a la recopilación de datos para el cálculo del Pro-WEAI.
- Participación de patrocinadores en las actividades de capacitación en cuestiones de género para un conjunto seleccionado de miembros del personal del MINECO y el MAGA, a fin de garantizar la coordinación y una estrecha colaboración en la reducción de las brechas de género en Guatemala.

151. **Indicadores cuya medición estará a cargo del FIDA y la UGP durante la ejecución:**

- La UGP recopila los datos para calcular el PRO-WEAI (Sí/No).
- La Unidad de Género del MINECO-PRONACOM actualiza sus estrategias de género para subsanar las deficiencias identificadas en la evaluación de las brechas de género (Sí/No).

Componente 4: Seguimiento, evaluación y gestión del Proyecto, y temas transversales

152. **Comunicación.** Se elaborará una estrategia de comunicación para garantizar que el Proyecto llegue a los diferentes tipos de mujeres que participan en los agronegocios y la agroindustria. Se hará un esfuerzo especial para formular estrategias que permitan involucrar a las mujeres casadas que no suelen ser consideradas productoras "verdaderas" por derecho propio. Los responsables del Proyecto también recurrirán tanto como sea posible a la comunicación no escrita para compensar las elevadas tasas de analfabetismo de las mujeres, en particular en las comunidades indígenas, entre las ancianas y las afrodescendientes. En otros proyectos, se ha llegado a las mujeres de zonas rurales remotas utilizando megáfonos, para asegurarse de que incluso los hogares más aislados estuvieran al tanto de las actividades.

153. **Idiomas nativos**. Mediante el Proyecto se garantizará que en la comunicación y durante las reuniones y otras actividades (por ejemplo, asistencia técnica, capacitaciones) se utilicen los principales idiomas indígenas.

154. **Hora y lugar de las reuniones.** Las reuniones que se organicen en el marco del Proyecto para difundir información o para registrar a los posibles beneficiarios se llevarán a cabo preferiblemente en momentos, sitios y condiciones que resulten convenientes para las mujeres y en los que se tenga en cuenta su seguridad. De este modo se evitará limitar su participación debido a problemas de seguridad y a la sobrecarga de trabajo y tareas domésticas. A través del Proyecto también podría proponerse una opción de cuidado infantil y un pequeño estipendio para cubrir los gastos de transporte.

155. **Capacitación sobre cuestiones de género.** *Institucional:* Para garantizar la inclusión de género en las actividades, se organizarán diferentes tipos de capacitación con el fin de concientizar a todos los miembros del equipo del Proyecto y a los operadores contratados. *Nivel comunitario:* A fin de alentar a todos los géneros a participar como agentes de cambio y actuar contra los estereotipos y los comportamientos negativos, mediante el Proyecto se invitará a mujeres, parejas y líderes masculinos y femeninos de las comunidades ubicadas en los emplazamientos del Proyecto a participar en la capacitación sobre cuestiones de género. Esto contribuirá a atenuar los estereotipos y las normas sociales, lo que permitirá reducir indirectamente la violencia de género.

156. **Mecanismo de atención de quejas y participación ciudadana.** En el MOP se prestará especial atención a las mujeres y, en general, a los grupos vulnerables, como los ancianos, los pueblos indígenas y los afrodescendientes, que presentan niveles más bajos de competencias digitales. En otros proyectos del Banco Mundial, los grupos vulnerables de la comunidad eligieron embajadoras con mejor manejo de las tecnologías de la información para actuar como interfaces entre las plataformas informáticas del proyecto y los beneficiarios.

157. **Indicadores que se medirán durante la implementación:**

- El personal del MINECO-PRONACOM que forma parte de este Proyecto participa en al menos una actividad de capacitación específica sobre género impartida en el marco del Proyecto por cada año de duración de la iniciativa (Sí/No)
- Clientes a los que van dirigidos los servicios agrícolas que se muestran satisfechos, por género y etnia (porcentaje).

Nota sobre buenas prácticas

Marco Ambiental y Social para las operaciones de financiamiento de proyectos de inversión

Cómo abordar la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/ASx) en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura

Segunda edición

BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL

Las notas sobre buenas prácticas tienen el objetivo de ayudar al personal del Banco Mundial a brindar apoyo a los prestatarios durante la ejecución para que cumplan con los requisitos del Marco Social y Ambiental (MAS). El estilo y el formato empleados aquí tienen el propósito de lograr que todo el personal y los asociados en el desarrollo las utilicen. Estas notas son de carácter consultivo y no constituyen una política del Banco Mundial ni son obligatorias. Se actualizarán a medida que surjan nuevas buenas prácticas.

Segunda edición

Publicada en febrero de 2020

La primera edición de esta nota de buenas prácticas, titulada *Nota sobre buenas prácticas. Cómo abordar la violencia de género en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura*, se publicó el 28 de septiembre de 2018.

Fue elaborada por un equipo de funcionarios de lo que entonces se denominaba Prácticas Mundiales de Transporte y del Grupo de Género (GTDDR), conformado por Christopher R. Bennett, Diana J. Arango, Nora Weisskopf y Keelye Hanmer, con la orientación de Franz Drees-Gross, Caren Grown y Maninder Gill. Los autores recibieron valiosos comentarios y apoyo de Verena Phipps-Ebeler, Michael Mahrt, Subha Latchmi Ram, Qays Hamad, Nathalie Munzberg, Tesfaalem Gebreiyesus, Deviyani Dixit y los miembros del Grupo de Trabajo sobre Violencia de Género de GTDDR, entre ellos, Karla González Carvajal, Julie Babinard, Karla Domínguez González y Nato Kurshitashvili.

El equipo agradece al Fondo Fiduciario Nórdico por el financiamiento y el apoyo proporcionados y al Fondo para la Consolidación de la Paz y el Estado por su labor en las islas del Pacífico, que sirvió de base para elaborar muchos de los elementos de esta nota.

Segunda edición

La versión actual de la nota sobre buenas prácticas ha sido modificada para incluir las definiciones de "explotación y abuso sexuales", y de "acoso sexual" (EyAS/ASx) y su aplicación en proyectos financiados por el Banco; una redacción actualizada en la que se sustituye "violencia de género" por "EyAS/ASx" cuando corresponde, e información adicional sobre el seguimiento de la EyAS/ASx a cargo de terceros.

Esta segunda edición fue elaborada por un equipo conformado por Caren Grown, Diana Arango, Victor Mosoti, Maninder Gill, Charles Di Leva y Enzo de Laurentiis. Ian White proporcionó apoyo, y la edición estuvo a cargo de Katherin George Golitzen.

Índice

Cuadros

Gráficos

Siglas

DEA	documento estándar de adquisiciones
DEL	documento estándar de licitación
EAS	Estándar Ambiental y Social
EyAS/ASx	explotación y abuso sexuales, y acoso sexual
FIDIC	Federación Internacional de Ingenieros Consultores
HRIAS	Herramienta de Respuesta ante Incidentes Ambientales y Sociales
IASC	Comité Permanente entre Organismos
MAS	Marco Ambiental y Social
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	organización no gubernamental
PCAS	Plan de Compromiso Ambiental y Social
PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
PGAS-C	Plan de Gestión Ambiental y Social del contratista
Unicef	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
VG	violencia de género
VWC	Centro de Mujeres de Vanuatu (*Vanuatu Women's Centre*)

Glosario

Acoso sexual (ASx)	Toda proposición sexual no deseada, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de índole sexual.
Enfoque centrado en los sobrevivientes	Este enfoque se basa en una serie de habilidades y principios diseñados para guiar a los profesionales (sea cual fuere su función) en la interacción con los sobrevivientes (en su mayoría, mujeres y niñas, pero también hombres y niños) que han sufrido violencia sexual o de otra índole. Tiene como objetivo crear un entorno de contención en el que se respeten y se prioricen los intereses de los sobrevivientes, y en el que se los trate con dignidad y respeto. El enfoque ayuda a promover la recuperación del sobreviviente y su capacidad para identificar y manifestar sus necesidades y deseos, así como a reforzar su habilidad para tomar decisiones sobre las posibles intervenciones.
Explotación y abuso sexuales (EyAS)	**Explotación sexual:** Todo tipo de abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales; incluyendo, pero no limitándose a obtener un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona (Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y el abuso sexuales, 2017, pág. 6). **Abuso sexual:** Intrusión física real de índole sexual, o la amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas (Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y el abuso sexuales, 2017, pág. 5).

Ingeniero

(ingeniero encargado de la supervisión)

Representante del prestatario que tiene la responsabilidad de supervisar las obras. El ingeniero encargado de la supervisión es nombrado por el prestatario, quien especifica las tareas que debe desempeñar (por lo general, detalladas en los términos de referencia). Sus responsabilidades pueden incluir las siguientes: monitorear el emplazamiento del proyecto, a los contratistas y al personal para asegurarse de que se cumpla el contrato acordado; medir los logros del contratista según los indicadores clave del desempeño; tomar decisiones en nombre del prestatario en las áreas cuyo control cotidiano se le ha encomendado, y supervisar las cuestiones ambientales y sociales. Según las necesidades del proyecto y los términos de referencia del ingeniero encargado de la supervisión, el equipo que se ocupe de respaldar su labor deberá incluir personas con habilidades específicas, por ejemplo, especialistas en cuestiones ambientales y sociales y en violencia de género (VG).

"Ingeniero encargado de la supervisión" es el término que se utiliza en el contexto de las obras civiles de gran envergadura, a las que se refiere la presente nota sobre buenas prácticas. Es posible que se empleen distintos términos para describir esta función, entre ellos, "consultor encargado de la supervisión". Nótese que, en el marco de los contratos que siguen el modelo de la Federación Internacional de Ingenieros Consultores (FIDIC), comúnmente utilizado para grandes obras civiles en proyectos respaldados por el Banco Mundial, se hace referencia al ingeniero encargado de la supervisión simplemente con el término "ingeniero".

Matrimonio infantil

Por "matrimonio infantil" se entiende todo matrimonio formal o unión informal entre un niño menor de 18 años y un adulto u otro niño (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [Unicef]).

Plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx

Documento en el que se describe de qué manera se establecerán los protocolos y mecanismos necesarios para abordar los riesgos de EyAS/ASx en el marco del proyecto, y cómo se manejarán las denuncias, en caso de que surgieran. Esta es la nueva denominación del plan de acción sobre VG que figuraba en la versión original de esta nota (2018).

El plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx debe incluir un marco de rendición de cuentas y respuesta, en el que se detalle la forma en que se manejarán las denuncias de EyAS/ASx (procedimientos de investigación) y se establezcan las medidas disciplinarias que se aplicarán a los trabajadores que infrinjan el código de conducta.

Proveedor de servicios relacionados con la violencia de género

Organización que ofrece servicios específicos a los sobrevivientes de VG, como servicios de salud, apoyo psicosocial, alojamiento, asistencia legal, servicios de protección/seguridad, etcétera.

Trata de personas

La "trata de personas" se define como el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas por medio de amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder, o de una posición de vulnerabilidad, o de la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra, para fines de explotación. Las mujeres y los niños son particularmente vulnerables a las prácticas de trata (Estándar Ambiental y Social [EAS] 2, nota al pie 15).

Violencia contra la mujer

En el artículo 1 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 1993, se define la "violencia contra las mujeres" como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada". En el artículo 2, se establece asimismo que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: a) la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; b) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra. También se utiliza la expresión "violencia contra las mujeres y las niñas".

Violencia de género

"Violencia de género" (VG) es un término general que designa todo acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias de carácter social (género) entre hombres y mujeres. Comprende los actos que tienen como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. Tales actos pueden cometerse en público o en privado (Comité Permanente entre Organismos [IASC], *Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria*, 2015, pág. 5).

1. Introducción

1. Ningún país, comunidad o economía puede alcanzar su potencial ni enfrentar los desafíos del desarrollo del siglo XXI sin la participación plena e igualitaria de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. En consecuencia, el Banco Mundial ha asumido el compromiso de eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en todo el mundo a fin de lograr un impacto duradero en la lucha contra la pobreza y generar un crecimiento económico sostenible que beneficie a todos (Banco Mundial, 2018)[1].

2. El 35 % de las mujeres de todo el mundo ha experimentado violencia sexual a manos de terceros o violencia física o sexual infligida por su pareja (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2013), ambas manifestaciones de la violencia de género (VG)[2]. Todas las comunidades en las que el Banco Mundial lleva adelante operaciones incluyen mujeres o niñas que han sufrido o sufrirán VG. De las 189 economías analizadas en el informe *Mujer, empresa y el derecho* de 2018, el 69 % contaban con legislación que aborda el acoso sexual en el ámbito laboral. Los proyectos de inversión respaldados por el Banco Mundial que involucran obras civiles de gran envergadura[3] pueden incrementar el riesgo de que surjan diversas formas de VG, en particular, la explotación y el abuso sexuales (EyAS), y el acoso sexual (ASx) (de aquí en adelante, "EyAS/ASx"), ejercidos por diversos tipos de personas, tanto en ámbitos públicos como privados, y de diferentes maneras, por ejemplo:

    - Los proyectos que generan un gran flujo de mano de obra pueden incrementar la demanda de trabajo sexual (e incluso elevar el riesgo de que se trafiquen mujeres para someterlas a trabajo sexual) o el riesgo de que se produzcan matrimonios forzados a temprana edad en una comunidad donde el casamiento con un hombre que tiene empleo es visto como la mejor estrategia para que una adolescente se asegure un medio de subsistencia. Asimismo, el aumento de los salarios de los trabajadores de una comunidad puede dar lugar a un incremento de las relaciones sexuales transaccionales. El riesgo de que se produzcan casos de relaciones sexuales entre los trabajadores y menores de edad, aun cuando no sean transaccionales, también puede elevarse.

    - Cuando se produce una redistribución de tierras (por ejemplo, debido al reasentamiento que exigen las obras civiles en cuestión), es posible que las mujeres queden en una situación de extrema vulnerabilidad frente a la VG. Esto puede ocurrir especialmente en países cuyos sistemas jurídicos impiden que las mujeres posean títulos de propiedad sobre las tierras.

    - Los proyectos generan cambios en las comunidades en las que se llevan a cabo y pueden modificar la dinámica de poder entre los miembros de dichas comunidades y dentro de los

---

[1] http://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview.

[2] La VG también afecta a hombres y niños, así como a minorías sexuales o a aquellos con identidad de género no convencionales. Sin embargo, afecta desproporcionadamente a las mujeres y las niñas durante toda su vida y provoca impactos profundos y duraderos en su salud, su capacidad de acción, sus logros y su bienestar.

[3] Las obras civiles de gran envergadura incluyen la construcción, el mantenimiento o mejora de obras de infraestructura (transporte, energía, agua y saneamiento, riego e infraestructura urbana, construcción de escuelas u hospitales, etc.) y las tareas de supervisión conexas, así como las de asistencia técnica vinculadas con tales proyectos.

hogares. Los celos masculinos —motor fundamental de la VG— pueden aflorar como consecuencia del flujo de mano de obra en el marco de un proyecto, si se piensa que los trabajadores están interactuando con las mujeres de la comunidad. Por lo tanto, pueden surgir conductas abusivas no solo entre el personal relacionado con el proyecto y quienes viven dentro del emplazamiento o en sus cercanías, sino también dentro de los hogares de las personas afectadas por el proyecto.

- Las oportunidades laborales para las mujeres y las niñas pueden verse limitadas debido a la falta de opciones de transporte adecuadas. Cuando se crean oportunidades laborales para mujeres en el marco de los proyectos financiados por el Banco, los equipos a cargo deben tener presente que, en algunos contextos, para trasladarse al lugar de trabajo, las mujeres y las niñas pueden verse obligadas a utilizar caminos peligrosos o poco iluminados, o medios de transporte público inseguros, que pueden exponerlas al acoso y el abuso. El mayor riesgo de sufrir actos de violencia puede impedirles aprovechar las nuevas oportunidades económicas.

3. El Banco Mundial ha elaborado esta nota sobre buenas prácticas para ayudar a los equipos de los proyectos a identificar los riesgos de EyAS/ASx (y no de todas las formas de VG que pueden surgir en proyectos de inversión que involucran contratos de obras civiles de gran envergadura) y para asesorar a los prestatarios sobre cómo gestionar más adecuadamente dichos riesgos. Esta nota se basa en la experiencia del Banco Mundial, los instrumentos internacionales pertinentes y las buenas prácticas internacionales de la industria, incluidas las de otros asociados para el desarrollo. Si bien los principales destinatarios son los equipos del Banco Mundial a cargo de los proyectos, con esta nota se busca también contribuir a ampliar la creciente base de conocimientos sobre esta materia.

4. Las notas sobre buenas prácticas tienen el propósito de respaldar la implementación del Marco Ambiental y Social (MAS) en las operaciones financiadas por el Banco Mundial. **Sin embargo, la presente nota ha sido diseñada no solo para aplicarse a los nuevos proyectos que se rigen por el MAS, sino también para ayudar a abordar los riesgos de EyAS/ASx en proyectos que se encuentren actualmente en la etapa de preparación y sean anteriores al MAS.**

5. Los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del MAS establecen los requisitos que deben cumplir los prestatarios en relación con la identificación y evaluación de los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con proyectos financiados por el Banco Mundial. Si bien en el MAS propiamente dicho no se menciona explícitamente la EyAS/ASx, el contenido de varios de sus EAS se corresponde con las recomendaciones incluidas en esta nota para abordar este tipo de situaciones, a saber:

   - EAS 1: Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales.
   - EAS 2: Trabajo y Condiciones Laborales.
   - EAS 4: Salud y Seguridad de la Comunidad.
   - EAS 10: Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de Información.

6. Esta nota también forma parte de la respuesta del Banco Mundial a las recomendaciones formuladas en 2017 por el Grupo de Trabajo sobre Violencia de Género[4], compuesto por expertos externos independientes (de aquí en adelante, "el informe de 2017 del Grupo de Trabajo sobre VG"), en el que se brindaban orientaciones sobre el modo en que el Banco Mundial podría fortalecer sus sistemas para prevenir y mitigar la VG, en particular la EyAS/ASx, en los proyectos que financia.

7. En esta nota se toman como guía varios principios clave:

    1) *Centrarse en los sobrevivientes:* Abordar las consideraciones vinculadas con la prevención y mitigación de la VG y la respuesta a ella desde una perspectiva centrada en los sobrevivientes[5], protegiendo su confidencialidad, reconociendo que son ellos los principales actores encargados de tomar decisiones sobre su propio cuidado, tratándolos con dignidad y respetando su capacidad de acción, sus necesidades y deseos.

    2) *Enfatizar la prevención:* Adoptar enfoques basados en el riesgo que tengan como meta identificar los riesgos clave de EyAS/ASx y aplicar medidas para prevenir o minimizar los daños.

    3) *Utilizar como base los conocimientos locales existentes:* Procurar la participación de asociados dentro de la comunidad (líderes locales, organizaciones de la sociedad civil, promotores de las cuestiones de género y los derechos de los niños), en tanto conocedores de los riesgos locales y de los factores y mecanismos eficaces de protección, para que brinden su apoyo durante todo el ciclo del proyecto.

    4) *Basarse en datos objetivos:* Utilizar como punto de partida las investigaciones y los conocimientos ya existentes en todo el mundo acerca de las formas eficaces de abordar la VG.

    5) *Ser flexible:* Adaptar y ajustar las medidas de prevención y mitigación para responder al contexto y las causas específicas de cada caso, utilizando las orientaciones operacionales incluidas en esta nota, que constituyen la base para un enfoque eficaz de gestión de los riesgos de EyAS/ASx.

    6) *Minimizar los daños que pudieran sufrir las mujeres y las niñas[6]:* Capacitar debidamente al personal a cargo del proyecto sobre cómo preservar la seguridad de las mujeres cuando se las entrevista o se recogen datos sobre este tema. Las mujeres pueden sufrir daños físicos u otras formas de violencia si sus parejas o los agresores descubren que han estado conversando con otros sobre sus relaciones personales. Dado que muchos compañeros

---

[4] Gupta, Geeta Rao y Katherine Sierra (2017), *Working Together to Prevent Sexual Exploitation and Abuse: Recommendations for World Bank Investment Projects* (Trabajar juntos para prevenir la explotación y el abuso sexuales: Recomendaciones para los proyectos de inversión del Banco Mundial), informe del Grupo de Trabajo sobre Violencia de Género, Washington, DC, Grupo Banco Mundial, http://documentos.bancomundial.org/curated/es/482251502095751999/Working-together-to-prevent-sexual-exploitation-and-abuse-recommendations-for-World-Bank-investment-projects.

[5] Véase en el glosario la definición de "enfoque centrado en los sobrevivientes".

[6] La violencia contra las mujeres y las niñas (VCMN). Guía de recursos, "Introducción" (http://www.vawgresourceguide.org/es), consultada en octubre de 2019.

violentos o agresores controlan las conductas de las mujeres con las que mantienen una relación, incluso el mero acto de hablar con otra persona sin su permiso puede provocar que sufran una golpiza. En consecuencia, las entrevistas con mujeres para preguntarles sobre la violencia deben ser confidenciales y deben realizarse en completa privacidad y a solas, con la excepción de los niños menores de 2 años. Se debe ofrecer la oportunidad de que la mujer otorgue su consentimiento siempre que se recojan datos, incluso como parte del expediente de un caso, y garantizar que se mantendrá la información en el anonimato, siempre que sea posible.

7) *Permitir el seguimiento y el aprendizaje continuos:* Asegurar que en las operaciones se integren mecanismos que posibiliten el seguimiento y la recopilación periódica de comentarios a fin de analizar la eficacia y generar conocimientos internos acerca de las medidas que dan buenos resultados para prevenir y mitigar la EyAS/ASx y responder a ella.

Alcance y estructura de esta nota sobre buenas prácticas

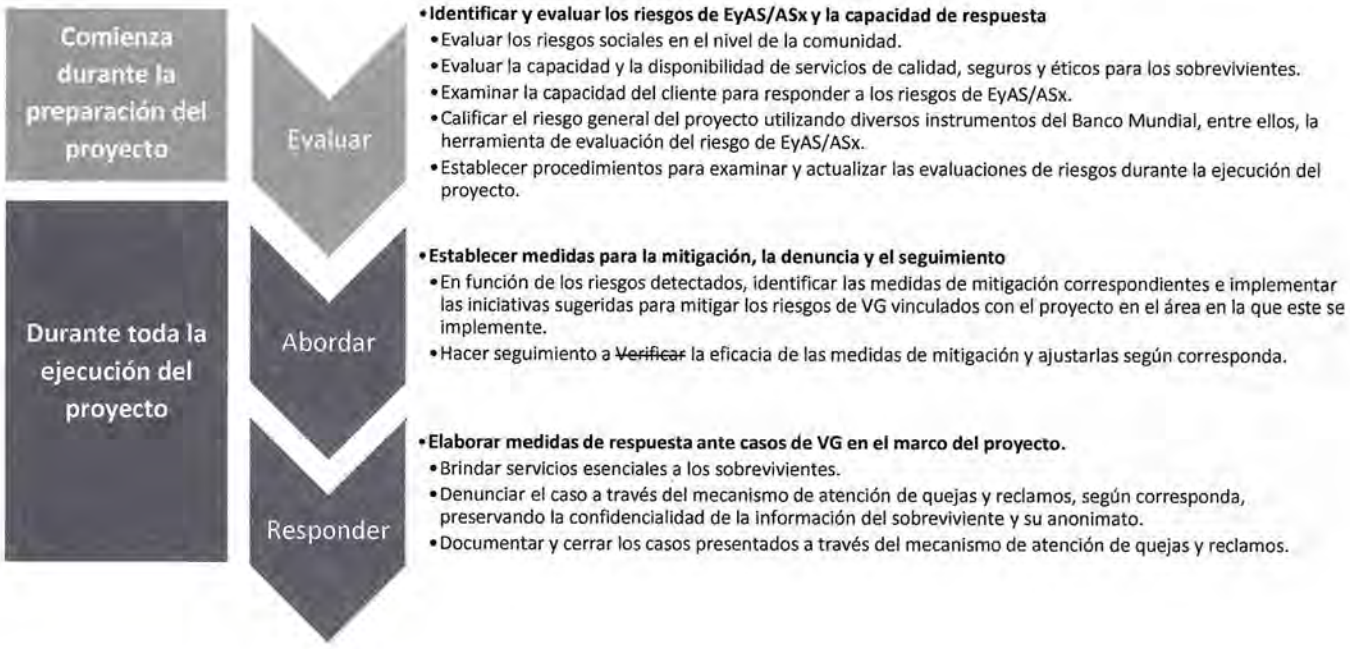
8. La presente nota se aplica a todos los proyectos de inversión de todos los departamentos de Prácticas Mundiales del Banco Mundial que involucren obras civiles de gran envergadura, definidas aquí como obras lo suficientemente grandes para ser emprendidas por un contratista. Se excluyen entonces los proyectos de pequeña escala, como las inversiones para el desarrollo impulsado por la comunidad, que a menudo conllevan la construcción de obras a cargo de las propias comunidades beneficiarias. Las recomendaciones que aquí se incluyen no se aplican a las operaciones de financiamiento para políticas de desarrollo ni para programas por resultados. Esta nota tampoco se centra en el abordaje de la VG a través de intervenciones relacionadas específicamente con el diseño de la infraestructura (por ejemplo, espacios públicos de tránsito bien iluminados, construcción de escuelas con baños que puedan cerrarse con traba y ubicados en zonas distintas para niñas y niños). Para encontrar ejemplos sobre cómo prevenir la VG y responder a ella a través del diseño y la ejecución de proyectos, véase la página *La violencia contra las mujeres y las niñas: Guía de recursos*.

9. Esta nota está estructurada en torno a tres pasos clave que abarcan la preparación y la ejecución del proyecto (véase el **gráfico 1**).

   - El primer paso consiste en identificar y **evaluar** los riesgos de EyAS/ASx, lo que incluye realizar evaluaciones sociales y de la capacidad. Idealmente, esto debe hacerse durante la etapa de preparación del proyecto, pero teniendo presente que la evaluación de estos riesgos es un proceso continuo que debe extenderse durante todo el ciclo del proyecto, dado que pueden surgir incidentes de EyAS/ASx en cualquier momento.
   - El segundo paso es **abordar** los riesgos de EyAS/ASx identificando e implementando las medidas de mitigación y de seguimiento adecuadas.
   - El tercer paso consiste en **responder** a cualquier denuncia de VG, esté o no relacionada con el proyecto. Este debe incluir mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación que cumplan con las exigencias del Banco Mundial sobre EyAS/ASx y que permitan notificar las denuncias relacionadas con el proyecto y hacer el seguimiento correspondiente.

10. Para acceder a diversos materiales de ayuda sobre la aplicación de las recomendaciones de esta nota, como los términos de referencia y ejemplos de códigos de conducta y evaluaciones, los equipos a cargo de los proyectos pueden escribir "GBV" (esto es, la sigla en inglés correspondiente a "violencia de género") en un buscador del sitio del Banco Mundial[7].

Gráfico 1: Evaluar y abordar los riesgos de EyAS/ASx y responder a ellos en los proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura



[7] Enlace directo: https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/gsg/SPS/Pages/FocusAreas/GenderBased%20Violence.aspx.

2. Consideraciones sobre VG en los proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura

11. En este capítulo se describe el contexto general de la VG y se ponen de relieve los aspectos específicos de la explotación y el abuso sexuales, y del acoso sexual. Estas dos formas de la VG constituyen el eje central de las medidas de prevención y mitigación que deben implementarse en el marco de los proyectos, si bien el Banco condena fuertemente todos los actos de VG, y todas las denuncias de VG que se reporten en un proyecto de inversión respaldado por el Banco deberán derivarse a los proveedores de servicios de calidad disponibles.

Violencia de género: Un término general

12. "Violencia de género" (VG) es un término general que designa todo acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias socialmente atribuidas de género. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental, sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad, ya sea en el ámbito público o en el privado. Afecta desproporcionadamente a las mujeres y las niñas durante toda su vida y adopta numerosas formas, entre las que figuran el abuso sexual, físico y psicológico. Puede presentarse en el hogar, en la calle, en la escuela, en el lugar de trabajo, en campos agrícolas y en campamentos de refugiados, tanto en tiempos de paz como en épocas de conflictos y crisis.

13. El término "VG" se utiliza principalmente para destacar la desigualdad sistémica entre hombres y mujeres[8] (presente en todas las sociedades del mundo) y actúa como término unificador y fundacional de la mayor parte de las formas de violencia contra las mujeres y las niñas[9]. Este término se deriva de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 1993, en la que se define la "violencia contra la mujer" como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer". La discriminación en función del sexo o la identidad de género no solo es causa de muchas formas de VG, sino que también contribuye a la invisibilidad y la aceptación generalizada de dicha violencia, de modo que no se exige a quienes la ejercen que rindan cuentas por ello y se desalienta a los sobrevivientes para que no alcen la voz y no accedan al apoyo correspondiente.

---

[8] Si bien por lo general se refiere a la violencia ejercida por un hombre sobre una mujer, la VG también afecta a los individuos de la población lesbiana, gay, bisexual y transgénero (LGBT). Las medidas de prevención y mitigación que aquí se proponen se aplican a todos los individuos afectados por la EyAS/ASx.

[9] El término "violencia de género" y la expresión "violencia contra las mujeres y las niñas" a menudo se utilizan indistintamente. Véase Arango, D., M. Morton, F. Gennari, S. Kiplesund y M. Ellsberg (2014), *Interventions to Prevent and Reduce Violence Against Women and Girls: A Systematic Review of Reviews* (Intervenciones para prevenir y reducir la violencia contra las mujeres y las niñas: Reseña sistemática de estudios), serie de investigaciones *Women's Voice, Agency, and Participation* (Representación, capacidad de acción y participación de las mujeres), Washington, DC, Banco Mundial.

14. Para comprender si un acto de violencia se encuadra dentro de la VG, se debe considerar si refleja o refuerza las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

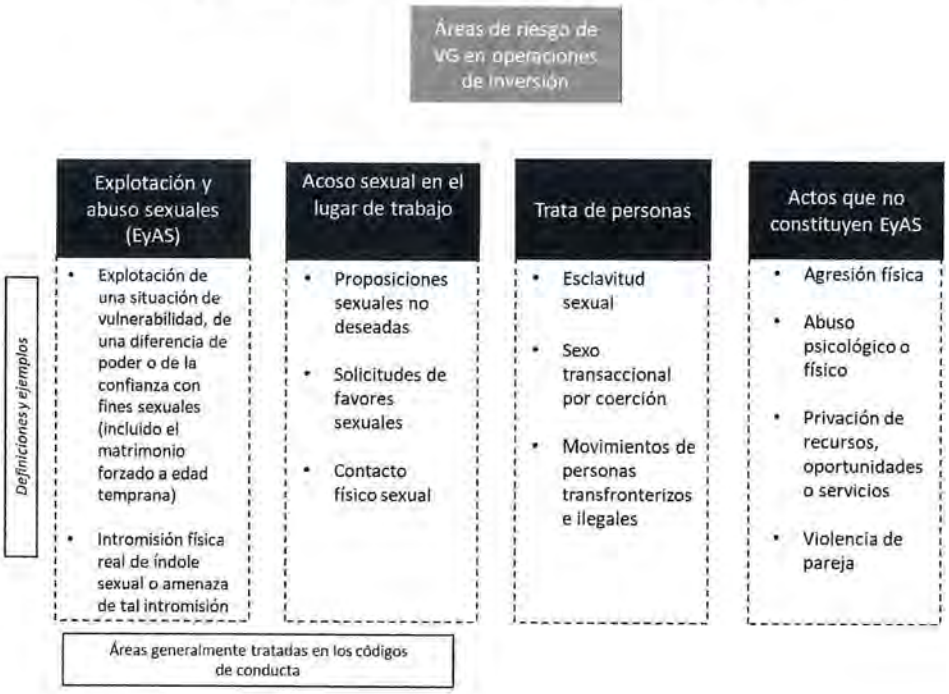
15. Muchas formas de VG (aunque no todas) constituyen delitos para las leyes y las políticas nacionales. Pero esto difiere de un país a otro, y la aplicación práctica de dichas leyes y políticas también puede variar considerablemente. La impunidad generalizada es un obstáculo (tanto en países desarrollados como en desarrollo), y la aplicación deficiente de las leyes es característica en contextos de ingresos bajos y medianos[10].

Explotación y abuso sexuales, y acoso sexual

16. La explotación y el abuso sexuales (EyAS), y el acoso sexual (ASx) son manifestaciones de la VG.

Dentro de la VG hay cuatro categorías amplias que pueden exacerbarse como consecuencia de los proyectos de inversión financiados por el Banco Mundial que involucran obras civiles de gran envergadura. No obstante, dado que la EyAS y el ASx en el ámbito laboral son los tipos de VG que más probablemente surjan o se vean exacerbados en el contexto de este tipo de proyectos, la presente nota se centra principalmente en la identificación y mitigación de riesgos relativos a estos tipos de VG.

Gráfico 2: Tipos de VG que pueden exacerbarse por proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura



[10] Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/VAW.aspx, consultado en diciembre de 2019.

17. En el contexto de los proyectos financiados por el Banco, los beneficiarios o los miembros de las comunidades afectadas (mujeres, niñas, hombres y niños) pueden sufrir EyAS. Los proyectos financiados por el Banco pueden aportar bienes, beneficios o servicios a estas comunidades, ya sea de forma temporal o permanente. Los trabajadores del proyecto pueden actuar como intermediarios en el acceso a dichos bienes, beneficios o servicios financiados por el Banco. Esto crea una diferencia de poder para el trabajador del proyecto que utiliza ese acceso con el fin de obtener un favor o una ganancia de otras personas. Esta diferencia de poder se genera cuando un trabajador del proyecto goza de un poder real o percibido sobre un recurso, que puede luego utilizar para sacar ventaja de un miembro de la comunidad o para presionarlo a fin de que participe en un acto sexual no deseado. Si el trabajador del proyecto utiliza esta diferencia de poder para obtener favores sexuales, está explotando sexualmente a un beneficiario del proyecto.

18. La EyAS y el ASx: La EyAS se ejerce sobre un beneficiario o un miembro de la comunidad. El ASx ocurre entre miembros del personal e involucra una propuesta sexual no deseada o conducta física o verbal de índole sexual no deseada. Es importante distinguir entre estas dos modalidades, de manera que las políticas de la entidad y la capacitación del personal puedan incluir instrucciones específicas sobre los procedimientos para denunciar cada una de ellas.

Cuadro 1: Aplicación de las definiciones de EyAS/ASx

Definición oficial	Aplicación en el contexto del Banco	Ejemplo
Explotación sexual: Todo tipo de abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales, por ejemplo, cuando se obtiene un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona.	En las operaciones o los proyectos financiados por el Banco, la explotación sexual se produce cuando se utilizan los beneficios derivados de los bienes, las obras, los servicios de consultoría o de otro tipo de servicios financiados por el Banco, o el acceso a ellos, para obtener beneficios sexuales.	- Se promete a un miembro de la comunidad un empleo en el proyecto financiado por el Banco Mundial a cambio de sexo. - Un trabajador del proyecto que se ocupa de conectar la tubería de la red de agua a las viviendas solicita un favor sexual a cambio de la conexión. - Un trabajador del proyecto impide a una mujer atravesar el sitio de las obras a menos que le ofrezca un favor sexual.
Abuso sexual: La intrusión física real de índole sexual, o la amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas.	En las operaciones o los proyectos financiados por el Banco, el abuso sexual se produce cuando un trabajador del proyecto (personal del contratista, del subcontratista o del ingeniero encargado de la supervisión) emplea la fuerza o la diferencia de poder sobre un miembro de la comunidad o un colega para cometer un acto sexual no deseado o amenazar con dicho acto.	- Un trabajador del proyecto permanece en la cafetería después de la cena y ataca sexualmente a un miembro del personal de la cocina. - Un trabajador del proyecto toca los senos de una empleada administrativa y le dice que pronto habrá más. - El supervisor de un subcontratista pide a su colega mujer que lo acompañe en una cena de negocios con el contratista principal. Después

		de la cena le pide que entretenga "al jefe" en su habitación en agradecimiento por el contrato y por su trabajo.
Acoso sexual: Todo avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, gesto o conducta verbal o física de índole sexual, o cualquier otro comportamiento de índole sexual que pueda provocar razonablemente ofensa o humillación a otra persona, o ser percibido como tal, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se la exige como condición del empleo o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.	En las operaciones o proyectos financiados por el Banco, el acoso sexual se produce dentro del contexto de la empresa de un subcontratista o contratista, cuando los empleados reciben avances sexuales no deseados o se les solicitan favores o actos de índole sexual por parte de otros empleados de la misma empresa que les resultan ofensivos y humillantes	- Un trabajador del proyecto envía mensajes de texto de contenido sexual explícito a un colega. - Un trabajador del proyecto deja una fotografía ofensiva de contenido sexual explícito en el escritorio de un colega. - Un trabajador del proyecto pide a todas las empleadas mujeres que lo saluden todos los días con un beso en la mejilla cuando llegan a trabajar.

La EyAS/ASx y el consentimiento

19. El **consentimiento** es una consideración clave para detectar la VG, en particular la EyAS/ASx. La VG se produce cuando no se da un consentimiento libre y voluntario l. El consentimiento debe estar debidamente informado, basarse sobre la apreciación y comprensión clara de los hechos y de las implicaciones y consecuencias futuras de un acto. Para dar su consentimiento, la persona debe conocer todos los hechos pertinentes en el momento de darlo (o brindarlo) y debe ser capaz de evaluar y comprender las consecuencias de un acto. También debe ser consciente de su derecho a negarse a participar en un acto y debe poder ejercer tal derecho y no ser objeto de coerción (por ejemplo, por cuestiones financieras, por la fuerza o por amenazas). Hay circunstancias en que quizá no sea posible brindar consentimiento debido a la presencia de trastornos cognitivos o discapacidades físicas, sensoriales o de desarrollo.

20. No hay consentimiento cuando la aceptación se obtiene a través de los siguientes medios:
    - el uso de amenazas, fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, manipulación, engaño o tergiversación;
    - la amenaza de retener un beneficio del proyecto al que la persona ya tiene derecho, o
    - la promesa de brindar a la persona un beneficio derivado del proyecto.

La VG y los niños

21. Se considera que los niños no pueden prestar su consentimiento porque no tienen la capacidad o la experiencia para prever las consecuencias de un acto y tal vez no comprendan su derecho a rehusarse o no estén empoderados para ejercerlo. **El Banco Mundial considera niños a todas las personas menores de 18 años (aun si la legislación nacional establece una edad menor), quienes, por lo tanto,**

no pueden prestar libre y voluntariamente su consentimiento[11]. Como se muestra en el anexo 1, esta definición se refleja en los requisitos de los códigos de conducta incluidos en los documentos estándar de adquisiciones (DEA) del Banco Mundial. En los casos de EyAS de niños, no puede aducirse como defensa una estimación errónea sobre su edad o sobre su consentimiento. La actividad sexual con personas menores de 18 años es, por lo tanto, considerada abuso sexual, excepto en los casos en que haya un matrimonio preexistente[12].

22. El abuso sexual infantil incluye toda forma de relación sexual con un niño, teniendo en cuenta que no puede dar su consentimiento. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) estima que el 10 % de las niñas menores de 18 años de todo el mundo (aproximadamente 120 millones) han sufrido violaciones u otro tipo de acto sexual no consentido. Los niños también denuncian abuso sexual, aunque en general en niveles más bajos que las niñas.

23. Existe un alto grado de coincidencia entre la violencia contra la mujer y la violencia contra los niños, y ambas comparten los mismos factores de riesgo: discriminación y normas desiguales según el género, falta de instituciones que den respuesta a estos actos, sanciones legales insuficientes e impunidad por los actos de violencia contra los niños, aceptación legal y cultural de ciertos tipos de violencia contra los niños, dominio del varón en el hogar, conflictos maritales en los que se utiliza la violencia como método de resolución y consumo dañino de alcohol y drogas. Por otro lado, el nexo entre ser testigo de violencia durante la infancia y ejercerla o experimentarla en la adultez es tan fuerte que, si se evita la exposición de los niños a la violencia, la probabilidad de evitarla en la adultez y en las generaciones futuras es alta.

24. Para tratar a niños que han sufrido violencia, incluida la violencia sexual, se requiere de medidas específicas que difieren en ciertas cuestiones clave de las que conlleva la respuesta a la VG. Tales medidas exceden el alcance de la presente nota[13].

---

[11] En el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño se define como "niños" a las personas menores de 18 años. En el boletín del Secretario General de las Naciones Unidas titulado *Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales*, del 9 de octubre de 2003 (ST/SGB/2003/13), también se define a los niños como toda persona menor de 18 años y se prohíbe de manera explícita la actividad sexual con un niño, independientemente de la edad fijada en el país para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento (párrafo 3.2 b).

[12] La edad de consentimiento tiene importantes consecuencias para los trabajadores empleados en proyectos financiados por el Banco Mundial. Si un trabajador está casado con un menor de 18 años y ese matrimonio goza del reconocimiento de una autoridad pública, religiosa o tradicional y se corresponde con la edad legal establecida en el país para casarse, tal matrimonio no constituirá motivo para no contratar al trabajador. Salvo en esta circunstancia, las relaciones sexuales entre trabajadores y menores de 18 años deberán estar prohibidas en los códigos de conducta correspondientes. Si un trabajador mantiene relaciones sexuales con una persona menor de 18 años mientras está contratado en el marco del proyecto, se aplicará una serie de sanciones laborales, establecidas en el código de conducta, luego de llevar adelante un análisis exhaustivo y justo.

[13] Entre los recursos externos en los que se analizan respuestas a la violencia contra los niños figuran los siguientes: i) Organización Mundial de la Salud (OMS), *Responding to children and adolescents who have been sexually abused: WHO Clinical Guidelines* (Cómo responder a los niños y adolescentes que han sufrido abuso sexual:

Posibles perpetradores de EyAS/ASx

25. A los efectos de esta nota, cualquier miembro del personal asociado con el proyecto puede cometer EyAS/ASx, no solo los trabajadores de la construcción, sino también los consultores y el personal del proyecto que supervisa las obras o realiza actividades de asistencia técnica o estudios, o el personal de seguridad contratado para proteger el emplazamiento de las obras.

26. Si bien el flujo de mano de obra sin dudas incrementa el nivel de riesgo, los cambios en la dinámica local de poder que pueden surgir como consecuencia de un nuevo proyecto también pueden elevar el riesgo de que los trabajadores locales o las parejas de las mujeres y niñas locales empleadas en el proyecto cometan actos de VG. Por lo tanto, es importante considerar de manera amplia toda la gama de potenciales perpetradores, en combinación con otros riesgos asociados con el contexto y el proyecto, a fin de asegurarse de que se integren las estrategias adecuadas de mitigación de riesgos de EyAS/ASx. No basta con centrarse solo en los trabajadores provenientes de otros sitios que se contratarán a través del proyecto como posibles perpetradores. En las actividades dirigidas a generar conciencia sobre la VG y sobre los servicios conexos, se deberá abordar la violencia ejercida por una amplia variedad de actores.

27. El marco del que dispone el Banco Mundial para evaluar los riesgos en el ámbito laboral se expone en la nota de orientación sobre el flujo de mano de obra, de 2016. Dicho marco tiene el objetivo de ayudar a los equipos de los proyectos a realizar un examen preliminar del mismo para determinar el perfil de riesgo del flujo de mano de obra, a partir del cual se determinarán las medidas de mitigación. Las dos consideraciones principales del perfil de riesgo del flujo de mano de obra son las siguientes: i) la escala del flujo de mano de obra y ii) la "capacidad de absorción" que tiene la comunidad local para incorporar este flujo. Por ejemplo, la llegada de 100 trabajadores a una zona urbana importante tendrá, por lo general, un impacto bajo, mientras que la misma cantidad de trabajadores en una zona rural remota o en un lugar habitado por pueblos indígenas tendrá un impacto mayor. Hay también otros factores (por ejemplo, aspectos culturales, duración de las obras) que pueden considerarse para una mayor precisión en la evaluación de riesgos. El riesgo derivado del flujo de mano de obra es un elemento clave que debe tenerse en cuenta al evaluar el riesgo de EyAS/ASx. En la mencionada nota de orientación de 2016, se brinda información adicional sobre este tema.

Orientaciones clínicas de la OMS); ii) International Rescue Committee y Unicef, Caring for Child Survivors of Sexual Abuse (Cómo atender a niños sobrevivientes de abuso sexual), y iii) Organización Mundial de la Salud, INSPIRE: Seven strategies for Ending Violence Against Children (INSPIRE: Siete estrategias para poner fin a la violencia contra los niños y las niñas). En el siguiente link el documento está en español pero es en la página de la Organización Panamericana de la Salud: https://iris.paho.org/handle/10665.2/33741

3. Evaluación del riesgo de EyAS/ASx y de la capacidad de respuesta

Introducción

28. Al identificar los riesgos, es importante comprender que la VG, incluida la EyAS/ASx, no tiene una única causa. Diversas investigaciones han permitido detectar múltiples factores de riesgo en el nivel individual, de relaciones, comunitario, institucional y de políticas. Entre ellos figuran el dominio del hombre en las decisiones referidas al hogar y los ingresos, las políticas y las leyes que discriminan a las mujeres, y las normas culturales que justifican o aceptan el uso de la violencia contra las mujeres y las niñas como método para resolver conflictos o disciplinar. La VG afecta predominantemente a mujeres de todos los grupos sociales e ingresos.

29. En el cuadro 1 del informe de 2017 del Grupo de Trabajo sobre VG (copiado aquí en el **Gráfico *3***), se utiliza el modelo de marco ecológico[14] para detectar de qué manera los proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura pueden exacerbar los riesgos de EyAS/ASx ya existentes o generar otros nuevos. Detectar y comprender los factores de riesgo vinculados con el proyecto y su interacción con otros factores de riesgo del contexto es fundamental para incorporar medidas de prevención y mitigación adecuadas en el diseño del proyecto. **Los riesgos se modifican con el tiempo, por lo que es esencial examinarlos continuamente durante la vigencia del proyecto.**

Gráfico 3*: *Factores de riesgo que pueden contribuir a la EyAS/ASx en los proyectos financiados por el Banco Mundial

SOCIALES	COMUNITARIOS	PERPETRADOR HOMBRE	FAMILIARES	INDIVIDUALES
RELACIONADOS CON LOS PROYECTOS DEL BANCO MUNDIAL				
Nacionales, regionales	*Envergadura del proyecto*	*Trabajadores del proyecto*	*Trabajar **solo** con los hombres o las mujeres de un hogar*	*Falta de información sobre cómo presentar las quejas que surjan debido al proyecto*
• Niveles de VG superiores al promedio regional. • Niveles educativos bajos en la mano de obra nacional. • Servicios limitados; escasa capacidad para	• Extensión geográfica de los proyectos y comunidades afectadas por estos (p. ej., los proyectos de mayor envergadura atraviesan una mayor cantidad	• No son locales. • El contratante no aplica sanciones por comportamiento inadecuado. • El aumento de los ingresos de los trabajadores distorsiona el equilibrio de		

[14] El marco ecológico que se utiliza para comprender la VG se expone en detalle en el informe de 2017 del Grupo de Trabajo sobre VG y en el documento titulado *Introducción* de la página *La violencia contra las mujeres y las niñas: Guía de recursos*.

prestar servicios a los sobrevivientes; en especial, falta total o escasez de servicios judiciales o policiales para facilitar el resarcimiento de los sobrevivientes. • Ausencia de legislación específica que aborde la incidencia de la VG.	de comunidades y su seguimiento es más difícil). • Duración: Los proyectos de largo plazo aumentan el riesgo. *Población afectada por el proyecto* • Comunidad anfitriona de tamaño reducido, que no puede absorber un gran flujo de trabajadores. • Comunidad anfitriona rural que no tiene acceso a servicios ni a instituciones y con escasa capacidad de absorción. • Participación inequitativa de los miembros de la comunidad en las consultas comunitarias.	poder entre estos y las comunidades. • El aumento en los ingresos facilita el sexo transaccional y las relaciones de explotación.

30. En todos los proyectos de inversión financiados por el Banco Mundial que involucren grandes obras civiles y que estén actualmente en proceso de preparación, se deben evaluar los riesgos de EyAS/ASx que se podrían presentar, e identificar y aplicar medidas de prevención y mitigación para abordarlos. Se debe prestar atención a dos cuestiones:

    - **Evaluación del riesgo de EyAS/ASx vinculado al proyecto:** Evaluación del riesgo de que surjan o se exacerben los casos de EyAS o ASx en la comunidad.
    - **Evaluación de la capacidad:** Evaluación de la capacidad local para prevenir la VG y responder a ella (incluida la EyAS/ASx), y la disponibilidad de servicios seguros y éticos para los sobrevivientes.

31. Para evaluar los riesgos de que se exacerbe la EyAS/ASx como consecuencia del proyecto, se deben tener en cuenta dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, el contexto del país y de la región donde este se lleva a cabo, y, en segundo lugar, los riesgos que puede generar el proyecto. Es necesario evaluar estos riesgos durante todo el ciclo del proyecto analizando la situación, examinando la eficacia de las medidas de mitigación y adaptándolas según corresponda (véase el **gráfico 4**). Cuando en el seguimiento continuo se detecten cambios en los riesgos ya identificados o casos reales de EyAS/ASx, será necesario adaptar el nivel de riesgo del proyecto y la estrategia de mitigación. Se pueden encontrar orientaciones sobre cómo realizar el seguimiento continuo del riesgo de EyAS/ASx en la pestaña "Integra" de la página *La violencia contra las mujeres y las niñas: Guía de recursos*, y en cada una de las notas sectoriales que incluye el sitio web.

Gráfico 4*: *El ciclo de la gestión del riesgo de EyAS/ASx durante toda la vigencia del proyecto

Evaluación del riesgo

32. El riesgo de EyAS/ASx debe ser evaluado tanto por el cliente como por el equipo del Banco a cargo del proyecto. En el caso del cliente, por lo general esta evaluación forma parte de la preparación del proyecto, en particular durante las consultas con la comunidad. El equipo a cargo del proyecto, por su lado, debe realizarla utilizando la herramienta del Banco Mundial de evaluación del riesgo de EyAS/ASx. Más adelante se describen en mayor detalle cada una de estas evaluaciones.

33. Cuando se analizan los riesgos de EyAS/ASx, es necesario tener en cuenta que hay distintas "áreas de impacto" que influyen tanto en la naturaleza de los riesgos como en las medidas de prevención y mitigación que pueden implementarse en el marco del proyecto:

    - El **emplazamiento del proyecto** es el lugar donde este se lleva a cabo. Esto incluye tanto los sitios específicos en los que se construyen las obras civiles como las zonas conexas; por ejemplo, los lugares donde se encuentran los campamentos de trabajadores, las canteras, etcétera.
    - El área de impacto que rodea el emplazamiento del proyecto incluye las **comunidades aledañas** y se extiende más allá del sitio específico donde se llevan adelante las obras civiles. Estas comunidades están expuestas al riesgo de EyAS/ASx, en particular cuando los trabajadores tienen gran movilidad.
    - Hay también áreas de impacto **regionales y nacionales** que no se verán afectadas por las intervenciones específicas del proyecto, pero que pueden beneficiarse mediante el fortalecimiento institucional y otros esfuerzos dirigidos a abordar los riesgos de EyAS/ASx. Una evaluación en el nivel regional y nacional puede contribuir a que los clientes y los equipos a cargo de los proyectos comprendan a las personas que padecen VG en la región y el país, así como el tipo y la escala de la violencia y su grado de aceptabilidad en las comunidades en las que se llevan adelante proyectos financiados por el Banco Mundial. Por ejemplo, cuanto más marcada sea la desigualdad entre hombres y mujeres y la violencia contra las mujeres y las niñas, más probable será que el proyecto refuerce inadvertidamente esas situaciones si no se las reconoce de manera proactiva y se procura mitigar estos riesgos.

34. En la mayoría de los casos, ya se dispone de la información necesaria sobre prevalencia de la VG en todos los niveles, desde el nivel del proyecto hasta el nacional. Los clientes y los equipos a cargo de los proyectos deben utilizar los estudios y las investigaciones ya existentes como guía para tomar decisiones. **Se debe evitar realizar encuestas sobre VG para establecer la línea de base al momento de la evaluación de riesgos.** Como se analiza en el anexo 2, es necesario actuar con suma cautela cuando se estudian las opciones para recabar información sobre EyAS/ASx con el fin de evaluar los riesgos.

35. Por otro lado, los entornos frágiles o afectados por conflictos deben examinarse cuidadosamente cuando se evalúan los riesgos de EyAS/ASx de un proyecto. En tales contextos, es posible que las comunidades hayan atravesado experiencias traumáticas y que el tejido social se haya roto. Asimismo, como resultado de la inseguridad y los conflictos, los servicios necesarios de apoyo y atención suelen ser limitados. Es posible que falte seguridad en la comunidad y que quienes cometen delitos gocen de amplia impunidad. En estas zonas, la supervisión de proyectos es difícil y, en algunos casos, requiere de mecanismos reforzados de seguridad. Los contratistas tal vez deban recurrir a policías, agentes pacificadores o personal militar para mantener la seguridad; sin embargo, es posible que estas fuerzas no estén sujetas al sistema jurídico nacional, sino que tengan sus propios mecanismos judiciales internos, en los que quizás no se prohíba específicamente la VG, en particular la EyAS/ASx, o esa prohibición no se cumpla de forma adecuada. La combinación de estos factores puede incrementar significativamente el riesgo de EyAS/ASx y debe examinarse con cuidado durante la preparación y la ejecución del proyecto.

La herramienta de evaluación del riesgo de EyAS/ASx del Banco Mundial

36. El Banco Mundial ha desarrollado una herramienta (disponible en línea) que permite a los equipos de los proyectos evaluar el riesgo de VG, en particular de la EyAS[15], y los ayuda a comprender las cuestiones y los riesgos vinculados con la EyAS/ASx en las zonas del proyecto. Tiene en cuenta tanto los detalles específicos de la iniciativa (por ejemplo, el flujo de mano de obra) como el contexto del país[16] en el que se lleva adelante (por ejemplo, si presenta situaciones de conflicto). Mediante 25 preguntas (12 que debe responder el equipo del proyecto y 13 que se completan automáticamente), la herramienta otorga a cada proyecto una "calificación" del riesgo basada en las respuestas recibidas. Las preguntas son tan solo un punto de partida y no pretenden ser exhaustivas. Dado que varias de las modalidades que adopta la VG tienen las mismas causas y factores de riesgo, la herramienta puede utilizarse para comprender el contexto general y el modo en que el proyecto puede interactuar con él en relación con múltiples formas de la VG, no solo la EyAS/ASx.

37. La calificación del riesgo se calcula en una escala de 0 a 25: los proyectos que obtienen entre 0 y 12,25 puntos se consideran de **bajo** riesgo; si reciben entre 12,5 y 16, son de riesgo **moderado**; si obtienen entre 16,25 y 18, representan un riesgo **considerable**, y si tienen un puntaje de entre 18,25 y 25, se consideran de **alto** riesgo.

38. Esta herramienta está diseñada para aplicarse al inicio de un nuevo proyecto. Se recomienda incluir la calificación del riesgo de EyAS/ASx en la nota conceptual del proyecto a fin de que se la analice durante la reunión de revisión de dicha nota. Sobre la base de la información adicional recogida durante la etapa de preparación, esta calificación debe actualizarse según corresponda a fin de presentarla en la reunión en la que se realiza el examen para el mejoramiento de la calidad del proyecto o en la reunión de revisión de la decisión.

39. Como sucede con cualquier herramienta, es posible que, en algunas situaciones, sea prudente adoptar una categoría de riesgo más alta que la que sugiere el instrumento, si las condiciones locales lo justifican. Cabe destacar que la estimación del riesgo de EyAS/ASx no es una ciencia exacta. La herramienta tiene como objetivo ayudar al equipo del proyecto a comprender de qué modo la iniciativa propuesta puede generar impactos vinculados con la EyAS/ASx. La utilidad de la herramienta y su precisión para calificar el riesgo de EyAS/ASx se examinan periódicamente. Para obtener más información sobre esta herramienta, véase el anexo 3.

---

[15] https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/gsg/SPS/Pages/FocusAreas/GenderBased%20Violence.aspx

[16] Las consideraciones sobre el contexto del país se completan automáticamente y no requieren información adicional.

La evaluación del riesgo de EyAS/ASx realizada por el cliente

Participación de las partes interesadas

40. Como se describe en el EAS 10, la participación de las partes interesadas es un proceso inclusivo que se desarrolla a lo largo de todo el ciclo del proyecto y es importante para gestionar los riesgos. Las partes interesadas[17] de las comunidades aledañas al proyecto deben comprender los riesgos y beneficios que este acarreará. Para esto, se debe elaborar un plan de participación de las partes interesadas que se implementará durante toda la duración del proyecto con el fin de mantener a estas comunidades y a otros actores informados acerca de la iniciativa, permitir una interacción continua con las comunidades y ofrecer canales para que estas hagan llegar sus opiniones. Para los proyectos de riesgo considerable y alto, se recomienda incluir en este plan consideraciones específicas sobre la EyAS/ASx e indicar cómo llevar adelante de forma adecuada las consultas (véase más adelante).

41. La tecnología puede facilitar la comunicación y el intercambio continuos con las comunidades, en particular para hacer el seguimiento de las percepciones sobre el riesgo de EyAS/ASx vinculado con el proyecto. También puede resultar valiosa para ayudar a la comunidad a acceder a información actualizada y a servicios relacionados con la VG. Véase la nota referida a los mecanismos de atención de quejas y reclamos para casos de EyAS/ASx en proyectos financiados por el Banco Mundial[18] para obtener información más detallada sobre la tecnología y el modo en que se la utiliza actualmente en algunas operaciones para hacer el seguimiento de estos riesgos.

42. Se debe solicitar la ayuda de las partes interesadas para identificar los riesgos locales de EyAS/ASx, tanto los ya existentes como los potenciales, y se las debe consultar sobre las posibles intervenciones y las medidas de mitigación. Asimismo, se debe dar prioridad a las consultas con las mujeres líderes y con las personas que trabajan con adolescentes y otros grupos de riesgo, a fin de comprender los riesgos y las tendencias de la EyAS/ASx en la comunidad.

43. Los equipos a cargo de los proyectos deben verificar cuidadosamente que se lleven adelante consultas eficaces e inclusivas con la comunidad. La organización de estas consultas queda, en general, en manos del organismo de ejecución[19], con el apoyo de los especialistas en cuestiones ambientales y sociales del equipo del ingeniero encargado de la supervisión. Sin embargo, si las necesidades del proyecto son considerables, resultará más eficaz contratar un consultor independiente que brinde apoyo a dicho organismo en esta tarea. **Estas consultas deben desarrollarse de manera continua durante todo el ciclo del proyecto, no solo en la etapa de preparación.**

---

[17] Las partes interesadas varían según las características del proyecto. Pueden incluir a las comunidades locales, las autoridades nacionales y locales, los responsables de proyectos vecinos y las organizaciones no gubernamentales (ONG).

[18] https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/ESFImplementationSupportUnit/Documents/Focus%20Areas/ESS10/GMs%20for%20SEA%26SH_Interim%20Technical%20Note_4.15.2020.pdf

[19] Los clientes deben contemplar la posibilidad de contratar a un especialista en VG para organizar las consultas y realizar las entrevistas con los informantes clave. De este modo, se garantizará la aplicación de una metodología apropiada y el cumplimiento de los estándares internacionales sobre ética y seguridad.

44. Para comprender las recomendaciones sobre ética y seguridad en las consultas sobre VG, véase la sección "Ética" de la página *La violencia contra las mujeres y las niñas: Guía de recursos*. En las consultas con las partes interesadas **no se debe preguntar nunca directamente sobre experiencias personales de VG.** Por el contrario, se debe procurar comprender las experiencias de las mujeres y las niñas de las comunidades afectadas, lo que incluye conocer sus inquietudes sobre su bienestar, salud y seguridad. Si se organizan consultas con niños, estas deberán estar a cargo de una persona capacitada para ello, que comprenda la cultura y las costumbres locales. Antes de iniciar las consultas, los equipos deben estar preparados y contar con información sobre las entidades o personas que brindan servicios a los sobrevivientes dentro de la comunidad, con el fin de poder derivar de inmediato a quienes denuncien actos de violencia. Si se tienen en cuenta estos principios éticos y de seguridad, se puede evitar provocar daño involuntariamente cuando se consulta a los miembros de la comunidad. Las consideraciones más importantes para el proceso de consulta son las siguientes (para más detalles, véase el EAS 10):

- Identificar a las comunidades aledañas al proyecto y planificar a partir de esto las consultas con las partes interesadas.
- Organizar las consultas de conformidad con la nota de orientación sobre las consultas con las partes interesadas en los proyectos de inversión. Deben implementarse de manera tal de informar adecuadamente a las personas afectadas por el proyecto y recoger sus opiniones sobre el diseño y cuestiones relativas a las salvaguardias.
- Asegurarse de que las actividades de consulta permitan transmitir a las partes interesadas información sobre los riesgos del proyecto y las medidas propuestas para realizar denuncias y recibir respuesta. Se debe prestar especial atención a las mujeres, los niños y otros grupos en riesgo, cada uno de los cuales puede requerir que se aplique un enfoque diferente a fin de generar un espacio seguro para la conversación. Reconociendo la dinámica de poder entre los géneros y la dinámica social dentro de una comunidad y el modo en que pueden inhibir la participación, es fundamental verificar que se brinde a las mujeres, a los hombres y a los niños afectados por el proyecto un espacio adecuado para participar en las consultas. Es importante, además, que las partes interesadas conozcan, al menos, lo siguiente:
    - el propósito, la naturaleza y la escala del proyecto;
    - la duración de las actividades propuestas en el marco del proyecto;
    - los riesgos e impactos potenciales sobre las comunidades locales y, los relacionados con la EyAS/ASx:
        - las consecuencias del flujo de mano de obra;
        - los riesgos ambientales, sociales, de salud, de seguridad y de EyAS/ASx que pueden asociarse con el proyecto;
        - la política del contratante (esto es, el Gobierno) sobre cuestiones ambientales, sociales, de salud y de seguridad, tal como se exige en los DEA del Banco Mundial;
        - las normas de los códigos de conducta que se utilizarán en el proyecto (por ejemplo, los extraídos de los DEA), con especificaciones claras sobre lo que constituye una infracción y cómo se la puede denunciar;

- los proveedores locales de servicios relacionados con la VG, la forma de contactarlos y los servicios de apoyo que ofrecen;
- el proceso propuesto para la participación de las partes interesadas y el modo en que estas pueden transmitir sus opiniones acerca del proyecto;
- los canales de los que disponen para presentar reclamaciones a través del mecanismo de atención de quejas y reclamos y la forma en que se abordarán.

45. También es recomendable que el organismo de ejecución y el consultor especializado en cuestiones ambientales y sociales consulten a las organizaciones locales, los grupos de mujeres, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los organismos multilaterales o instituciones de las Naciones Unidas pertinentes a fin de:

    - comprender los tipos de VG ya presentes en la comunidad que puedan verse exacerbados por el proyecto, lo que incluye identificar a los grupos o individuos más susceptibles de sufrir daños; detectar los sitios donde las mujeres y las niñas se sienten más inseguras; conocer el modo en que la comunidad aborda en la actualidad las denuncias de VG, y por qué el proyecto podría generar o exacerbar la EyAS/ASx;
    - hacer un relevamiento de los servicios y los espacios seguros disponibles para los sobrevivientes de VG y de los ámbitos en los que se presentan actualmente las denuncias de VG;
    - identificar medidas para mitigar los riesgos del proyecto.

46. Durante la evaluación del riesgo de EyAS/ASx, ni el organismo de ejecución ni el consultor especializado en cuestiones ambientales y sociales deben intentar contactar a los sobrevivientes de ninguna forma de VG ni interrogarlos sobre el incidente que vivieron[20].

Documentos sobre cuestiones ambientales y sociales

47. En la **evaluación ambiental y social** se identifican los posibles impactos ambientales y sociales en las etapas iniciales de preparación del proyecto. Por lo general, constituye el principal instrumento para evaluar los riesgos de EyAS/ASx en un proyecto de inversión que involucra obras civiles de gran envergadura. El prestatario realiza la evaluación ambiental y social del proyecto para examinar estos riesgos durante todo el ciclo. Se deberá prestar particular atención a la identificación de los riesgos

[20] Véanse: i) la sección "Ética" de la página *La violencia contra las mujeres y las niñas: Guía de recursos*, http://www.vawgresourceguide.org/es/etica; ii) Ellsberg, M. y L. Heise (2005), *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Cómo investigar la violencia contra las mujeres: Guía práctica para investigadores y activistas), Washington, DC, Estados Unidos, Organización Mundial de la Salud, PATH; iii) Organización Mundial de la Salud (2001), *Dando prioridad a las mujeres: Recomendaciones éticas y de seguridad para la investigación sobre la violencia doméstica contra las mujeres*, y iv) Organización Mundial de la Salud (2007), *WHO Ethical and Safety Recommendations for Researching, Documenting and Monitoring Sexual Violence in Emergencies* (Recomendaciones de la OMS sobre ética y seguridad para investigar, documentar y examinar la violencia sexual en emergencias), Ginebra, Suiza.

de EyAS/ASx en las áreas en las que se hayan detectado niveles de riesgo considerables o altos mediante la herramienta de evaluación pertinente. El grupo de consultores que tenga a su cargo la evaluación ambiental y social de dichos proyectos deberá idealmente incluir un especialista en VG con el fin de evaluar adecuadamente los desafíos en relación con la EyAS/ASx y proponer las medidas de prevención y mitigación adecuadas[21].

48. Para que la evaluación ambiental y social logre reflejar el contexto socioeconómico, cultural y de riesgos para las mujeres y las niñas, debe contemplar lo siguiente:

- estudios de diagnóstico y planes nacionales de acción ya existentes referidos a las cuestiones de género;
- datos sobre violencia de pareja y de terceros contra las mujeres[22];
- datos o información sobre las prácticas culturales en relación con las mujeres y las niñas (matrimonio a edad temprana, prácticas físicas);
- servicios que ofrecen actualmente los proveedores relacionados con la VG;
- ubicación de los centros de salud y tipo de servicios que brindan (por ejemplo, si ofrecen tratamientos para las enfermedades de transmisión sexual y servicios de salud reproductiva, si tienen material para la atención de casos de violación, incluidos los elementos de profilaxis posexposición y anticonceptivos de emergencia, etc.);
- si las mujeres y las niñas pueden acceder fácilmente a estos servicios y si enfrentan limitaciones económicas o de movilidad que puedan impedirles este acceso;
- información obtenida en las consultas organizadas como parte de la preparación del proyecto.

49. Una metodología sólida de evaluación y análisis de los riesgos sociales puede ayudar a detectar indicios clave para abordar los riesgos vinculados con el proyecto. En el ámbito de la investigación sobre VG, se han utilizado herramientas tales como las entrevistas con informantes clave, la observación, las listas libres, la clasificación por pares, las líneas de tiempo y los calendarios estacionales, los análisis de flujos causales y las historias de final abierto. Para obtener más información sobre cómo aplicar estas herramientas de manera segura y ética, véase el capítulo 9 del manual titulado *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Cómo investigar la violencia contra las mujeres: Guía práctica para investigadores y activistas)[23].

---

[20] En la página web del grupo temático sobre VG puede encontrarse una lista de especialistas en VG aprobados.

[22] Estos datos figuran en muchas encuestas demográficas y de salud, y se resumen como parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible referidos al género. Se dispone de estos datos para más de 90 países. Véase la base de datos mundial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres.

[23] Una metodología adecuada para las evaluaciones de riesgos es la que figura en Ellsberg, M. y L. Heise (2005), *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Cómo investigar la violencia

50. Es fundamental identificar adecuadamente los riesgos de EyAS/ASx en la evaluación ambiental y social. Posteriormente, es en el **Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS)** del proyecto donde se definirán las formas específicas en que se abordarán los riesgos de EyAS/ASx identificando las medidas de prevención y mitigación, entre las que figura la elaboración de un plan de acción para la prevención de la EyAS/ASx y para su respuesta. Suele incluirse como parte del paquete de licitación y, por lo tanto, forma parte del contrato de construcción: el contratista utiliza el PGAS del proyecto para redactar su propio PGAS (el PGAS del contratista [PGAS-C])[24]. En el anexo 4, se incluyen recomendaciones sobre el PGAS-C y se describen el PGAS del proyecto y el del contratista en relación con la EyAS/ASx.

51. El PGAS del proyecto constituye el primer paso para abordar los riesgos de EyAS/ASx y en él se debe brindar un marco general adecuado para las medidas de prevención y mitigación que se propongan, en especial las que se recomiendan en esta nota sobre buenas prácticas.

52. Las medidas que se adopten para abordar los riesgos de EyAS/ASx en el nivel del proyecto deben tener en cuenta otros esfuerzos ya en curso dirigidos a prevenir la VG y responder a ella de manera más general, y el modo en que el proyecto los complementará o utilizará. Cuando sea posible, se deberá vincular las intervenciones de prevención de la EyAS/ASx encuadradas en el proyecto con las actividades ya existentes en el sector de la salud y con otros proveedores de servicios relacionados con la VG, como los organismos judiciales o de seguridad, los de apoyo psicosocial y los programas de empoderamiento económico.

Plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx

53. A fin de abordar debidamente los riesgos de VG del proyecto, se recomienda contar con un **plan de acción eficaz para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx**, en el que se establezca lo siguiente:
    - el modo en que el proyecto implementará y establecerá los protocolos y mecanismos necesarios para abordar los riesgos de EyAS/ASx;
    - el modo en que se abordarán las denuncias de EyAS/ASx que se puedan presentar.

54. Se recomienda elaborar un plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx en los proyectos que presenten riesgos moderados, considerables y altos, pero las actividades allí contempladas variarán en función del nivel de riesgo: cuanto más alto sea, más aspectos deberán abarcarse. Cabe destacar que los elementos de este plan deberán estar adaptados a las características de cada proyecto, teniendo en cuenta la legislación laboral local y los convenios de la industria (véase el anexo 1).

---

contra las mujeres: Guía práctica para investigadores y activistas), Washington, DC, Estados Unidos, Organización Mundial de la Salud, PATH.

[24] Se deben incluir las disposiciones pertinentes del PGAS como parte de las especificaciones del contrato, de modo que los contratistas tengan en claro qué se exige y puedan estimar sus costos e incluirlos en el contrato. Esto garantiza que los requisitos queden explícitos (o queden expuestos de manera explícita de tal forma que ...) de una forma que los contratistas puedan comprender e implementar.

55. El organismo de ejecución del proyecto es el responsable de elaborar el plan. Como se indicó anteriormente, el PGAS constituye el primer paso para abordar los riesgos de EyAS/ASx y en él debe basarse el plan de acción, en el que también se tendrá en cuenta la información aportada por el contratista. Por ejemplo, el enfoque sobre cómo implementar el plan de acción y realizar el seguimiento correspondiente, incluidas las sanciones acordadas de conformidad con el marco de rendición de cuentas y respuesta (véase más abajo), debe ser propuesto por el contratista y los consultores como parte del PGAS-C.

56. El plan de acción debe contemplar **mecanismos** específicos mediante los cuales se abordarán los riesgos de EyAS/ASx en el proyecto. Esto debe incluir consideraciones como las siguientes:

    - una estrategia de concientización a, en la que se describa de qué manera se buscará sensibilizar a los trabajadores y a las comunidades locales en relación con los riesgos de EyAS/ASx, así como las responsabilidades de los trabajadores establecidas en el código de conducta;
    - el modo en que se brindará información a los empleados y a la comunidad sobre cómo denunciar casos de EyAS/ASx (que constituyen infracciones al código de conducta) a través del mecanismo de atención de quejas y reclamos;
    - el proceso establecido en el mecanismo de atención de quejas y reclamos para notificar al contratista acerca de las denuncias;
    - los proveedores de servicios a los que se derivará a los sobrevivientes de VG, incluidos los que han sufrido EyAS/ASx, y los servicios disponibles.

57. El plan de acción para la prevención de la EyAS/ASx y la respuesta debe incluir un **marco de rendición de cuentas y respuesta**, en el que se detalle cómo se abordarán las denuncias de EyAS/ASx (procedimientos de investigación) y cuáles serán las medidas disciplinarias que se aplicarán a los trabajadores que infrinjan el código de conducta. Este marco debe incluir, como mínimo, lo siguiente:

    - el procedimiento y el plazo para abordar las denuncias, y el rango de medidas disciplinarias que podrán aplicarse a los trabajadores que infrinjan el código de conducta, respetando el debido proceso;
    - el procedimiento para informar internamente sobre las denuncias de EyAS/ASx a fin de rendir cuentas sobre el caso;
    - los canales para derivar a los sobrevivientes a los servicios de apoyo adecuados;
    - los procedimientos en los que se expliciten con claridad las exigencias respecto de la confidencialidad en el tratamiento de los casos.

58. **Es esencial** que las medidas disciplinarias por infringir el código de conducta se establezcan y se apliquen en consonancia con la legislación laboral local y los convenios pertinentes de la industria; de lo contrario, se corre el riesgo de que el código de conducta no se cumpla debidamente. Es importante señalar que, en cada caso, las sanciones disciplinarias serán parte de un proceso interno que compete en su totalidad al contratante, queda bajo el total control y responsabilidad de sus gerentes y se lleva adelante respetando las leyes laborales nacionales pertinentes y el contrato del trabajador en

cuestión. Las sanciones propuestas deben corresponderse con la legislación local, dado que es posible que esta prohíba ciertos tipos de medidas disciplinarias, por ejemplo, el despido.

59. Si bien se recomienda elaborar un plan de acción para la prevención y respesta a la EyAS/ASx en los proyectos de riesgo moderado, considerable y alto, se sugiere redactar un marco de rendición de cuentas y respuesta para todos los proyectos. En los DEA del Banco Mundial correspondientes a obras civiles de gran envergadura para las que se organizan licitaciones públicas internacionales, se exige que todo el personal de los contratistas reciba una copia del código de conducta (y deje constancia de haberlo recibido). En consecuencia, es importante que en cada proyecto se establezca el mencionado marco, en el que se deberá detallar de qué manera se abordarán las denuncias de infracciones al código de conducta. En los proyectos para los que no se exija un plan de acción, se puede elaborar el marco como documento separado en conjunción con el código de conducta.

60. El ingeniero encargado de la supervisión debe verificar la eficacia en la aplicación del plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASX e informar al respecto, con el fin de mitigar los riesgos de EyAS/ASx asociados al proyecto. Los informes deberán elaborarse una vez al mes (para obtener información adicional, véase el **Cuadro 3: Propuesta para la notificación de casos de EyAS/ASx durante la ejecución del proyecto**).

Evaluación de la capacidad de respuesta ante casos de EyAS/ASx

61. La posibilidad de dar una respuesta adecuada en casos de EyAS/ASx depende de la capacidad que tengan los responsables del proyecto para brindar a los sobrevivientes acceso a servicios seguros y éticos. Los proveedores de este tipo de servicios y las organizaciones comunitarias son fundamentales no solo para brindar apoyo a los encargados del proyecto en el tratamiento de los casos de EyAS/ASx que pudieran surgir, sino también para prevenir activamente la aparición de estos casos.

62. En el capítulo 5 y en el anexo 5 se incluyen recomendaciones sobre cómo identificar a los proveedores de servicios relacionados con la VG y cómo trabajar con ellos. Cuando corresponda, en los proyectos de riesgo considerable y alto, los equipos deberán verificar que los proveedores seleccionados puedan ofrecer servicios de conformidad con los estándares internacionales que articulan un paquete mínimo de servicios básicos, en el que idealmente se incluye apoyo para la gestión de casos, servicios de salud, apoyo psicosocial, asistencia policial y seguridad, acceso a servicios legales y alojamiento, de ser necesario[25]. Cuando se busquen estos proveedores, la calidad de los servicios que ofrecen debe ser una consideración primordial[26]. Para maximizar el acceso a todos los servicios adecuados que pudieran necesitar los sobrevivientes de VG, el proveedor debe poder derivarlos a otros proveedores

[25] Para obtener más información sobre los servicios que necesitan los sobrevivientes de VG, consulte http://www.vawgresourceguide.org/es/presentacion.

[26] En el siguiente vínculo se pueden consultar los estándares de calidad para la atención médica: http://www.who.int/reproductivehealth/publications/post-violence-care-in-health-facilities/en/. También se pueden consultar otros estándares de prestación de servicios en los siguientes documentos: https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/12/essential-services-package-for-women-and-girls-subject-to-violence y https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBViE.MS_.FINAL_.ESP_.12-22_0_0.pdf.

a fin de que reciban todos los servicios que les permitan iniciar su proceso de sanación. En la mayoría de los casos, los proveedores ofrecen uno o dos servicios, pero no todos los que pueden resultar necesarios. A menudo se considera que la documentación sobre cómo realizar las derivaciones hace las veces de vías de derivación.

4. Abordar los riesgos de EyAS/ASx

Medidas de mitigación del riesgo de EyAS/ASx y de respuesta

63. Una vez que el equipo a cargo del proyecto haya evaluado y establecido el nivel de riesgo de EyAS/ASx tal como se describe en el capítulo 3, deberá analizar junto con el prestatario una serie de medidas de prevención y mitigación para abordar tales riesgos y hacer el seguimiento correspondiente durante todo el ciclo del proyecto. Estas medidas serán implementadas por el prestatario.

64. En el cuadro 2 se incluye un resumen de las medidas de mitigación recomendadas en función del riesgo de que se trate y de la etapa en la que se encuentre el proyecto (preparación o ejecución). **El nivel de esfuerzo asociado con las medidas de mitigación que se presentan en el cuadro 2 variará según el riesgo.** Por ejemplo, el diseño del mecanismo de atención de quejas y reclamos puede variar en función del riesgo de EyAS/ASx.

65. En los proyectos en los que no se utilizan fondos del préstamo, el crédito o la donación para contratar a los proveedores de servicios relativos a la VG al inicio de la ejecución, se recomienda que los prestatarios incluyan en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) una cláusula de ajuste para el caso de que surjan riesgos de EyAS/ASx durante la ejecución. Los prestatarios pueden comprometerse, por ejemplo, a contratar proveedores (adicionales) de servicios relacionados con la VG utilizando los fondos del préstamo, el crédito o la donación en caso de que la incidencia de EyAS/ASx haga necesario contar con un apoyo mayor.

66. Se pueden encontrar modelos de términos de referencia, códigos de conducta, planes de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx , junto con otros materiales que brindan información importante para aplicar estas recomendaciones en https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/gsg/SPS/Pages/FocusAreas/GenderBased%20Violence.aspx.

Cuadro 2: Medidas recomendadas para hacer frente a los riesgos de EyAS/ASx inducidos por el proyecto

✓ = medidas que se recomienda adoptar teniendo en cuenta el nivel de riesgo; ○ = medidas que deberían considerarse y adoptarse, si correspondiera, teniendo en cuenta la naturaleza del proyecto y los riesgos asociados; ⊗ = acciones que probablemente no se requieran dado el nivel de riesgo

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
Identificación/evaluación inicial	**Sensibilizar al organismo de ejecución** acerca de la importancia de abordar la EyAS/ASx en el proyecto y los mecanismos que se implementarán.	o Preparación. o Ejecución.	o Equipo del proyecto.	o El equipo del proyecto hará el seguimiento y brindará las orientaciones adicionales que sean necesarias.	✓	✓	✓	✓
	Incluir en la **evaluación social del proyecto** un análisis de los riesgos de EyAS/ASx subyacentes y de la situación social, utilizando la herramienta de evaluación de dichos riesgos para brindar orientaciones, teniendo en cuenta las consideraciones éticas y de seguridad relacionadas con la recopilación de datos sobre VG. Como parte de las evaluaciones de riesgos, no deberán recopilarse datos sobre prevalencia ni de línea de base.	o Preparación. o Ejecución (antes del inicio de las obras civiles). o Nota conceptual del proyecto (PCN), examen para el mejoramiento de la calidad y revisión de la decisión (QER) (herramienta para evaluar el riesgo de EyAS/ASx).	o Organismo de ejecución para la evaluación social y el PGAS. o Contratista para el PGAS-C. o Equipo del proyecto para la herramienta de evaluación del riesgo de EyAS/ASx.	o Revisión constante durante las misiones de supervisión del proyecto. o Actualización del PGAS del proyecto y el PGAS-C si se modifican los riesgos.	✓	✓	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Hacer un relevamiento de los actores encargados de la prevención de la VG y la respuesta en las comunidades aledañas al proyecto[27]. Se debe incorporar una evaluación de la capacidad de los proveedores para brindar servicios de calidad centrados en los sobrevivientes (incluida la gestión de los casos de VG), actuar como defensores de las víctimas y derivar a otros proveedores de servicios cuando la propia organización no los ofrezca.	o Preparación. o Ejecución.	o Organismo de ejecución.	o Actualización del relevamiento según corresponda.	✓	✓	✓	✓
	Reflejar adecuadamente los riesgos de EyAS/ASx en todos los **documentos del proyecto referidos a cuestiones ambientales y sociales** (es decir, el PGAS del proyecto, el PGAS-C). Incluir en estos instrumentos el relevamiento de los proveedores de servicios relacionados con la VG.	o Preparación. o Ejecución (antes del inicio de las obras civiles).	o Organismo de ejecución para la evaluación social y el PGAS. o Contratista para el PGAS-C.	o Revisión constante durante las misiones de supervisión del proyecto. o Actualización del PGAS del proyecto y el PGAS-C si se modifican los riesgos.	✓	✓	✓	✓

[27] Idealmente, el relevamiento de los actores encargados de la prevención de la VG y la respuesta debería llevarse a cabo a nivel nacional y compartirse con todos los equipos a cargo de los proyectos.

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Elaborar un **plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx** que incluya el **marco de rendición de cuentas y respuesta** como parte del PGAS. La respuesta del contratista/consultor a esos requerimientos deberá verse reflejada en el PGAS-C.	o Preparación. o Ejecución (antes del inicio de las obras civiles).	o Organismo de ejecución.	o Revisión constante durante la ejecución.	⊗	✓	✓	✓
	Analizar la **capacidad del organismo de ejecución** para prevenir la EyAS/ASx y responder ante esas situaciones como parte de la **preparación referida a las salvaguardias**.	o Preparación. o Ejecución.	o Equipo del proyecto.	o Revisión constante durante las misiones de apoyo a la ejecución. Actualización del PGAS del proyecto si se modifican los riesgos.	✓	✓	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Como parte de las **consultas a las partes interesadas, informar adecuadamente a las personas afectadas por el proyecto acerca de los riesgos de EyAS/ASx** y de las actividades que se llevarán a cabo mediante el proyecto a fin de recoger sus opiniones sobre el diseño y sobre cuestiones relativas a las salvaguardias. Las consultas deben incluir a diversas partes interesadas (líderes políticos, culturales o religiosos, equipos de salud, consejos locales, trabajadores sociales, organizaciones de mujeres, y grupos que trabajan con niños) y deben realizarse al comenzar la ejecución del proyecto y a lo largo de dicho proceso.	o Las consultas deben desarrollarse durante todo el ciclo del proyecto, no solo en la etapa de preparación.	o Organismo de ejecución.	o Seguimiento de la implementación del plan de participación de las partes interesadas. o Consultas permanentes, sobre todo cuando se actualiza el PGAS-C.	✓	✓	✓	✓
	Abordar específicamente las cuestiones relacionadas con la EyAS/ASx en el **plan de participación de las partes interesadas** del proyecto, que se implementará durante la vigencia de este para mantener a las comunidades locales y a otras partes interesadas al corriente de las actividades del proyecto.	o Las consultas deben desarrollarse durante todo el ciclo del proyecto, no solo en la etapa de preparación.	o Organismo de ejecución.	o Seguimiento de la implementación del plan de participación de las partes interesadas. o Consultas permanentes, sobre todo cuando se actualiza el PGAS-C.	○	○	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Garantizar que se disponga de un **mecanismo eficaz de atención de quejas y reclamos** con múltiples canales para la presentación de quejas. Dicho mecanismo deberá contar con procesos específicos para las denuncias de EyAS/ASx, entre los que se debe incluir un procedimiento confidencial en el que los casos se documenten de manera ética y segura. Para las situaciones que presenten un riesgo considerable o alto, puede ser necesario recurrir a un mecanismo de atención de quejas y reclamos paralelo, por fuera del proyecto.	o Antes de que el contratista llegue a la zona del proyecto.	o El organismo de ejecución, una vez que se ha analizado y acordado el tema con el equipo del proyecto.	o Seguimiento constante y presentación de informes frecuentes sobre el mecanismo de atención de quejas y reclamos para verificar que funcione según lo previsto.	✓	✓	✓	✓
	Garantizar que **el organismo de ejecución cuente con un especialista en VG** para apoyar la ejecución del proyecto.	o Preparación.	o Organismo de ejecución.	o Presentación de informes frecuentes.	✗	○	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	En lo que respecta a la **supervisión**, contar con un **especialista en cuestiones sociales/ambientales** en el equipo del ingeniero a cargo de la supervisión que tenga las habilidades **específicas** para verificar cuestiones relacionadas con la EyAS/ASx (p. ej., supervisar la firma de los códigos de conducta, constatar que el mecanismo de atención de quejas y reclamos funcione adecuadamente en casos de EyAS/ASx y derivar casos cuando sea necesario) y trabajar con los proveedores de servicios vinculados con la VG como puntos de acceso a la prestación de servicios a fin de generar conciencia sobre el mecanismo de atención de quejas y reclamos.	o Durante el proceso de evaluación de adquisiciones.	o Organismo de ejecución.	o Presentación de informes frecuentes.	⊗	○	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Garantizar la supervisión a través de una **entidad independiente/organismo de verificación independiente** (organización de la sociedad civil, ONG internacional o local, entidad académica asociada, empresa privada) **con personal experimentado en la problemática de la VG**, que monitoree la implementación del plan de acción para la prevención de la EyAS/ASx y para su respuesta, y verifique que todas las partes cumplan sus responsabilidades.	o Preparación.	o Organismo de ejecución.	o Presentación de informes frecuentes.	⊗	⊗	○	✓
	Asegurar que se disponga de fondos para que el organismo de ejecución contrate proveedores de servicios relacionados con la VG con el propósito de facilitar el acceso a servicios confidenciales, seguros y oportunos para los sobrevivientes (incluyendo, si fuera necesario, dinero para transporte, cargos administrativos y alojamiento).	o Preparación.	o Organismo de ejecución.	o Organismo de ejecución.	⊗	⊗	○	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	En los proyectos en los que no se utilizan fondos del préstamo, el crédito o la donación para contratar a los proveedores de servicios relativos a la VG al inicio de la ejecución del proyecto, alentar a los prestatarios a incluir una cláusula de ajuste en las condiciones generales del contrato y en el PCAS para el caso de que surjan riesgos de EyAS/ASx durante la ejecución.	o Preparación.	o Equipo del proyecto.	o Equipo del proyecto.	✓	✓	✓	✓
Adquisiciones	Definir claramente en los **documentos de licitación** los requisitos y las expectativas relacionados con la EyAS/ASx.	o Adquisiciones.	o Organismo de ejecución.	o Revisión a cargo del equipo del proyecto.	✓	✓	✓	✓
	Tomando como base las necesidades del proyecto, los DEA del Banco y las políticas y los objetivos del organismo de ejecución, definir los requisitos que se incluirán en los documentos de licitación respecto de un **código de conducta en el que se aborde la EyAS/ASx**.	o Adquisiciones.	o Organismo de ejecución.	o Revisión a cargo del equipo del proyecto.	✓	✓	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	En el caso de las adquisiciones mediante **licitación pública nacional**, considerar la posibilidad de integrar los requisitos que figuran en los documentos estándar de las adquisiciones mediante licitaciones públicas internacionales para abordar los riesgos de EyAS/ASx.	o Adquisiciones.	o Organismo de ejecución.	o Organismo de ejecución con revisión del equipo del proyecto.	○	○	✓	✓
	Establecer con claridad en los documentos de adquisiciones de qué modo se pagarán en el contrato los costos adecuados relacionados con la EyAS/ASx. Por ejemplo, se podría: i) incluir en las estimaciones cuantitativas rubros para actividades relacionadas con la EyAS/ASx claramente definidas (como la preparación de los planes pertinentes) o ii) estimar sumas provisionales específicas para actividades que no puedan definirse anticipadamente (p. ej., para implementar los planes pertinentes e involucrar a los proveedores de servicios relativos a la VG, si fuera necesario).	o Adquisiciones.	o Organismo de ejecución.	o Revisión a cargo del equipo del proyecto.	✓	✓	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Antes de la presentación de las ofertas, definir y explicar claramente a los licitantes los requisitos del **código de conducta** que deben seguir.	o Adquisiciones.	o Organismo de ejecución.	o Revisión a cargo del equipo del proyecto.	✓	✓	✓	✓
	Evaluar el marco de rendición de cuentas y respuesta ante la EyAS/ASx que propone el contratista en el PGAS-C y confirmar, antes de darle forma final al contrato, la capacidad del contratista para cumplir los requisitos del proyecto respecto de la prevención de la EyAS/ASx y para su respuesta.	o Adquisiciones.	o Organismo de ejecución.	o Revisión a cargo del equipo del proyecto.	✗	✓	✓	✓
Ejecución	**Revisar el PGAS-C** para verificar que se hayan incluido medidas de mitigación adecuadas.	o Ejecución.	o Organismo de ejecución.	o Revisión a cargo del organismo de ejecución. o Revisión a cargo del equipo del proyecto.	✓	✓	✓	✓
Ejecución	**Verificar que el mecanismo de atención de quejas y reclamos reciba y procese las quejas**, de modo de constatar que los protocolos se sigan de manera oportuna, remitiendo las quejas a un mecanismo establecido que examine y aborde los casos de EyAS/ASx.	o Ejecución.	o Equipo del proyecto. o Organismo de ejecución.	o Presentación de informes frecuentes. o Seguimiento de las quejas y de su resolución.	✓	✓	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Hacer firmar los códigos de conducta y verificar que se comprendan. o Garantizar que quienes firmen los códigos de conducta comprendan claramente los requisitos que figuran en ellos. o Asegurarse de que los códigos de conducta sean firmados por todos aquellos que tengan presencia física en el emplazamiento del proyecto. o Brindar al personal del proyecto capacitación sobre cómo deben comportarse, según se establece en los códigos de conducta. o Divulgar los códigos de conducta (incluso a través de ilustraciones visuales) y hablar sobre el tema con los empleados y las comunidades locales. o Elaborar un marco de rendición de cuentas y respuesta adecuado.	o Comenzar antes de que el al contratista llegue a la zona del proyecto y continuar durante la ejecución.	o Contratista, consultor, organismo de ejecución.	o Examinar los riesgos de EyAS/ASx durante la supervisión del proyecto (p. ej., examen de mitad de período) para evaluar las modificaciones que se hubieran producido. o El ingeniero encargado de la supervisión deberá informar que se han firmado los códigos de conducta y que los trabajadores han recibido capacitación y conocen sus obligaciones[28]. o Seguimiento del mecanismo de atención de quejas y reclamos en relación con las denuncias de EyAS/ASx. o Análisis de las discusiones en el marco de consultas públicas.		✓	✓	✓

[28] En sus informes mensuales, el ingeniero encargado de supervisar las obras civiles deberá confirmar que todas las personas con presencia física en el emplazamiento del proyecto hayan suscrito el código de conducta y recibido capacitación.

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Capacitar a los trabajadores del proyecto y la comunidad local sobre EyAS/ASx de manera contínua (o permanente)	o Ejecución.	o Organismo de ejecución, contratistas, consultores.	o Presentación de informes frecuentes.	✓	✓	✓	✓
	Realizar periódicamente **el seguimiento y la evaluación** de los avances en la prevención de la EyAS/ASx y las actividades de respuesta, lo que incluye volver a evaluar los riesgos, cuando sea necesario.	o Ejecución.	o Organismo de ejecución, contratistas, consultores.	o Seguimiento del mecanismo de atención de quejas y reclamos. o Presentación de informes frecuentes.	✓	✓	✓	✓

Etapa	Medidas para abordar los riesgos de EyAS/ASx	Momento para aplicar las medidas	Responsable de la aplicación de medidas	Gestión continua de los riesgos	Nivel de riesgo de EyAS/ASx en función del cual se recomienda o se aconseja la adopción de medidas			
					Bajo	Moderado	Considera-ble	Alto
	Llevar a cabo **actividades** adecuadas **en el nivel del proyecto** para reducir los riesgos de EyAS/ASx antes del inicio de las obras civiles. Por ejemplo: o **Contar con instalaciones separadas, seguras y de fácil acceso para las mujeres y los hombres que trabajan en el sitio.** Los vestuarios y los sanitarios deben estar ubicados en áreas separadas, tener iluminación adecuada y ofrecer la posibilidad de cerrarse desde adentro. o **Colocar carteles en lugares visibles del emplazamiento del proyecto** (si corresponde) en los que se indique a los trabajadores y a la comunidad que en dicho sitio se prohíbe la EyAS/ASx. o Según corresponda, garantizar que los espacios públicos en torno a los terrenos del proyecto estén **bien iluminados**.	o Antes del inicio de las obras.	o Contratista (ejecución). o Ingeniero encargado de la supervisión (supervisión/ cumplimiento del contrato). o Equipo del proyecto.	o Presentación de informes frecuentes. o Análisis durante las misiones de apoyo a la implementación.	○	✓	✓	✓

Abordar los riesgos de EyAS/ASx durante el proceso de adquisiciones

67. Incorporar requisitos relacionados con la EyAS/ASx en los procesos de adquisiciones constituye un mecanismo fundamental para garantizar que se establezca la responsabilidad legal de abordar la EyAS/ASx en los proyectos. Las modificaciones introducidas recientemente en los requisitos de las adquisiciones del Banco Mundial han fortalecido las medidas destinadas a abordar los riesgos de EyAS/ASx en las operaciones financiadas por esta entidad. Los DEA y los documentos estándar de licitación (DEL), que el prestatario acuerda utilizar en los casos de licitación pública internacional, constituyen la base para garantizar que los contratistas y los consultores cumplan las obligaciones relacionadas con la VG. Los requisitos que deben cumplir están indicados en las disposiciones del convenio de financiamiento[29].

Documentos de licitación (de adquisiciones)

68. Es importante que los documentos de licitación reflejen adecuadamente las conclusiones de las evaluaciones ambientales y sociales, así como los requisitos del PGAS para abordar los riesgos de EyAS/ASx en particular y los riesgos ambientales, sociales, de salud y de seguridad en general. Los DEA y los DEL del Banco (relacionados con las obras y para los ingenieros encargados de la supervisión) proporcionan el marco y contienen explicaciones y notas sobre cómo incluir disposiciones referidas a la EyAS/ASx en los documentos de adquisiciones, entre otras cosas, mediante especificaciones adecuadas en los requisitos o los términos de referencia del contratante.

69. Es imprescindible que los equipos de los proyectos verifiquen que en los documentos de licitación se definan claramente las exigencias del proyecto relacionadas con la EyAS/ASx a través de las especificaciones y los requisitos del contratante. Entre las principales consideraciones figuran las siguientes:

    - Revisar los documentos de licitación que hayan de utilizarse para confirmar que los posibles riesgos de EyAS/ASx se aborden de forma adecuada teniendo en cuenta la naturaleza del proyecto. Esto reviste particular importancia cuando se sabe de antemano:
        - que el proyecto generará un importante flujo de mano de obra, o
        - que se optará por la licitación pública nacional, pero que en los respectivos documentos del país no se abordan adecuadamente los riesgos ambientales, sociales, de salud, de seguridad ni de EyAS/ASx.

[29] El receptor se asegurará de que todos los documentos de licitación y los contratos sobre obras y servicios de no consultoría en el marco del proyecto exijan que el contratista, el subcontratista o consultor adopten un código de conducta que deberá entregarse a todos los trabajadores, quienes deberán firmarlo, según corresponda a tales obras o servicios de no consultoría encomendados o realizados de conformidad con dichos contratos. En ese código se abordarán, entre otras cosas, la violencia de género, la violencia contra los niños y la explotación y el abuso sexuales. También deberán adoptar un plan de acción diseñado para implementar efectivamente dicho código, en el que se deberán incluir actividades de capacitación adecuadas referidas al mencionado código de conducta.

- Como parte de la decisión de aplicar los procedimientos de adquisiciones del país, se deberán evaluar los documentos de adquisiciones nacionales a fin de establecer cómo y dónde deben incluirse disposiciones referidas a la EyAS/ASx. El equipo del proyecto (incluidos los especialistas en adquisiciones y salvaguardias) deberá trabajar con el prestatario a fin de identificar el mecanismo más adecuado para incorporar los requisitos necesarios. En el caso de que este proceso no resulte práctico para el proyecto (por ejemplo, si requiere obtener la autorización de varios niveles jerárquicos y eso conlleva plazos prolongados), se podrá optar de manera provisional por un enfoque alternativo por el cual el prestatario deberá adoptar un código de conducta mínimo aplicable a todos los licitantes, en el que se establezcan los requisitos necesarios en materia ambiental, social, de salud y seguridad, y en relación con la EyAS/ASx.
- Se recomienda que los proyectos de alto riesgo incluyan el requisito de que los licitantes presenten no solo un código de conducta, sino también un plan de gestión del flujo de mano de obra para el manejo adecuado de los trabajadores.
- Las especificaciones (idealmente) y las condiciones especiales del contrato deberán utilizarse para abordar adecuadamente los riesgos de EyAS/ASx y, en términos más generales, mejorar el desempeño en materia ambiental, social, de salud y de seguridad.
- En el PGAS y otros documentos sobre cuestiones ambientales y sociales del proyecto se deberá describir detalladamente el riesgo de EyAS/ASx (y se deberá incluir el plan de acción para la prevención y la respuesta) y, en términos más generales, las expectativas en el ámbito ambiental, social, de la salud y de la seguridad, e incluir medidas de prevención y mitigación adecuadas. Esto deberá incorporarse en las especificaciones.
- Tal como se describe con mayor detalle en el DEA (cláusula 4.1 de las condiciones especiales del contrato que figuran en el DEA sobre obras), en el contrato se deberá establecer como requisito que el contratista no pueda llevar a cabo ninguna obra, incluidas la movilización y la preconstrucción, a menos que el ingeniero encargado de la supervisión considere que se han adoptado medidas adecuadas para abordar los riesgos e impactos ambientales y sociales, como se los define en los DEL. Como mínimo, se exigirá al contratista que aplique las estrategias de gestión, los planes de ejecución y el código de conducta que fueron presentados como parte de la oferta y acordados en el contrato.

70. Se debe analizar cuidadosamente cómo se abordarán en la licitación los gastos que deba realizar el contratista para cumplir con los requisitos relacionados con la EyAS/ASx, y cómo se los evaluará y pagará. El presupuesto del proyecto deberá ser realista en relación con dichos gastos. Una alternativa posible consiste en utilizar una suma provisional para pagar a los contratistas los gastos razonables que efectúen para implementar el plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx. La ventaja de este enfoque es que las ofertas de todos los licitantes preverán el mismo monto, lo que permitirá neutralizar las consecuencias derivadas de la subvaloración o sobrevaloración de estos costos.

Durante la licitación

71. Es esencial llamar la atención de los licitantes sobre los requisitos específicos del proyecto relacionados con la EyAS/ASx. Esto puede lograrse, por ejemplo, a través de las acciones de mercadeo (durante la elaboración de la estrategia de adquisiciones del proyecto en favor del desarrollo), mediante las aclaraciones o durante las reuniones previas a la licitación. En los DEA y en el documento de orientación sobre adquisiciones titulado *Environmental, Social, Health & Safety in Procurement* (Requisitos ambientales, sociales, de salud y de seguridad en las adquisiciones) se brindan detalles sobre cómo realizar estas acciones. Durante este proceso, se recomienda ser lo más claro posible en cuanto a la forma y la naturaleza de los riesgos de EyAS/ASx conocidos, y a las medidas que deberán adoptar los licitantes. La información clave que deberá suministrarse a estos últimos incluye lo siguiente:

    - los requisitos del PGAS, en particular en relación con los temas ambientales, sociales, de salud y de seguridad, y los requisitos relacionados con la EyAS/ASx (incluida una respuesta al plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx);
    - que las obras civiles no comenzarán hasta que el PGAS-C haya sido aprobado por el organismo de ejecución o el ingeniero encargado de la supervisión[30];
    - que el PGAS-C (incluido el plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx) puede publicarse en el sitio web del organismo de ejecución[31] y que el contratista debe participar en las consultas públicas a su propio costo.

Evaluación de ofertas

72. En las especificaciones de los documentos de licitación o en el PGAS se deben incluir los requisitos que se exigen para responder a los riesgos específicos o los impactos previstos relacionados con la EyAS/ASx. Como parte de su plan de gestión social, que presentará con la oferta, el contratista deberá incluir los siguientes detalles:

    - el enfoque que propone para implementar el plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx, incluido el marco de rendición de cuentas y respuesta (en consonancia con los requisitos descritos en el PGAS);
    - los códigos de conducta del contratista;

[30] Para los proyectos complicados o de larga duración, puede ser aceptable contar con un PGAS-C "por fases". Esto significa que se lo aprobará en etapas, siguiendo el orden en que se realizarán las obras civiles. Por ejemplo, si en un proyecto de cinco años para construir una autopista se prevé la pavimentación con asfalto recién en el cuarto año, no es necesario incluir los requisitos ambientales de la planta de asfalto en el PGAS-C inicial, que deberá centrarse, en cambio, en las actividades iniciales, como la movilización y los trabajos de remoción de tierra.

[31] Este no es un requisito del Banco Mundial, pero la experiencia muestra que resulta beneficioso involucrar a las comunidades locales para que estén bien informadas sobre las actividades de construcción específicas del proyecto que pueden afectarlas. Si bien los PGAS se dan a conocer públicamente en el sitio web externo del Banco Mundial, no se procede del mismo modo con los PGAS-C, puesto que no requieren la "no objeción" de dicha entidad. Se recomienda divulgarlos solo en el sitio web del organismo de ejecución.

- otras actividades destinadas a abordar los riesgos de EyAS/ASx del proyecto (por ejemplo, el plan de gestión del flujo de mano de obra).

73. Esta información deberá ser evaluada por el prestatario como parte de los elementos que tiene en cuenta para determinar si la oferta responde a los requisitos. Cuando las desviaciones u omisiones no se consideren significativas —dado que, de lo contrario, la oferta sería rechazada—, el prestatario podrá exigir al licitante que presente aclaraciones o información adicional a fin de realizar una evaluación más exhaustiva.

74. En los procesos de adquisiciones que incluyan criterios con puntaje o un sistema de puntos, los requisitos relativos a la EyAS/ASx podrán formar parte del sistema de puntaje de la propuesta. En tal caso, el equipo del proyecto deberá garantizar que los requisitos sean claros y específicos, y que la asignación de puntos sea equilibrada en relación con otros factores.

75. Los licitantes deberán presentar una declaración en la que conste si anteriormente han sido penalizados con la rescisión o la suspensión de un contrato o se les ha ejecutado una garantía de cumplimiento por razones vinculadas al desempeño deficiente en cuestiones ambientales, sociales, de salud y de seguridad. En la declaración se deberán detallar las razones. Si se establece que la causa guarda relación con la EyAS/ASx, el organismo de ejecución deberá llevar a cabo un proceso de diligencia debida para determinar si los licitantes han aprendido de la experiencia pasada y de qué manera han modificado o aplicado controles para evitar que los hechos se repitan. En el caso de que el licitante no demuestre que aplica controles adecuados para prevenir que se repitan estas situaciones, el equipo del proyecto deberá revisar la evaluación y la recomendación del organismo de ejecución sobre los próximos pasos y consultar con dicho organismo, según sea necesario, sobre cómo garantizar que se disponga de los controles necesarios.

Códigos de conducta

76. Desde 2017, en los DEA del Banco Mundial correspondientes a obras de gran envergadura se exige que todo el personal de los contratistas reciba una copia del código de conducta y deje constancia de ello. En el código de conducta se establece con claridad la misión, los valores y los principios de una organización, vinculándolos con normas de conducta profesional[32]. Asimismo, se articulan los valores que la organización desea promover en sus dirigentes y empleados, y, de ese modo, se define el comportamiento deseado. Como resultado, un código de conducta escrito puede convertirse en un parámetro para medir el desempeño de las personas y la organización. **En los requisitos del DEA referidos a los códigos de conducta se incluyen disposiciones para abordar la EyAS/ASx, así como la prohibición de mantener actividad sexual con personas menores de 18 años. La estimación errónea respecto de la edad del niño o de la niña, o sobre su consentimiento no podrá alegarse como defensa por haber mantenido relaciones sexuales con menores.**

77. Como se mencionó anteriormente, el código de conducta se relaciona con el plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx, el cual incluye el marco de rendición de cuentas y respuesta.

[32] http://www.ethics.org/resources/free-toolkit/code-of-conduct.

En dicho marco se establece de qué manera se abordarán las denuncias y en qué plazos, y el rango de posibles consecuencias para quienes cometan EyAS/ASx, de modo que el código de conducta pueda aplicarse efectivamente.

78. En los DEA se ofrece un modelo de código de conducta (véase el anexo 1) como guía sobre los contenidos mínimos que deben incluirse. Los licitantes también deben describir los mecanismos que establecerán para aplicar el código de conducta. Como se señala en el anexo 1, proyectos en entornos de escasa capacidad, trabajan con los organismos de ejecución para elaborar su código de conducta, los cuales se utilizan como el estándar mínimo aceptable en sus ofertas. Este código de conducta puede ser utilizado por aquellos licitantes que no cuenten con uno propio. Pueden consultarse aquí diversos modelos de códigos de conducta de numerosas organizaciones de todo el mundo, los cuales pueden utilizarse como documentos de referencia cuando los organismos de ejecución elaboren sus propios códigos o cuando se evalúen los de los contratistas.

79. Un elemento clave del código de conducta son las sanciones que podrán aplicarse si se confirma que un empleado ha cometido EyAS/ASx. Las sanciones deberán ser proporcionales a la falta. Antes de aplicar sanciones, si un trabajador opone una objeción creíble a la presunta infracción del código de conducta, su contratante deberá imponerle licencia administrativa hasta tanto se lleve a cabo un examen exhaustivo y justo para determinar la veracidad de las acusaciones. A continuación, se enumeran ejemplos de posibles sanciones:

- advertencia informal;
- advertencia formal;
- capacitación adicional;
- pérdida del equivalente a una semana de sueldo, como máximo;
- suspensión del empleo (ya sea licencia administrativa como se señaló anteriormente o sin goce de sueldo) por un período mínimo de un mes hasta un máximo de seis meses;
- finalización del empleo;
- derivación a la policía u otras autoridades, según sea necesario.

El PGAS del contratista

80. Como se indicó en el capítulo 3, en los documentos del cliente referidos a cuestiones ambientales y sociales se debe identificar el riesgo de EyAS/ASx y se deben proponer medidas de prevención y mitigación, en particular, a través del PGAS del proyecto. **El PGAS generalmente es la base del PGAS-C**, el cual es el plan elaborado por el contratista en el que indica específicamente cómo ejecutará las actividades de las obras civiles de conformidad con los requisitos del PGAS del proyecto y el contrato[33].

[33] Como parte de la oferta, el contratista debe presentar estrategias de gestión, planes de ejecución y un código de conducta. También debe someter periódicamente a la aprobación del ingeniero encargado de la supervisión las estrategias de gestión y los planes de ejecución suplementarios que hagan falta para gestionar los riesgos e impactos ambientales, sociales, de salud y de seguridad surgidos de las obras en curso. Estas estrategias y planes conforman, en conjunto, el PGAS-C.

Por lo tanto, el PGAS-C es un instrumento fundamental para garantizar la supervisión y gestión de los riesgos de EyAS/ASx.

81. En el anexo 4 se muestra por qué un PGAS-C eficaz es fundamental para abordar los riesgos de EyAS/ASx durante la ejecución del proyecto. El contratista está obligado por contrato a cumplir el PGAS-C, motivo por el cual es importante que este se base en las conclusiones y las medidas propuestas en la evaluación ambiental y social y en el PGAS del proyecto. En los casos, sumamente inusuales, de proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura para los cuales no se haya elaborado un PGAS ni un PGAS-C, será necesario encontrar alguna modalidad alternativa.

82. La divulgación de información y las consultas públicas sobre el PGAS-C (en particular en lo que respecta a la mitigación del riesgo de EyAS/ASx) son beneficiosas (aunque no obligatorias), ya que garantizan que las comunidades locales conozcan las medidas específicas propuestas para abordar los riesgos. En el contrato de obras se debe exigir al contratista que participe en las consultas a su propia costa, dado que están relacionadas con las obras del proyecto.

Capacitación sobre EyAS/ASx para contratistas, consultores y clientes

83. Para abordar correctamente la EyAS/ASx, resultan fundamentales la capacitación y concientización de los trabajadores. Estos abarcan los contratistas de las obras civiles (incluidos los subcontratistas, los proveedores y sus trabajadores), los ingenieros encargados de la supervisión y los consultores que pueden tener presencia en las comunidades aledañas a la zona del proyecto, así como los organismos de ejecución. Se puede procurar integrar módulos de capacitación relacionada con la EyAS/ASx en las reuniones informativas periódicas sobre salud y seguridad ocupacional con los trabajadores, en las actividades de capacitación oficiales o en iniciativas de capacitación independientes. Para elaborar los contenidos, puede resultar muy útil asociarse con profesionales del sector de la salud y la educación.

84. La capacitación debe ser completa y guardar proporción con el riesgo de EyAS/ASx. La modalidad, la frecuencia y el contenido de la capacitación se deben detallar en el plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx. Como mínimo, esta capacitación debe incluir lo siguiente:

    - la definición de la EyAS/ASx y la forma en la que el proyecto puede exacerbar los riesgos en esta área;
    - las funciones y las responsabilidades de los actores que participan en el proyecto (las normas de comportamiento para el personal relacionado con el proyecto que se incluyen en el código de conducta);
    - el mecanismo de denuncia de casos de EyAS/ASx, las estructuras de rendición de cuentas y los procedimientos de derivación dentro de los organismos y para los miembros de la comunidad que deseen denunciar casos relacionados con el personal del proyecto;
    - los servicios disponibles para sobrevivientes de VG;
    - las actividades ulteriores dirigidas a reforzar el contenido de los cursos de capacitación.

85. La capacitación y la sensibilización son muy importantes para el cambio de comportamiento. A medida que se ejecutan los proyectos, se deberá ofrecer capacitación sobre EyAS/ASx a las comunidades aledañas, de modo que puedan conocer las funciones y las responsabilidades de los actores

involucrados en el proyecto, los procesos para presentar denuncias de EyAS/ASx y las estructuras de rendición de cuentas correspondientes. La capacitación tanto de las comunidades aledañas al proyecto como de los encargados de su ejecución permite que todas las partes interesadas entiendan los riesgos de EyAS/ASx y las medidas adecuadas de mitigación y respuesta, para que todos posean la misma información.

86. La capacitación al organismo de ejecución también los puede ayudar a comprender mejor las posibilidades de EyAS/ASx que pueden surgir como consecuencia de un proyecto. En el anexo 7 se incluye el ejemplo de una capacitación dictada por el Banco Mundial a clientes de Uganda, además de otras recomendaciones y ejemplos de varios proyectos.

Mecanismo de atención de quejas y reclamos

87. Todos los proyectos de inversión financiados por el Banco Mundial deben contar con un mecanismo de atención de quejas y reclamos. Para abordar adecuadamente los riesgos de EyAS/ASx, dicho mecanismo debe estar en funcionamiento antes de que los contratistas lleguen a la zona del proyecto. Si bien muchos proyectos tradicionalmente solo han considerado este mecanismo en el contexto del reasentamiento, el MAS del Banco Mundial establece que, en los proyectos de inversión, se debe contar con un mecanismo de atención de quejas y reclamos que "será proporcional a los riesgos e impactos potenciales del proyecto"[34] y que **se aplica a todos los aspectos del proyecto**[35]. Los mecanismos paralelos de atención de quejas y reclamos operados por contratistas y consultores deben incluir procesos para remitir las quejas al mecanismo del proyecto con el fin de garantizar en todo momento una total comprensión de las quejas relacionadas con él.

88. En cuanto a las quejas sobre VG y, en particular, EyAS/ASx, hay riesgo de que los sobrevivientes sufran estigmatización, rechazo y represalias. Esto crea y refuerza una cultura del silencio, por lo que los sobrevivientes pueden mostrarse reacios a comunicarse de forma directa con los encargados del proyecto. Algunos optarán por procurar servicios de apoyo directamente y no presentar nunca la denuncia ante el mecanismo de atención de quejas y reclamos, lo cual puede generar discrepancias en el número de casos informados al Banco por los proveedores de servicios y los operadores del mencionado mecanismo. A fin de que las mujeres puedan acceder de manera segura al mecanismo de atención de quejas y reclamos, pueden habilitarse numerosos canales para registrar denuncias de forma confidencial. Los aspectos específicos que presenta dicho mecanismo para abordar la EyAS/ASx son los siguientes:

- Por lo general, el mecanismo está a cargo del organismo de ejecución o de la unidad implementadora del proyecto en su nombre. Cuando el riesgo de EyAS/ASx en el proyecto sea alto o considerable, se deberá analizar la posibilidad de implementar un sistema independiente de atención de quejas y reclamos sobre EyAS/ASx —que puede ser operado

[34] EAS 10, párrafo 27.

[34] En el EAS 10 se indica que puede utilizarse el mismo mecanismo de atención de quejas y reclamos para la adquisición de tierras y el reasentamiento (EAS 5) y para los pueblos indígenas (EAS 7); sin embargo, se recomienda utilizar uno separado para los trabajadores del proyecto en virtud del EAS 2.

por un proveedor de servicios relacionados con la VG— que brinde al mecanismo del proyecto información similar a la que proporcionan los mecanismos paralelos operados por contratistas y consultores. En una nota aparte referida al mecanismo de atención de quejas y reclamos específico para casos de EyAS/ASx en proyectos financiados por el Banco Mundial, se ofrece un análisis adicional sobre las ventajas y desventajas de abordar la EyAS/ASx a través del mecanismo general del proyecto, frente al empleo de un esquema independiente y paralelo específico para casos de VG. Se deberá capacitar a los operadores del mecanismo para que sepan recibir casos de EyAS/ASx de manera confidencial y empática (sin juzgar). Para obtener más detalles sobre este tema, véase el anexo 2.

- Los proyectos deben disponer de múltiples canales para registrar las quejas, y dichos canales deben resultar confiables para quienes necesiten utilizarlos. Las consultas con la comunidad pueden ser un buen método para identificar canales eficaces (por ejemplo, organizaciones comunitarias locales, proveedores de salud, etc.).
- En el mecanismo de atención de quejas y reclamos no debe guardarse información que revele la identidad de la persona sobreviviente.
- El mecanismo **solo** debe solicitar o registrar información sobre los siguientes aspectos relacionados con la denuncia de EyAS/ASx:
  - la naturaleza de la denuncia (lo que el reclamante dice en sus propias palabras, sin preguntas directas);
  - si, según el leal saber y entender del sobreviviente, la persona que perpetró el acto estaba relacionada con el proyecto;
  - de ser posible, la edad y el sexo del sobreviviente;
  - de ser posible, información sobre si el sobreviviente fue derivado a proveedores de servicios de apoyo.
- Inmediatamente después de recibir una denuncia directa de un sobreviviente de EyAS/ASx, el mecanismo de atención de quejas y reclamos debe brindarle asistencia derivándolo a los proveedores de servicios relacionados con la VG para que reciba apoyo. Esto será posible gracias a que se dispondrá de una lista de proveedores de servicios antes de que comiencen las obras del proyecto, como parte del ejercicio de relevamiento (véase el cuadro 2).
- La información que se ingresa en el mecanismo de atención de quejas y reclamos debe ser confidencial, en especial cuando está relacionada con la identidad del reclamante. En los casos de EyAS/ASx, el mecanismo debe servir principalmente para lo siguiente: i) **derivar** a los reclamantes al proveedor de servicios relacionados con la VG y ii) **registrar** la resolución de la queja (véase el capítulo 5).

89. **Intercambio de datos:** El proveedor de servicios relacionados con la VG deberá tener su propio proceso de gestión de casos, que se utilizará para recopilar los datos detallados necesarios para ofrecer apoyo al denunciante y facilitar la resolución del caso remitido por el operador del mecanismo de atención de quejas y reclamos. Deberá también establecer un protocolo de intercambio de información con dicho operador para cerrar el caso. Esta información deberá limitarse a la resolución

del incidente, la fecha en la que este se resolvió y el cierre del caso, como se describe en el capítulo 5. Los proveedores de servicios no tendrán la obligación de proporcionar ningún dato del caso sin el consentimiento de la persona sobreviviente. Si esta da su consentimiento, el proveedor puede compartir la información siempre y cuando sea seguro hacerlo, lo que significa que el intercambio de datos no pondrá a la persona sobreviviente ni al proveedor de servicios en riesgo de sufrir más violencia. Para obtener más información sobre el intercambio de datos sobre VG, véase: http://www.gbvims.com/gbvims-tools/isp/.

90. Los costos de operación del mecanismo de atención de quejas y reclamos generalmente son modestos y deben ser financiados por el proyecto como parte de los costos generales de funcionamietno. [36]

91. El mecanismo debe contar con procesos para notificar de inmediato al organismo de ejecución y al Banco Mundial sobre cualquier denuncia de EyAS/ASx, con el consentimiento de la persona sobreviviente. Para obtener información sobre el protocolo de notificación del Banco Mundial, véase la Herramienta para la Respuesta ante Incidentes Ambientales y Sociales (HRIAS), descrita en el capítulo 5.

Seguimiento y presentación de informes

92. Es fundamental que el equipo del proyecto realice el seguimiento de las actividades de prevención de la EyAS/ASx. El seguimiento y la evaluación son esenciales para determinar la eficacia de las medidas de prevención y mitigación. Como parte del proceso, se deben seleccionar los indicadores que se incluirán en el marco de resultados del proyecto.

Indicadores del marco de resultados

93. El marco de resultados del proyecto debe incluir indicadores vinculados con los siguientes aspectos: i) las actividades de prevención de la EyAS/ASx en el marco del proyecto, y ii) el mecanismo de atención de quejas y reclamos.

94. Los indicadores de prevención de la EyAS/ASx pueden incluir, entre otros, los siguientes:

- ejecución exitosa del plan de acción acordado para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx (sí/no);
- número de cursos de capacitación relacionados con la EyAS/ASx que se impartieron;
- porcentaje de trabajadores que firmaron un código de conducta;
- porcentaje de trabajadores que asistieron a la capacitación sobre el código de conducta.

[36] La operación de este mecanismo no incluye el costo de resolución de las denuncias de EyAS/ASx (por ejemplo, servicios de apoyo a sobrevivientes), lo que puede resultar más costoso según el nivel de riesgo y el mecanismo implementado.

95. **Indicadores del mecanismo de atención de quejas y reclamos:** Un indicador del mecanismo de atención de quejas y reclamos cuyo seguimiento resulta útil es el tiempo que llevó resolver la denuncia de EyAS/ASx.

Notificación de casos durante la ejecución del proyecto

96. Es importante que en el marco de los proyectos se brinden espacios seguros para que mujeres y niños denuncien sus experiencias de violencia. Cabe señalar que un incremento en la cantidad de casos denunciados no significa necesariamente que los incidentes de EyAS/ASx hayan aumentado, sino que puede reflejar la mejora de los mecanismos para realizar denuncias seguras y confidenciales y el mayor interés en acceder a los servicios de apoyo sobre VG. En el cuadro 3 se proponen los canales de notificación para el seguimiento y la prevención de la EyAS/ASx. Es necesario destacar que en los informes no se deben incluir datos identificables sobre casos individuales. Es fundamental que se proteja la confidencialidad y seguridad de los sobrevivientes.

Cuadro 3: Propuesta para la notificación de casos de EyAS/ASx durante la ejecución del proyecto

Quién	Ante quién	Qué	Cuándo	Objetivo
Operador del mecanismo de atención de quejas y reclamos	Organismo de ejecución (y este informará al Banco Mundial)	• Informes sobre las denuncias de EyAS/ASx con cuatro datos clave: o naturaleza del caso; o si está relacionado con el proyecto (sí/no); o edad y sexo (si se conoce); o si se derivó al sobreviviente a servicios de apoyo.	Tan pronto se conozca	Que el organismo de ejecución realice un seguimiento de la respuesta. Que el Banco informe a los niveles gerenciales de conformidad con la HRIAS (véase el capítulo 5).
Proveedor de servicios relacionados con la VG (contratado para el proyecto)	Organismo de ejecución e ingeniero encargado de la supervisión	Datos agregados sobre el volumen de casos: • número de casos de EyAS/ASx recibidos en el mecanismo de atención de quejas y reclamos, o derivados por este, desglosados por edad y sexo; • número de casos abiertos y tiempo promedio durante el que han estado abiertos; • número de casos cerrados y tiempo promedio durante el cual estuvieron abiertos.	Mensualmente	Garantizar la rendición de cuentas del proveedor de servicios relacionados con la VG, en particular si se ofrece asistencia financiera para brindar apoyo a la persona sobreviviente.
Ingeniero encargado de la supervisión	Organismo de ejecución	• Estado de la ejecución del plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx. • Los indicadores de EyAS/ASx acordados para el proyecto, p. ej.:	Mensualmente	Forma parte de la obligación general del ingeniero encargado de la supervisión de realizar el seguimiento de las actividades diarias y de la

		○ ejecución exitosa del plan de acción acordado para la prevención de la EyAS/ASx y para su respuesta (sí/no); ○ número de cursos de capacitación relacionados con la EyAS/ASx que se impartieron; ○ porcentaje de trabajadores que firmaron un código de conducta; ○ porcentaje de trabajadores que asistieron a la capacitación sobre el código de conducta. • Funcionamiento adecuado del mecanismo de atención de quejas y reclamos en lo que respecta a recibir y resolver quejas. • Indicadores del mecanismo de atención de quejas y reclamos. • Creación y funcionamiento de un mecanismo adecuado para resolver las quejas de EyAS/ASx.		implementación del código de conducta del proyecto.
Organismo de ejecución	Banco	• Indicadores sobre EyAS/ASx del proyecto. • Indicadores del mecanismo de atención de quejas y reclamos (facilitados por el ingeniero encargado de la supervisión).	De conformidad con los acuerdos legales del proyecto	De conformidad con el estándar de presentación de informes sobre el marco de resultados del proyecto.
Entidad independiente encargada del seguimiento u organismo de verificación independiente (si corresponde)	Organismo de ejecución (y este informará al Banco Mundial)	• Ejecución del plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx. • Funcionamiento de un mecanismo adecuado para abordar y resolver las quejas de EyAS/ASx. • Funcionamiento del proveedor de servicios relacionados con la VG. • Funcionamiento del mecanismo de atención de quejas y reclamos, y estado de los indicadores de dicho mecanismo relacionados con la EyAS/ASx.	Trimestralmente	Forma parte de la obligación general de la entidad independiente encargada del seguimiento o del organismo de verificación independiente el examinar la aplicación del código de conducta.

97. **Ayudas memoria:** Los ayudas memoria deben incluir los datos proporcionados por el organismo de ejecución a través del ingeniero encargado de la supervisión, además de toda la información suministrada por la entidad independiente encargada del seguimiento o el organismo de verificación independiente.

98. **Informes sobre el estado de la ejecución (ISR):** Los informes sobre el estado de la ejecución deben incluir información actualizada sobre las actividades de prevención de la EyAS/ASx en virtud del proyecto, así como sobre los indicadores del marco de resultados.

Participación de las partes interesadas

99. Como se indicó en el capítulo 3, es necesario que las consultas con las comunidades aledañas se lleven a cabo **durante todo el ciclo del proyecto.** Estas consultas periódicas deben ofrecer oportunidades para intercambiar información sobre los riesgos relacionados con el proyecto, la presentación de denuncias y las medidas de respuesta a estas, así como para identificar cualquier inconveniente que pueda surgir con relación a la EyAS/ASx. Esto significa que las consultas deben focalizarse en las mujeres, los niños y otros grupos en riesgo, cada uno de los cuales puede requerir que se aplique un enfoque diferente a fin de generar un espacio seguro para la conversación.

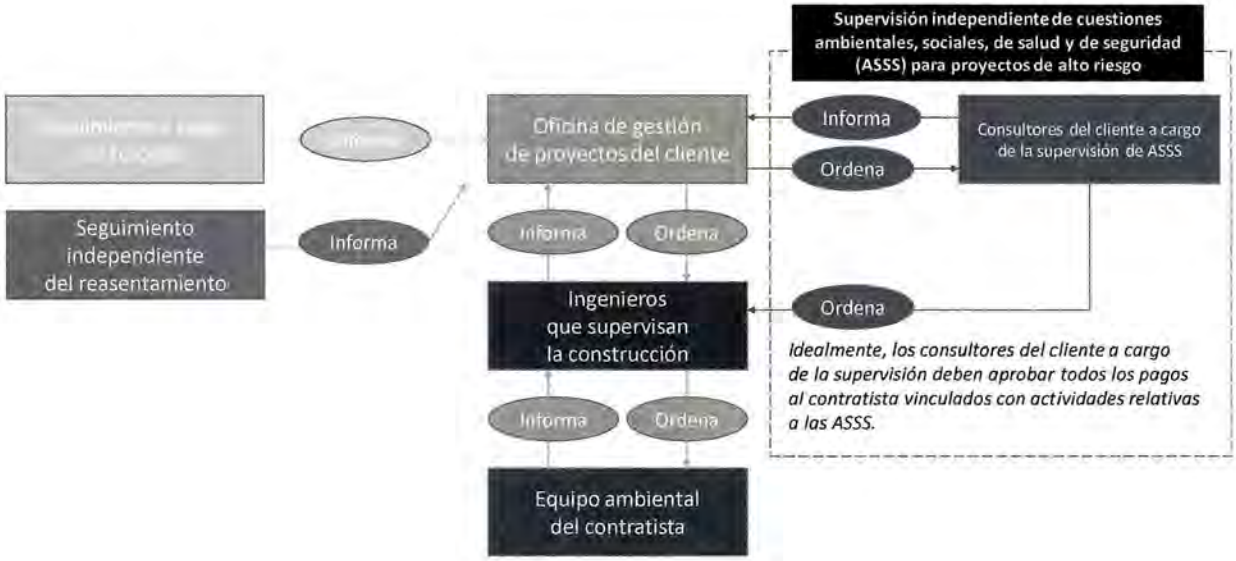
Supervisión y vigilancia

100. Por lo general, los contratistas de proyectos de obras civiles son supervisados por una firma consultora en nombre del organismo de ejecución. Una dificultad clave que enfrentan muchos proyectos es que, durante las obras civiles, la supervisión y la vigilancia de las actividades de prevención de la EyAS/ASx no son adecuadas. En esta sección se describen las actividades que se pueden incorporar en el proyecto para que las tareas de supervisión y vigilancia resulten más proactivas.

Modalidades de supervisión

101. La supervisión y la vigilancia efectivas de las iniciativas de prevención de la EyAS/ASx en el marco del proyecto son cruciales, por lo que deben considerarse cuidadosamente durante la etapa de preparación. Como se observa en el **Gráfico *5***, una supervisión eficaz requiere de la colaboración de varios actores. Cuando se trata de proyectos de riesgo alto o considerable, se necesitan participantes adicionales. Todas las partes involucradas (el ingeniero encargado de la supervisión, el organismo de ejecución, las entidades independientes que se ocupan de la vigilancia y otras entidades, como los comités directivos y la sociedad civil) deben tener funciones y responsabilidades claramente definidas durante toda la ejecución del proyecto. Todas las personas que participen en actividades de prevención de la EyAS/ASx deben tener la capacitación y los conocimientos adecuados para desempeñar las tareas que se les hayan asignado.

Gráfico 5: Opciones de supervisión y vigilancia para proyectos de alto riesgo, basadas en el Proyecto de la Autopista Yiba en Hubei (China)



Ingenieros encargados de la supervisión

102. En los términos de referencia de los ingenieros encargados de la supervisión, se deben describir claramente las expectativas referidas a su función de garantizar que los riesgos de EyAS/ASx y las medidas de prevención y mitigación se reflejen adecuadamente en el PGAS-C y se pongan en práctica. Es fundamental que el ingeniero cuente con especialistas en medio ambiente y asuntos sociales adecuadamente calificados. Además, en los proyectos de riesgo moderado, considerable o alto, debe demostrar que cuenta con la capacidad apropiada para asumir responsabilidades relacionadas con la EyAS/ASx; por ejemplo, supervisar la firma de los códigos de conducta, verificar que se haya establecido un mecanismo de atención de quejas y reclamos que reciba casos de EyAS/ASx, de modo que se los pueda derivar cuando sea necesario, y trabajar conjuntamente con los proveedores de servicios relacionados con la VG y los puntos de acceso a la prestación de servicios (según corresponda) a los fines de crear conciencia sobre el mencionado mecanismo. Cumple también un papel importante en la resolución de las denuncias de EyAS/ASx presentadas ante el mecanismo de atención de quejas y reclamos, no solo para el proyecto, sino también para asegurarse de que se apliquen las sanciones correspondientes a su propio personal.

103. En los proyectos con riesgo de EyAS/ASx considerable o alto, conviene exigir inspecciones trimestrales para seguir de cerca la aplicación de las medidas de prevención y mitigación. Se recomienda que en esas inspecciones participen: i) el ingeniero encargado de la supervisión, que tiene a su cargo la tarea de vigilar diariamente al contratista; ii) el especialista en VG del equipo del ingeniero a cargo de la supervisión, y iii) el especialista en VG del organismo de ejecución. La

presencia de este último (que puede ser el especialista en cuestiones sociales del proyecto) ayudará al ingeniero encargado de la supervisión a evaluar si se han seguido los estándares necesarios sobre EyAS/ASx. También brindará al prestatario la oportunidad de verificar que los informes pertinentes reflejen de manera adecuada la situación real en relación con la mitigación de los riesgos de EyAS/ASx.

Personal del organismo de ejecución

104. Se recomienda que el organismo de ejecución cuente con especialistas adecuados en medio ambiente y asuntos sociales. Sin ellos, resultará muy difícil gestionar los riesgos ambientales, sociales, de salud y de seguridad del proyecto, en especial los relacionados con la VG. En los proyectos con riesgo de VG considerable o alto, se recomienda que el organismo de ejecución cuente con un especialista en la materia como parte del equipo de salvaguardias para garantizar que las actividades y los servicios relacionados con la VG se provean de acuerdo con pautas internacionales de ética y calidad.

Seguimiento independiente de la VG

105. Si en un proyecto hay alto riesgo de EyAS/ASx, **se recomienda recurrir al seguimiento independiente a cargo de terceros**. Las entidades independientes encargadas del seguimiento o los organismos de verificación independientes son organizaciones a las que se encomienda hacer el seguimiento de la eficacia en la ejecución del plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx, y presentar los informes correspondientes, con el fin de prevenir y mitigar los riesgos de EyAS/ASx asociados con el proyecto[37]. Su tarea **no consiste en rastrear, investigar ni monitorear los casos individuales**, sino que cumplen una función superior de supervisión que radica en confirmar que todos los actores del proyecto, incluidos el proveedor de servicios relacionados con la VG y el comité o los coordinadores designados para abordar y resolver las denuncias de EyAS/ASx, apliquen el plan de acción para la prevención y para su respuesta. Asimismo, verifican que las disposiciones establecidas para prevenir la EyAS/ASx y responder a ella se apliquen y funcionen, y pueden también alertar de manera temprana sobre los problemas que pudieran surgir.

106. La selección de la entidad independiente encargada del seguimiento o del organismo de verificación independiente se debe basar en el contexto y el alcance del proyecto, y en las condiciones prevalecientes sobre el terreno, y puede recaer en una organización de la sociedad civil, una ONG internacional o local, una entidad académica asociada, una empresa privada o un mecanismo de resolución de disputas. La entidad independiente encargada del seguimiento o el organismo de verificación independiente deberán tener experiencia en VG, de modo que parte del seguimiento pueda utilizarse para evaluar la calidad de las acciones llevadas a cabo. Deberán presentar informes

[37] Normalmente, el seguimiento a cargo de terceros consiste en la verificación de los resultados efectuada por una entidad y financiada con fondos ajenos al proyecto, mientras que el organismo de verificación independiente desempeña una función similar, pero puede ser contratado con fondos del proyecto. En muchos casos se utiliza la expresión "seguimiento a cargo de terceros" para referirse al "organismo de verificación independiente", como ocurre en el informe del Grupo de Trabajo sobre VG de 2017.

periódicos (como mínimo, cada tres meses) directamente al organismo de ejecución, que deberá remitirlos al equipo del proyecto.

107. Esta entidad u organismo desempeña una función fundamental, en especial en los proyectos de alto riesgo, para monitorear: i) las medidas adoptadas por los contratistas y su implementación; ii) el funcionamiento de los mecanismos de atención de quejas y reclamos, y iii) el funcionamiento adecuado de los canales de derivación y de los servicios tercerizados (en la mayoría de los casos, a cargo de ONG especializadas). A fin de garantizar que esta entidad u organismo pueda llevar adelante de forma independiente las tareas mencionadas, será preferible recurrir a organizaciones (incluidas las ONG) distintas de las encargadas de brindar servicios, de modo que no se generen conflictos de interés. No obstante, en los entornos de escasa capacidad o en situaciones de fragilidad, conflicto y violencia, puede ser difícil encontrar otra organización separada que se desempeñe como entidad independiente encargada del seguimiento o como organismo de verificación independiente. En esos casos, un proveedor de servicios (que no sea una entidad gubernamental) podría ocupar dicha función, siempre que se adopten medidas para minimizar los posibles conflictos de interés.

5. Respuesta a las denuncias de EyAS/ASx

Enfoque centrado en los sobrevivientes

108. En las mejores prácticas internacionales se reconoce que es fundamental responder de manera adecuada a las denuncias de las personas sobrevivientes respetando sus elecciones. Esto significa que se debe dar prioridad a sus derechos, necesidades y deseos en cada decisión relacionada con el incidente. La persona sobreviviente de EyAS/ASx, que tiene el coraje de presentarse a denunciar, debe ser siempre tratada con dignidad y respeto. Se deben hacer todos los esfuerzos necesarios para proteger su seguridad y su bienestar, y todas las medidas que se adopten deben contar con su consentimiento. Estos pasos contribuyen a minimizar la posibilidad de que se la vuelva a someter a situaciones traumáticas o sufra aún más violencia.

109. La **confidencialidad** es fundamental durante todo el proceso. De lo contrario, la persona sobreviviente corre el riesgo de sufrir represalias y de perder seguridad.

110. Si el presunto autor del acto de violencia es empleado del contratista, del consultor o del organismo de ejecución, para proteger la seguridad de la persona sobreviviente, y el lugar de trabajo en general, el organismo de ejecución, el contratista o el consultor deberán evaluar el riesgo de que continúe el abuso del sobreviviente y en el lugar de trabajo. Esto debe hacerse en consulta con el sobreviviente y con el apoyo del proveedor de servicios relacionados con la VG. Se deberán hacer ajustes razonables en los horarios y el entorno de trabajo del presunto autor del acto de violencia o de la persona sobreviviente (preferentemente trasladando al autor y no a esta última), según se considere necesario. El contratante debe proporcionar una licencia adecuada a las personas sobrevivientes que acuden a los servicios de ayuda luego de sufrir actos de violencia.

Los proveedores de servicios relacionados con la VG

111. Como se indica en el capítulo 3 y en el anexo 5, una de las formas más eficaces de abordar los riesgos e incidentes de EyAS/ASx consiste en trabajar con proveedores de servicios relacionados con la VG y con organizaciones comunitarias capaces de ayudar a abordar casos de EyAS/ASx en el marco del proyecto y contribuir de manera proactiva a prevenir dichos casos.

112. **Identificación de los proveedores de servicios relacionados con la VG:** Se recomienda que en todos los proyectos se identifiquen proveedores de servicios relacionados con la VG (antes de la evaluación inicial), independientemente de su nivel de riesgo. Esto se debe a que en cualquier proyecto pueden surgir denuncias de EyAS/ASx, y es necesario contar con los mecanismos de respuesta adecuados. Es posible que ya se haya hecho un relevamiento de los actores encargados de la prevención de la VG y la respuesta a ella en una comunidad determinada, sobre todo en contextos de emergencia humanitaria. Cuando los conocimientos locales sobre proveedores de servicios de prevención y respuesta sean insuficientes o nulos, la unidad de gestión del país, idealmente, deberá realizar un relevamiento a través de un enfoque de cartera que permita identificar a proveedores calificados de servicios relacionados con la VG, ONG y organizaciones comunitarias en las comunidades aledañas al proyecto. Los equipos de los proyectos también

pueden realizar este trabajo si la unidad de gestión del país no lo ha hecho. En todos los casos, durante la preparación del proyecto se deberá verificar el relevamiento realizado, ya que los fondos para la prestación de estos servicios son escasos y pueden cambiar con rapidez. Si no existen organizaciones de este tipo en la zona del proyecto, se recomienda contratar proveedores de otras áreas (nacionales o internacionales) que cumplan con los estándares internacionales. Si esto no es posible, el equipo del proyecto, en consulta con los especialistas en VG o salud necesarios, debe evaluar si es posible financiar en el marco del proyecto un programa de fortalecimiento de la capacidad para ofrecer asistencia adecuada en situaciones de VG. Esto debe planificarse y analizarse cuidadosamente[38].

113. **Financiamiento de los proveedores de servicios relacionados con la VG:** En los proyectos de riesgo alto o considerable que se llevan a cabo en zonas remotas, donde aún no se han hecho arreglos para cubrir los costos de los proveedores de servicios relacionados con la VG, puede ser aconsejable que el organismo de ejecución contrate uno o más proveedores para prestar servicios específicos (por lo general, utilizando fondos del préstamo, crédito o donación). Esto facilitará la tarea de garantizar que todas las personas sobrevivientes reciban el apoyo necesario. **No se deberá proporcionar ninguna compensación monetaria directamente a la persona sobreviviente; todos los servicios de apoyo y las necesidades correspondientes de traslado, alojamiento y asistencia (dinero para tramitación de documentación oficial o recopilación de pruebas forenses) se pagarán a través del proveedor de servicios.**

114. Si recibe financiamiento del proyecto, el proveedor de servicios relacionados con la VG deberá documentar el nivel de apoyo proporcionado a la persona sobreviviente, incluida la derivación a otros prestadores. Más allá de los datos claves agregados no identificables (por ejemplo, el número de casos recibidos, sus características y, si se conocen, edad y sexo de la persona agredida [véanse más detalles en el cuadro 3]), nunca deberán solicitarse datos de los casos a los proveedores de servicios. En la situación excepcional en que estos últimos necesiten compartir información más detallada con una parte externa, esto deberá realizarse con el permiso de la persona sobreviviente, quien deberá dar su consentimiento y saber qué datos se intercambiarán, con quiénes y con qué objetivos. Para conocer más acerca del intercambio de información sobre VG, véase: http://www.gbvims.com/gbvims-tools/isp/.

115. Es importante que los proveedores de servicios relacionados con la VG comprendan sus obligaciones legales, los límites legales de la confidencialidad y sus códigos de ejercicio profesional, en particular al momento de denunciar casos de EyAS/ASx a la policía. A pesar de que la OMS no

[38] Puede observarse un ejemplo de esta medida en el Proyecto de Inversión en la Aviación en Tuvalu, donde se incluyó una actividad en el marco del tercer financiamiento adicional para crear servicios de apoyo a las personas sobrevivientes de EyAS/ASx, dado que este tipo de servicios no existía en Tuvalu. El Centro para Mujeres en Crisis de Fiji, llevó a cabo actividades de capacitación y fortalecimiento de la capacidad en esta área, financiadas por el proyecto.

recomienda la presentación obligatoria de denuncias de VG a la policía[39], si la legislación de un país lo exige, el proveedor de servicios relacionados con la VG deberá informar de esta obligación, así como de otros límites de la confidencialidad, al organismo de ejecución y a los posibles sobrevivientes.

Gestión de denuncias de EyAS/ASx

116. Todos los proyectos deben contar con un marco para gestionar correctamente las denuncias de EyAS/ASx, el cual debe estar explicitado en el marco de rendición de cuentas y respuesta (véase el capítulo 3). En la gestión de las denuncias de EyAS/ASx participan al menos tres actores principales: i) el operador del mecanismo de atención de quejas y reclamos; ii) el proveedor de servicios relacionados con la VG, y iii) el representante del organismo de ejecución. Por lo tanto, es fundamental que, antes de recibir las denuncias de EyAS/ASx, en todos los proyectos se identifique claramente quién será el responsable de gestionarlas: quién evaluará la naturaleza de la denuncia; quién determinará la sanción adecuada que se aplicará al perpetrador, quién confirmará que la persona sobreviviente haya recibido apoyo y que se hayan aplicado las sanciones, etc. Los equipos deberán tener en cuenta que las modalidades existentes para la presentación de denuncias pueden no ser apropiadas para facilitar dicha tarea o para atender las sensibilidades asociadas con la EyAS/ASx. En consecuencia, es posible que deban identificar canales alternativos para la presentación de denuncias, por ejemplo, a través del proveedor de servicios relacionados con la VG.

117. El organismo de ejecución debe establecer el marco de rendición de cuentas y respuesta para resolver los casos de EyAS/ASx. Si bien tanto el proceso de la resolución como las personas involucradas pueden variar, el principio rector fundamental debe ser el de garantizar la confidencialidad absoluta de la información de la persona sobreviviente, la aplicación de un enfoque centrado en esta, una evaluación justa y el debido proceso para todos los involucrados, una resolución rápida y la aplicación del proceso descrito en el marco de rendición de cuentas y respuesta acordado. Todas las personas que participen en el proceso de resolución deben recibir capacitación específica[40] sobre cómo abordar y resolver las denuncias de EyAS/ASx. Asimismo, el proceso de resolución deberá contar, siempre que sea posible, con un coordinador del proveedor de servicios relacionados con la VG específicamente designado.

118. El proceso para abordar las denuncias normalmente debería regirse por las siguientes pautas (véase la nota específica sobre los mecanismos de atención de quejas y reclamos para casos de EyAS/ASx en proyectos financiados por el Banco Mundial):

---

[39] Para obtener información adicional, véase Organización Mundial de la Salud (2013), *Respuesta a la violencia de pareja y a la violencia sexual contra las mujeres: resumen. Directrices de la OMS para la práctica clínica y las políticas.*

[40] En algunos países quizá se exija que todos los que participan en la evaluación de casos de EyAS/ASx reciban capacitación específica y obtengan una licencia, en vista de que se investigará una acusación que puede conducir a una decisión con consecuencias significativas.

- El operador del mecanismo de atención de quejas y reclamos mantendrá la confidencialidad de los informes sobre denuncias de EyAS/ASx y, a menos que la denuncia se haya recibido a través del proveedor de servicios relacionados con la VG u otros canales de denuncia identificados, derivará sin demoras la persona sobreviviente al proveedor de servicios relacionados con la VG[41].
- Si el proveedor de servicios relacionados con la VG u otros canales de denuncia ya identificados son los primeros en recibir un caso, la denuncia se enviará al operador del mecanismo de atención de quejas y reclamos para garantizar que quede registrada en su sistema.
- El proveedor de servicios ofrecerá a la persona sobreviviente el apoyo necesario hasta que esta ya no lo requiera (véase el capítulo 5).
- Si el organismo de ejecución así lo solicita, un representante/defensor de la persona sobreviviente asignado por el proveedor de servicios relacionados con la VG participará en el mecanismo de resolución de casos de EyAS/ASx, lo que puede incluir la derivación a la policía si fuera necesario y así lo pidiera el sobreviviente (con la única excepción de los países en los que las leyes exijan la denuncia de estos casos). La persona sobreviviente deberá autorizar al mencionado integrante del proveedor de servicios para que participe en el mecanismo en su nombre.
- Como parte del mecanismo de resolución establecido, se analizarán y evaluarán las denuncias de EyAS/ASx, respetando el debido proceso para todos los involucrados. Se acordará también un plan para su resolución, así como la sanción apropiada para el autor del acto, todo ello dentro del plazo más breve posible para evitar que la persona sobreviviente sufra nuevas situaciones traumáticas.
- En consulta con el proveedor de servicios relacionados con la VG, se asignará a un representante del organismo de ejecución la tarea de poner en práctica el plan acordado, el cual siempre deberá cumplir con la legislación local, el contrato de empleo y el código de conducta.
- A través del proveedor de servicios relacionados con la VG, el mecanismo de resolución de denuncias de EyAS/ASx informará al operador del mecanismo de atención de quejas y reclamos que el caso ha sido resuelto, tras lo cual se procederá a cerrarlo en dicho mecanismo.
- El organismo de ejecución y el Banco Mundial serán notificados del cierre del caso.

119. Como se señaló anteriormente, el proveedor de servicios y los representantes del organismo de ejecución involucrados en la resolución del caso de EyAS/ASx deben comprender sus obligaciones legales respecto de la denuncia de este tipo de casos a la policía. La denuncia se deberá realizar conforme a la ley, en particular cuando exista la obligación de denunciar determinados tipos de VG,

[41] Es posible que las personas sobrevivientes de EyAS/ASx necesiten tener acceso a servicios de policía, justicia, salud, asistencia psicosocial, alojamiento seguro y medios de subsistencia para comenzar a recuperarse de la situación de violencia que vivieron. Esto puede ser coordinado por el proveedor de servicios relacionados con la VG en nombre de la persona sobreviviente y conforme a sus deseos.

como el abuso sexual de un menor. Cuando las leyes locales no exijan la denuncia del hecho, las personas sobrevivientes tendrán la libertad de decidir si desean presentar su caso ante el mecanismo de atención de quejas y reclamos o ante otros proveedores de servicios para su resolución. La denuncia de un caso ante cualquier mecanismo o proveedor solo puede realizarse con el consentimiento del sobreviviente.

Garantizar un apoyo adecuado a las personas sobrevivientes

120. El apoyo proporcionado a las personas sobrevivientes a través de los proveedores de servicios relacionados con la VG deberá incluir i) servicios de salud, ii) servicios psicosociales y iii) asistencia jurídica. Los servicios deberán cumplir con los estándares y las directrices internacionales[42].

121. Cualquier persona sobreviviente que denuncie un hecho de VG a través de un mecanismo de denuncia de un proyecto de inversión financiado por el Banco Mundial deberá recibir atención, independientemente de que se sepa o no si el autor del hecho está asociado al proyecto. Esto se debe a lo siguiente:

- Es habitual que, cuando comienzan a prestarse los servicios de apoyo, no se conozcan los datos específicos del autor del hecho; una vez que se han puesto en marcha dichos servicios, la persona sobreviviente debería poder seguir teniendo acceso a la atención.
- El aumento de las actividades de sensibilización sobre la EyAS/ASx vinculadas a los proyectos financiados por el Banco en las comunidades aledañas puede llevar a las personas sobrevivientes de dichas comunidades a solicitar servicios a través del proyecto, independientemente de que el autor haya estado vinculado al proyecto o no[43].

122. Con respecto al apoyo que recibe la persona sobreviviente de parte del proveedor de servicios relacionados con la VG, en el marco del enfoque centrado en los sobrevivientes, el caso se cerrará únicamente cuando la persona ya no necesite apoyo.

---

[42] En el siguiente vínculo se pueden consultar las normas de calidad para la atención médica: http://www.who.int/reproductive health/publications/post-violence-care-in-health-facilities/en/. También se pueden consultar otros estándares de prestación de servicios en el siguiente documento: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBViE.MS_.FINAL_.ESP_.12-22_0_0.pdf

[43] Si bien algunas personas han manifestado preocupación acerca de que los proyectos pueden suscitar denuncias de VG, la experiencia ha demostrado que, en términos generales, el porcentaje de este tipo de denuncias habitualmente es bajo en todo el mundo. A pesar de que un tercio de las mujeres sufren violencia infligida por la pareja o violencia sexual por parte de un extraño, solo el 7 % de las mujeres y niñas que padecen VG denuncian el incidente ante una fuente formal (las variaciones regionales oscilan desde el 2 % en India y Asia oriental hasta el 14 % en América Latina y el Caribe).

Presentación de informes a los niveles gerenciales

123. El Banco Mundial ha introducido la Herramienta para la Respuesta ante Incidentes Ambientales y Sociales (HRIAS), en la que se describen los procedimientos que su personal debe utilizar para denunciar incidentes ambientales o sociales negativos en los proyectos de inversión. Allí se describen los requisitos para denunciar casos de EyAS/ASx. Además, incluye un protocolo que define los incidentes a partir de tres categorías. Los hechos "indicativos" se abordarán dentro del equipo del proyecto; los "graves" deberán ser elevados al gerente o director de país, al gerente de Prácticas Mundiales, a los gerentes de Prácticas Ambientales y Sociales, a los jefes de programa correspondientes y al asesor sobre estándares ambientales y sociales (anteriormente denominado "asesor regional de salvaguardias"), quienes podrán entonces informar a los vicepresidentes correspondientes. Por último, en caso de que ocurra un hecho "gravísimo", el equipo del proyecto deberá notificarlo al vicepresidente en un plazo de 24 a 48 horas[44].

124. La información requerida para presentar notificaciones significativas a los niveles gerenciales acerca de los casos de EyAS/ASx deberá provenir del seguimiento de estos casos en el mecanismo de atención de quejas y reclamos y de la revisión de los informes periódicos del ingeniero encargado de la supervisión. Como se indica en el capítulo 4, los equipos de los proyectos deben incluir datos importantes sobre la EyAS/ASx en los ayudas memoria y los informes sobre el estado de la ejecución.

Resolución y cierre de un caso

125. Hay dos elementos vinculados con la resolución y el cierre de un caso de EyAS/ASx:

- el sistema interno del proyecto, en el que el caso se remite al proveedor de servicios relacionados con la VG para que brinde apoyo a la persona sobreviviente, y se toman medidas apropiadas contra los perpetradores a través del mecanismo establecido de resolución de casos de EyAS/ASx; y
- el apoyo que recibe la persona sobreviviente de parte del proveedor de servicios relacionados con la VG.

126. Como se describió anteriormente, cuando se recibe una denuncia, se la registra en el mecanismo de atención de quejas y reclamos del proyecto y se la remite al proveedor de servicios relacionados con la VG con el consentimiento del denunciante. El proveedor inicia procedimientos de rendición de cuentas, con la anuencia de la persona sobreviviente.

- Si el sobreviviente no desea presentar una denuncia oficial ante el contratante, el caso se cierra.
- Cuando la persona sobreviviente sigue adelante con la denuncia, el caso se examina a través del mecanismo establecido de resolución de casos de EyAS/ASx y se acuerda un curso de

[44] Véase el gráfico 2 de la HRIAS destinada a orientar al personal del Banco Mundial (noviembre de 2018): https://wbdocs.worldbank.org/wbdocs/component/drl?objectId=090224b08664566d&Reload=1579900748523&__dmfClientId=1579900748523.

acción; el contratante del perpetrador (es decir, el contratista, consultor u organismo de ejecución) toma la medida disciplinaria acordada, de conformidad con las leyes locales, el contrato de empleo y el código de conducta. Dentro del mecanismo establecido de resolución de casos de EyAS/ASx, se confirma que la acción es apropiada, tras lo cual se informa al mecanismo de atención de quejas y reclamos que el caso está cerrado.

127. Todas las personas sobrevivientes de EyAS/ASx que presenten su denuncia antes de la fecha de cierre del proyecto deben ser derivadas en forma inmediata al proveedor de servicios relacionados con la VG para que reciban asistencia en salud, psicosocial y legal. Si es probable que un proyecto se cierre cuando aún hay casos de EyAS/ASx abiertos, antes del cierre se deben disponer los arreglos pertinentes con el proveedor de servicios relacionados con la VG para garantizar que haya recursos para apoyar a la persona sobreviviente durante un tiempo adecuado después de que el proyecto se haya cerrado y, como mínimo, durante dos años a partir del momento en que la persona comenzó a recibir dicho apoyo. No se puede proporcionar financiamiento para estos fines a través del proyecto después de su fecha de cierre, por lo que se deberán organizar otros arreglos, como, por ejemplo, procurar el financiamiento del prestatario o proporcionar apoyo mediante otros proyectos de la cartera que tengan objetivos congruentes y un presupuesto flexible. De lo contrario, en circunstancias extremas, es posible que sea necesario extender la fecha de cierre del proyecto.

6. Bibliografía

Banco Mundial (2011), *Stakeholder Consultations in Investment Operations Guidance Note,* Banco Mundial, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/EXTSOCIALDEVELOPMENT/Resources/244362-1164107274725/Consultations-Note.pdf.

Banco Mundial (2014a), *Evaluating a Grievance Redress Mechanism,* Banco Mundial, Washington, DC, http://documentos.bancomundial.org/curated/es/431781468158375570/Evaluating-a-grievance-redress-mechanism.

Banco Mundial (2014b), *Interventions to Prevent or Reduce Violence Against Women and Girls: A Systematic Review of Reviews,* Banco Mundial, Washington, DC, http://documentos.bancomundial.org/curated/es/700731468149970518/Interventions-to-prevent-or-reduce-violence-against-women-and-girls-a-systematic-review-of-reviews.

Banco Mundial (2014c), *Results Framework and M&E Guidance Note,* Banco Mundial, Washington, DC, http://intresources.worldbank.org/INTOPCS/Resources/380831-1360104418611/Guidance_Note_Results_and_M&E.pdf.

Banco Mundial (2016a), *Managing the Risks of Adverse Impacts on Communities from Temporary Project Induced Labor Influx,* Banco Mundial, Washington, DC, http://pubdocs.worldbank.org/en/497851495202591233/Managing-Risk-of-Adverse-impact-from-project-labor-influx.pdf.

Banco Mundial (2016b), *The Road to Good Health,* Banco Mundial, Washington, DC, http://www.theroadtogoodhealth.org/.

Banco Mundial (2016c), *Regulaciones de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión*, Banco Mundial, Washington, DC, http://pubdocs.worldbank.org/en/423591555419918575/Procurement-Regulations-for-Investment-Project-Financing-Borrowers-spanish-2018.pdf.

Banco Mundial (2017a), *Working Together to Prevent Sexual Exploitation and Abuse: Recommendations for World Bank Investment Projects,* Banco Mundial, Washington, DC, http://documentos.bancomundial.org/curated/es/482251502095751999/Working-together-to-prevent-sexual-exploitation-and-abuse-recommendations-for-World-Bank-investment-projects.

Banco Mundial (2018b), *Marco Ambiental y Social del Banco Mundial*, Banco Mundial, Washington, DC, http://pubdocs.worldbank.org/en/345101522946582343/Environmental-Social-Framework-Spanish.pdf.

Comité Permanente entre Organismos (IASC) (2015), *Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria. Reducir el riesgo, promover la resiliencia e*

impulsar la recuperación, https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015-IASC-Directrices-VG_version-espagnol.pdf.

Organización de las Naciones Unidas (2017), *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, Second Edition,* https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf.

Organización Mundial de la Salud (2013*). Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud.* WHO. https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/

ANEXO 1: Códigos de conducta para contratistas y plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx

1. Para crear un sistema de prevención y mitigación del riesgo de EyAS/ASx, deben tomarse las siguientes medidas en el marco de los proyectos:

   - Todos los empleados de los contratistas (incluidos los subcontratistas), los ingenieros encargados de la supervisión y otros consultores que trabajen en la zona del proyecto deben firmar el código de conducta.

   - Se debe elaborar un plan de acción eficaz para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx, a fin de que los trabajadores comprendan las políticas y las expectativas acerca de su comportamiento, y establecer también un mecanismo eficaz de atención de quejas y reclamos. Este plan debe contemplar actividades de capacitación y comunicación. Asimismo, debe incluir medidas para informar a la comunidad afectada por el proyecto acerca del código de conducta que el personal del proyecto ha firmado.

   - Como parte del plan de acción, se deben definir protocolos de rendición de cuentas y respuesta, en los que se establezcan los procedimientos que se seguirán para lograr que las personas rindan cuentas y para penalizar a los miembros del personal que hayan infringido las políticas relacionadas con la EyAS/ASx.

Códigos de conducta de los DEA

Formulario del código de conducta para el personal del contratista (aspectos ambientales y sociales)

Nota al Contratante:

Los siguientes requisitos no deberán ser modificados. *El Contratante puede agregar requisitos adicionales para tratar asuntos específicos que hayan sido informados por los estudios ambientales y sociales pertinentes.*

Los tipos de asuntos específicos pueden incluir los riesgos asociados a: migración de personal, propagación de enfermedades transmisibles y Explotación y Agresión Sexual (EAS), etc.

Suprimir este Cuadro antes de publicar el documento de licitación

Nota al Licitante:

El contenido mínimo del formulario de las Normas de Conducta como establecido por el Contratante no debe ser modificado en forma sustancial. No obstante, el Licitante puede agregar requisitos adicionales apropiados, incluyendo tomar en cuenta las particularidades y riesgos específicos del Contrato.

El Licitante deberá firmar y presentar el formulario de Normas de Conducta como parte de su Oferta.

NORMAS DE CONDUCTA PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA

Somos el Contratista, [*ingrese el nombre del Contratista*]. Hemos firmado un contrato con [*ingrese el nombre del Contratante*] para [*ingrese la descripción de las Obras*]. Estas Obras se llevarán a cabo en [*ingrese el Lugar de las Obras y a otros lugares donde se ejecutarán las Obras*]. Nuestro Contrato requiere que adoptemos medidas para abordar los riesgos ambientales y sociales relacionados con las Obras, incluidos los riesgos de explotación sexual y agresión y violencia de género.

Estas Normas de Conducta son parte de nuestras medidas para hacer frente a los riesgos ambientales y sociales relacionados con las Obras. Se aplica a todo nuestro personal, trabajadores y otros empleados en el Lugar de las Obras u otros lugares donde las obras se llevan a cabo. También se aplica al personal de cada subcontratista y a cualquier otro personal que nos ayude en la ejecución de las Obras. Todas esas personas se denominan "Personal del Contratista" y están sujetas a estas Normas de Conducta.

Este Normas de Conducta identifican el comportamiento que exigimos a todo el Personal del Contratista.

Nuestro lugar de trabajo es un entorno donde no se tolerará el comportamiento inseguro, ofensivo, abusivo o violento y donde todas las personas sienten confianza para plantear problemas o inquietudes sin temor a represalias.

CONDUCTA REQUERIDA

El Personal del Contratista deberá:

1. desempeñar sus funciones de manera competente y diligente;

2. cumplir con estas Normas de Conducta y todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar del personal de otro contratista y de cualquier otra persona;

3. Mantener un ambiente de trabajo seguro, incluyendo:

    a. asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;

b. usar el equipo de protección personal requerido;
c. utilizar medidas apropiadas relacionadas con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
d. seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.

4. informar situaciones de trabajo que él / ella cree que no son seguras o saludables y retirarse de una situación laboral que él / ella razonablemente cree que presenta un peligro inminente y grave para su vida o salud;

5. tratar a otras personas con respeto, y no discriminar a grupos específicos como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes o niños;

6. no participar en ninguna forma de acoso sexual, incluidos avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual con el personal de otros contratistas o del Contratante;

7. no participar en la Explotación Sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de posición vulnerable, abuso de poder de confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro.

8. no participar en Abuso Sexual, lo que significa actividad una amenaza o intrusión física real de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas;

9. no participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente;

10. completar cursos de capacitación relevantes que se brindarán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los asuntos de salud y seguridad, y Explotación y Abuso Sexual (EAS) y de Acoso Sexual (ASx);

11. denunciar violaciones a estas Normas de Conducta; y

12. no tomar represalias contra ninguna persona que denuncie violaciones a estas Normas de Conducta, ya sea a nosotros o al Contratante, o que haga uso del Mecanismo de Quejas y Reclamos del Proyecto.

PLANTEANDO PREOCUPACIONES

Si alguna persona observa un comportamiento que él / ella cree que puede representar una violación de estas Normas de Conducta, o que de otra manera le preocupa, él / ella debe plantear el problema de inmediato. Esto se puede hacer de cualquiera de las siguientes maneras:

1. Comunicándose *[ingrese el nombre del Experto Social del Contratista con experiencia relevante en el manejo de la violencia de género, o si tal persona no es requerida bajo el Contrato, otra persona*

designada por el Contratista para manejar estos asuntos] por escrito en esta dirección [ ] o por teléfono a [ ] o en persona a [ ]; o

2. Llamando a [...] para comunicarse con la línea directa del Contratista (si hubiera) y deje un mensaje.

La identidad de la persona se mantendrá confidencial, a menos que la ley del país ordene la presentación de denuncias. También se pueden presentar quejas o denuncias anónimas y se les dará toda la debida y apropiada consideración. Tomamos en serio todos los informes de posible mala conducta e investigaremos y tomaremos las medidas adecuadas. Proporcionaremos referencias sinceras a proveedores de servicios que pueden ayudar a apoyar a la persona que experimentó el presunto incidente, según corresponda.

No habrá represalias contra ninguna persona que presente una inquietud de buena fe sobre cualquier comportamiento prohibido por estas Normas de Conducta. Tal represalia sería una violación de esats Normas de Conducta.

CONSECUENCIAS DE VIOLAR LAS NORMAS DE CONDUCTA

Cualquier violación de estas Normas de Conducta por parte del personal del Contratista puede tener consecuencias graves, que pueden incluir la rescisión y la posible acusación a las autoridades legales.

PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA:

He recibido una copia de estas Normas de Conducta escritas en un idioma que entiendo. Entiendo que, si tengo alguna pregunta sobre estas Normas de Conducta, puedo contactarme [*ingresar el nombre de la(s) persona(s) de contacto del Contratista con experiencia relevante*] para solicitar una explicación.

Nombre del miembro del Personal del Contratista: [*indicar el nombre*]

Firma: _____

Fecha: (día/mes/año): _____

Firma del representante autorizado del Contratista:

Firma: _____

Fecha: (día/mes/año): _____

Contenidos del plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx

2. Como se describió en la sección 3.3, en este plan se señala cómo se implementarán los protocolos y mecanismos necesarios para minimizar el riesgo de exacerbar la EyAS/ASx en el contexto del proyecto y para abordar los problemas de esta índole que pudieran surgir.

3. Se pueden encontrar modelos de planes de acción para la prevención de la EyAS/ASx y para su respuesta, así como otros materiales dirigidos a respaldar la aplicación de estas recomendaciones en https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/gsg/SPS/Pages/FocusAreas/GenderBased%20Violence.aspx.

ANEXO 2: Recopilación de información sobre la EyAS/ASx

1. Por lo general, no es necesario realizar nuevos estudios para determinar los riesgos de EyAS/ASx, dado que probablemente ya se disponga de la información clave procedente de encuestas nacionales de salud y demográficas o de encuestas específicas representativas a nivel nacional sobre la violencia contra las mujeres y las niñas. La eliminación de las diversas formas de violencia que padecen las mujeres y las niñas también forma parte de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que ha dado lugar a un aumento de la recopilación de datos y la presentación de informes sobre VG[1].

2. En **absolutamente ningún caso deben recopilarse datos** sobre EyAS/ASx solicitándolos a personas que quizás sean sobrevivientes sin derivarlos a los servicios pertinentes para brindarles apoyo. Si es necesario recopilar datos, los equipos de los proyectos deben confirmar que se hayan establecido protocolos que permitan derivar a los participantes que informen experiencias de violencia **antes de iniciar la recopilación de datos, de modo de no volver a traumatizar a los sobrevivientes**. La capacitación de los investigadores debe abarcar todas las orientaciones sobre ética y seguridad relacionadas con la VG. **No deben organizarse grupos focales con miembros de la comunidad para hacerles preguntas sobre experiencias personales relacionadas con la VG ni con la EyAS/ASx en particular.** Dado que la violencia infligida por la pareja o la agresión sexual perpetrada por una persona que no es la pareja afecta al 35 % de las mujeres de entre 15 y 49 años, es probable que los grupos focales incluyan mujeres sobrevivientes de un incidente de VG. Para obtener más información sobre cómo hablar de forma ética acerca de la VG, véanse los siguientes recursos:

   - *La violencia contra las mujeres y las niñas: Guía de recursos*, sección "Ética".
   - Ellsberg, M. y L. Heise (2005), *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Cómo investigar la violencia contra las mujeres: Guía práctica para investigadores y activistas), Washington, DC, Estados Unidos, Organización Mundial de la Salud, PATH.
   - Organización Mundial de la Salud (2001), *Dando prioridad a las mujeres: Recomendaciones éticas y de seguridad para la investigación sobre la violencia doméstica contra las mujeres*.
   - Organización Mundial de la Salud (2007), *WHO Ethical and Safety Recommendations for Researching, Documenting and Monitoring Sexual Violence in Emergencies* (Recomendaciones de la OMS sobre ética y seguridad para investigar, documentar y examinar la violencia sexual en emergencias).

3. Sin embargo, cuando no se dispone de información y se recopilan datos sobre temas vinculados con la VG —por ejemplo, la búsqueda de ayuda, las percepciones sobre la calidad de los proveedores de servicios relacionados con la VG o el relevamiento de la seguridad en las comunidades—, deben cumplirse los principios rectores que se indican a continuación y deben considerarse cuidadosamente las cuestiones éticas relativas a la recopilación de datos sobre la VG. Solo deberán recopilarse datos si pueden aplicarse debidamente estos principios:

---

[1] Por ejemplo, http://dhsprogram.com/What-We-Do/Survey-Types/DHS.cfm.

- Los beneficios que implica la documentación de la VG para los encuestados o las comunidades deben superar los riesgos que esto entraña para ellos.
- La seguridad y la protección de las personas que participan en la recopilación de información sobre VG revisten crucial importancia y deben controlarse de manera permanente.
- La recopilación de información y la documentación deben llevarse a cabo de modo tal que generen el menor riesgo posible para los encuestados, sean correctas desde el punto de vista metodológico y se basen en la experiencia actual y las buenas prácticas[2].
- Antes de iniciar cualquier actividad que pueda sacar a la luz experiencias personales de VG, se debe disponer de servicios de atención básica y apoyo a nivel local para los sobrevivientes.
- Se debe proteger en todo momento la confidencialidad de las personas que proporcionan información sobre VG.
- Todas las personas que brindan información sobre VG deben otorgar su consentimiento antes de participar en la actividad de recopilación de datos.
- Todos los miembros del equipo encargado de recopilar datos deben ser cuidadosamente seleccionados y recibir capacitación especializada, pertinente y suficiente, así como apoyo constante.
- Se deben establecer salvaguardias adicionales en el caso de que se recopile información consultando a menores (es decir, personas menores de 18 años)[3].

---

[2] Un ejemplo de esto es la sección "Ethical and Safety Recommendations" (Recomendaciones sobre ética y seguridad): http://www.vawgresourceguide.org/resources#esr. En particular, Ellsberg, M. y L. Heise (2005), *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists* (Cómo investigar la violencia contra las mujeres: Guía práctica para investigadores y activistas), Washington, DC, Estados Unidos, Organización Mundial de la Salud, PATH.

[3] Véase la recomendación 8 del documento de la Organización Mundial de la Salud (2007), *WHO Ethical and Safety Recommendations for Researching, Documenting and Monitoring Sexual Violence in Emergencies* (Recomendaciones de la OMS sobre ética y seguridad para investigar, documentar y examinar la violencia sexual en emergencias).

ANEXO 3: La herramienta de evaluación del riesgo de EyAS/ASx

1. Para ayudar a evaluar el riesgo de EyAS/ASx relacionado con los proyectos, el Grupo de Género, junto con colegas de diversas Prácticas Mundiales, ha creado la herramienta de evaluación del riesgo de EyAS/ASx[1]. El objetivo de este instrumento es fomentar la reflexión sobre el riesgo de EyAS/ASx relacionado con los proyectos. Utiliza información recolectada de diversas fuentes para asignar a cada proyecto una calificación del riesgo basada en las respuestas a cada una de las preguntas. La calificación se calcula en función de una escala de 0 a 25: los proyectos con una puntuación de 0 a 12,25 se consideran de **bajo** riesgo; de 12,5 a 16, de riesgo **moderado**; entre 16,25 y 18, de riesgo **considerable**, y aquellos con una puntuación de 18 a 25, de **alto** riesgo. En los proyectos que se encuentran en la etapa de preparación, se utilizan las secciones A y B y se suman las puntuaciones de cada sección, las cuales pueden completarse durante la etapa de elaboración de la nota conceptual del proyecto (PCN). Sobre la base de la información adicional recopilada durante la preparación del proyecto, la calificación del riesgo debe actualizarse según corresponda para presentarla en la reunión para el mejoramiento de la calidad (QER) o en la reunión de revisión de la decisión (Decision Review Meeting).

2. Esta herramienta no aborda de qué manera el proyecto propiamente dicho puede promover la igualdad de género o reducir la EyAS/ASx a través de sus actividades, sino que busca disminuir el riesgo de EyAS/ASx y ayudar a los equipos a determinar en qué medida el proyecto puede incrementar dicho riesgo.

3. La herramienta está compuesta por las siguientes secciones:

   - La sección A incluye una reseña del **contexto del país**, relacionada específicamente con el compromiso del país con la igualdad de género y la incidencia de la violencia a nivel nacional.

   - La sección B, referida al **contexto del proyecto**, es fundamental, puesto que, independientemente del contexto del país, el proyecto por sí solo puede crear nuevos riesgos y vulnerabilidades en materia de EyAS/ASx que quizás no existían antes. Esta sección recibe una ponderación mayor que la sección A.

4. Es importante destacar que ninguno de los indicadores de la herramienta puede predecir la EyAS/ASx por sí solo y que el hecho de tener una buena puntuación en un indicador tampoco protege a un proyecto del riesgo de exacerbar la EyAS/ASx. Sea cual fuere el contexto, los proyectos del Banco pueden influir en el riesgo de EyAS/ASx, y a menudo aumentarlo, puesto que modifican la dinámica del poder y las relaciones financieras existentes. Una puntuación de riesgo más baja no significa que el proyecto no suponga peligro alguno de exacerbar la EyAS/ASx, y una puntuación de riesgo alta tampoco indica que el proyecto no pueda llevarse a cabo. Este instrumento tiene como objetivo ayudar a los equipos de los proyectos a reflexionar sobre los tipos de medidas que se necesitan para

[1] Además, una nota de orientación suplementaria sobre la metodología de evaluación de riesgos incluye más detalles y pautas sobre este instrumento, y puede consultarse aquí.

prevenir la EyAS/ASx y sobre las disposiciones de respuesta que pueden aplicarse y que mejor se adaptan al entorno de su proyecto.

5. La herramienta contiene indicadores sobre VG en función de los cuales los equipos evalúan su proyecto. Por ejemplo, los dos primeros de la sección A permiten estimar la prevalencia a nivel nacional de la violencia infligida por la pareja y de los actos de violencia sexual perpetrados por una pareja o por otra persona. El primer indicador, de prevalencia de la violencia infligida por la pareja, tiene por objeto brindar un panorama general de los niveles de violencia contra las mujeres en el país. No se ha establecido una correlación directa entre el riesgo de EyAS en el marco de un proyecto y los niveles de violencia contra las mujeres y las niñas en los países; sin embargo, esta estadística es importante para tener una idea del contexto del país en el cual se ejecuta el proyecto. La prevalencia nacional de la violencia infligida por la pareja se compara con el promedio regional determinado en las estimaciones regionales de la OMS (2013). A los efectos de evaluar el riesgo, se considera que este es más alto cuando la prevalencia nacional de violencia infligida por la pareja es superior al promedio regional[2], y más bajo cuando la prevalencia nacional es inferior al promedio regional (gráfico A3.1). La sección A se completará automáticamente para brindar a los equipos a cargo de los proyectos un contexto sobre el compromiso del país con la igualdad de género y sobre la incidencia de la violencia a nivel nacional.

N.° de ítem	N.° de proyecto:								<--Jefe de equipo del proyecto: Completar las celdas en amarillo
	Nombre del proyecto								
	Característica	Medición	Calificación	Calificación numérica	Posible puntaje	Puntaje bajo	Puntaje mediano	Puntaje alto	Notas o comentarios de quienes completaron la hoja de trabajo
	Sección A: Contexto del país								
	Antecedentes sobre violencia en el país								
1	Prevalencia de la violencia de pareja (selecciona el país y luego en la pestaña "Country indicators" [indicadores comunes] marque la casilla "Physical or sexual violence by a husband/partner" [violencia sexual o física cometida por el marido/la pareja]).				Riesgo alto significa que la prevalencia de la violencia de pareja es más alta que el promedio regional según los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud (véase la pestaña siguiente). Riesgo bajo significa que la prevalencia de la violencia de pareja es más baja que el promedio regional según los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud (véase la pestaña siguiente).	0		0,5	
2	Prevalencia de violencia sexual (otra forma de violencia) (selecciona el país y luego en la pestaña "Complete list" [lista completa] haga clic en "Domestic violence" [violencia doméstica]. Seleccione la opción "Experience of sexual violence" [experiencia de violencia sexual], y luego seleccione "Women who ever experienced sexual violence" [mujeres que experimentaron violencia sexual alguna vez]).				Riesgo alto significa que la prevalencia de la violencia sexual es más alta que el promedio regional según los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud (véase la pestaña siguiente). Riesgo bajo significa que la prevalencia de la violencia sexual es más baja que el promedio regional según los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud (véase la pestaña siguiente).	0		1,0	
3	Prevalencia de matrimonio infantil (definido como matrimonio antes de los 18 años cumplidos informado por las mujeres).				Prevalencia baja 0-23,9 Prevalencia media 24-36,9 Prevalencia alta 37-100	0	0,5	1,0	
4	Informe del Departamento de Estado sobre el tráfico de personas (Niveles 1-4, donde 1 es riesgo bajo y 3, alto).				Riesgo alto es nivel III y nivel II de la lista de alerta. Riesgo mediano es nivel II. Riesgo bajo es nivel I.	0	0,25	0,5	

Gráfico A3.1: Sección A de la herramienta de evaluación del riesgo de EyAS/ASx: Contexto del país, preguntas 1 a 13

6. Los equipos de los proyectos completan la sección B, referida a los riesgos y las vulnerabilidades en relación con la EyAS/ASx en el marco del proyecto (gráfico A3.2). Por ejemplo, la herramienta contiene un indicador sobre el nivel de construcción de infraestructura para determinar si el proyecto incluye

[2] Según la OMS (2013).

la construcción o la mejora de infraestructura, dado que tales iniciativas pueden cambiar el paisaje y el uso del espacio de la comunidad, la dinámica social y el flujo de mano de obra, y pueden afectar la seguridad de los trabajadores que participan en la construcción, así como la de las mujeres, las niñas y los niños que viven en las zonas aledañas o las utilizan. Se considera que el riesgo es más alto cuando se construyen obras grandes o importantes, mientras que el riesgo más bajo corresponde a la construcción de obras de pequeña envergadura.

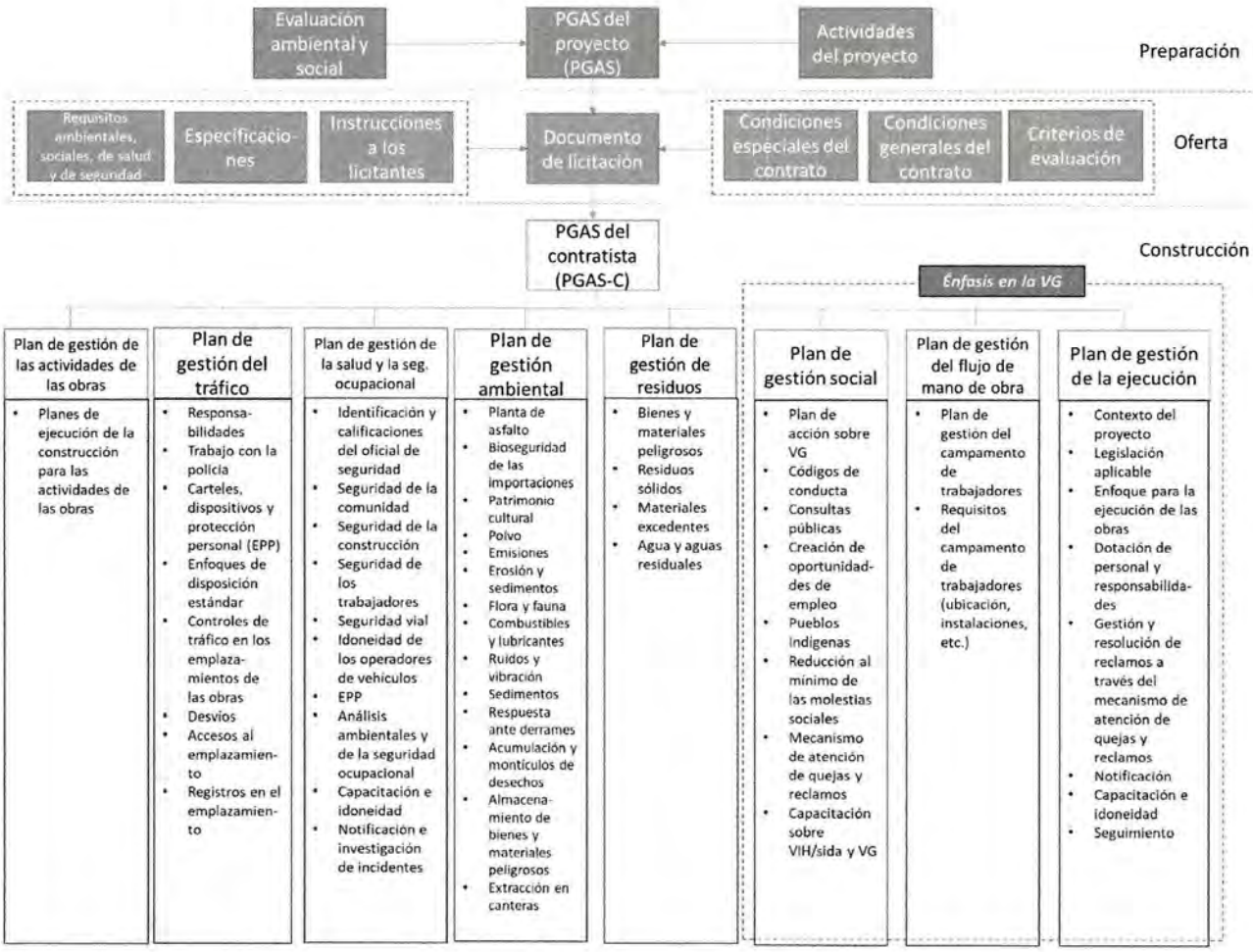
	Sección B: Contexto del proyecto							
14	¿El proyecto se lleva adelante en una zona del país en emergencia humanitaria? Seleccione el país en la pestaña "Countries" (países), luego haga clic en el mapa del país y vea "Maps & Infographics section" (sección de mapas e infografías) y "Updates" (actualizaciones) para consultar las últimas novedades sobre situaciones humanitarias y de emergencia.				El riesgo alto corresponde a los casos en que se registran situaciones humanitarias o de emergencia en la zona del proyecto. El riesgo bajo corresponde a los casos en que no hay presencia de situaciones humanitarias o de emergencia en la zona del proyecto.			
15	¿Cuál es la envergadura de las obras de construcción, mejora o rehabilitación de infraestructura que conlleva el proyecto? (importante=riesgo alto; mediana=riesgo mediano; pequeña=riesgo bajo).				Riesgo alto significa obras importantes de rehabilitación y construcción. Riesgo mediano significa obras de rehabilitación y construcción de moderada envergadura. Riesgo bajo significa obras de rehabilitación y construcción de pequeña envergadura.			
16	Según las orientaciones de la nota sobre afluencia de mano de obra, califique el riesgo de su proyecto como alto, moderado o bajo, en función del nivel de dicha afluencia. Si el proyecto no conlleva afluencia de mano de obra, elija la opción de bajo riesgo. Esta calificación se otorga según el criterio personal, sobre la base de los parámetros del proyecto y utilizando como guía la nota sobre afluencia de mano de obra.				El riesgo alto puede asociarse con la llegada de una gran cantidad de trabajadores, una comunidad pequeña y remota (de baja capacidad de absorción), contextos con conflictos sociales preexistentes, elevada prevalencia de la violencia de género, escaso cumplimiento de la ley, presencia de grupos étnicos, vulnerables o marginados específicos, etc.			

Gráfico A3.2: Sección B de la herramienta de evaluación de riesgos de EyAS/ASx: Contexto del proyecto, preguntas 14 a 25

ANEXO 4: Abordaje de la EyAS/ASx en el PGAS-C

1. Como se describe en los capítulos 3 y 4, el PGAS del proyecto incluye elementos que permiten abordar los riesgos de EyAS/ASx. El **Gráfico A4.1:** muestra el proceso general, desde la preparación hasta la construcción.

Gráfico A4.1: Gestión del riesgo ambiental y social desde la preparación del proyecto hasta la construcción



2. Durante la preparación, el prestatario elabora la evaluación ambiental y social (si corresponde) y el PGAS del proyecto, y el Banco Mundial los somete a consulta pública, los revisa y aprueba, y luego se divulgan públicamente. El prestatario debe aplicar el PGAS del proyecto como parte del acuerdo de financiamiento suscrito con el Banco Mundial. Los principios de este PGAS se incorporan en los requisitos y las especificaciones ambientales, sociales, de salud y de seguridad del proyecto, y en otros

elementos relacionados con las adquisiciones que conforman los documentos de licitación; el PGAS del proyecto a menudo se incluye en estos últimos.

3. En la oferta, los contratistas deben proporcionar un conjunto de planes de gestión[1], que pasarán a formar parte del PGAS-C que los contratistas deberán cumplir durante las obras civiles. Estos planes de gestión variarán de acuerdo con la naturaleza de los proyectos, pero debe incluirse la EyAS/ASx según corresponda.

4. El PGAS-C es el plan elaborado por el contratista en el que indica cómo ejecutará las actividades de las obras de conformidad con los requisitos del PGAS y el contrato. La elaboración de un PGAS-C eficaz es fundamental para abordar la EyAS/ASx y, de manera más general, los riesgos ambientales, sociales, de salud y de seguridad durante la ejecución. El contratista está obligado por contrato a cumplir el PGAS-C, motivo por el cual es importante que este se base en las conclusiones y las medidas propuestas en la evaluación ambiental y social y en el PGAS del proyecto.

5. El PGAS-C debe incluir lo siguiente:

   - **Ejecución del plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx, y el marco de rendición de cuentas y respuesta:** Como se describe en el capítulo 3, este es el plan detallado mediante el cual el contratista ejecutará el plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx, que se reseña en el PGAS del proyecto.
   - **Código de conducta:** El código de conducta que se ha acordado aplicar para abordar el comportamiento de los trabajadores del contratista, incluidos los subcontratistas y proveedores.
   - **Plan de capacitación:** El plan para brindar a los trabajadores capacitación sobre la EyAS/ASx.
   - **Plan de consultas con la comunidad:** La estrategia mediante la cual, en consulta con el organismo de ejecución, se informará a las comunidades aledañas sobre las actividades del proyecto, la forma de presentar quejas y los servicios de apoyo disponibles para casos de VG.
   - **Plan de gestión del flujo de mano de obra:** Si el proyecto supone la llegada de mano de obra, se detallará cómo se la manejará, en particular, para abordar los riesgos de EyAS/ASx.

6. A fin de garantizar que se gestionen los riesgos de la EyAS/ASx, es importante:

   - Que el contratista prepare el PGAS-C de conformidad con las exigencias del PGAS del proyecto. En el PGAS-C se debe ofrecer una explicación detallada de la forma en que el

[1] Como parte de la oferta, el contratista debe presentar estrategias de gestión, planes de ejecución y un código de conducta. También debe someter periódicamente a la aprobación del ingeniero encargado de la supervisión las estrategias de gestión y los planes de ejecución suplementarios que hagan falta para gestionar los riesgos e impactos ambientales, sociales, de salud y de seguridad surgidos de las obras en curso. Estas estrategias y planes conforman, en conjunto, el PGAS-C.

contratista cumplirá las exigencias del proyecto en materia de salvaguardias (incorporadas en el PGAS) y demostrar que se han asignado fondos suficientes a tal fin en el presupuesto.

- Que el contratista no realice **ninguna** obra, lo que incluye la movilización o las actividades previas a la construcción (por ejemplo, despeje limitado para pistas, accesos al emplazamiento y establecimiento del lugar de trabajo, investigaciones geotécnicas o investigaciones para seleccionar recursos complementarios, como canteras y zonas de préstamo), salvo que el ingeniero a cargo de la supervisión[2] considere que mediante el PGAS-C se han adoptado medidas adecuadas para abordar los riesgos y los impactos vinculados con la EyAS/ASx[3].
- Que se lleven a cabo consultas públicas sobre el PGAS-C, con la participación activa del contratista[4] y del especialista en cuestiones ambientales y sociales del ingeniero a cargo de la supervisión. Estas consultas deben documentarse debidamente y realizarse por separado con las mujeres y las niñas.
- Que los especialistas técnicos y expertos en cuestiones ambientales y sociales del Banco Mundial revisen el PGAS-C y proporcionen la no objeción técnica para su ejecución [5].
- Que el PGAS-C se publique en el sitio web del prestatario dedicado al proyecto y en otros sitios locales[6].

7. El contratista examinará periódicamente el PGAS-C aprobado (por lo general, al menos una vez cada seis meses) y lo actualizará de manera oportuna, según corresponda, para que contenga medidas adecuadas a las actividades de las obras que han de llevarse a cabo. El PGAS-C actualizado deberá someterse a la aprobación previa del ingeniero a cargo de la supervisión e, idealmente, debe volver a publicarse en el sitio web del organismo de ejecución.

---

[2] En los contratos que siguen el modelo de la Federación Internacional de Ingenieros Consultores (FIDIC), comúnmente utilizado para supervisar las obras civiles financiadas por el Banco Mundial, el "ingeniero" es el representante del cliente encargado de controlar y supervisar las obras, y de probar y examinar los materiales que han de utilizarse y la mano de obra que ha de emplearse en conexión con las obras. El equipo de supervisión incluye al "ingeniero" designado, quien generalmente cuenta con el apoyo de los "ingenieros residentes" en el terreno. Los especialistas en cuestiones ambientales y sociales integran también el equipo de supervisión.

[3] Con el acuerdo del cliente y del ingeniero, se puede elaborar un PGAS-C por etapas para abordar actividades específicas convenidas (por ejemplo, la movilización del contratista a la zona del proyecto). Sin embargo, la movilización no debe iniciarse hasta que se hayan aprobado los elementos del PGAS-C referidos a la VG y la gestión del flujo de mano de obra.

[4] En el documento de licitación debe incluirse un texto como el siguiente: "El contratista participará en consultas públicas sobre el PGAS-C asistiendo a reuniones públicas a su propia costa según lo solicite el ingeniero, a fin de analizar el PGAS-C u otros aspectos del cumplimiento de las normas ambientales y sociales en el marco del proyecto que sean de interés para el público".

[5] Si bien esto no es una política obligatoria del Banco, se lo considera una buena práctica.

[6] Por indicación de la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos, si bien el Banco Mundial divulga el PGAS del proyecto a través de su sitio web externo, esto no debe hacerse en el caso del PGAS-C.

8. El PGAS-C debe incluir medidas específicas de prevención y mitigación basadas en el PGAS, el diseño final del proyecto, el método de construcción propuesto, las características del emplazamiento del proyecto, etc. Como se muestra en el **Gráfico A4.1:** , el PGAS-C debe incluir planes de gestión específicos que aborden los diversos riesgos del proyecto. La EyAS/ASx habitualmente se trata como parte del plan general de gestión social, en el que se determina cómo manejar el impacto del proyecto en la comunidad local y los trabajadores[7]. En las situaciones de alto riesgo, el PGAS-C debe incluir un plan referido al flujo de mano de obra que permita gestionar los impactos de esta afluencia en las comunidades, en particular los relacionados con la EyAS[8].

[7] En el siguiente sitio web se pueden encontrar algunos ejemplos de planes de acción: https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/gsg/SPS/Pages/FocusAreas/GenderBased%20Violence.aspx.
[8] En el siguiente sitio web se incluyen ejemplos de PGAS: https://tinyurl.com/esmps-C-ESMPs.

ANEXO 5: El trabajo con proveedores de servicios relacionados con la VG

1. Una de las formas más eficaces de abordar la EyAS/ASx consiste en trabajar con los proveedores de servicios relacionados con la VG y con las organizaciones comunitarias que pueden brindar apoyo a los responsables del proyecto en el manejo de los casos que surjan y, al mismo tiempo, ayudar a comprender los riesgos y prevenir de manera proactiva situaciones de EyAS/ASx. Por lo tanto, antes de la evaluación inicial del proyecto, los equipos deben identificar a las organizaciones (por ejemplo, ONG e instituciones locales) que gozan de la confianza de la comunidad local y trabajan para prevenir la VG y darle respuesta. En las zonas con alta prevalencia de VG, es posible que ya se haya hecho un relevamiento de entidades de prevención y respuesta de una comunidad determinada. Es fundamental mantener la coordinación con las organizaciones locales de mujeres, las partes interesadas del Gobierno (por ejemplo, el Ministerio de Asuntos de la Mujer, el Ministerio de Salud, etc.) y los organismos de las Naciones Unidas.

2. Se deberá identificar asimismo a los proveedores de servicios para sobrevivientes de la EyAS/ASx, de conformidad con parámetros internacionales que articulan un paquete mínimo de servicios básicos, en el que idealmente se incluye apoyo para la gestión de casos, servicios de salud, apoyo psicosocial, asistencia policial y seguridad, acceso a servicios legales y alojamiento, de ser necesario. Cuando se busquen estos proveedores, la calidad de los servicios que ofrecen debe ser una consideración primordial.

3. En consonancia con el enfoque centrado en los sobrevivientes, serán estos quienes decidan si desean acceder a los servicios. La persona sobreviviente que quiera presentar cargos a través del sistema judicial local debe tener a su disposición los servicios de la policía y de justicia.

4. Es importante hacer un relevamiento de las organizaciones comunitarias que trabajan para promover los derechos de las mujeres y las niñas, dado que pueden constituir puntos de acceso a los servicios para sobrevivientes y ser aliadas útiles en las actividades de sensibilización sobre los códigos de conducta. Al identificar las organizaciones comunitarias, los equipos de los proyectos pueden buscar aquellas que ya hayan trabajado con la población local para abordar las causas profundas de la VG brindando apoyo a los medios de subsistencia o implementando intervenciones comunitarias para poner en tela de juicio (puede ser: que cuestionen en vez de poner en tela de juicio) las normas y actitudes que subyacen a la VG. Estas dos actividades corresponden a las categorías generales de prevención y respuesta a la VG.

5. Las actividades que los proveedores de servicios ofrezcan a los responsables del proyecto dependerán del nivel de riesgo, y pueden incluir las siguientes:

- Realizar un relevamiento en la comunidad de las zonas críticas de riesgo de VG y de los grupos vulnerables[1] que podrían estar más expuestos a estas situaciones como consecuencia del proyecto, en particular, a la EyAS.
- En consulta con el organismo de ejecución y sobre la base del relevamiento de la comunidad, identificar las actividades específicas de prevención que han de realizarse para abordar los riesgos de EyAS/ASx (véanse en el capítulo 2 los tipos de riesgos que se deben considerar).
- Brindar servicios a los sobrevivientes o convertirse en defensor o acompañante de las víctimas, o en una organización de gestión de casos. Si fuera necesario, y en situaciones de alto riesgo, a través del proyecto se deberán otorgar a esta organización fondos que le permitan facilitar el acceso a servicios para las personas sobrevivientes de manera oportuna, segura y confidencial (lo que incluye dinero para transporte, gastos de documentación y alojamiento, si fuera necesario).
- Impartir capacitación para garantizar que se conozcan los estándares establecidos en el código de conducta y los servicios disponibles para los sobrevivientes.
- Garantizar que en el marco del proyecto se hayan establecido "espacios seguros" donde las personas sobrevivientes puedan denunciar casos de EyAS/ASx ante personal capacitado.
- Difundir los mecanismos existentes de atención de quejas y reclamos y apoyar la elaboración de un plan de participación de las partes interesadas.
- Canalizar las denuncias hacia el mecanismo de atención de quejas y reclamos (véase la nota específica sobre los mecanismos de atención de quejas y reclamos para casos de EyAS/ASx en proyectos financiados por el Banco Mundial).

6. **Contratación del proveedor de servicios relacionados con la VG.** La experiencia ha demostrado que el método más eficaz consiste en que el organismo de ejecución contrate al proveedor de servicios relacionados con la VG. A continuación, se señalan algunas ventajas de este enfoque:

    - El mismo proveedor puede ser utilizado por varios contratistas, lo que no solo es más costo-efectivo, sino que también ayuda a garantizar la coherencia en la provisión de servicios durante todo el proyecto.
    - El proveedor de servicios relacionados con la VG puede contratarse y movilizarse mucho antes que el contratista, con lo que se evita el riesgo de que se produzcan vacíos en la prestación de estos servicios durante las etapas iniciales del proyecto.
    - Cuando el proveedor responde directamente al organismo de ejecución, resulta más fácil garantizar el control de la calidad y la coherencia en la prestación de los servicios.

7. Idealmente, este proveedor también brindará los servicios de apoyo para los casos de VIH/sida, aunque no todos tienen las capacidades necesarias para hacerlo. En contextos de alto riesgo de

[1] Por ejemplo, mujeres jóvenes, de 13 a 25 años, específicamente, niñas en edad escolar y grupos de jóvenes; mujeres jóvenes, de 25 a 35 años; hombres jóvenes, de 14 a 25 años, niños en edad escolar y hombres que tienen relaciones sexuales con hombres, y trabajadores sexuales (especialmente, con respecto al VIH/sida).

EyAS/ASx, puede ser aconsejable que el organismo de ejecución contrate un proveedor o una ONG para brindar una serie de servicios de prevención de la EyAS/ASx durante todo el ciclo del proyecto, como así también servicios de derivación de casos si surgieran incidentes. En otras circunstancias (de menor riesgo), tal vez sea más adecuado exigir que el organismo de ejecución contrate un especialista en VG de tiempo completo (generalmente, como parte de su unidad de gestión del proyecto) para garantizar que se cumplan debidamente las disposiciones pertinentes.

8. En el siguiente sitio web, se incluyen modelos de términos de referencia (tanto para los proveedores de servicios relacionados con la VG o las ONG como para los especialistas en VG contratados por el organismo de ejecución):

https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/gsg/SPS/Pages/FocusAreas/GenderBased%20Violence.aspx.

ANEXO 6: Uso de la tecnología para abordar la EyAS/ASx

1. Hay varias formas de usar la tecnología para crear conciencia acerca de la EyAS/ASx, ayudar a mitigar los riesgos y facilitar la implementación de mejores sistemas de seguimiento y respuesta cuando surjan denuncias. Es importante destacar que **no** deben utilizarse las redes sociales, por ejemplo, para realizar seguimiento ni como mecanismo de alerta, ya que la confidencialidad y la seguridad de las personas sobrevivientes de la EyAS/ASx es de crucial importancia. Algunos ejemplos de tecnologías desarrolladas por equipos externos y del Banco Mundial son los que se enumeran en los siguientes párrafos:

2. **Proyecto de Facilitación del Comercio en los Grandes Lagos: Uso de la tecnología para medir y monitorear los riesgos de EyAS/ASx.** El comercio transfronterizo en pequeña escala es una fuente importante de medios de subsistencia para muchas personas en el mundo en desarrollo. En África subsahariana, la gran mayoría de esos comerciantes son mujeres, quienes cruzan las fronteras numerosas veces al día para comprar y vender bienes y servicios, y, al hacerlo, enfrentan riesgos de abuso y explotación, incluidos el ASx y otras formas de VG. En respuesta a tales desafíos, el Banco Mundial actualmente respalda diversas medidas, entre las que se incluyen la ejecución del Proyecto de Facilitación del Comercio en los Grandes Lagos. La intervención está activa en tramos seleccionados de las fronteras entre la República Democrática del Congo, Rwanda y Uganda, y se prevé ampliarla a otros sitios en las fronteras de Burundi, Tanzanía y Zambia. Tiene como objetivo facilitar el comercio transfronterizo en pequeña escala a través de mejoras de la infraestructura, reformas de las políticas y los procedimientos, fortalecimiento de la capacidad y campañas de sensibilización, junto con otras medidas tendientes a mejorar el comportamiento en determinadas localidades fronterizas y prevenir y mitigar los riesgos de EyAS/ASx. Algunas actividades de este proyecto se basan en tecnologías de vanguardia. En cada país participante, por ejemplo, se apoya el establecimiento de sistemas nacionales de líneas telefónicas gratuitas para permitir que los comerciantes, y especialmente las mujeres, denuncien de manera anónima los abusos sufridos en la frontera, por mensaje de texto y llamadas de voz, mediante teléfonos GSM básicos sin acceso a Internet. Las denuncias luego se almacenan y procesan automáticamente por medio de una plataforma de código abierto basada en la nube, y posteriormente se visualizan en un sitio web disponible en dos versiones: una abierta al público, donde se brindan detalles del estado de cada caso, que puede utilizarse a efectos de seguimiento y promoción, y una segunda, privada, a la que se puede acceder solo iniciando sesión con credenciales, en la que se ofrece a determinadas partes interesadas (por ejemplo, organismos fronterizos, asociaciones de comerciantes y la sociedad civil) la oportunidad de examinar los diversos problemas denunciados por los comerciantes y tomar medidas al respecto. A fin de resguardar la privacidad y minimizar el riesgo de represalias, el sistema también está diseñado de modo tal que todas las denuncias se presenten y se examinen de forma totalmente anónima.

3. **Módulo de EyAS/ASx del Sistema de Registro de Quejas y Reclamos:** El Sistema de Registro de Quejas y Reclamos es una base de datos gratuita y de código abierto desarrollada por el equipo de transporte del Pacífico para recibir y gestionar quejas. Tiene un módulo complementario que permite que las personas sobrevivientes de casos de EyAS/ASx presenten su denuncia de forma segura a través del sitio web del proyecto. En el servidor donde se procesan las quejas, el nombre de la persona sobreviviente y la denuncia están cifrados y solo se puede acceder a ellos mediante una contraseña

de un solo uso que se envía a una dirección de correo electrónico preconfigurada y administrada por el responsable de gestionar las quejas o el proveedor de servicios relacionados con la VG. También se envía una copia de la denuncia sin el nombre de quien la formuló directamente al gerente responsable del proyecto del Banco.

4. **Aplicación de seguridad vial:** Un equipo de transporte de India dirigió el desarrollo de una aplicación de seguridad vial que se centra especialmente en la seguridad de las mujeres. Consta de dos partes: i) una aplicación móvil para los ciudadanos y ii) una aplicación de sala de control para las autoridades de seguridad vial. La aplicación móvil es utilizada por los ciudadanos para alertar a los amigos y las autoridades cuando lo necesitan. Cuenta con una interfaz fácil de usar, desde la cual una persona que se ha encontrado con un accidente o es víctima de un delito callejero puede elegir la opción correspondiente para que se envíen alertas inmediatas a las autoridades cercanas pertinentes y a un conjunto preconfigurado de familiares. Para los casos de acecho en los que quizás no sea posible abrir la aplicación en el teléfono móvil, o cuando utilizar el celular pudiera incrementar el riesgo, el equipo creó una opción mediante la cual las mujeres pueden presionar un botón en un amuleto inteligente (que puede usarse visiblemente como una joya) para activar la alerta.

5. **Circle of 6** (Círculo de 6): Es una aplicación que permite al usuario elegir seis amigos de confianza para incorporarlos a un "círculo" al cual puede enviar automáticamente un mensaje de texto de alerta previamente programado que contiene su ubicación cuando se encuentra en una situación incómoda o de riesgo. Para situaciones peligrosas y críticas, la aplicación también llama a dos líneas directas nacionales o de emergencia locales preprogramadas.

6. **Aplicación myPlan:** Es una aplicación móvil que ayuda a tomar decisiones sobre seguridad si una persona sufre situaciones de abuso en una relación íntima. A través de la aplicación, protegida por contraseña, se realiza un conjunto de preguntas personalizadas a los sobrevivientes para brindarles orientación sobre las distintas opciones que tienen a su disposición para protegerse.

ANEXO 7: Programas de capacitación sobre EyAS/ASx

1. Al diseñar programas de capacitación sobre EyAS/ASx, deben tenerse en cuenta algunos principios fundamentales.

    - **Quiénes:** El programa de capacitación debe dirigirse a los grupos identificados en el plan de acción para la prevención y respuesta a la EyAS/ASx, que generalmente son los siguientes: i) los trabajadores, tanto del contratista como de los subcontratistas; ii) los consultores, por ejemplo, los ingenieros encargados de la supervisión u otros que trabajan en la zona del proyecto, y iii) el personal del organismo de ejecución que participa en el proyecto. Es especialmente importante capacitar a los gerentes, dado que son los responsables de garantizar que el personal cumpla los códigos de conducta y de aplicar las sanciones en caso de incumplimiento. También se debe impartir capacitación sobre la EyAS/ASx en las comunidades aledañas a la zona del proyecto.

    - **Cuándo:** Todos los empleados deben asistir a un curso inicial de capacitación antes de comenzar las obras del proyecto para garantizar que estén familiarizados con el compromiso de la empresa de abordar la EyAS/ASx y con el código de conducta sobre EyAS/ASx del proyecto. Deben explicarse claramente las sanciones estipuladas en dicho código. Cabe destacar que el curso inicial deberá repetirse periódicamente para el personal nuevo que se incorpora al proyecto.

    - **Con qué frecuencia:** Se recomienda que todos los empleados asistan a un curso de capacitación obligatorio (no más de una vez por mes) durante la vigencia del contrato, empezando por el curso inicial antes del comienzo de las obras, para que se comprendan mejor los objetivos del proyecto referidos a la EyAS/ASx.

2. Como mínimo, la capacitación debe incluir los siguientes aspectos (al final de este anexo, se incluyen ejemplos de cursos de capacitación reales):

    - la definición de la EyAS/ASx y la forma en la que el proyecto puede inducirla o exacerbarla a;
    - las funciones y responsabilidades de los actores que participan en el proyecto (las normas de comportamiento que debe cumplir el personal del proyecto deben incluirse en el código de conducta);
    - el mecanismo de denuncia de casos, las estructuras de rendición de cuentas y los procedimientos de derivación dentro de los organismos y para los miembros de la comunidad que deseen denunciar casos relacionados con el personal del proyecto;
    - los servicios disponibles para sobrevivientes de EyAS/ASx;
    - las actividades ulteriores dirigidas a reforzar el contenido de los cursos de capacitación.

3. Los gerentes necesitarán capacitación adicional para asegurarse de estar familiarizados con sus funciones y responsabilidades con respecto al cumplimiento del código de conducta sobre EyAS/ASx. Deberán asistir a los cursos de capacitación impartidos en el marco del proyecto para todos los empleados y colaborar durante tales cursos. Idealmente, deberán encargarse de la presentación de los cursos y anunciar las evaluaciones del aprendizaje, que deben incluir preguntas acerca de la calidad de la capacitación y sugerencias sobre cómo mejorar su eficacia. Esto ayudará a garantizar que el personal comprenda la importancia de las actividades de capacitación.

4. El proyecto, también deberá brindar capacitación a:
   - El operador del mecanismo de atención de quejas y reclamos sobre cómo abordar las denuncias de VG con un enfoque centrado en los sobrevivientes.
   - Todos los coordinadores que formen parte del mecanismo de resolución de casos de EyAS/ASx para aprender a escuchar con empatía y sin juzgar.

Primer estudio de caso: Capacitación sobre VG en Uganda

En Uganda, en abril de 2017, un equipo del Banco capacitó a 55 representantes de diversos ministerios y organismos del Gobierno, incluidos los ministerios de Energía, Transporte, Desarrollo Urbano, Educación, Género, Trabajo y Desarrollo Social. El curso de dos días tenía dos objetivos: en primer lugar, mejorar la capacidad del personal del Banco Mundial y de sus contrapartes para abordar los aspectos importantes relacionados con la VG en los proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura, y, en segundo lugar, ayudar a los participantes del taller a elaborar una hoja de ruta para la adopción de medidas concretas, sobre la base de las orientaciones y recomendaciones que se brindan en la página *La violencia contra las mujeres y las niñas: Guía de recursos*.

El taller incluía una actividad en la que los participantes debían abordar el modelo ecológico de la violencia en la pareja, organizando debates grupales y utilizando notas autoadhesivas para identificar los factores de riesgo clave que se relacionan con los proyectos que sus ministerios lideran. Los grupos analizaron cómo el matrimonio a edad temprana, la pobreza, la falta de títulos de propiedad, las bajas tasas de alfabetización, las creencias culturales y las normas perjudiciales pueden ser factores de riesgo e impulsores de la VG en las comunidades afectadas por sus proyectos.

Los participantes también recibieron una reseña del contenido de la página *La violencia contra las mujeres y las niñas: Guía de recursos*, en la que se explica cómo iniciar e integrar las medidas de prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas y las de respuesta, y cómo introducir innovaciones en ellas. Mediante el trabajo en grupos por sector, los participantes aplicaron estos y otros instrumentos a fin de elaborar hojas de ruta que los diferentes organismos gubernamentales utilizarían en la ejecución de los planes de acción sobre VG, con énfasis en las siguientes actividades:

- el trabajo con los contratistas para prevenir el ASx en el lugar de trabajo (y también dentro del organismo y de las empresas contratistas) y otras formas de VG en las comunidades afectadas por el proyecto (por ejemplo, a través de códigos de conducta);
- el fortalecimiento de los mecanismos de atención de quejas y reclamos y otros mecanismos de seguimiento para ofrecer sistemas seguros y éticos a las personas que deseen denunciar casos de VG, y su vínculo con la respuesta adecuada;
- la promoción de intervenciones tendientes a reducir el nivel de tolerancia a la VG contribuyendo a movilizar las comunidades aledañas a los emplazamientos de los proyectos, lo que puede incluir establecer asociaciones con ONG, autoridades nacionales y locales, y otros líderes.

Los participantes llegaron a la conclusión de que en todos los proyectos deben tomarse medidas para prevenir la VG. Durante las sesiones, los participantes compartieron de manera sincera el camino personal y profesional que siguieron para comprender mejor la importancia de la VG. Un participante,

ingeniero de transporte, dijo que había comprendido que su trabajo no solo implicaba construir carreteras, sino también entender el impacto que un proyecto tenía en las comunidades aledañas y gestionar los riesgos sociales, especialmente en lo que respecta a las mujeres y los niños. Desde que se realizó la capacitación, varios organismos han incorporado actividades para mitigar el riesgo de VG que podría verse exacerbado en el marco de sus proyectos. Por ejemplo, el Ministerio de Energía ha solicitado a los trabajadores que firmen un código de conducta y refuerza el mensaje de dicho código en las reuniones informativas diarias. Asimismo, los ministerios no se limitan a considerar sus operaciones como factores que posiblemente aumenten los riesgos de VG, sino que abordan la VG como una esfera en la que pueden contribuir a generar cambios positivos y se han comprometido a colaborar para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en Uganda.

Vanuatu: Programa de capacitación de medio día sobre VG para gerentes

Hora	Temas	Trabajo grupal/instrumentos de capacitación
8.00-8.30	Bienvenida.	• Inicio de la capacitación y presentación del programa y los participantes.
8.30-9.30	La función de un gerente en Vanuatu. La función de un líder.	• Cada gerente escribe ideas y pega las notas en una cartulina. • Discusión.
9.30-10.00	Código de conducta: ¿Lo comprendemos?	• Tenga copias disponibles y lea el código de conducta y el plan de acción. • Haga hincapié en el código de conducta. Destaque la función que tiene un líder y ponga énfasis en la importancia que tiene esta función para la seguridad y la protección de los trabajadores contra el abuso y la explotación, y para prevenir la explotación y el abuso de otras personas. • ¿Cuáles son las responsabilidades en la organización? Los gerentes no son agentes de policía y no deberían desempeñar esa función. El objetivo es fomentar un ambiente de trabajo positivo, seguro y respetuoso, y un entorno de iguales características.
10.30-12.30	CUIDADO del personal: Violencia contra las mujeres y los niños, abuso sexual infantil, explotación.	• Trabajo en grupo para planificar un protocolo de respuesta que contenga las medidas que deben adoptar los gerentes en caso de que un miembro del personal cometa abuso o lo padezca. • Imprima el diagrama de canales de derivación en caso de violencia contra las mujeres y los niños, y del mecanismo de atención de quejas y reclamos, y entréguelo a los gerentes.

Vanuatu: Programa de capacitación de día completo sobre VG para trabajadores

Hora	Temas	Trabajo grupal/instrumento de capacitación
8.00-8.30	Bienvenida.	• Breves palabras de bienvenida. • Presentación de los participantes. • Todos los participantes completan la encuesta de línea de base previa a la capacitación (solo para las sesiones iniciales).
8.30-9.30	Comprender la problemática de género y la violencia contra las mujeres en Vanuatu.	• Diapositiva de PowerPoint sobre los canales de derivación extraída de los resultados de la investigación realizada por el Centro de Mujeres de Vanuatu (Vanuatu Women's Centre [VWC]) en 2009 sobre la vida y las relaciones familiares de las mujeres. • Uno de los siguientes ejercicios: - Trabajo en grupo: Percepción de las mujeres y los hombres en Vanuatu. - Trabajo en grupo: Dinámica del poder (instrumento 17 del manual *Road to Good Health*).
09.30-10.45	Tipos de violencia contra las mujeres y los niños.	• Definiciones de los tipos de violencia: VG, violencia contra los niños, violencia doméstica/violencia infligida por la pareja, violencia familiar y sexual. - Violación. - Agresión sexual (incluidas las relaciones sexuales transaccionales). - Agresión física. - Agresión emocional/psicológica (retención de recursos). - Acoso sexual. - Se abarcan las definiciones utilizadas en el código de conducta y en Vanuatu. • Trabajo en grupo: Las normas y la aceptación social de la violencia. Los impactos de la VG/violencia familiar y sexual, la violencia contra las mujeres y los niños y la violencia doméstica/violencia infligida por la pareja en la persona causante de la ofensa, en la víctima/sobreviviente, en su familia y en la comunidad, y cómo esto da lugar a una cultura de violencia.
10.45-11.00 Pausa		
11.00-11.30 11.30-12.00	Comprender las leyes: Ley de Protección de la Familia y Código Penal. El mecanismo de atención de quejas y reclamos y la denuncia de casos.	• ¿Qué es el consentimiento? Leyes nacionales e internacionales sobre el consentimiento y edad mínima establecida por la ley para dar consentimiento. Planteamiento del código de conducta sobre el consentimiento. • Código Penal y Ley de Protección de la Familia; solicitud de órdenes de protección familiar. • Cómo utilizar el mecanismo de atención de quejas y reclamos para denunciar casos: ¿Cómo y ante quién se puede realizar la denuncia? Proyecto de Inversión en la Aviación de Vanuatu, Unidad de Gestión del Proyecto de Vanuatu, VWC, policía, etc.

12.00-12.30	Servicios referidos a la violencia contra las mujeres y las niñas.	• Rendición de cuentas y confidencialidad de todas las personas denunciantes y sobrevivientes. • Vínculos con el código de conducta. • Servicios de orientación y apoyo de VWC: Cómo buscar ayuda o derivar personas a VWC. • Servicios provistos por VWC para las personas sobrevivientes de episodios de violencia. • ¿Qué otros servicios de apoyo se ofrecen en Port Vila?
12.30-13.30 Almuerzo		
13.30-14.15	Códigos de conducta sobre VG y violencia contra los niños.	• Código de conducta: ¿Lo comprendemos? ¿Preguntas sobre el código de conducta? • Lea el código de conducta y cerciórese de que los participantes lo comprendan. • Sanciones y penalidades.
14.15-14.45	Resumen, evaluación y cierre.	• Foro abierto para resumir la capacitación y reflexionar. • Evaluación del taller (después de cada sesión). • Evaluación a través de la encuesta posterior a la capacitación (solo antes de que el trabajador abandone el proyecto). • Cierre.

ANEXO No. 5

MINUTAS DE REUNIONES DE TRABAJO BANCO MUNDIAL - PRONACOM

En función que los documentos de salvaguardas son requisitos del Banco Mundial para el Gobierno de Guatemala, PRONACOM interactua con el equipo del Banco Mundial en la comprensión de los alcances que los documentos deben cubrir, así como el trabajo coordinado con expertos consultores contratados por el Banco para apoyar la generación de los documentos.

En función de lo anterior, se han llevado a cabo cinco (5) reuniones de trabajo para tratar temas relevantes relacionados con la generación del documento objeto de la consultoría:

1. Reunión Equipo de Banco Mundial. **21 de junio 2021**. Actualización de Cronograma de Trabajo para generación de documentos de Salvaguardas.
2. Reunión consultoras contratadas por Banco Mundial. **22 de junio 2021**. Comprensión de Ciclo de proyecto.
3. Reunión consultoras contratadas por Banco Mundial. **30 de junio 2021**. Avance de Ciclo de proyecto y arreglos institucionales.
4. Reunón Equipo de Banco Mundial. **30 de junio 2021**. Genero y Violencia de Genero.
5. Reunión Equipo de Banco Mundial. **1 de julio 2021**. Análisis sobre Crimen y Violencia en Guatemala.

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE ECONOMÍA

PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

BICENTENARIO GUATEMALA 1821-2021

REUNION No. 1

EQUIPO BANCO MUNDIAL
21 DE JUNIO DE 2021

Participantes:

1. Tomas Rosada. Gerente de Proyecto Banco Mundial.
2. Ericka Piber. Especialista Social del Banco Mundial
3. Marta Henriquez. Especialista Ambiental el Banco Mundial
4. Ingrid Schreul. Consultora contratada por Banco Mundial
5. Alma Lopez. Consultora contratada por Banco Mundial
6. Oscar Grajeda. Especialista FIDA.
7. Yadira Castellanos. PRONACOM
8. Mayte Milian. PRONACOM
9. Ligia Rosales. Consultor PRONACOM

Temas tratados:

1. Presentación de todas las partes involucradas: FIDA, BM, PRONACOM y consultores que apoyarán a PRONACOM en el desarrollo de los instrumentos ambientales y sociales.
2. Roles de cada parte para la preparación de los instrumentos: MGAS, MPPI, PPPI y PGMO.
3. Cadenas de valor priorizadas y su justificación fue solicitada a MINECO para ser enviada a consultores Banco Mundial.
4. Información que PRONACOM debe proporcionar a las consultoras Ingrid y Alma para avanzar en la preparación del MGAS:
    a. Arreglos institucionales, incluyendo oficinas en campo.
    b. Confirmación de cadenas de valor.
    c. Ciclo de sub proyectos.
    d. Información sobre Licencias ambientales.
5. Jueves 24 de junio. Reunión de Ligia, Yadira, Alma e Ingrid para abordar la información necesaria para el MGAS. El BM participará en la medida de las posibilidades. PRONACOM enviará la invitación y datos de conexión. Luego de la reunión, PRONACOM enviará el cronograma actualizado, tratando de no modificar las fechas finales.
6. Erica Piber reprogramará las reuniones sobre género/violencia de género, y crimen y violencia para la próxima semana, en lo posible, en base a la disponibilidad de los especialistas del BM en estos temas.

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE ECONOMÍA

PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

BICENTENARIO GUATEMALA 1821-2021

REUNION No. 2

CONSULTORAS CONTRATADAS POR BANCO MUNDIAL – EQUIPO PRONACOM
22 DE JUNIO DE 2021

Participantes:

1. Marta Henriquez. Especialista Ambiental el Banco Mundial
2. Ingrid Schreul. Consultora contratada por Banco Mundial
3. Alma Lopez. Consultora contratada por Banco Mundial
4. Yadira Castellanos. PRONACOM
5. Mayte Milian. PRONACOM
6. Ligia Rosales. Consultor PRONACOM

Temas tratados:

1. Revisión por parte de PRONACOM de los alcances de componentes y subcomponentes del proyecto.
2. Explicación a cargo de consultor Ingrid Scherul sobre requerimientos necesarios para generar el Marco de Gestión Ambiental y Social del Proyecto y aspectos complementarios.
3. Revisión de propuesta de contenido de documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra PGMO para empatar con los lineamientos del Banco Mundial.
4. Revisión de generalidades sobre ciclo de proyecto que debe definirse para especificar los impactos y medidas de mitigación en la preparación de los instrumentos: MGAS, MPPI, PPPI y PGMO.
5. Revisión sobre información técnica disponible de Cadenas de valor priorizadas y aplicación sobre solicitud enviada a MINECO para ser enviada a consultores Banco Mundial.
6. Presentación de Alma López como consultora que podrá apoyar el Plan de Consulta que PRONACOM debe ejecutar y generarla el documento Marco de Participación de Pueblos Indígenas MPPI

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE ECONOMÍA

PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

BICENTENARIO GUATEMALA 1821-2021

REUNION No. 3

CONSULTORAS CONTRATADAS POR BANCO MUNDIAL – EQUIPO PRONACOM
30 DE JUNIO DE 2021

Participantes:

1. Ingrid Schreul. Consultora contratada por Banco Mundial
2. Alma Lopez. Consultora contratada por Banco Mundial
3. Yadira Castellanos. PRONACOM
4. Mayte Milian. PRONACOM
5. Ligia Rosales. Consultor PRONACOM

Temas tratados:

1. Presentación de primer borrador de ciclo de proyecto, específicamente ruta que deberá seguir un subproyecto o plan de negocios para ser aprobado.
2. Explicación a cargo de consultor Ingrid Scherul sobre requerimientos necesarios para generar el Marco de Gestión Ambiental y Social del Proyecto específicamente los arreglos institucionales que serán aplicables al proyecto.
3. Retroalimentación sobre documento Procedimientos de Gestión de Mano de Obra PGMO y recepción de lineamientos y modelos de documento.
4. Discusión sobre importancia de aspectos ambientales aplicables al proyecto

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI
MINISTERIO DE ECONOMÍA
PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA
BICENTENARIO GUATEMALA 1821-2021

REUNION No. 4

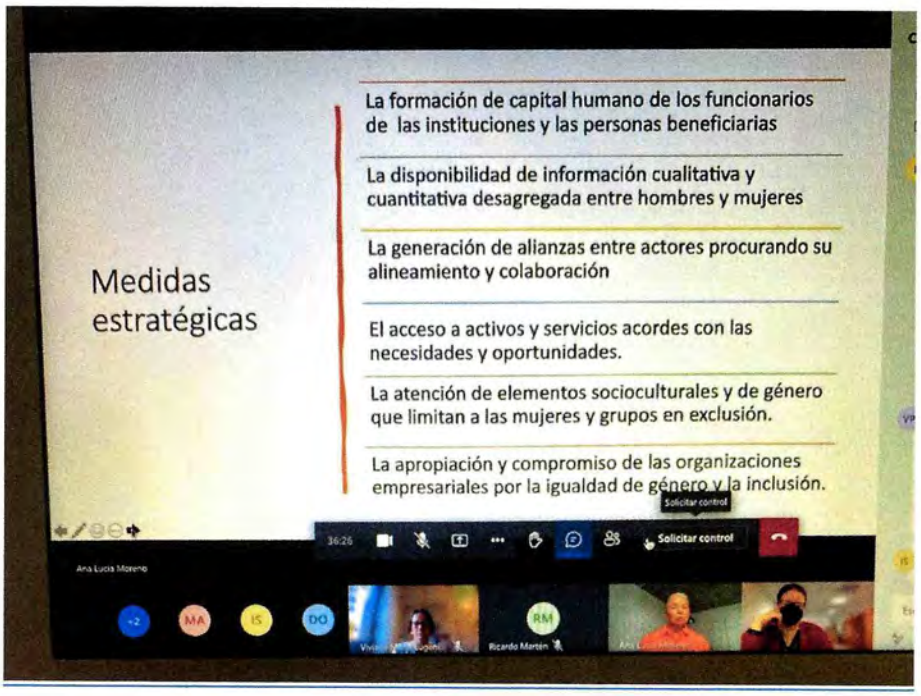
EQUIPO BANCO MUNDIAL
PRESENTACION SOBRE ESTRATEGIA DE GENERO Y VIOLENCIA DE GENERO
30 DE JUNIO DE 2021

Participantes:

1. Viviana Perego. Gerente de proyecto Banco Mundial.
2. Ingrid Schreul. Consultora contratada por Banco Mundial
3. Alma Lopez. Consultora contratada por Banco Mundial
4. Ricardo Marten. Especialista Banco Mundial.
5. Diana Buitrago. Especialista en Genero Banco Mundial.
6. Ana Lucia Moreno. Consultora Banco Mundial para generar la estrategia de genero en Guatemala.
7. Yadira Castellanos. PRONACOM
8. Mayte Milian. PRONACOM
9. Ligia Rosales. Consultor PRONACOM

Temas tratados:

1. Presentación por parte de consultora Ana Lucia Moreno sobre el trabajo de investigación realizado en Guatemala, sobre Genero y violencia de genero.
2. Explicación sobre las líneas de acción que fueron consideradas a incluir en el proyecto.
3. Explicación sobre relevancia del Anexo 3 del Documento de Evaluación Inicial del Proyecto el cual recoge las líneas de trabajo por cada uno de los componentes del proyecto.
4. Resolución de dudas de consultores sobre los temas a considerar en los documentos de salvaguardas del proyecto.
5. PRONACOM solicita se puedan compartir los documentos como parte de los antecedentes que servirán para hacer la revisión de los documentos de salvaguardas que generen los consultores.


Medidas estratégicas
La formación de capital humano de los funcionarios de las instituciones y las personas beneficiarias
La disponibilidad de información cualitativa y cuantitativa desagregada entre hombres y mujeres
La generación de alianzas entre actores procurando su alineamiento y colaboración
El acceso a activos y servicios acordes con las necesidades y oportunidades.
La atención de elementos socioculturales y de género que limitan a las mujeres y grupos en exclusión.
La apropiación y compromiso de las organizaciones empresariales por la igualdad de género y la inclusión.
Solicitar control
Ana Lucía Moreno
Ricardo Martén


Contactos
Compartir invitación
Ricardo Martén
MacBook Air

GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE ECONOMÍA

PRONACOM
PROGRAMA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD DE GUATEMALA

BICENTENARIO GUATEMALA 1821-2021

REUNION No. 5

EQUIPO BANCO MUNDIAL
PRESENTACION DE ANALISIS SOBRE CRIMEN Y VIOLENCIA EN GUATEMALA
1 DE JULIO DE 2021

Participantes:

1. Viviana Perego. Gerente de proyecto Banco Mundial.
2. Ingrid Schreul. Consultora contratada por Banco Mundial
3. Carlos Muñoz. Especialista Banco Mundial
4. Cristopher Johnson. Especialista Banco Mundial.
5. Yadira Castellanos. PRONACOM
6. Mayte Milian. PRONACOM
7. Ligia Rosales. Consultor PRONACOM

Temas tratados:

1. Presentación por parte de los especialistas del Banco Mundial del análisis generado en torno al crimen y violencia en Guatemala.
2. Explicación sobre que conforme el análisis realizado el trabajo agropecuario es el segundo trabajo de más riesgo de violencia en Guatemala debido al índice de extorsiones que maneja y casos de violencia en el interior del país. El primer lugar lo ocupan los transportistas.
3. Los especialistas del Banco indicaron que el documento de análisis aún no puede ser socializado con PRONACOM pues está en definición final en el Banco.
4. PRONACOM solicita se puedan compartir los documentos como parte de los antecedentes que servirán para hacer la revisión de los documentos de salvaguardas que generen los consultores.