



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

“Año de la Universalización de la Salud”



Instituto Nacional de Salud

Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública

Borrador

Lima, Perú

Enero de 2021



TABLA DE CONTENIDO

Sección	Página
1	INTRODUCCIÓN 5
2	RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES Y DE LOS REQUISITOS DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2)..... 6
2.1	TÉRMINOS Y CONDICIONES 6
2.2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 7
3	DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO 8
3.1	TIPO DE TRABAJADORES..... 8
3.2	CANTIDAD DE TRABAJADORES..... 9
3.3	EQUIPO DE GESTIÓN DEL PROYECTO: 9
4	EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES PRINCIPALES RIESGOS LABORALES 10
4.1	DISCRIMINACIÓN 10
4.2	DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO 10
4.3	TRABAJO FORZADO..... 11
4.4	HOSTIGAMIENTO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL 11
4.5	ACOSO SEXUAL 11
4.6	DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES 12
4.7	VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL 12
4.8	VIOLENCIA DE GÉNERO..... 12
4.9	INCUMPLIMIENTOS EN NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..... 12
5	IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN LABORAL 13
5.1	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE GESTIÓN DEL PROYECTO. 13
5.2	PRESUPUESTO..... 13
6	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO 15
6.1	POLÍTICAS..... 15
6.2	PROCEDIMIENTOS 15
6.2.1	Procedimientos para el tratamiento laboral 15
6.2.2	Procedimientos para el manejo de los riesgos identificados 18
7	TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO 20
8	MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS 24
9	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES 24
9.1	RESPONSABILIDADES DE LA GESTIÓN DEL MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES..... 25
9.2	VÍAS PARA LA RECEPCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS..... 25
9.3	PROCEDIMIENTO 27



LISTA DE TABLAS

TABLA 3.1	CANTIDAD DE TRABAJADORES SEGÚN TIPO DE CONTRATO	9
TABLA 3.2	NÚMERO PROYECTADO DE TRABAJADORES POR CADA ETAPA DEL PROYECTO	9
TABLA 5.1	DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN EL PROYECTO.....	13
TABLA 5.2	PRESUPUESTO ESTIMADO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL.....	14
TABLA 6.1	CUADRO DE MEDIDAS PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS.....	19
TABLA 9.1	DATOS PARA REALIZAR QUEJAS, RECLAMOS, CONSULTAS LABORALES, O SUGERENCIAS.....	26
TABLA 9.2	AUTORIDADES COMPETENTES PARA RECIBIR DENUNCIAS.....	32

ANEXOS

ANEXO 1 - DEFINICIONES.....	35
ANEXO 2 – REQUERIMIENTO DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2) Y LA NORMATIVA LABORAL PERUANA.....	37
ANEXO 3 - NORMAS PERUANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES.....	48
ANEXO 4 - NORMAS PERUANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	51
ANEXO 5 - NORMAS PERUANA ANTE EL CONTEXTO COVID-19	54
ANEXO 6 – NORMA NACIONAL RELACIONADA A RIESGOS LABORALES.....	51
ANEXO 7 – POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INS	54
ANEXO 8 – REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INS	51
ANEXO 9 – REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EM EL INS.....	54
ANEXO 10 – DIRECTIVA PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS EN EL INS	50
ANEXO 11 – REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES DEL INS - RIS	51
ANEXO 12 – REGISTRO DE SUGERENCIAS, QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES	63
ANEXO 13 –CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRA	63
ANEXO 14 – FORMATO DE RECEPCIÓN DE SUGERENCIAS, QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES	63
<u>ANEXO 15 - FORMATO DE RESPUESTA.....</u>	<u>65</u>
<u>ANEXO 16 - FORMATO DE CIERRE DE CASO.....</u>	<u>66</u>
<u>ANEXO 17 - REGISTRO DE SUGERENCIAS, QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES.....</u>	<u>68</u>
<u>ANEXO 18 - PROGRAMACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL.....</u>	<u>69</u>

ABREVIATURAS Y SIGLAS

– BM	Banco Mundial
– CAS	Contrato administrativo de servicios
– CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
– EAS	Estándar Ambiental y Social
– EGPI	Equipo de Gestión del Proyecto de Inversión
– GMAS	Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad
– INS	Instituto Nacional de Salud
– MAS	Marco Ambiental y Social
– MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
– MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

- OEL Oficina Ejecutiva de Logística
- OEP Oficina Ejecutiva de Personal
- OIT Organización Internacional del Trabajo
- PGL Procedimientos de Gestión Laboral
- RISST Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- RIS Reglamento Interno de los Servidores del Instituto Nacional de Salud
- SERVIR Autoridad Nacional del Servicio Civil
- SUNAFIL Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- SUTINS Sindicato Unificado de Trabajadores del Instituto Nacional de Salud



1 INTRODUCCIÓN

El presente documento, Procedimientos de Gestión Laboral (PGL), ha sido elaborado en el marco del Proyecto de inversión pública “Mejoramiento y Ampliación de los Servicios brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública, de alcance nacional con intervenciones en tres regiones del país, en la zona Norte (Lambayeque), zona Sur (Arequipa) y zona Oriente (Loreto)

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

El proyecto comprende cinco componentes:

- **Componente 01: Estandarización y Gobernanza de las funciones de vigilancia en salud pública.** Este componente incluye el diseño, implementación y mejora del marco normativo del Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública, así como las interacciones entre sus actores.
- **Componente 02: Infraestructura, equipamiento y tecnologías adecuadas para la recolección y análisis de información para la salud pública.** Este componente incluye la adecuación y generación de nueva infraestructura y equipamiento, las mismas que serán diseñadas para que cumplan con estándares de calidad, funcionalidad y seguridad. Se incluye además el diseño e implementación de un Sistema de Información que modernice los actuales procesos de vigilancia de la salud pública, así como la integración e interacción de los sistemas de información de resultados y otros sistemas de información del Estado que permitan mejorar el análisis de la situación de salud.
- **Componente 03: Formación y capacitación de los recursos humanos en vigilancia en salud pública, inteligencia sanitaria y laboratorio.** Este componente está enfocado en fortalecer las capacidades del recurso humano en epidemiología, investigación y salud pública en los diferentes niveles central, regional y local, mediante programas de educación continua, formación de equipos de respuesta rápida y modelos de investigación de campo en epidemiología, prevención y control de enfermedades.
- **Componente 04: Gestión del Proyecto.** Está referido al personal, bienes, servicios y otros necesarios para la ejecución del Proyecto de Inversión.
- **Componente 05: Respuesta a emergencias contingentes.** Se activará de requerirse inversiones que estén alineadas con los objetivos del Proyecto de Inversión.

Este proyecto está a cargo del Instituto Nacional de Salud, cuenta con Código de Idea N° 128561 siendo que a la fecha, la Nota Conceptual del mencionado Proyecto de Inversión cuenta con la opinión favorable de la Oficina de Programación Multianual de Inversiones – OPMI del Ministerio de Salud – MINSA y de la Dirección General de Programación Multianual de Inversiones – DGPMI del Ministerio de Economía y Finanzas – MEF.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

El costo total estimado del proyecto es de S/. 200'001,099.64 soles, de los cuales S/ 100'000,549.82 es financiado por el Banco Mundial (BM), mediante endeudamiento y S/ 100'000,549.82 por el Estado peruano, mediante sus recursos propios.

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

Cabe resaltar que el contexto en el que se implementará el proyecto requiere de particular atención en los temas de seguridad y salud en el trabajo para el caso de la ejecución de las obras del componente 2. Por ende, los PGL deberían ser leídos y aplicados en estrecha relación con el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) del proyecto, que establece los principios, sistemas y procedimientos a seguir en relación con los aspectos ambientales, sociales y de salud y seguridad del proyecto. Además, en los PGL se consideran todos aquellos aspectos relativos a la garantía del derecho a la igualdad, no discriminación y a una vida libre de violencia. Y, contemplan un mecanismo de atención de quejas y reclamos en materia laboral.

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

El PGL ha sido elaborado de acuerdo a la normativa peruana, acuerdos y pronunciamientos en materia laboral ratificados por el Estado peruano ante organizaciones internacionales como la OIT, Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GMASS) del grupo Banco Mundial¹ y el EAS2 del Banco Mundial, los cuales sirven como condiciones laborales mínimas para el desarrollo del proyecto. En casos de discrepancia entre la normativa peruana y el EAS2, el EAS2 prevalece para propósitos de la implementación del proyecto.

Cabe precisar que la legislación laboral nacional aborda los requerimientos del EAS2. En el

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

2.1 Términos y Condiciones

El presente proyecto contará con trabajadores/as que se encuentren bajo las siguientes modalidades de contratación:

¹ Las guías se pueden encontrar en el siguiente link: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqevF0a



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

- El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, de 1984
- El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de 1991
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen especial de contratación administrativa de servicios; los diversos regímenes de carreras especiales, del 2008 y modificado el 2012
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su reglamento y modificatorias correspondientes, los cuales rigen a quienes laboran en las entidades del sector público: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera, y servidor de actividades complementarias, del 2013
- Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción
- Texto único Ordenado de la Ley de Contrataciones del Estado, Ley N°30335, Decreto Supremo N° 082-2019-EF

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

2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

El Estado peruano cuenta con la Ley N°29783² – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y modificatorias; que tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales³. A fin de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el Instituto Nacional de Salud adoptará las mejores prácticas laborales y ocupacionales para el proyecto, en conformidad con la Ley N°29783, Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMASS) del grupo Banco Mundial⁴ y el EAS2 del Banco Mundial. El listado de normas peruanas sobre seguridad y salud en el trabajo se encuentra en el ANEXO 4.

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

En este sentido, el Instituto Nacional de Salud como organismo público ejecutor del Sector Salud, cuenta con la organización e instrumentos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo en su representada.

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

³ Las empresas de 20 o más trabajadores tienen la obligación de contar con RISST.

⁴ Las guías se pueden encontrar en el siguiente link: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqevF0a



Para la fiscalización y cumplimiento de los RISST, tanto en el ámbito público como privado, la entidad competente es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en aplicación de la Ley General de Inspección en el Trabajo, Ley N°28806, del 2006, y sus modificatorias.

Debido al contexto mundial ocasionado por el COVID-19, consideramos pertinente precisar un listado de normas temporales realizadas en el ámbito normativo laboral sobre el tema. En tal sentido, en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) compartió recomendaciones sobre prácticas y estrategias en materia de salud y seguridad para la prevención de la COVID-19 mediante la guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID-19⁵. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha emitido los lineamientos sobre medidas de prevención para evitar el contagio y la propagación del coronavirus en obras⁶.

Con respecto a la normativa interna del Perú, se han emitido algunas disposiciones laborales que se deberán de tomar en consideración para cualquier proyecto que se encuentre en curso durante la pandemia. En el ANEXO 5 se encuentra el listado de normas peruanas referidas al contexto COVID-19 aplicables al proyecto.

3 DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO

A partir de la información disponible al momento de la elaboración del presente documento por parte del Instituto Nacional de Salud, se presenta en los siguientes numerales, los tipos y la cantidad de trabajadores con los que cuenta el proyecto durante la etapa de formulación y los que se proyecta para la siguiente etapa de ejecución en sus fases de elaboración del expediente técnico y de ejecución de obra.

3.1 Tipo de trabajadores.

Para las fases formulación y ejecución del proyecto se contarían con dos tipos de trabajadores:

1. Trabajadores directos:

En esta categoría se encuentran aquellas personas empleadas o contratadas de manera directa por el Instituto Nacional de Salud y realizan funciones centrales del proyecto. El proyecto contará con esta modalidad de trabajadores durante todas sus etapas: formulación, ejecución y operación.

2. Trabajadores contratados:

Esta modalidad corresponde a aquellos trabajadores contratados a través de terceros, para realizar trabajos relacionados con el proyecto. Se incluye a contratistas y

⁵ Para más información: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_744784/lang--es/index.htm

⁶ Para más información: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52057>



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

subcontratistas. El proyecto contará este tipo de trabajadores durante todas las fases del proyecto.

3.2 Cantidad de trabajadores.

Considerando que el proyecto se encuentra en la etapa de formulación, se realizará una distinción por cada etapa, contando con una cantidad precisa en la etapa de formulación y cantidades proyectadas en las etapas subsiguientes.

En la etapa de formulación, el proyecto cuenta con un total de nueve (09) trabajadores, de los cuales 02 se encuentran bajo el régimen de contratación CAS, 05 por Servicios de terceros y 02 contratados por un tercero.

Tabla 3.1 Cantidad de trabajadores según tipo de contrato

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

Fuente: Unidad Formuladora del INS.

Durante la etapa de ejecución en la fase de estudio definitivo, se contará con 19 trabajadores y similar cantidad en la etapa de ejecución, en la fase de ejecución de obra. A continuación, la proyección realizada por modalidad de trabajadores:

Tabla 3.2 Número proyectado de trabajadores por cada etapa del proyecto

Etapas	Duración (meses)	Trabajadores Directos	Trabajadores Contratados	Total
Formulación	03	07	02	09
Ejecución: fase estudio definitivo	12	03	16	19
Ejecución: fase de obra y equipamiento	60	03	16	19
Total	75	13	34	47

Fuente: Unidad Formuladora del Proyecto, del INS.



3.3 Equipo de Gestión del Proyecto:

Se estima que la duración del proyecto sea de 75 meses, que comprenden las siguientes etapas: formulación y ejecución considerando tanto la fase de estudio definitivo y la fase de obra y equipamiento.

Respecto al número de trabajadores, como se ha indicado en la tabla 3.1, en la fase de formulación se cuenta con nueve (09) trabajadores entre directos y contratados.

Como parte de los acuerdos institucionales entre el INS y el Banco Mundial, se ha previsto la conformación de un Equipo de Gestión del Proyecto de Inversión - EGPI, el cual intervendrá en la etapa de ejecución. Este equipo estará conformado por el siguiente personal: Coordinador/a del Proyecto, Especialista en Adquisiciones, Especialista en Gestión Financiera, Especialista Social, Especialista Ambiental y Especialistas Técnicos de acuerdo a los componentes del Proyecto de Inversión.

El EGPI dependerá de la Jefatura del INS y estará en permanente coordinación con la Oficina General de Administración – OGA.

4 EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES PRINCIPALES RIESGOS LABORALES

Con la finalidad de implementar medidas de prevención y mitigación, el Instituto Nacional de Salud, ha identificado aproximadamente nueve (09) riesgos que podrían vulnerar los derechos de los trabajadores del proyecto:

4.1 Discriminación

Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, la etnia, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, la identidad de género, la condición de discapacidad, entre otros. Por ello, el proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados, en base a lo estipulado en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

En el contexto específico del proyecto, las posibles situaciones de discriminación se podrían presentar en cualquiera de las etapas del proyecto durante los procesos de selección o contratación de personal que realizarán la OEP, la OEL, el EGPI o las empresas contratistas.

4.2 Desnaturalización del contrato

El proyecto garantizará la correcta relación entre sus actividades y su contrato laboral. Por ello, el Instituto Nacional de Salud hará visitas inopinadas para verificar el cumplimiento de las condiciones y beneficios de acuerdo a la modalidad de contratación correspondiente. Si es que se verifica algún caso de desnaturalización laboral, el Instituto Nacional de Salud deberá garantizar que se reconozca los derechos correspondientes al trabajador.

En el contexto específico del proyecto, posibles situaciones de desnaturalización del contrato se podrían presentar en la Unidad Ejecutora del Instituto Nacional de Salud, al exigir a un locador de



servicios cumplir con funciones propias de un trabajador de planilla, como por ejemplo cumplir con un horario de trabajo.

4.3 Trabajo forzado

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

En el contexto específico del proyecto, posibles situaciones de trabajo forzado se podrían presentar en las empresas que realizarán las obras de construcción de los Centros Macro Regionales, quienes requerirán obreros, a quienes se les puede obligar a trabajar más tiempo de lo establecido en sus contratos, para cumplir con el cronograma de ejecución de obra.

4.4 Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral

Será toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en contra de cualquier trabajador y que tenga como resultado el maltrato o humillación, o amenaza de su situación laboral. El hostigamiento, también puede ser de connotación sexual, según lo previsto en la Ley N° 27942 y su Reglamento.⁷ Al respecto, el INS establece en el Reglamento Interno de Servidores (RIS) del Instituto Nacional de Salud⁸ que corresponde a la OEP realizar las acciones administrativas que correspondan ante las quejas en materia de hostigamiento sexual. Sobre la materia, el RIS del INS hace referencia de esta modalidad de violencia de género en el ámbito laboral, entre los artículos 71° a 75°. Sin embargo, la entidad no cuenta con una Directiva específica de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual Laboral en el INS.

Por lo expuesto, en el contexto específico del proyecto y ante posibles situaciones de hostigamiento sexual laboral se propone en el plan de implementación del PGL una consultoría para la elaboración de una Directiva para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral en el Proyecto de Inversión.

4.5 Acoso sexual

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

En el contexto específico del proyecto, posibles situaciones de acoso sexual se podrían presentar durante la ejecución de las obras comprendidas en el componente 2 del proyecto. Para prevenir este riesgo, el Equipo de Gestión del Proyecto de Inversión (EGPI), socializará el PGL con los

⁷ Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

⁸ Aprobado mediante Resolución Jefatural N° 116-2017-J-OPE/INS de fecha 20 de junio del 2017.



contratistas y propondrá ante la OEL una cláusula que incluya este riesgo laboral en los contratos correspondientes.

4.6 Desigualdad de oportunidades

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

En el contexto específico del proyecto, posibles situaciones de desigualdad de oportunidades se podrían presentar en cualquiera de las áreas de contratación de personal de la Unidad Formuladora y Unidad Ejecutora del INS, cuando los puestos se enfoquen en contratar a hombres, sin ampliar las oportunidades para las mujeres.

4.7 Vulneración a la libertad sindical

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes con la finalidad de defender sus intereses laborales. El proyecto fomentará la libre asociación de sus trabajadores y no podrá ser considerado como motivo de despido el ser parte de alguna actividad sindical, siempre que se realice con el permiso correspondiente, en conformidad a lo establecido por la legislación vigente y el EAS2.

En el contexto específico del proyecto, posibles situaciones de vulneración a la libertad sindical se podrían presentar durante la etapa de ejecución de obras del componente 2 del proyecto, cuando los trabajadores de la obra sean hostigados o despedidos por afiliarse a un Sindicato.

4.8 Violencia de género

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

En el contexto específico del proyecto, posibles situaciones de violencia de género se podrían presentar en cualquiera de las unidades del INS que intervienen en las etapas del proyecto, según corresponda, o en las empresas encargadas de la ejecución de las obras del proyecto. Para advertir estos riesgos, el EGPI considerará como tipos de violencia de género todas aquellas manifestaciones comprendidas en la Ley 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar y el Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP que aprueba el Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021.



4.9 Incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo

El proyecto cumplirá con toda la normativa nacional referente a la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la Ley N° 29783 y otras normas señaladas en el ANEXO 4. Entre los riesgos más comunes sobre el incumplimiento de esta normativa se encuentran los accidentes de trabajo,

Información del titular					Información de la queja o reclamo		Derivación			Cierre de caso		
Nombre	Teléfono	Correo electrónico	Dirección	Pedido de confidencialidad	Tipo de riesgo laboral o sugerencia	Pedido	Área de derivación	Fecha de derivación	Fecha de respuesta del área	Emisión de respuesta titular	Fecha de cierre	Día de cierre

enfermedades ocupacionales, entre otros posibles riesgos mencionados en el ANEXO 17 – **REGISTRO DE SUGERENCIAS, QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES**

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

En el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se encuentra la normativa peruana relevante para cada uno de los riesgos laborales identificados y mencionados anteriormente.

El Instituto Nacional de Salud, proporcionará reportes mensuales al Banco Mundial vinculados a la implementación y manejo de los riesgos identificados en el proyecto. Dependiendo del riesgo



que se presente durante la implementación del proyecto, el Instituto Nacional de Salud reportará a las entidades competentes y al Banco Mundial de forma inmediata y dentro de las 24 horas cualquier caso de fatalidad o accidente severo en las actividades del proyecto. Para ello, el EGPI del INS será la responsable del monitoreo y verificación del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos. En el ANEXO 17 se encuentra el modelo de reporte para manejo de los riesgos.

5 IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN LABORAL

5.1 Funciones y responsabilidades del Equipo de Gestión del Proyecto.

Todas las obligaciones en materia laboral asumidas por el Instituto Nacional de Salud serán transmitidas, mediante cláusulas contractuales, a los contratistas o terceros con la finalidad de garantizar el cumplimiento del PGL. Esta responsabilidad recaerá en el EGPI; sin embargo, dependiendo de la relación laboral⁹, este equipo coordinará con otras instancias del INS con responsabilidad funcional en materia laboral y de seguridad ocupacional como la Oficina Ejecutiva de Personal, la Oficina Ejecutiva de Logística y el Comité de Salud y Seguridad y Salud en el Trabajo del INS.

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

Tabla 5.1 Descripción de responsabilidades y funciones en el Proyecto

N°	Instituciones involucradas	Funciones clave dentro del Proyecto	Áreas responsables
1	Instituto Nacional de Salud	Responsable de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente y al Procedimiento de Gestión Laboral (PGL).	Unidad Ejecutiva de Personal, Unidad Ejecutiva de Logística Equipo de gestión del proyecto de inversión
		Responsable de la contratación y administración de trabajadores del Proyecto.	Unidad Ejecutiva de Personal, Unidad Ejecutiva de Logística
		Responsable de la seguridad y salud en el trabajo.	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	Unidad Ejecutiva de Personal, Unidad Ejecutiva de Logística Equipo de gestión del proyecto de inversión

⁹ Referido a personal nombrado o CAS que se encuentre asignado o destacado en el EGPI, pero cuya relación contractual se encuentre bajo responsabilidad de las oficinas ejecutivas de personal o logística del INS.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

N°	Instituciones involucradas	Funciones clave dentro del Proyecto	Áreas responsables
		Difundir el PGL entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	Equipo de Gestión del Proyecto de Inversión Unidad Ejecutiva de Personal, Unidad Ejecutiva de Logística
	Contratistas (Empresa Ejecutora)	Responsable de contratación de personal de obra Informar sobre el mecanismo de atención de quejas y reclamos del proyecto	Empresa ejecutora
	Contratista (Empresa Supervisora)	Responsable de contratación de personal para supervisión de obra Notificar al EGPI los riesgos laborales durante la ejecución de la obra	Empresa supervisora

Fuente: Elaboración propia.

En el “Capítulo 9: MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES” del presente documento se mencionan a las autoridades competentes de velar por el cumplimiento de la normativa nacional en materia laboral.

5.2 Presupuesto

El presupuesto total estimado para la implementación del PGL asciende a S/. 724 700.00 (setecientos veinticuatro mil soles). La propuesta de presupuesto contempla un equipo social (especialista y analista), consultorías especializadas, costos logísticos del trabajo de campo y gestión del mecanismo de atención de quejas y reclamos. Se exceptúa del presupuesto el mobiliario, equipamiento y materiales de oficina, el cual constituye una partida en el presupuesto de gestión del proyecto.

Tabla 5.2 Presupuesto estimado para la implementación del PGL

Descripción	Subtotal
Personal 1 (Especialista) por 30 meses*	420 000.00
Personal 2 (Analista) por 30 meses*	240 000.00
Trabajo de campo (4 visitas inopinadas por 3 regiones)	19 700.00
Consultorías	15 000.00
Gestión del mecanismo de atención de quejas y reclamos (Archivo, reuniones, etc.)	30 000.00
Total	724 700.00

* Nota: El costo aproximado de personal podría exceptuarse si la Coordinación del Proyecto define que dicho personal compartirá las responsabilidades comprendidas en el PPPI.



6 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO

6.1 Políticas

El Instituto Nacional de Salud, cuenta con los siguientes instrumentos normativos para gestionar los temas de salud, seguridad y condiciones laborales:

- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS 2019, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 077-2019-J-OPE/INS de fecha 10 de mayo del 2019. (**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**).
- ✓ Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud. Resolución Jefatural N° 078-2010-J-OPE/INS de fecha 18 de marzo del 2010. (ANEXO 8)
- ✓ Reglamento para la aplicación del Código de Ética de la Función Pública en el Instituto Nacional de Salud, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 021-2006-I-OPD-INS de fecha 17 de enero del 2006. (ANEXO 9)
- ✓ Directiva para la contratación de bienes y servicios en el Instituto Nacional de Salud, Directiva N° 048-INS/OGA-V.02, aprobada mediante Resolución Jefatural N° 109-2019-J-OPE/INS. (ANEXO 10)
- ✓ Reglamento Interno de los Servidores del Instituto Nacional de Salud (RIS), aprobado mediante Resolución Jefatural N° 116-2017-J-OPE/INS de fecha 30 de junio del 2017. (ANEXO 11)
- ✓ Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo del Instituto Nacional de Salud, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y oficializado mediante Resolución Jefatural N° 190-2020-J-OPEN/INS de fecha 28 de agosto de 2020.

6.2 Procedimientos

6.2.1 Procedimientos para el tratamiento laboral

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

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

El Instituto Nacional de Salud no contratará personas que se encuentren inhabilitados para contratar con el Estado. Ello podrá ser verificado en el aplicativo informático del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC¹⁰.

¹⁰ Artículo 242 del Decreto legislativo N°1367, que amplía los alcances de los Decretos Legislativos 1243 y 1295.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

Durante el proceso de selección del personal y la vigencia de la relación contractual, el Instituto Nacional de Salud y las empresas contratistas y subcontratistas del proyecto deberán cumplir, como mínimo, los siguientes lineamientos:

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

Durante el proceso de convocatoria, el Instituto Nacional de Salud y las empresas contratistas y subcontratistas elaborarán avisos acorde a la normativa vigente (Decreto Legislativo 1057):

Durante el proceso de selección, los postulantes deberán presentar la documentación siguiente:

1. Curriculum Vitae
2. Copia de Documento nacional de identidad o Carnet de Extranjería
3. Copia de las partidas de nacimiento de los hijos (cuando corresponda)
4. Título, Diploma o Certificado de estudios según corresponda
5. Certificado de trabajos
6. Certificado de antecedentes policiales
7. Declaración de no tener impedimento para contratar con el Estado

Formalizada la suscripción de los contratos respectivos, el Instituto Nacional de Salud, iniciará los procedimientos administrativos en materia laboral tales como sus obligaciones en materia tributaria ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), pensionario ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y de salud ante en el Sistema de Seguridad Social de Salud (ESSALUD), o en su defecto ante las empresas privadas que cubran estos temas.

El incumplimiento o el cumplimiento tardío en la ejecución de estos procedimientos en perjuicio de los trabajadores serán sancionables por parte de la autoridad administrativa de trabajo (SUNAFIL).

Para el caso de los contratistas y subcontratistas, el Instituto Nacional de Salud, a través de la Unidad Ejecutiva de Logística, realizará el seguimiento y la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los/las trabajadores/as, independientemente, y sin perjuicio, de



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

las obligaciones individuales que a estos les corresponda de acuerdo con la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 344-2018-EF.

Dentro de estas acciones, el Instituto Nacional de Salud tiene dos obligaciones esenciales: i) garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) dentro de su organización, y ii) supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) de las organizaciones involucradas en el proyecto. Para ello, efectuará la verificación sobre los siguientes aspectos:

1. Los contratos de los trabajadores: su inclusión en los sistemas informáticos, así como las obligaciones laborales, previsionales, económicas y/o tributarias que deriven de este, se efectuarán en la Planilla Electrónica.
2. Cuando los trabajadores sean extranjeros, los contratos de trabajo deberán registrarse en el "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE" del Ministerio de Trabajo, para su aprobación.¹¹
3. El Periodo de prueba se sujeta a lo establecido en el artículo 10° del Decreto Supremo N°003-97-TR, el mismo que se establece como regla un periodo de tres meses, pudiendo solicitar una ampliación de hasta seis meses para trabajadores calificados o de confianza y hasta de un año en el caso de personal de dirección, luego de lo cual los trabajadores alcanzan el derecho a la protección contra el despido arbitrario.
4. Se entregará a los trabajadores los instrumentos normativos y de gestión tales como: el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS, el Código de Ética del Funcionario Público del INS, la Directiva para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, el documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) y sus Anexos. Los trabajadores firmarán una constancia de recepción de estos documentos.
5. La inducción y capacitación al personal: la Oficina Ejecutiva de Personal se encargará de organizar y brindar la instrucción correspondiente al personal contratado al momento de su incorporación a la entidad. En lo relativo a la capacitación, la OEP asume la responsabilidad de promover continuamente la capacitación del personal, de acuerdo a los lineamientos previstos en el Capítulo IV del Reglamento Interno de los Servidores (RIS) del Instituto Nacional de Salud. Para el caso del personal contratado (contratista y subcontratistas) se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹¹ Cuando se trate de trabajadores/as de nacionalidad venezolana, se cumplirá además con lo establecido por la Resolución Ministerial N° 176-2018-TR, la cual establece disposiciones para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia – PTP o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario – Provisional.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

6. Los trabajadores serán evaluados conforme el Reglamento Interno de Trabajo, a fin de medir su rendimiento, productividad y/o comportamiento laboral en el puesto de trabajo asignado en la institución.
7. El régimen disciplinario se ajusta al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, así como al procedimiento regulado por la Ley N° 30057, cuando corresponda.

b) Procedimiento de terminación de la relación laboral:

Para este procedimiento, se tomará en consideración lo establecido en el Capítulo IV del Reglamento Interno de Trabajo, la normativa de extinción laboral correspondiente al régimen laboral del trabajador, y los siguientes aspectos:

1. En los casos de renuncia, o retiro voluntario, el trabajador debe comunicarlo por escrito con una anticipación de treinta días; con la opción de solicitar la exoneración del plazo, el cual corresponderá ser aceptado o no por la entidad o funcionario que actúa por delegación. En caso de acuerdo mutuo, debe constar por escrito.
2. El despido procederá solo por las causas justas relacionadas a la capacidad y a la conducta del trabajador señaladas en la normativa correspondiente al régimen laboral del trabajador.
3. El Instituto Nacional de Salud está obligado a cumplir el procedimiento de despido de ley, por el cual debe otorgar por escrito un plazo razonable al trabajador, no menor de seis días para que pueda presentar sus descargos. Excepto en los casos de falta grave flagrante o, luego que, transcurrido los treinta días naturales, el trabajador demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.
4. En lo relativo a la indemnización por despido arbitrario, se aplicará una vez vencido el periodo de prueba y siempre que el despido no sea por causa justa.

Este procedimiento también será exigible a los contratistas y subcontratistas, a favor de los trabajadores.

6.2.2 Procedimientos para el manejo de los riesgos identificados

Las medidas preventivas y de mitigación para tratar los riesgos identificados en el proyecto estarán bajo la responsabilidad de seguimiento del Equipo de Gestión del Proyecto de Inversión, en coordinación con las áreas responsables de la aplicación de los procedimientos laborales y contractuales como la OEP y la OEL. A continuación, se detallan las medidas previstas ante los riesgos laborales:



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

Tabla 6.1 Cuadro de medidas para los riesgos identificados

N°	Riesgos identificados	Medidas preventivas y de mitigación
1	Discriminación	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Código de Conducta y PGL del proyecto. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.
2	Desnaturalización del contrato	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Código de Conducta y PGL del proyecto. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.
3	Trabajo forzado	- Cláusula expresa en proceso de selección y contrato de empresas para ejecución de obras. - Difusión del Código de Conducta y PGL del proyecto. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.
4	Hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión de la Directiva para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. - Difusión del PGL del proyecto. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.
5	Acoso sexual	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión de la Directiva para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. - Difusión del PGL del proyecto. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.
6	Desigualdad de oportunidades	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Código de Conducta y PGL del proyecto. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.
7	Vulneración a la libertad sindical	- Difusión del Código de Conducta y PGL del proyecto. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.
8	Violencia de género	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión del Código de Conducta y PGL del proyecto. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.
9	Incumplimiento en normas de seguridad y salud en el trabajo	- Inducciones y capacitaciones en la materia. - Difusión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Mecanismo de quejas y reclamos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Para el seguimiento de las ocurrencias o situaciones de riesgos laborales, el EGPI realiza un reporte del manejo de riesgos, el cual es elevado ante la coordinación del proyecto con un informe para el Banco Mundial (ANEXO 12).



7 TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO

El Instituto Nacional de Salud se compromete al cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales en cuanto a:

a) **Edad del trabajador:**

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

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

b) **Jornada de trabajo:**

En el caso de los trabajadores directos, según lo establecido en el Reglamento Interno de Servidores del INS que se encuentra en el



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

ANEXO y al régimen laboral del trabajador, la jornada de trabajo es de máximo cuarenta y ocho (48) horas semanales, siendo el horario de trabajo propuesto el siguiente:

- Hora de ingreso: 08:00 horas
- Refrigerio: 13:00 a 14:00 horas
- Hora de salida: 17:00 horas

El horario podrá ser modificado por necesidad de servicio. El trabajo en sobretiempo, referido al trabajo realizado fuera del horario de trabajo, es facultativo tanto para el Instituto Nacional de Salud como para el trabajador y será remunerado o compensado de acuerdo al régimen laboral que pertenezca el trabajador.

c) Seguridad y salud en el trabajo:

El Instituto Nacional de Salud cumple con los procedimientos internos en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la Ley N° 29783 y otras normas mencionadas en el ANEXO 4, haciendo prevalecer en cualquier caso los procedimientos dispuestos en las GMAS del grupo Banco Mundial¹². En tal sentido, como mínimo y sin que resulte limitativo cumplirá con lo siguiente:

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

¹² Estas se pueden encontrar en el siguiente link: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/eb6fddc1-a3e3-4be5-a3da-bc3e0e919b6e/General%2BEHS%2B-%2BSpanish%2B-%2BFinal%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqel7M5>



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

- Promover la participación activa de los trabajadores en la identificación continua de los peligros y evaluación de los riesgos para la toma oportuna y eficaz de medidas de control.

Estos aspectos se encuentran en el marco de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada mediante Resolución Jefatural N° 077-2019-J-OPE/INS de fecha 10 de mayo del 2019. Asimismo, desde le EGPI del INS se realizará el seguimiento de riesgos laborales comunes reportados por los contratistas (ANEXO 12).

d) Trato inclusivo, respetuoso e igualitario:

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

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

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



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

- Rechazo y sanción de los actos de acoso sexual en los centros laborales, lo que no limitará ni anulará el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, para acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos.

Todo lo mencionado anteriormente será implementado en el marco del Código de Ética de la Función Pública en el Instituto Nacional de Salud. Y en concordancia con este instrumento, el EGPI propondrá una cláusula de “Sección Laboral” en los contratos de las empresas contratistas (ANEXO 14).

e) Negociación colectiva:

El Perú reconoce constitucionalmente el derecho de los trabajadores a la sindicalización, para el desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses laborales y el mejoramiento social, económico y moral.

En tal sentido, el Instituto Nacional de Salud cuenta a la fecha con una organización sindical reconocida mediante RD N° 389-2016-OGA-OPE/INS y denominada Sindicato Unificado de Trabajadores del Instituto Nacional de Salud – SUTINS, que se encuentra inscrita en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, mediante inscripción ROSSP N° 242709-06-DRTPEL-DPSC-SDRG-DRS en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La organización se rige mediante su Estatuto, aprobado mediante Resolución Sindical N° 001-2018-JD/SUTINS.

Los trabajadores que, durante la vigencia de sus contratos, voluntariamente decidan sindicalizarse afiliándose al SUTINS, podrán hacerlo sin restricción y bajo los lineamientos preestablecidos en el Estatuto del Sindicato.

En cuanto al reconocimiento de derechos y cumplimiento de obligaciones de los convenios colectivos, no existen diferencias entre los trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo están, por cuanto el cumplimiento de los procedimientos, deberes y obligaciones del PGL es aplicable en lo que corresponda a todos los trabajadores participantes del proyecto. No obstante, en el caso de los trabajadores sindicalizados del Instituto Nacional de Salud, los compromisos y beneficios generados por negociación colectiva (convenios colectivos), corresponden únicamente a los adheridos.

f) Compensación de los trabajadores:

Las remuneraciones se efectuarán:

- Respetando los montos establecidos en los contratos de trabajo.
- Cumpliendo las políticas y disposiciones legales sobre no discriminación salarial entre hombres y mujeres.
- Sin aplicar ajustes o descuentos no autorizados por el trabajador. De forma mensual mediante abono en cuenta, en la fecha establecida en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Con la entrega de la respectiva boleta de pago.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

Cualquier reclamo respecto al pago de remuneraciones podrá ser formulado vía administrativa a la Oficina Ejecutiva de Personal o a la Oficina Ejecutiva de Logística, según corresponda, de acuerdo al procedimiento interno previsto con tal fin en el citado Reglamento Interno de Trabajo.

El Instituto Nacional de Salud asumirá el pago oportuno de los beneficios sociales generados (gratificaciones, CTS, vacaciones, entre otros), íntegramente y cuando corresponda.

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

g) Contratos de los trabajadores:

Todas las contrataciones del proyecto, incluyendo posibles casos en que la contratación de un trabajador se financie directamente con presupuesto proveniente del Banco Mundial, deberán ser consistentes con los procedimientos del PGL, y la normativa nacional. Cada trabajador/a debe ser contratado conforme al régimen legal correspondiente, sin márgenes que den lugar a la desnaturalización laboral.

h) Beneficios de los contratos:

- Con respecto a los trabajadores directos: aquellos que se encuentren mediante una contratación a plazo fijo estarán sujetos a la normativa de beneficios sociales. El horario laboral será máximo 8 horas diarias o 48 semanales, y habrá gratificaciones en los meses de julio y diciembre, depósitos semestrales de compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, vacaciones, licencias por maternidad y paternidad, y los que se apliquen de acuerdo a ley.
- Con respecto a los trabajadores contratados (contratista y subcontratistas): el Instituto Nacional de Salud asumirá una supervisión continua sobre el cumplimiento de la normativa socio laboral, en base a ello programará visitas inopinadas y/o requerirá periódicamente la información sobre los contratos suscritos, aportes efectuados e impuestos pagados al fisco. Entre los principales beneficios encontramos que los trabajadores tienen derecho al pago de: depósitos semestrales de compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, vacaciones, licencias por maternidad y paternidad, y los que se apliquen de acuerdo a ley.

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

8 MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

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

La responsabilidad del cumplimiento del PGL será en cascada; es decir, esta recaerá no solo en el Instituto Nacional de Salud, sino también en el contratista, supervisor, subcontratistas, y los



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

proveedores primarios o terceros encargados, lo cual será establecido en los respectivos contratos.

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

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

En este sentido, el EGPI del Instituto Nacional de Salud, extiende ante la Oficina Ejecutiva de Logística una propuesta de cláusula de sección laboral para contratos de ejecución y supervisión de obras del proyecto (ANEXO 13).

9 MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

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

Los casos que no sea producto de la relación laboral tendrían que seguir el camino del Plan de Participación de las Partes Interesadas (PPPI). Por su parte, las quejas por violencia de género, acoso sexual, entre otros de dicha naturaleza, serán tratados con prioridad en este mecanismo. Ello sin perjuicio que las personas en cualquier momento pueden seguir su queja antes los Centros Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Policía Nacional del Perú (PNP) o el Ministerio Público.

9.1 Responsabilidades de la gestión del mecanismo de atención de quejas y reclamos laborales.

La responsabilidad en la gestión de este mecanismo recaerá en la Coordinación del EGPI quien a través del equipo social garantizará el cumplimiento del PGL y la atención de quejas y reclamos laborales.

Dependiendo de la complejidad y naturaleza de los casos que se atiendan, el EGPI articulará en la gestión y resolución de los casos con las instancias responsables en materia laboral al interior del INS y con las instancias competentes frente a situaciones especializadas como la violencia de género. Hasta que se instale el EGPI, este mecanismo se garantiza en las unidades correspondientes como la Unidad Formuladora durante la etapa de formulación o la Unidad Ejecutora durante la etapa de ejecución del proyecto.



9.2 Vías para la recepción de quejas y reclamos.

Durante la etapa de formulación del proyecto, el Instituto Nacional de Salud cuenta con la Unidad Formuladora como instancia responsable de todos los aspectos concernientes al proyecto. Por tanto, es en esta unidad donde recae la responsabilidad de recibir las quejas y reclamos laborales que se susciten durante la etapa de formulación del proyecto, mediante sus respectivos canales de atención. Una vez instalado el EGPI, el cual está previsto iniciar sus funciones desde la etapa de ejecución del proyecto, se contará con un mecanismo propio de quejas y reclamos en materia laboral. En tal sentido, las vías de recepción de quejas y reclamos disponibles durante la etapa de formulación serán ampliadas y formalizadas para la etapa subsiguiente del proyecto.

Desde la primera etapa del proyecto se disponen de los siguientes medios físicos como electrónicos, entre los cuales se tiene al mecanismo de quejas del Banco Mundial, para la atención de quejas y reclamos en materia laboral:

(a) Medios físicos:

- **Mesas de partes¹³ en:**
 - ✓ Chorrillos: Av. Defensores del Morro N° 2268
 - ✓ Jesús María: Jr. Cápac Yupanqui 1400

(b) Medios electrónicos:

- **Mesa de partes virtual INS:**
 - ✓ Teléfono: (511) 748-0000 , 748-1111
 - ✓ Correo: mesadepartesvirtual@ins.gob.pe
 - ✓ Horario de atención es de Lunes a Viernes: [08:00] a [16:30]
- **Vía email:**
 - ✓ Correo temporal: aicanaque@ins.gob.pe
 - ✓ Mecanismo de Quejas del Banco Mundial: grievances@worldbank.org

En la etapa de ejecución del proyecto se mantendrán las vías señaladas y se incorporarán las siguientes:

- a) Medio electrónico.
 - Mesa de partes virtual del proyecto.
 - Correo electrónico del mecanismo de quejas y reclamos laborales del proyecto.
- b) Medio físico.

¹³ En las zonas Norte (Lambayeque) y Sur (Cusco) donde operarán los Centros Macro Regionales, los terrenos están en proceso de saneamiento. En estas instalaciones también se contará con una mesa de partes.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

- Mesa de partes del proyecto (Sede Lima)
- Libro de quejas y reclamos laborales a cargo de la Empresa Supervisora de Obra.

Todas las quejas y reclamos laborales recibidas a través de distintos canales mencionados estarán integradas en una sola base de datos, la cual servirá para generar los reportes necesarios, incluyendo la información de las quejas recibidas por los contratistas y su respuesta a las mismas. Esta información se tomará en consideración en los reportes mensuales elaborados por el Equipo de Gestión del Proyecto de Inversión del INS.

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

Tabla 9.1 Datos para realizar quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias

Medios	Información
TELÉFONO:	Sede Jesús María: (511) 748-1111 Sede Chorrillos: (511) 748-0000
	De 8:00 – 16:15 horas.
EMAIL:	aicanaque@ins.gob.pe mesadepartesvirtual@ins.gob.pe
WEB:	https://web.ins.gob.pe/
PRESENCIAL:	Sede 1: Cápac Yupanqui 1400 – Jesús María. Sede 2: Av. Defensores del Morro 2268 (Ex Huaylas) – Chorrillos.
	De 8:30 – 16:15 horas. Unidad Formuladora o Ejecutora del Proyecto, según corresponda.

Este mecanismo también permitirá recibir quejas sobre potencial hostigamiento y acoso sexual, las cuales una vez recibidas podrán ser derivadas a la instancia correspondiente, tomando las previsiones necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los afectados.

9.3 Procedimiento

El procedimiento para gestionar una queja o reclamo laboral será difundido a nivel interno y externo. A nivel interno, se dará a conocer este procedimiento a las áreas del INS responsables de las contrataciones como la Unidad Ejecutiva de Personal y la Unidad de Logística. A nivel externo, se difundirá ante los contratistas de ejecución y supervisión de las obras.

Para efectos prácticos en adelante llamaremos caso a toda queja o reclamo.

a) Recepción y registro del caso

El procedimiento se inicia con la recepción del caso. El Formato de Recepción de Quejas y Reclamos se encuentra en el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** del presente



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

documento. Este es ingresado por mesa de partes (física o virtual) y son identificados con un número de registro. Además, se tomará nota de la fecha y hora de recepción del documento.

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

En todos los casos deberá consignarse los datos de la persona que presenta la queja o reclamo; sin embargo, dependiendo de la gravedad de los casos, el titular de la queja podrá acogerse a la reserva de sus datos, por lo que se respetará la confidencialidad de sus datos. En estos casos, se tomará nota de alguna vía de contacto (correo electrónico o número telefónico) para brindarle la respuesta sobre el estado y forma de resolución que se dio al caso.

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

b) Admisión del caso

El personal responsable¹⁴ del EGPI para la implementación del presente mecanismo registrará e iniciará una rápida evaluación con la finalidad de determinar la admisión del caso. Con el resultado de dicha evaluación, la Coordinación del Equipo de Gestión del Proyecto notificará al titular de la queja o reclamo, en un plazo no mayor a siete (07) días hábiles, si el caso es aceptado o denegado. Este plazo será menor en los casos de mayor riesgo laboral.

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

En ambas situaciones se notificará la respuesta, a partir del día siguiente de expedida la misma, al titular que presenta el caso. Para ello, se contará con un Formato de Respuesta a la Queja o Reclamo, que se encuentra en el **Error! No se encuentra el origen de la referencia.** del presente documento.

c) Gestión, monitoreo y resolución del caso

¹⁴ Conforme se detalla en el numeral 9.1 el personal responsable del mecanismo de atención de quejas y reclamos es el equipo social del proyecto, que en adelante se denominará el **personal responsable** en la activación del procedimiento del mecanismo precitado.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

Una vez aceptado el caso, este será rápidamente analizado por el personal responsable de quejas y reclamos del Equipo de Gestión del Proyecto, quien propondrá ante la Coordinación del Equipo de Gestión las medidas de resolución del caso.

Dependiendo de la magnitud o complejidad del caso, este será resuelto mediante la incorporación de la sugerencia, inspecciones in situ u otras medidas correctivas. En el caso de haber realizado inspecciones, el Equipo de Gestión del Proyecto comunica a la Coordinación los resultados de esta y propone las medidas a implementar y los plazos de ejecución. La Coordinación del Equipo de Gestión del Proyecto, aprueba las medidas respectivas y la respuesta para el titular del caso.

Si la queja o reclamo está vinculada con el Código de Ética de la función pública en el INS, desde el proyecto se coordina con la Unidad Ejecutiva de Personal para la aplicación de su procedimiento en el que corresponde el análisis del caso mediante una Comisión de Procesos Administrativos.¹⁵

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

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

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

Cuando se hayan implementado las medidas o se encuentren en proceso de implementación, se pasará a comunicar formalmente al titular del caso. Cabe señalar que la respuesta al titular deberá ser aprobada por la Coordinación del Equipo de Gestión del Proyecto y contar con su conformidad, la que será notificada a su domicilio y/o vía correo electrónico (notificación formal). Para ello se hará uso del Formato de Cierre, que se encuentra en el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** del presente documento.

Respecto al monitoreo, este se realizará a través de la Matriz de Registro de Casos: quejas, reclamos y sugerencias, que se encuentra en el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** del presente documento. La matriz contendrá los siguientes campos:

¹⁵ Capítulo V. del Código de Ética de la función pública en el INS.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

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

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

d) Archivo y documentación

Una vez finalizada la resolución de la queja o reclamo, y habiendo notificado al titular del caso, se pasará a almacenar toda la documentación generada. Se tendrá especial cuidado en preservar la confidencialidad de las personas que formulen una queja o reclamo, sobre todo, de aquellas que expresen una preferencia para que su identidad se mantenga en reserva.

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

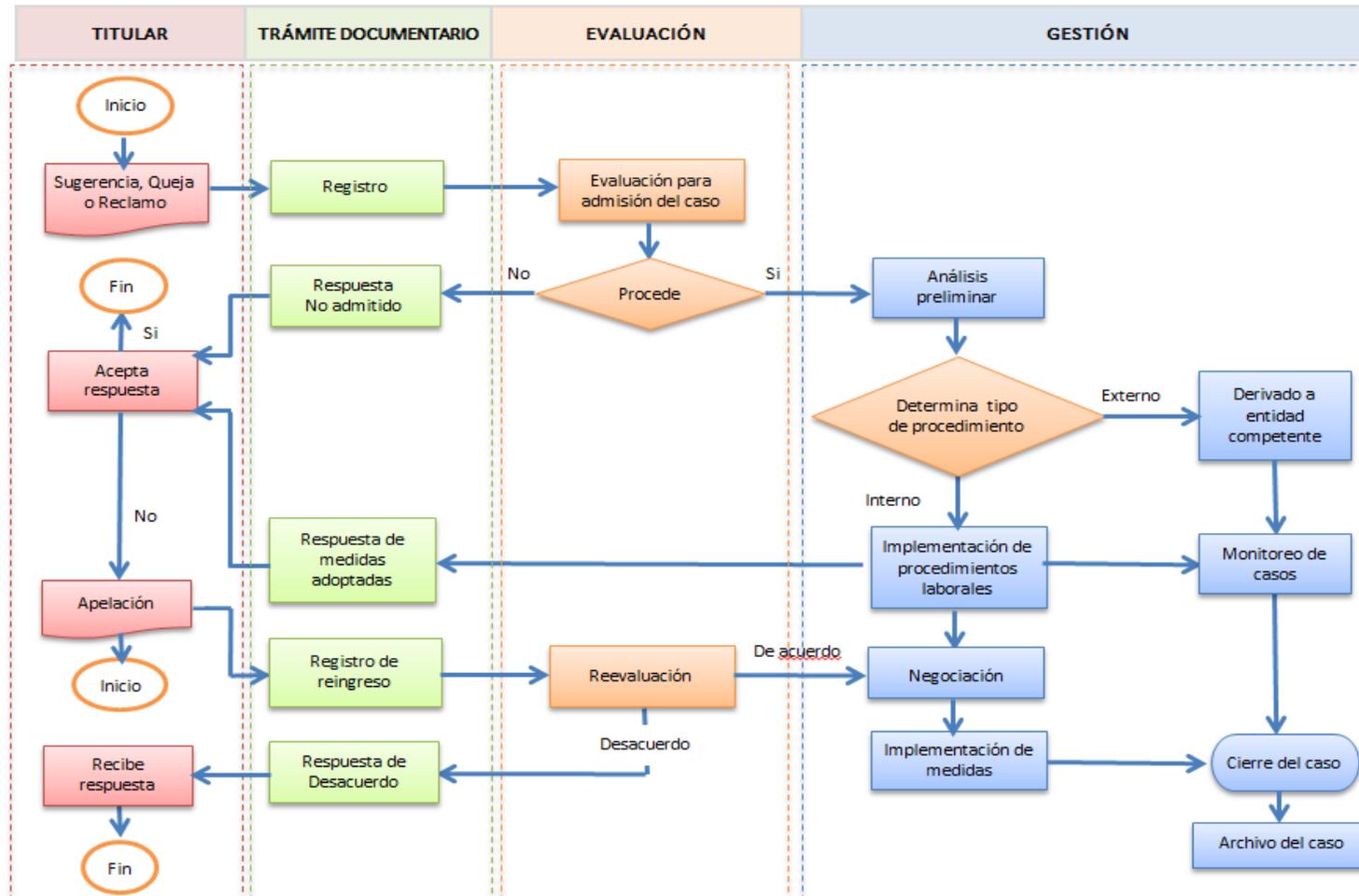
El personal responsable de atender las quejas y reclamos elaborará un reporte mensual dirigido a la Coordinación del Equipo de Gestión del proyecto. Este reporte, además, contendrá un resumen de los principales riesgos laborales reportados, las medidas implementadas; así como, el tiempo de atención y, de ser el caso, el monto ejecutado para dar atención al caso.

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

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



Gráfico 9.1 Flujograma de atención de quejas y reclamos laborales



Fuente: Elaboración propia.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

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

Tabla 9.2 Autoridades competentes para recibir denuncias

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

Fuente: Elaboración propia..

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

Procedimiento ante SUNAFIL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como organismo técnico especializado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es responsable de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo. A través de la versión 2 de la Directiva N°002-2017-SUNAFIL-INII, SUNAFIL ha implementado el "Servicio de Atención de Denuncias Laborales"¹⁶, que acoge y da trámite a las denuncias que se formulen por vulneración de las normas en materia socio laboral, seguridad y salud en el trabajo, derechos fundamentales y seguridad social.

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

¹⁶ Versión 2 de la Directiva N°002-2017-SUNAFIL-INII, "Servicio de Atención de Denuncias Laborales", aprobada por Resolución de Superintendencia N°045-2019-SUNAFIL



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

1. Presencial, a través de la mesa de partes de cualquier oficina de la Intendencia Regional; o
2. Virtual¹⁷, a través de la página web de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, al link: <http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasVirtuales/inicio>.

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

En beneficio de los trabajadores, SUNAFIL ha habilitado a favor de los denunciantes el aplicativo informático denominado: “CONSULTA TU TRÁMITE”¹⁸ al que estos pueden acceder a fin de realizar el seguimiento administrativo que les concierne desde el lugar donde se encuentren. Del mismo modo, la línea gratuita de SUNAFIL 0800-16872, se encuentra al servicio de los trabajadores a nivel nacional, mediante la cual brinda orientación sobre la normativa laboral y los procedimientos de inspección del trabajo; en el horario de atención de lunes a viernes de 8.30 a.m. a 5.30 p.m.

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

Procedimiento ante el Centro de Emergencia de la Mujer

Los Centros Emergencia Mujer-CEM del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, brindan servicios especializados y gratuitos de atención integral para las víctimas de violencia contra la mujer, que incluye orientación legal, defensa judicial y consejería psicológica, y asistencia social. Asimismo, se realizan actividades de prevención a través de capacitaciones, campañas comunicacionales, formación de agentes comunitarios y movilización de organizaciones.

En el ámbito de la prevención y promoción, los CEM se dirigen a toda la población y están ubicados principalmente en comisarías.

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

A continuación, se proporciona información general ante una denuncia.

¹⁷ Directiva N°003-2015-SUNAFIL-INPA, aprobada por Resolución de Superintendencia N°209-2015-SUNAFIL

¹⁸ <http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaWebSIIT/inicio>



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

- **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**
Jirón Camaná N°616, Lima Cercado, Lima
Central Telefónica 626-1600
Página web institucional:
<https://www.mimp.gob.pe/homemimp/centro-emergencia-mujer.php>

- **Centros Emergencia Mujer – CEM Comisaría Alfonso Ugarte**
Av. Alfonso Ugarte Cdra. 2, S/N. Cercado de Lima.
Teléfonos: (01) 332-0048

- **Centro de Emergencia Mujer – CEM Chorrillos.**
Av. Los Defensores del Morro N° 650 (Ex Huaylas)
Teléfonos: 990-420027



ANEXO 1 - DEFINICIONES

Acoso sexual: cualquier persona que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana¹⁹.

Agresión sexual: actividad sexual con otra persona que no da su consentimiento, la cual se constituye como una violación de la integridad corporal y la autonomía sexual, de una manera más amplia que las concepciones más limitadas de "violación sexual", especialmente porque la agresión sexual (a) puede ser cometida por otros medios que no sean la fuerza o la violencia, y (b) no necesariamente implica la penetración.

Contratista: la empresa que celebra un contrato con la entidad prestataria²⁰.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos –como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social– y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas²¹ pertenecientes al Proyecto.

Género: se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas²².

Identidad de Género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida)²³.

Prestatario: es el receptor de financiamiento y quien asume los compromisos de cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial para un Proyecto de inversión.

Proveedor primario: aquellas personas que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del Proyecto.

¹⁹ El acoso sexual se encuentra tipificado como delito en el artículo 151-A del Código Penal peruano.

²⁰ Reglamento de la Ley N°30225, Ley de Contrataciones Públicas, Decreto Supremo N°344-2018-EF.

²¹ Según el caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador ante Corte IDH. Sentencia del 1 de septiembre de 2015. Cabe precisar que también debe considerarse como motivo prohibido a la orientación sexual.

²² Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017, la cual es vinculante para el estado peruano. Asimismo, esta definición se encuentra acorde a lo establecido por el Banco Mundial en el Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI).

²³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017. Asimismo, esta definición se encuentra acorde al Good Practice Note. Non-Discrimination: Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) del Banco Mundial.



Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es una política de Estado que tiene por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.²⁴

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer²⁵.

Terceros: pueden incluir contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

Trabajador directo: aquel con quien el Unidad Ejecutora tiene una relación laboral contractual directa, en la que el Unidad Ejecutora ejerce un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Proyecto. El trabajador es empleado o contratado por el Unidad Ejecutora, recibe su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias.

Trabajador contratado: es el empleado 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 del Proyecto.

Trabajadores comunitarios: los proyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al Proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos.

Trabajo forzoso: todo trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Es decir, se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración²⁶.

Trabajo infantil: será todo aquel trabajo realizado por un niño que no tenga la edad mínima establecida en el EAS2, por lo que no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto. En los procedimientos de gestión de la mano de obra se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación en el proyecto, la cual será de 14 años a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior.

²⁴ Artículo 4º la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N°24 del 24 de noviembre del 2017.

²⁶ Definición del artículo 1 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la OIT.



ANEXO 2 – REQUERIMIENTO DEL ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 (EAS 2) Y LA NORMATIVA LABORAL PERUANA

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

Este EAS reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en aras de reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico inclusivo. Asimismo, busca impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. Por otro lado, apoya los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del Proyecto de conformidad con las leyes nacionales. Y, finalmente, brinda a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre el trabajo y condiciones laborales.

En líneas generales, la normatividad peruana actual aborda la mayoría de los requerimientos considerados en este estándar.

A continuación, se detalla los requerimientos del EAS2 y la normativa laboral peruana:



NORMATIVIDAD NACIONAL CORRESPONDIENTE AL EAS2

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación		
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante				
Términos y condiciones laborales	Trabajadores recibirán información y documentación, en la que se establecerán sus derechos según las leyes laborales nacionales, incluidos los derechos relacionados con las horas de trabajo, los salarios, las horas extra, la remuneración y los beneficios (párr. 10).	Art. 49 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo	Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el empleo	Convenio N°155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de la OIT y su Protocolo	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre información a entregar al inicio de la relación laboral de acuerdo al EAS2.		
		Art. 23 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección Laboral	Será infracción leve no brindar los documentos sobre condición de empleo					
	Trabajadores recibirán su pago en forma regular (párr. 11).	Art. 24 de la Constitución Política del Perú	Derecho a una remuneración equitativa	Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración de la OIT			Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre remuneración del EAS2
		Art. 24 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	Remuneración de los servidores públicos					
		Art. 39 del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y	Remuneración del régimen laboral privado					



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
		Productividad Laboral				
		Art. 31, Ley N°30057, Ley del Servicio Civil	Remuneración del servicio civil			
		Art. 6 del Decreto Legislativo del régimen especial del Contrato Administrativo de Servicios	Remuneración del régimen CAS			
	Trabajadores tendrán períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes nacionales y procedimientos de manejo de la mano de obra (párr. 11).	Art. 25 de la Constitución Política del Perú	Jornada ordinaria de trabajo	Convenio N°183 sobre la protección de la maternidad	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda condiciones laborales sobre descansos del EAS2.
Art. 6 del Decreto Legislativo N°1057 que regula el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicio (CAS)		Jornada máxima del régimen CAS				
Art. 35 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil		Jornada del servidor civil				



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
		Decreto Legislativo N°854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario Y Trabajo en Sobretiempo	Jornada del régimen laboral privado			
	Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra lo exijan, los trabajadores del proyecto recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía (párr. 12).	Art. 27 de la Constitución Política del Perú	No hay despido sin causa justa	Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio N°158 de la OIT	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre el cese laboral del EAS2.
		Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral	Causas justas para el despido en el régimen privado			
		Art. 10 del Decreto Legislativo N°1057 que regula el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicio (CAS)	Motivos de destitución del régimen CAS			
		Art. 49 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil	Causales de término del servicio civil			



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
No discriminación e igualdad de oportunidades	La contratación de los trabajadores se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del empleo, el acceso a capacitación, la asignación de empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las prácticas disciplinarias (párr. 13).	Art. 26 de la Constitución Política del Perú	Igualdad de oportunidades sin discriminación	Convención Americana de Derechos Humanos Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Convenio N°111 sobre la discriminación, empleo y ocupación CEDAW – Convención para la Eliminación de todas las formas para la discriminación contra la mujer	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos de igualdad y no discriminación del EAS2.
		Decreto Supremo N°002-98-TR	Dictan normas reglamentarias de la Ley N°26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa			
		Ley N°28983	Garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada			
		Ley N°30709	Se prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual			



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
			remuneración por igual trabajo.			
		Ley N°26772	Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato			
Sindicatos	En los países en los que las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores a formar organizaciones, unirse a las organizaciones de su elección y a negociar en forma colectiva sin interferencias, el proyecto se ejecutará de conformidad	Art. 28 de la Constitución Política del Perú	Derechos colectivos del trabajador	Convenios N°87, N°98 y N°151 de la OIT	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre sindicatos del EAS2.



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
	con dichas leyes nacionales (párr. 16).					
Trabajo forzado	No se usará el trabajo forzado (párr. 20).	Artículos 128-129, 153 y 168 del Código Penal	Delito sobre trabajo forzado	Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT	Ministerio Público, Policía Nacional del Perú	Normativa nacional aborda aspectos sobre trabajo forzado del EAS2.
Salud y Seguridad Ocupacional (SST)	Todas las partes que contraten trabajadores desarrollarán e implementarán procedimientos para mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso	Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral	Medidas para el régimen laboral privado	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	Normativa nacional aborda aspectos sobre salud y seguridad ocupacional del EAS2.
		Decreto Supremo N°005-2013-TR	Creación del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil			



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
		Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Tema	Principales requisitos					
	<p>de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas (párr. 26). Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar (párr. 28).</p>	Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El marco normativo actual advierte un conjunto de medidas preventivas en prevención de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores. Los derechos a la salud de los trabajadores están cubiertos por la normativa respectiva, que garantiza la salud en el trabajo y su atención en caso necesario			
Mecanismo de atención de quejas y reclamos	<p>Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación</p>	Directiva N°003-2015 SUNAFIL/INPA	Sistema de atención de quejas y reclamos relacionados con la actividad laboral con carácter confidencial y virtual, con determinados requisitos que debe cumplir el denunciante, ello permitirá a intervención de dicho organismo fiscalizador		Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo, Instituto Nacional de Defensa de la	Normativa nacional aborda aspectos sobre mecanismos de atención de quejas y reclamos del EAS2.



Plan de Gestión Laboral - PGL

Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud (párr. 27).	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Libro de Reclamaciones del Código de Protección y Defensa del Consumidor	INDECOPI establece la obligatoriedad de tener un Libro de Reclamaciones en cada establecimiento, incluidas las obras de construcción civil		Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual	
Trabajo comunitario	Los proyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos (párr. 34).	Ley N°28238, Ley General del Voluntariado	La norma más próxima al trabajador comunitario es esta ley, en la que precisa que este trabajo será de forma gratuita y sin vínculos ni responsabilidades contractuales.		Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	De acuerdo a la normativa peruana, no se debe dar pagos monetarios a los voluntarios, y así, evitar contingencias sobre una desnaturalización laboral.



EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
Trabajo infantil	El Prestatario evaluará si existen riesgos de trabajo infantil o forzado (párr. 37).	Art. 22 de la Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes	El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones, siempre y cuando no exista explotación económica y la actividad laboral no represente riesgo, afecte la educación, la salud o sea nociva para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.	Convenios N° 29, 138 y 182 de la OIT	Ministerio Público, Policía Nacional del Perú	No se permitirá el trabajo de menores de 14 años para proyectos del Banco Mundial, pues prevalece el EAS2.
		Art. 23 de la Constitución del Perú	Prohibición de trabajo infantil			
		Art. 25.7 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección en el trabajo	Infracción muy grave		Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	
		Art. 182 del Código Penal	Delito de trata de persona		Ministerio Público, Policía Nacional del Perú	



Plan de Gestión Laboral - PGL

Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

EAS 2		Ordenamiento Jurídico			Institución fiscalizadora	Observación
Tema	Principales requisitos	Normativa	Descripción General	Normativa internacional vinculante		
	Se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación que será 14 años, a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior (párr. 17).	Art. 51 de la Ley N°27337, Código de los Niños y Adolescentes	Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.	Convenio N°138 de la OIT	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo	



ANEXO 3 - NORMAS PERUANAS E INTERNACIONALES SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS BENEFICIOS LABORALES

No.	Tema	Norma	Observaciones
1	Modalidades de contratación	Decreto Supremo N°003-97-TR	T.U.O.* del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
		Decreto Supremo N°001-96-TR	Reglamento de Ley de Fomento al Empleo
		Decreto Legislativo N°276	Carrera Administrativa
		Decreto Legislativo N°1057 - 2008 y modificado 2012	Contratación Administrativa de Servicios – CAS
2	Jornada de Trabajo, Horario, Sobre Tiempo	Decreto Supremo N°007-2002-TR	T.U.O. del Decreto Legislativo 854 Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobre Tiempo
		Decreto Supremo N°008-2002-TR	Reglamento del Decreto Legislativo 854 Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo
		Decreto Legislativo N°004-2006-TR	Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida
		Decreto Supremo N°021-2006-TR	Aplicación del Decreto Legislativo N°004-2006-TR en las entidades del sector público sujetas al régimen laboral de la actividad privada
3	Descansos	Decreto Legislativo N°713	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados
		Decreto Supremo N°012-92-TR	Reglamento del Decreto Legislativo N°713
4	Salario Mínimo	Decreto Legislativo 650	Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - 15 Disposición Transitoria
		Resolución Ministerial 091-92-TR	Sustituye concepto por Remuneración Mínima Vital
		Decreto Supremo N°004-2018-TR	Aumento de la Remuneración Mínima Vital
5	Igualdad remunerativa	Ley N° 30709 y su Reglamento (Decreto Supremo N° 002-2018-TR)	Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
6	Asignación Familiar	Ley N°25129	Ley que fija Asignación Familiar
		Decreto Supremo N°035-90-TR	Reglamento de la Ley 25129
7	Compensación por tiempo de servicios	Decreto Supremo N°001-97-TR	T.U.O. de la Ley de compensación por tiempo de servicios
		Decreto Supremo N°004-97-TR	Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios
		Ley N°29352	Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la CTS



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

No.	Tema	Norma	Observaciones
8	Gratificaciones	Ley N°27735	Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
		Decreto Supremo N°005-2002-TR	Reglamento de la Ley N°27735
		Ley N°29351	Reduce costos laborales a gratificaciones
		Decreto Supremo N°007-2009-TR	Reglamento Ley N°29351
		Ley N°30334	Ley que establece medidas para dinamizar la economía
		Decreto Supremo N°012-2016-TR	Precisiones a la Ley N°30334
9	Beneficios por maternidad y paternidad	Ley N°26644	Descanso pre- natal y post-natal de la trabajadora gestante
		Decreto Supremo N°005-2011-TR	Reglamento Ley N°26644
		Ley N°27240	Ley que otorga permiso por lactancia materna
		Ley N°27409	Ley que otorga licencia laboral por Adopción
		Ley N°29409	Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada
		Decreto Supremo N°014-2010-TR	Reglamento de la Ley N°29409
		Ley N°30012	Licencia por familiares directos con enfermedad grave o terminal o por accidente grave
		Decreto Supremo N°008-2017-TR	Reglamento Ley N°30012
		Ley N°30119	Licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad
		Decreto Supremo N°013-2017-TR	Reglamento Ley N°30019
		Ley N°29896	Implementación de lactarios promoviendo la lactancia materna
10	Reglamento Interno de Trabajo	Decreto Supremo N°039-91-TR	Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores
11	VIH	Resolución Ministerial 376-2008-TR	Medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo
12	Inspección laboral	Ley N°29981	Ley que crea la SUNAFIL
		Resolución Ministerial 055-2013-TR	Disposiciones Complementarias Decreto Supremo N°012-2012-TR", Reglamento de Multas



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

No.	Tema	Norma	Observaciones
		Decreto Supremo N°002-2017-TR	Directiva General sobre Infracción a la Labor Inspectiva
		Decreto Supremo N°118-2013-TR	Aprueban el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo
13	Normativa Internacional – OIT	C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.	01 febrero 1960, en vigor
		C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	02 marzo 1960, en vigor
		C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	13 marzo 1964, en vigor
		C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	01 febrero 1960, en vigor
		C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	06 diciembre 1960, en vigor
		C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	10 agosto 1970, en vigor
		C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Edad mínima especificada: 14 años.	13 noviembre 2002, en vigor
		C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	10 enero 2002, en vigor
		C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	22 marzo 2015, en vigor
		C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	08 noviembre 1945, en vigor
14	Banco Mundial	MAS y sus Estándares Ambientales y Sociales (EAS)	Marco Ambientales y Sociales
		EAS 2	Trabajo y Condiciones Laborales
		Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad	Aspectos de salud y seguridad ocupacional



ANEXO 4 - NORMAS PERUANAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida.	Art. 19 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente: (...) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.
Implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas.	Art. 41 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	La supervisión permite: (...) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
	Art. 50 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador. c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro. d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo. e) Mantener políticas de protección colectiva e individual. f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.
	Art. 63 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.
	Decreto Supremo N°011-2006-VIVIENDA, Norma G.N 50, Seguridad durante Construcción	La presente Norma especifica las consideraciones mínimas indispensables de seguridad a tener en cuenta en las actividades de construcción civil. Asimismo, en los trabajos de montaje y desmontaje, incluido cualquier proceso de demolición, refacción o remodelación.



REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación.	Art. 27 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.
	Art. 35 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe: (...) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
	Art. 74 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.
Documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes.	Art. 28 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.
	Art. 87 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.
	Art. 88 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.
Prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.	Art. 24 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.



REQUISITOS DEL EAS2 EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Ordenamiento Jurídico	
	Normativa	Contenido
Reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.	Art. 53 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.
Todas las partes que contraten trabajadores del proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas.	Art. 57 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.
Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores del proyecto informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud.	Art. 66 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia. Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
	Art. 76 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente
Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar.	Art. 48 de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.



ANEXO 5 - NORMAS PERUANA ANTE EL CONTEXTO COVID-19

Tema	Normativa	Descripción General	Instituciones fiscalizadoras
COVID - 19	Decreto Legislativo N° 1505	Establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19	SERVIR
	Resolución N° 39-2020-SERVIR-PE	Directiva para trabajo remoto en el sector público	
	Resolución Ministerial (RM) N° 128-2020-MINEM/DM, "Protocolo sanitario para la implementación de medidas de prevención y respuesta frente al COVID-19 en las actividades del subsector minería, subsector hidrocarburos y subsector electricidad	Las empresas empleadoras tienen que elaborar un "Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo	Viceministerio correspondiente, remitirlos al Ministerio de Salud (MINSA) y permitir su acceso a las entidades fiscalizadoras (SUNAFIL, gobiernos regionales y gobiernos locales).
	Decreto de Urgencia No. 038-2020	Se establece la licencia sin goce de haber y el retiro de CTS y AFP	
	Decreto Supremo No. 011-2020-TR	Nuevos alcances del procedimiento de suspensión perfecta de labores	MTPE, SUNAFIL
	Decreto Supremo 094-2020-PCM	Actividades permitidas desde el 16 de marzo.	



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

ANEXO 6 - NORMATIVA NACIONAL RELACIONADA A RIESGOS LABORALES

N°	Riesgos del Proyecto	Normativa	Detalle	
1	[Discriminación]	1	Constitución Política del Perú	Artículo 2.2
		2	Decreto Supremo N°002-98-TR.	Dictan normas reglamentarias de la Ley N°26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa
		3	Ley N°26772	Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato
		4	Opinión Consultiva N°24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	No discriminación por orientación sexual
2	[Acoso sexual]	5	Artículo 151-A del Código Penal peruano.	Delito de acoso sexual
		6	Ley N°27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
		7	Ley N°27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
		8	Decreto Supremo N°010-2003-TR	Reglamento de la Ley N°27942
		9	Decreto Legislativo N°1014	Incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento Sexual
3	[Desnaturalización del contrato]	10	Artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Serán considerados contratos laborales de duración indeterminada
4	[Violencia de género]	11	Ley N°30364	Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
		12	Decreto Supremo N°009-2016-MIMP	Reglamento de la Ley N°30364
		13	Ley N°30403	Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

N°	Riesgos del Proyecto	Normativa	Detalle	
		14	Ley N°28983	Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
		15	Ley N°30068; Ley que incorpora el artículo 108-B al Código Penal y modifica los artículos 107, 46-B y 46-C del Código Penal, y el artículo 46 del Código de Ejecución Penal con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar el feminicidio	Se tipifica el feminicidio
5	[Trabajo forzado]	16	Constitución Política del Perú	Artículo 23
		17	Código penal	Artículos 128-129, 153 y 168
6	[Trabajo infantil]	18	Constitución Política del Perú	Artículos 1, 4, y 23
		19	Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337	
		20	Convenio N°138	OIT
		21	Decreto Supremo N° 003-2010- MIMDES	Aprobó la “Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes”
		22	Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 3.1.e y 4.6
		23	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	Artículos 25.7 y 48.1. B
7	[Libertad Sindical]	24	Constitución Política del Perú	Artículo 28
		25	Convenios 87, 98 y 151	OIT
		26	Decreto Supremo N°010-2003-TR	Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo



ANEXO 7 – POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INS

SECTOR SALUD INSTITUTO NACIONAL DE SALUD



N° 077-2019-J-OPE/INS

RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 10 de mayo de 2019

VISTO:

El expediente con Registro N° 00000679-2019, que contiene el Oficio N° 001-2019-CSST-INS de fecha 25 de enero de 2019, emitido por el Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud;

CONSIDERANDO:

Que, en fecha 24 de enero de 2019, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Salud acordó por unanimidad aprobar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS 2019;

Que, el artículo 22 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, regula las características que debe contener la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, señalando que el empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, establece que debe ser difundida, fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo, y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del representante con mayor rango de responsabilidad en la organización;

Que, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS 2019 cumple con los principios y objetivos fundamentales regulados en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Con el visto de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y de la Sub Jefa (e) del Instituto Nacional de Salud; y,

De conformidad a lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y en uso de las atribuciones establecidas en el literal h) del artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud, aprobado con Decreto Supremo N° 001-2003-SA;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Formalizar la aprobación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS 2019, que en Anexo adjunto forma parte de la presente Resolución Jefatural.

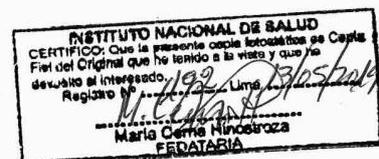
Artículo 2. – Difundir la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS 2019, a todos los órganos y unidades orgánicas del Instituto Nacional de Salud, para conocimiento de los servidores a su cargo.

Artículo 3. – Encargar a la Oficina Ejecutiva de Organización, la publicación de la presente Resolución Jefatural en el portal web del Instituto Nacional de Salud www.ins.gob.pe



Regístrese y comuníquese.

HANS VÁSQUEZ SOPLOPUCO
Jefe
Instituto Nacional de Salud





POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Instituto Nacional de Salud previene, desarrolla, implementa, mantiene, difunde y mejora continuamente la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del cumplimiento de sus funciones de investigación científica, innovación, desarrollo y transferencia de tecnologías sanitarias, de bienes y servicios estratégicos y toma las acciones necesarias para proteger la salud pública; por lo que asume los siguientes compromisos:

1. Gestionar, fomentar y brindar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que protejan la vida, la salud y la integridad física, mental y social de los trabajadores, implementando medidas de prevención orientadas a minimizar los riesgos y las ocurrencias de enfermedades ocupacionales accidentes e incidentes laborales.
2. Promover la vigilancia de la salud de los trabajadores en el marco de una cultura de prevención de accidentes, lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
3. Garantizar que los trabajadores y sus representantes sean capacitados, consultados y participen activamente en los componentes de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, manteniendo con ellos, canales de comunicación efectiva.
4. Cumplir con la normatividad legal nacional e internacional en seguridad y salud en el trabajo, aplicables a nuestras actividades.
5. Brindar condiciones de seguridad y protección apropiada para las personas que se encuentren en las instalaciones, exigiendo el cumplimiento de las disposiciones internas de seguridad.
6. Promover la participación activa de los trabajadores en la identificación continua de los peligros y evaluación de los riesgos para la toma oportuna y eficaz de medidas de control.
7. Contribuir al desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del INS.

Lima, Enero del 2019

Dr. Hans Demetrio Vásquez Soplopuco
Jefe Institucional



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

ANEXO 8 – REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

ANEXO 9 – REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL INS



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

ANEXO 10 – DIRECTIVA PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS EN EL INS



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

ANEXO 11 – REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES DEL INS - RIS



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

ANEXO 12 – REGISTRO DE SUGERENCIAS, QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

N°	Riesgo	Infracción Cometida – Detalle	Empresa o institución infractora	Fecha de infracción	Sanción	Medidas correctivas	Seguimiento	Entidad competente
1	[Acoso Sexual]							
2	[Discriminación]							
3	[Desnaturalización del contrato]							
4	Violencia de género							
5	Libertad sindical							
6	Trabajo forzado							



ANEXO 6 - CLÁUSULA DE SECCIÓN LABORAL PARA CONTRATOS DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRA

CLAUSULA [].- SECCIÓN LABORAL: CUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL Y OBLIGACIONES SOCIO LABORALES:

El presente contrato se ejecuta bajo los estándares, condiciones, lineamientos y políticas normativas del BANCO MUNDIAL, conforme a lo previsto en el “Contrato de Préstamo” suscrito con el Instituto Nacional de Salud para el financiamiento del proyecto.

De acuerdo a estos parámetros, EL CONTRATISTA realiza sus actividades con sujeción al cumplimiento de las obligaciones de naturaleza socio laboral que le serán exigibles por el Instituto Nacional de Salud y el Estado Peruano, según las siguientes especificaciones:

1. Es aplicable a EL CONTRATISTA, el documento denominado “Procedimientos de Gestión Laboral – PGL y sus Anexos”, que forma parte integrante del presente contrato, por lo que acorde con ello:
 - a. EL CONTRATISTA cumplirá con las disposiciones, condiciones, derechos y deberes, en el plazo, modo, forma y oportunidad que establece la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N°005-2012-TR, y modificatorias. Debe contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) aprobado, en su defecto se aplicará el RISST del Instituto Nacional de Salud; obligándose en cualquiera de los supuestos a: i) contratar a favor del personal en obra sean dependientes o no, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), manteniéndolo vigente durante el plazo del contrato; ii) realizar las evaluaciones médicas ocupacionales al personal al inicio, durante y al término del vínculo laboral; iii) dotar al personal en obra con los materiales, herramientas, suministros y uniformes respectivos, así como la indumentaria y equipos de protección personal y seguridad necesarios para la prestación del servicio, asumiendo el mantenimiento de los mismos; y iv) preparar un plan de salud y seguridad ocupacional consistente con el PGL y la normativa aplicable al proyecto, incluyendo las GMASS del Banco Mundial y los demás estándares relevantes.
 - b. EL CONTRATISTA realizará sus acciones en materia laboral de manera consistente con las disposiciones establecidas en el Estándar 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, referido a trabajo y condiciones laborales y las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial. Para ello deberá preparar su propio documento de Procedimientos de Gestión de Mano de Obra, siguiendo los lineamientos del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) del Proyecto. El contratista solo podrá contratar personas mayores a 18 años de edad y se prohíbe cualquier forma de trabajo forzado. El contratista adoptará una perspectiva de género para promover el empleo de mujeres, y llevará registros desagregados por sexo y situación de discapacidad de sus trabajadores.
 - c. EL CONTRATISTA cumplirá con las formalidades, procedimientos de contratación, condiciones, reconocimiento y pago de los beneficios laborales de forma oportuna, de acuerdo al régimen laboral que corresponda según la actividad. Esto incluye, entre otros y, sin ser limitativo: las afiliaciones al Sistema de Pensiones, la inscripción en el Sistema de Seguridad Social de Salud; además de registrarlas y declararlas en las plataforma electrónica (PDT), y efectuar los pagos por las retenciones y aportaciones de ley, que



- incluye las efectuadas por concepto de Impuesto a la Renta; por lo que asumirá el pago de toda sanción o multa que pudiera aplicarse al Instituto Nacional de Salud por el incumplimiento económico de las obligaciones laborales, previsionales, y/o tributarias del personal que contrata.
- d. EL CONTRATISTA cumplirá con cuotas mínimas para la contratación de mano de obra no calificada, las cuales incluyen contratar al menos un []% de mano de obra local **[colocar distrito(s) y/o Provincia donde se desarrolla el Proyecto]**, que deberá incluir la contratación de mujeres. Asimismo, el contratista deberá cumplir con los porcentajes mínimos de trabajadores con discapacidad, según lo establecido en la Ley N°29973.
 - e. EL CONTRATISTA presentará una declaración sobre explotación y agresión sexual, como parte de sus documentos de licitación, siguiendo los formatos definidos del Banco Mundial, incluidos como parte de los documentos de licitación.
2. EL CONTRATISTA deberá designar a un Coordinador responsable quien se encargará de gestionar y coordinar con el Instituto Nacional de Salud todos los asuntos concernientes a la Sección Laboral desarrollados en la presente cláusula. Además, deberá preparar los siguientes instrumentos: Protocolo de Atención en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, y Protocolo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil con Subcontratistas y Proveedores Primarios.
 3. EL CONTRATISTA tiene como obligación aplicar, informar y hacer cumplir el Código de Ética que forma parte integrante del presente contrato. Este es aplicable al personal que se contrata, sean estos dependientes o no, para la adopción inmediata de conductas respetuosas dentro o fuera de la zona de ejecución de obra, evitando, rechazando y sancionando todo acto discriminatorio, de violencia, hostigamiento, acoso, y/o intimidación, ya sea verbal, física y/o psicológica contra los ciudadanos y población en general, exigiendo un trato respetuoso, tolerante, inclusivo e igualitario para con la sociedad, especialmente hacia mujeres, extranjeros inmigrantes, personas con discapacidad, población LGBTI, y trabajadores sexuales, entre otros.
 4. EL CONTRATISTA cumplirá con las acciones de verificación a cargo del Instituto Nacional de Salud, prestando las facilidades y atendiendo en los plazos que se le otorguen: i) requerimientos de información, ii) revisión de documentos, iii) visitas de inspección, iv) registro de ocurrencia de la visita, v) campañas de capacitación y sensibilización. El CONTRATISTA deberá suscribir los documentos (actas y/o registros) que dejan constancia de las actuaciones realizadas a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones que asume en este contrato, conforme al “Procedimientos de Gestión Laboral y sus anexos”.
 5. EL CONTRATISTA deberá contar con el manual o instructivo interno que establece el procedimiento para la atención de peticiones, quejas y reclamos de sus trabajadores. Este manual incluirá un mecanismo específico para recibir quejas sobre temas laborales, de acuerdo a la estructura del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos establecido en el PGL, debiendo informar a los trabajadores, sean dependientes o no, mediante la entrega y recepción del documento. Se deberá designar al coordinador responsable, y comunicarlo formalmente al Instituto Nacional de Salud.
 6. EL CONTRATISTA incorporará en los contratos que suscriba con las empresas subcontratistas y/o terceros que contrate a efectos de ejecutar el presente contrato, así como con el subcontratista y proveedores primarios, la cláusula de sujeción a los lineamientos del **“Procedimientos de Gestión Laboral y sus anexos”**, y de manera



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

consistente con las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial.



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública
Enero 2021

ANEXO 14 – FORMATO DE RECEPCIÓN DE SUGERENCIAS, QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

Formato de referencia

FORMATO DE RECEPCIÓN N° __			
Nombre de la Unidad Ejecutora: Instituto Nacional de Salud			
Proyecto:			
REGISTRO DE LA QUEJA O RECLAMO			
Fecha y hora de recepción			
Lugar de registro			
Persona que registra	Nombre		
	Cargo		
Medio de recepción	a) Verbal		
	b) Telefónico		
	a) Escrito	Carta (Número de registro)	
		Correo electrónico	
	d) Oficina Atención:		
e) Otro medio:			
I. DATOS DE PERSONALES			
¿La persona solicita confidencialidad de datos?		Si	No
Nombre y apellidos			
Domicilio		Distrito	
Teléfono		Correo electrónico	
Función que realiza en el proyecto:			
Nombre de la entidad/empresa y persona superior inmediato:		Cargo:	
II. INFORMACIÓN SOBRE EL CASO			
2.1 Tipo de caso			
a. Queja / Reclamo ()		b. Sugerencia ()	
2.2 Tema del caso		2.3 Detalle de la queja o reclamo	
[Indicar tema. Por ejemplo: "Discriminación"]			
2.4. Pedido respecto a la queja o reclamo		<i>(indicar)</i>	
2.5 Documentación entregada por el titular (informes, fotografías, entre otros)		<i>(indicar)</i>	
III. OBSERVACIONES ADICIONALES			
Nombre del responsable de atención		Nombre del titular que presentó la queja o reclamo	
Cargo	Firma	Cargo	Firma
<small>La información contenida en el presente formato ha sido brindada voluntariamente y autorizada por el arriba firmante. La institución garantiza la confidencialidad de la información registrada y su uso para los fines correspondientes.</small>			
<small>Nota: La copia de este formato se entrega a la persona que presentó la queja o reclamo.</small>			



ANEXO 15 – FORMATO DE RESPUESTA

Formato de referencia

FORMATO DE RESPUESTA A LA QUEJA O RECLAMO N° ____			
Indicar Nombre de la Unidad Ejecutora:			
Indicar Nombre del Proyecto:			
Fecha de respuesta:			
I. DATOS PERSONALES			
Nombre y apellidos			
Domicilio		Distrito	
II. RESPUESTA A LA QUEJA O RECLAMO PRESENTADO			
<p><u>SITUACIÓN 1 - ACEPTADO:</u> Le informamos que su reclamo ha sido ACEPTADO, considerando que (explicar las razones de la respuesta).</p> <p>Por ello, con la finalidad de brindar atención a lo presentado, la Coordinación del Equipo de Gestión del Proyecto del INS realizará las siguientes acciones (<i>indicar las acciones</i>):</p> <p><u>SITUACIÓN 2 – DENEGADO:</u> Le informamos que, considerando (explicar las razones/sustento de la respuesta), su reclamo ha sido DENEGADO.</p>			
Nombre del responsable de atención		Nombre del titular que presentó la queja o reclamo	
Cargo		Cargo	
Firma		Firma	



Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública **Enero 2021**

ANEXO 16 – FORMATO DE CIERRE DEL CASO

Formato de referencia

FORMATO DE CIERRE DEL CASO N° ____			
Indicar Nombre de la Unidad Ejecutora:			
Indicar Nombre del Proyecto:			
Fecha de entrega:			
I. DATOS PERSONALES			
Nombre y apellidos			
Domicilio		Distrito	
II. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CASO			
IV. RESUMEN DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS			
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
Nombre del responsable de atención		Nombre del titular que presentó la queja o reclamo	
Cargo		Cargo	
Firma		Firma	



Plan de Gestión Laboral - PGL

Proyecto de inversión pública: Mejoramiento y Ampliación de los Servicios Brindados por el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública Versión Final, Noviembre 2020

ANEXO 17 – REGISTRO DE SUGERENCIAS, QUEJAS Y RECLAMOS LABORALES

N° Caso	Información del titular						Información de la queja o reclamo		Derivación			Cierre de caso			
	Fecha de registro	Nombre	Teléfono	Correo electrónico	Dirección	Pedido de confidencialidad	Tipo de riesgo laboral o sugere ncia	Pedido	Área de derivación	Fecha de derivación	Fecha de respuesta del área	Emisión de respuesta titular	Fecha de cierre	Días de atención	Monto ejecutado para la atención
1															
2															
3															
4															
5															

