



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

MARENA

Ministerio del Ambiente
y los Recursos Naturales



ESTRATEGIA NACIONAL
PARA LA REDUCCIÓN DE EMISIONES
POR DEFORESTACIÓN Y DEGRADACIÓN
FORESTAL • (ENDE-REDD+)

NICARAGUA

Guía para la Gestión de Mano de Obra

Marco de Gestión Ambiental y Social • MGAS
Programa de Reducción de Emisiones para combatir el
Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe • ERPD

*Proyecto Bio-CLIMA, Acción Climática Integrada para reducir
la deforestación y fortalecer la resiliencia en las Reservas de
la Biósfera BOSAWÁS y Río San Juan*



**FOREST
CARBON
PARTNERSHIP
FACILITY**

Guía para la Gestión de la Mano de Obra

- Programa de Reducción de Emisiones para Combatir el Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe, Reserva de Biosfera BOSAWAS y Reserva Biológica Indio Maíz
Con el apoyo del Banco Mundial, Proyecto de Apoyo a la Preparación ENDE-REDD+, Convenio de Colaboración TF-099264
- Proyecto Bio-CLIMA, Acción Climática Integrada para reducir la deforestación y fortalecer la resiliencia en las Reservas de la Biósfera BOSAWÁS y Río San Juan
Con el apoyo del BCIE

MARENA, febrero 2020

Lista de Acrónimos

BCIE	Banco Centroamericano de Integración Económica
EAS	Estándar Ambiental y Social del BM
GEI	Gases de Efecto Invernadero
GFC	Fondo Verde para el Clima
GGM	Guía de Gestión de Mano de Obra
INAFOR	Instituto Nacional Forestal
INSS	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
MARENA	Ministerio del Ambiente y los Recursos Naturales
MITRAB	Ministerio del Trabajo
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PGM	Procedimientos de Gestión de Mano de Obra
RE	Reducción de Emisiones
REDD+	Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación del bosque
SINAPRED	Sistema Nacional para la Prevención Mitigación y Atención a Desastre
SNMRV	Sistema Nacional de Monitoreo Reporte y Verificación
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional

Contenido

I. Introducción	4
II. Resumen del Programa de Reducción de Emisiones	5
III. Resumen del Proyecto Bio-CLIMA.....	6
IV. Marcos de Salvaguardas	7
4.1. Estándares Ambientales y Sociales	7
4.2. Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional.....	10
V. Marco Legal Relacionado a la Gestión de la Mano de Obra	11
5.1. Procedimientos para promover Salud y Seguridad Ocupacional.....	15
VI. Objetivos de la Guía para la Gestión de Mano de Obra	16
VII. Lineamientos generales para la Gestión de la Mano de Obra.....	16
VIII. Descripción de Riesgos Asociados a la Gestión de Mano de Obra	20
8.1. Riesgo físico.....	21
8.2. Riesgo químico.....	22
8.3. Riesgo Biológico	22
8.4. Riesgos de exclusión (discriminación e igualdad de oportunidades)	22
8.5. Riesgos por inseguridad y posibles conflictos	22
8.6. Matriz de Riesgos Asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional	23
IX. Términos y condiciones	29
9.1. Edad para trabajar y trabajo forzado	29
9.2. Contrataciones y relaciones de trabajo.....	29
9.3. Mecanismo de atención a quejas y reclamos.....	30
X. Arreglos Institucionales	30
10.1. Comisión de Salvaguardas	31
10.2. Personal responsable.....	31
10.3. Seguimiento y monitoreo	32
XI. Anexo: Reglamento de Higiene y Seguridad en las Empresas.....	33

I. Introducción

El Programa de Reducción de Emisiones para Combatir el Cambio Climático y la Pobreza en la Costa Caribe, Reserva de Biosfera BOSAWAS y Reserva Biológica Indio Maíz, que en adelante llamaremos Programa RE, impulsará en la Costa Caribe, un modelo de desarrollo económico basado en producción agropecuaria más intensiva creando sinergias con la conservación forestal, la silvicultura sostenible para reducir las emisiones, en resumen, un modelo de conservación/ producción.

El Programa de Reducción de Emisiones es parte de la Estrategia Nacional de Reducción de Emisiones Provenientes de la Deforestación y Degradación de los Bosques, que Nicaragua ha diseñado en el marco del mecanismo REDD+.

De igual manera, el proyecto Acción Climática Integrada para Reducir la Deforestación y Fortalecer la Resiliencia en las Reservas de la Biósfera BOSAWÁS y Río San Juan, Bio-CLIMA, contribuirá a reducir emisiones de GEI causadas por el uso inadecuado del suelo y por la deforestación y degradación forestal y a aumentar las reservas de carbono a través de una mejor gestión de tierras y bosques. Estas acciones mejorarán además la resiliencia de ecosistemas y servicios ecosistémicos, aumentarán la capacidad de adaptación, y disminuirán la exposición a riesgos climáticos de los hogares y comunidades más vulnerables de la Región Caribe de Nicaragua.

Tanto el Programa RE, como Bio-CLIMA, cumplen con las salvaguardas normadas por la CMNUCC para REDD+, los estándares sociales y ambientales del Banco Mundial, (organismo que apoya la preparación), el Banco Centro Americano de Integración Económica (BCIE) y el Fondo Verde para el Clima (GCF), y se ha analizado la relación de estas Salvaguardas y estándares ambientales y sociales con el marco Legal de Nicaragua, concluyendo que Nicaragua cuenta con un marco legal que permite el cumplimiento de estos marcos de Salvaguardas.

Se ha elaborado un Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), que plantea los lineamientos que deben ser incorporados por todos los actores que lleven a cabo acciones de Programa RE y Bio-CLIMA, a fin de garantizar la sostenibilidad de acuerdo con las disposiciones de la legislación nacional y las pautas establecidas por el Banco Mundial, la CMNUCC, el GCF y el BCIE.

Presentamos la Guía para la Gestión de la Mano de Obra que utilizará el Programa RE, proyecto Bio CLIMA y proyectos que implementen actividades REDD+¹ en el área de contabilidad, a fin de promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil. Esta guía ha sido elaborada y consultada con los protagonistas del Programa RE y Bio CLIMA y junto a los siguientes documentos integra el MGAS: i)Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales, ii)Guía para la Gestión de Plagas

¹ Las actividades REDD+ son: reducción de emisiones procedentes de la deforestación, reducción de emisiones procedentes de la degradación forestal, conservación de las reservas forestales de carbono, la gestión sostenible de los bosques y el incremento de las reservas forestales de carbono.

y la Contaminación, iii)Marco de Proceso, iv)Guía para el Manejo de la Biodiversidad, v)Guía para el Manejo del Bosque, vi)Plan de Pueblos Originarios y Afrodescendientes, vii)Guía para la Gestión del Patrimonio Cultural.

II. Resumen del Programa de Reducción de Emisiones

El Programa de Reducción de Emisiones, proveerá beneficios asociados a la reducción de emisiones por deforestación y degradación de los bosques, conservación de la biodiversidad, mejoras en la conservación y manejo de los bosques, impactando en una mejor calidad de vida para los pueblos originarios y afrodescendientes, pequeños y medianos productores agropecuarios y para toda la población de la Costa Caribe y el Alto Wangki y Bocay.

El Programa RE es un importante componente de la Estrategia Nacional ENDE-REDD+, contribuirá con la meta general planteada de reducir las emisiones debido a la deforestación y degradación del bosque al menos en un 50% para el año 2040; particularmente contribuirá con la reducción de emisiones por deforestación y degradación de los bosques en un 14% en un plazo de cinco años.

El área de contabilidad del programa RE tiene una importancia estratégica para Nicaragua debido a su diversidad étnica, alta riqueza biológica y cobertura forestal. La Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN), la Región Autónoma de la Costa Caribe Sur (RACCS), el régimen especial de desarrollo de los territorios indígenas ubicados en la cuenca hidrográfica del Alto Wangki y Bocay (AWB), la reserva de Biosfera de Bosawás y la reserva biológica Indio-Maíz, cuentan con más del 80% de los bosques (3.18 millones de ha) y en el periodo 2005-2015 han aportado en un 100% a la deforestación nacional.

A continuación, se presentan las cuatro líneas de intervención y líneas de acción del Programa RE:

Línea de intervención 1: Conservación de los bosques

1a Mejora de la gobernanza territorial y forestal en los territorios indígenas y afrodescendientes.

1b Gestión forestal comunitaria

1c. Promoción de la regeneración natural y la reforestación social.

Línea de intervención 2: Sistemas de producción sostenible intensificada

2a Promoción de Sistemas agroforestales

2b Establecimiento de fideicomisos silvo-pastoriles

2c Reforestación con especies de valor comercial en tierra ya deforestada

Línea de intervención 3: Aumento del empleo fuera de la finca

Promoción de inversiones “verdes”, principalmente agroindustriales y forestales.

Línea de intervención 4: Condiciones habilitadoras institucionales

4a Coordinación institucional y la armonización de políticas

4b Monitoreo forestal y del uso de la tierra.

4c Mejor uso y diseminación de información por las instituciones públicas, educación y sensibilización públicas.

4d Mejora de la aplicación de leyes, políticas, reglamentos y normas

4e Mejora de los recursos y capacidades institucionales a fin de controlar mejor el uso del suelo y recursos naturales y promover el uso sostenible del suelo.

El Ministerio de Medio Ambiente y de los Recursos Naturales (MARENA), será la entidad rectora del programa, en coordinación con el Secretaría de Desarrollo de la Costa Caribe (SDCC), Instituto Nacional Forestal (INAFOR), Gobiernos Regionales Autónomos de la Costa Caribe y los Gobiernos Territoriales Indígenas (pueblos originarios y afrodescendientes), Instituto Nacional de Estudios Territoriales (INETER), Ministerio de Finanzas y Crédito Público (MHCP). El Banco Mundial actuará como administrador del carbono forestal Fondo de Carbono (CF) del Fondo de Cooperativo del Carbono de los Bosques (FCPF).

Para el cumplimiento de las Salvaguardas y los Estándares Ambientales y Sociales, MARENA, será la institución rectora y responsable de la conducción general en la implementación de las medidas que se incluirán en el plan de Compromiso Ambiental y Social y los documentos del MGAS. Sumándose al cumplimiento de las medidas todas las instituciones relacionadas al Programa Re y proyectos vinculados, todos actuando de acuerdo a sus mandatos institucionales e involucramiento en el Programa RE.

III. Resumen del Proyecto Bio-CLIMA

Bio-CLIMA contribuirá a reducir emisiones de GEI causadas por el uso inadecuado del suelo y por la deforestación y degradación forestal y a aumentar las reservas de carbono a través de una mejor gestión de tierras y bosques. Estas acciones mejorarán además la resiliencia de ecosistemas y servicios ecosistémicos, aumentarán la capacidad de adaptación, y disminuirán la exposición a riesgos climáticos de los hogares y comunidades más vulnerables de la Región Caribe de Nicaragua.

La visión transformadora de Bio-CLIMA y sus objetivos se lograrán a través de actividades que se refuerzan y complementan mutuamente focalizadas por un lado en las áreas de intervención específicas y también al nivel regional, las mismas que están organizadas dentro de los tres componentes:

Para lograr sus resultados, Bio-CLIMA aplicará una estrategia basada en tres pilares complementarios y sinérgicos:

- Proporcionar a las comunidades y productores capacidades, asistencia técnica e incentivos financieros y de mercado sólidos para la intensificación sostenible de sus medios de vida orientados a la restauración y conservación de los recursos en sus fincas y territorios.

- Crear un entorno institucional propicio que ofrezca normas claras, instituciones locales eficientes y una gobernanza transparente se promueva la aplicación de la ley, y reduzcan la burocracia y la impunidad ambiental y;
- Capacitar a técnicos, productores y miembros de comunidades en la variedad de saberes y destrezas necesarias para promover el desarrollo local sustentable adaptado al cambio climático, fortalecer y/o desarrollar herramientas e instrumentos de control y monitoreo, así como efectuar labores de conciencia pública y educación ambiental.

Componente 1: Producir, Restaurar y Conservar Para la Vida

Subcomponente 1.1 Planificación del uso y manejo del suelo para la restauración de paisajes y la conservación forestal a través de sistemas productivos resilientes al cambio climático.

Subcomponente 1.2 Inversiones productivas en restauración del paisaje, conservación forestal y sistemas productivos resilientes al clima.

Subcomponente 1.3 Fortalecer la sostenibilidad institucional y financiera para la restauración del paisaje, la conservación forestal y los sistemas productivos resilientes.

Componente 2: Institucionalidad y gobernanza

Componente 3: Desarrollo de capacidades, instrumentos y herramientas para la mitigación, adaptación y restauración de paisajes degradados

Subcomponente 3.1 Desarrollo de capacidades.

Subcomponente 3.2 Desarrollo de herramientas e instrumentos.

Subcomponente 3.3 Desarrollo de la conciencia pública.

Componente 4: Gestión del Proyecto.

IV. Marcos de Salvaguardas

4.1. Estándares Ambientales y Sociales

El Programa de Reducción de Emisiones, deberá reportar el cumplimiento de las salvaguardas normadas por los estándares sociales y ambientales del Banco Mundial, organismo que apoya la preparación del Programa RE. El BM ha definido un conjunto de Estándares Ambientales y sociales, EAS, que deben ser atendidos en los programas y proyectos con el fin de reducir los impactos ambientales y sociales y a su vez potenciar los impactos positivos. Estos estándares son los siguientes:

EAS 1 Evaluación y Gestión de Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales: tiene como finalidad, garantizar la solidez y sostenibilidad ambiental, así como mejorar el proceso de toma de decisiones con tal de encontrar alternativas de mitigación a los impactos negativos y de potenciación de los beneficios. Establece las responsabilidades en relación con la evaluación, la gestión y el seguimiento de los riesgos e impactos ambientales y sociales asociados con cada etapa de un proyecto respaldado por el Banco Mundial, a fin de lograr resultados ambientales y sociales coherentes con los Estándares Ambientales y Sociales.

EAS 2 Trabajo y Condiciones Laborales: Este estándar reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Se elaborarán e implementarán procedimientos escritos de gestión de la mano de obra aplicable al proyecto. Los procedimientos establecerán la manera en la que se tratará a los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales y el presente EAS.

EAS 3 Eficiencia en el Uso de los Recursos y Prevención y Gestión de la Contaminación: Este estándar reconoce que la urbanización y la actividad económica a menudo generan contaminación del aire, el agua y la tierra, y consumen los recursos finitos de una manera que puede poner en peligro a las personas, los servicios ecosistémicos y el medio ambiente a nivel local, regional y mundial.

Se deberán implementar medidas técnicas (financieramente posibles) para lograr mayor eficiencia en el consumo de energía, agua, materias primas y otros recursos. Tales medidas incorporarán los principios de producción más limpia en el diseño del producto y los procesos de producción con el objetivo de conservar las materias primas, la energía el agua y otros recursos, e incluye el manejo de productos químicos y materiales peligrosos. Cuando haya parámetros de referencia disponible, el prestatario hará una comparación para establecer el nivel relativo de eficiencia.

EAS 4 Salud y Seguridad de la Comunidad: Este estándar reconoce que las actividades, los equipos y la infraestructura del proyecto pueden aumentar la exposición de la comunidad a riesgos e impactos. Además, las comunidades que ya enfrentan los impactos del cambio climático también pueden experimentar una aceleración o intensificación de esos impactos debido a actividades del proyecto.

Se deberán evaluar los riesgos y los impactos del proyecto sobre la salud y la seguridad de las comunidades afectadas durante todo el ciclo del proyecto, incluidas aquellas personas que, por sus circunstancias particulares, sean vulnerables. Se identificarán los riesgos e impactos y se propondrán medidas de mitigación de conformidad a jerarquía.

EAS 5 Adquisición de Tierras, Restricciones sobre el Uso de la Tierra y Reasentamiento Involuntario: Este estándar reconoce que la adquisición de tierras y las restricciones sobre el uso de la tierra relacionadas con el proyecto pueden tener impactos adversos en las comunidades y las personas. La adquisición de tierras o las restricciones sobre el uso de la tierra relacionadas con el proyecto pueden causar desplazamiento físico (reubicación, pérdida de tierras o de viviendas), desplazamiento económico (pérdida de tierras, bienes o acceso a bienes, que conduzcan a la pérdida de fuentes de ingresos u otros medios de subsistencia), o ambos. El término “reasentamiento involuntario” se refiere a estos impactos.

El reasentamiento se considera involuntario cuando las personas o las comunidades afectadas no tienen derecho a negarse a la adquisición de tierras ni a las restricciones sobre el uso de la tierra que generan desplazamientos.

EAS 6 Conservación de la Biodiversidad y Gestión Sostenible de los Recursos Naturales Vivos: El estándar reconoce que la protección y conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales son fundamentales para el desarrollo sostenible.

La biodiversidad a menudo sirve de base a los servicios ecosistémicos valorados por los seres humanos. Por lo tanto, los impactos en la biodiversidad suelen afectar negativamente la prestación de esos servicios. Se deberán evitar los impactos adversos en la biodiversidad y los hábitats. Cuando no sea posible evitar tales impactos, se implementarán medidas para minimizarlos, así también se garantizará que se apliquen conocimientos especializados en materia de biodiversidad. Cuando se identifiquen riesgos e impactos adversos significativos se elaborará e implementará un Plan de Manejo de la Biodiversidad.

EAS 7 Pueblos Indígenas/Comunidades Locales Tradicionales Históricamente Desatendidas de África Subsahariana: Este estándar se aplica a un grupo social y cultural específico identificado según lo dispuesto en el estándar, se reconoce que la terminología utilizada para dichos grupos varía de un país a otro y, por lo general, refleja consideraciones nacionales.

Contribuye a la reducción de la pobreza y al desarrollo sostenible garantizando que los proyectos respaldados por el BM mejoren las oportunidades de los pueblos indígenas de participar en el proceso de desarrollo y se beneficien de este, de manera que no amenacen sus identidades culturales únicas ni su bienestar.

EAS 8 Patrimonio Cultural: El estándar reconoce que el patrimonio cultural: ofrece continuidad en formas tangibles e intangibles entre el pasado, el presente y el futuro. El patrimonio cultural, en sus diferentes manifestaciones, tangible e intangible a nivel local, regional, nacional o mundial, es importante como fuente de información científica e histórica valiosa, como activo económico y social para el desarrollo, y como parte integral de la identidad cultural y las prácticas de las personas. Se establecen medidas diseñadas para proteger el patrimonio cultural sobre los riesgos e impactos a los que está expuesto el patrimonio cultural durante el ciclo del proyecto

EAS 9 Intermediarios Financieros: Los IF, deberán gestionar y hacer el seguimiento de los riesgos e impactos ambientales y sociales de su cartera y de sus subproyectos.

EAS 10 Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de Información: El estándar reconoce la importancia de la participación y comunicación transparente entre el gobierno y las partes interesadas afectadas por el proyecto como elemento esencial de las buenas prácticas internacionales. La participación eficaz de las partes interesadas puede mejorar la sostenibilidad ambiental y social de los proyectos, incrementar su aceptación, y contribuir significativamente al éxito del diseño y la ejecución de los proyectos. Se deberán llevar a cabo consultas significativas a todas las partes interesadas. Se brindará información oportuna, pertinente, comprensible y

accesible y se consultará de manera culturalmente adecuada. Este estándar incluye el Mecanismo de Retroalimentación y Atención a Quejas, MRyQ.

4.2. Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional

Tanto el Fondo Verde de Carbono (GCF, por sus siglas en Inglés) y el Banco Americano de Integración Económica (BCIE), han adoptado las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en Inglés). Estas normas son una referencia internacional para la detección y la gestión del riesgo ambiental y social y han sido adoptadas por muchas organizaciones como un componente clave de su gestión del riesgo ambiental y social.

Las Normas de Desempeño de IFC engloban ocho temas:

Sistema de evaluación y gestión ambiental y social: Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones gestionen el desempeño ambiental y social de su actividad comercial, lo que también debe abarcar la comunicación entre el cliente/destinatario de inversiones y sus trabajadores y la comunidad local directamente afectada por la actividad comercial. Esto exige el desarrollo de un buen sistema de gestión, adaptado al tamaño y las características de la actividad comercial, para promover un desempeño congruente y sostenible en materia ambiental y social, además de llevar a la mejora de los resultados financieros.

Trabajo y condiciones laborales: Para cualquier empresa, la fuerza laboral es un activo valioso, y las buenas relaciones entre los trabajadores y la administración son un ingrediente esencial del éxito en general de la empresa. Al proteger los derechos básicos de los trabajadores, tratarlos de manera justa y ofrecerles condiciones de trabajo seguras y saludables, los clientes comerciales/destinatarios de inversiones pueden mejorar la eficiencia y la productividad de sus operaciones, y fortalecer el compromiso y la retención de los trabajadores.

Prevención y disminución de la contaminación: El aumento de la actividad industrial y la urbanización suelen generar un incremento de los niveles de contaminación de la atmósfera, el agua y el suelo, que pueden amenazar a las personas y el medio ambiente a nivel local, regional y global. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones integren las tecnologías y las prácticas de prevención y control de la contaminación (de la manera más viable a nivel técnico y financiero y eficaz en función del costo) a sus actividades comerciales.

Salud, protección y seguridad de la comunidad: las actividades comerciales pueden aumentar las posibilidades de que la comunidad se vea expuesta a los riesgos y los impactos derivados de accidentes con equipo, fallas estructurales y los escapes de materiales peligrosos, así como los impactos sobre los recursos naturales de la comunidad, la exposición a enfermedades y el uso de personal de seguridad. Los clientes comerciales/destinatarios de inversiones son responsables de evitar o minimizar los riesgos y los impactos en la salud y la seguridad de la comunidad que pueden generar sus actividades comerciales.

Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario: la adquisición de tierras derivada de las actividades comerciales de un cliente comercial/destinatario de inversiones puede provocar el desplazamiento físico (reubicación o pérdida de vivienda) y el desplazamiento económico (pérdida de acceso a recursos necesarios para generar ingresos o como medios de subsistencia) de personas o comunidades. El reasentamiento involuntario se produce cuando las personas y las comunidades afectadas no tienen derecho a rechazar la adquisición de las tierras y son desplazadas, lo que puede producir penurias y empobrecimiento a largo plazo, además de daños ambientales y estrés. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones eviten el desplazamiento físico o económico, o minimicen los impactos sobre las personas o comunidades desplazadas a través de medidas adecuadas, como una justa compensación y la mejora de sus medios y condiciones de vida.

Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales: La protección y la conservación de la biodiversidad (que comprende la genética, las especies y la diversidad del ecosistema) y de su capacidad de cambiar y evolucionar son fundamentales para el desarrollo sostenible. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones eviten o mitiguen las amenazas derivadas de sus actividades comerciales y promuevan el uso de recursos naturales renovables en sus operaciones.

Pueblos indígenas: Los pueblos indígenas se consideran grupos sociales con identidades distintas a los de otros grupos en las sociedades nacionales y suelen formar parte de la población marginada y vulnerable. Su condición económica, social y jurídica puede limitar su capacidad de defender sus intereses y derechos sobre las tierras y los recursos naturales y culturales. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones se aseguren de que sus actividades comerciales respeten la identidad, la cultura y los medios de vida basados en los recursos naturales de los pueblos indígenas, y reduzcan su exposición al empobrecimiento y las enfermedades.

Patrimonio cultural: El patrimonio cultural abarca propiedades y sitios que tienen valor arqueológico, histórico, cultural, artístico y religioso, así como características ambientales únicas y conocimientos culturales, y prácticas e innovaciones de comunidades que entrañan estilos de vida tradicionales, que se salvaguardan para actuales y futuras generaciones. Se requiere que los clientes comerciales/destinatarios de inversiones eviten causar un daño significativo al patrimonio cultural como consecuencia de sus actividades comerciales.

V. Marco Legal Relacionado a la Gestión de la Mano de Obra

El marco normativo en materia laboral y de seguridad social regula las relaciones y obligaciones en materia de seguridad e higiene ocupacional. Este cuerpo normativo establece garantías mínimas para los trabajadores que se encuentran involucrados en proyectos y que por el alcance del mismo generan riesgos.

Entre los principales instrumentos legales de Nicaragua, relacionados a la higiene y seguridad laboral en Nicaragua, se encuentran los siguientes:

Instrumento	Competencias
Constitución de la República	Base del marco de legislación ambiental nicaragüense. Incorpora principios y obligaciones que fortalecen el derecho ambiental. La Constitución Política de Nicaragua de 1987, establece el Capítulo III a los Derechos Sociales y el Capítulo V, a los Derechos Laborales (arto. 80 al 88).
Ley No. 290, "Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo"	Esta ley refiere que corresponde al Ministerio del Trabajo entre otras funciones, la coordinación y ejecución de la política del Estado en materia laboral, de cooperativas, de empleos, salarios, de higiene y seguridad ocupacional, así como la formulación de las normas relativas a condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional y la supervisión de su aplicación en los centros de trabajo, ejerciendo esas funciones, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo y de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.
Ley N°. 476. Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa.	Este marco normativo regula los deberes y derechos del personal de proyecto según las modalidades de contratación de las instituciones públicas. Para los trabajadores de proyecto la Ley contempla los mismos derechos del código laboral a excepción del pago por años de servicios.
Ley N°. 185. Código del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.	Es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales y las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.
Ley 664 Ley general de Inspección del Trabajo	La cual tiene por objetivo regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral. Entiéndase la atención a las denuncias recepcionadas por el Ministerio del Trabajo, cuando un trabajador presenta su denuncia por un derecho u obligación del empleador que está siendo vulnerado.
Ley 618 "Ley de Higiene y Seguridad Laboral"	El Ministerio del Trabajo (MITRAB) es el encargado, a través de las correspondientes normativas, reglamentos e instructivos, de determinar los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en materia de higiene y seguridad del trabajo. Las normativas, resoluciones e instructivos que desarrolle dicho Ministerio, se ajustarán a los principios de políticas preventivas, establecidas en la Ley 618 y a los

Instrumento	Competencias
	<p>Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al Código del Trabajo.</p> <p>Además, las normativas, resoluciones e instructivos que se elaboren, deberán ser consultados, consensuados y aprobados por el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.</p> <p>Esta ley adopta medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas. Según el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objetivo de establecer normas y procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos.</p> <p>La higiene y seguridad laboral debe ser establecida en cada empresa, mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, llevadas a cabo por medio del trabajo en equipo. La seguridad es responsabilidad de Línea y una función de staff. Cada supervisor es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las áreas.</p>
<p>Ley 815 Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social en Nicaragua</p>	<p>En esta ley se abordan los Principios desde su antecedente legal, como ideas básicas que constituyen la razón o causa de los mismos, en vista de que cada uno de los Principios que direccionan nuestro Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, tiene una interrelación o conexión directa con el Ordenamiento Jurídico nacional, como son la Constitución Política de Nicaragua, el Código del Trabajo y las Normas supranacionales integradas a nuestro Ordenamiento Jurídico nacional por su importancia como son los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) ratificados por nuestro país.</p>
<p>Ley 539 Ley de Seguridad Social</p>	<p>Esta ley establece el sistema de Seguro Social en el marco de la Constitución Política de la República, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo. El Seguro Social es el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social cuyos objetivos son: a) Promover la integración de los ciudadanos</p>

Instrumento	Competencias
	<p>en una sociedad solidaria. b) Aunar esfuerzos públicos y privados para contribuir a la cobertura de las contingencias y la promoción del bienestar social. c) Alcanzar dignos niveles de bienestar social para los afiliados y sus familias.</p>
<p>Ley No. 445. Ley del Régimen de Propiedad Comunal de los Pueblos Indígenas y Comunidades étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua.</p>	<p>Garantizar a los pueblos indígenas y comunidades étnicas el pleno reconocimiento de los derechos de propiedad comunal, uso, administración, manejo de las tierras tradicionales y sus recursos naturales, mediante la demarcación y titulación de las mismas. Establece la necesidad de regular los derechos de propiedad comunal, uso y administración de los recursos naturales en las tierras comunales tradicionales de los pueblos indígenas y comunidades étnicas.</p>
<p>Ley No. 757. Ley de trato digno y equitativo a Pueblos Indígenas y Afrodescendientes.</p>	<p>Tiene como objeto regular y garantizar el trato justo e igualitario a los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa Caribe y Alto Wangki de Nicaragua, así como a los Pueblos Indígenas del Centro, Norte y Pacífico de Nicaragua, en materia de oportunidades y acceso al trabajo en el sector público, privado y organismos no gubernamentales, con todos los derechos, garantías y beneficios que establecen las leyes laborales, convenios internacionales suscritos y ratificados por Nicaragua, y demás disposiciones relacionadas.</p>
<p>Ley N°. 337. Sistema Nacional para la Prevención Mitigación y Atención a Desastre (SINAPRED). Decreto 20-2017, Sistema de Evaluación Ambiental.</p>	<p>Tiene como fin reducir la vulnerabilidad de las personas en riesgo de sufrir desastre provocados por fenómenos naturales y/o generados por el quehacer humano que ponen en peligro la vida de los ciudadanos, sus bienes, ecosistemas y economía nacional. Mediante esta ley se activan a nivel local, regional, departamental y nacional las alertas. Y el Sistema de Evaluación Ambiental identifica los impactos, sus riesgos y las acciones para mitigar los impactos, los proyectos que por su naturaleza causen impactos, en el Estudio de Impacto Ambiental establecen las medidas para disminuir los impactos al personal del proyecto, comunidades aledañas y ambiente.</p>
<p>La Organización internacional del trabajo (OIT), ha establecido que convenios son fundamentales, de los cuales Nicaragua es signataria.</p>	<p>Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la libertad sindical, 2. el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 3. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 4. la edad mínima 5. la abolición efectiva del trabajo infantil;

Instrumento	Competencias
Plan del Grupo de Acción Regional para las Américas, GARA ² .	6. Igualdad de remuneración 7. a eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

5.1. Procedimientos para promover Salud y Seguridad Ocupacional

Se deberán realizar actividades de capacitación para promover la salud y seguridad ocupacional, evitar riesgos laborales, protección a la biodiversidad, violencia de género, discriminación y grupos vulnerables y patrimonio cultural. En dichos eventos se buscará la participación activa de grupos de mujeres y jóvenes.

Se mencionan dos instrumentos que contribuyen a promover la Salud y Seguridad Ocupacional

Instrumento	Elementos esenciales del instrumento
Plan de Prevención de Riesgos Laborales Mandato por la Ley 618	Identificación y clasificación de los riesgos laborales Medidas de seguridad Equipo a utilizar Acciones a seguir en caso de siniestro Estudios técnicos adecuados de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que puedan afectar a los trabajadores Establecer y aplicar las medidas necesarias para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales Evaluaciones periódicas del medio ambiente laboral Capacitaciones para promover trabajo individual y en conjunto sobre la salud y servicio ocupacional, riesgos laborales, violencia de género y discriminación y grupos vulnerables
Reglamento interno para las empresas forestales, silvícolas y agrícolas (Trata sobre los deberes y obligaciones de los trabajadores, de acuerdo al giro del trabajo)	Este reglamento deberá ser realizado en la aplicación de la ley 618 y en concordancia con normas Internacionales, un ejemplo de ello es directrices de la OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112615.pdf Deberá incluir de la manera posible los siguientes apartados

² Nicaragua a partir de noviembre del 2018, es miembro del Grupo de Acción Regional de las Américas (GARA). El GARA es una instancia de carácter regional compuesta por instituciones públicas de turismo y organizaciones internacionales que defienden los derechos de la niñez y la adolescencia.

Instrumento	Elementos esenciales del instrumento
	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo • Campo de aplicación • Referencias • Definiciones • Obligaciones de los trabajadores • Análisis de riesgos • Equipo de protección personal • Vigilancia a la salud de los trabajadores • Plan de atención a emergencias • Capacitación • Unidades de verificación • Procedimiento para la evaluación de la conformidad

VI. Objetivos de la Guía para la Gestión de Mano de Obra

El objetivo principal de la presente guía es establecer los lineamientos y procedimientos que se deberán llevar a cabo para dar respuesta a la atención del Estándar Ambiental Social 2: Trabajo y Condiciones Laborales, logrando con ello asegurar un trato justo a los trabajadores del Programa RE, Bio-Clima y proyectos relacionados, además de:

- Promover la seguridad y salud ocupacional (SSO).
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Programa y proyectos relacionados.
- Proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños, los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Orientar a los trabajadores del Programa y proyectos relacionados, sobre los medios para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

VII. Lineamientos generales para la Gestión de la Mano de Obra

Los procedimientos de Gestión de Mano de Obra aplican a todos aquellos empleadores y trabajadores, que mantienen una relación laboral u ocupacional vinculada al Programa de Reducción de Emisiones en la Costa Caribe, Bio-CLIMA y proyectos relacionados, independientemente del tipo de contrato laboral o servicios profesionales, de corto o largo plazo. Estos procedimientos deben ser observados por todas aquellas gerencias de proyectos que se vinculan a las actividades del Programa RE y Bio-CLIMA.

Todas las condiciones laborales estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente y alineadas al EAS 2, descrito en el Marco Social y Ambiental del Banco Mundial.

En virtud del EAS 2 sobre Trabajo y Condiciones laborales, se ha elaborado la Guía de Gestión de Mano de Obra, que identifica las principales necesidades de mano de obra y riesgos asociados con el Programa RE y Bio-Clima, los proyectos asociados a deberán guiarse conforme este documento o elaborar su propia guía conforme las orientaciones aquí señaladas. El MGAS y la GGM han sido consultados³ con los protagonistas del Programa RE y Bio CLIMA y se concibe como un documento dinámico, elaborado en las primeras etapas de preparación del proyecto, revisado y actualizado durante la elaboración y ejecución.

Para la elaboración de la Guía de Gestión de Mano de Obra (GGM), se ha seguido la planilla propuesta por el Banco Mundial:

<i>Descripción de mano de obra del proyecto o cualquier actividad que incluya la contratación de personal</i>
Número de trabajadores del proyecto: El número total de trabajadores que se emplearán en el proyecto y los distintos tipos de trabajadores: trabajadores directos, trabajadores contratados y trabajadores comunitarios. En los casos en que no se disponga de datos definitivos, se deberá proporcionar una estimación.
Características de los trabajadores del proyecto: En la medida de lo posible, una descripción amplia e información sobre las posibles características de los trabajadores del proyecto (por ejemplo, trabajadores locales, migrantes nacionales e internacionales, mujeres, y trabajadores que tienen entre la edad mínima y 18 años).
Marco temporal de las necesidades de mano de obra: El marco temporal y la secuencia de las necesidades de mano de obra en lo que se refiere a número, ubicación, tipos de empleo y habilidades requeridas.
Trabajadores contratados: La estructura de contratación esperada o conocida para el proyecto, con el número y los tipos de contratistas/subcontratistas y el posible número de trabajadores del proyecto que serán empleados o contratados por cada contratista/subcontratista. Si existe la posibilidad de que los trabajadores del proyecto sean contratados a través de terceros, intermediarios o agentes, se deberá tomar nota de ello y realizar una estimación de la cantidad de trabajadores que se espera reclutar de esa manera.
Trabajadores migrantes: Si existe la posibilidad de que se incorporen trabajadores migrantes (nacionales o internacionales) al proyecto, se deberá tomar nota de ello y proporcionar los detalles pertinentes.

³ <http://www.marena.gob.ni/Enderedd/wp-content/uploads/2019/10/RACCS-Consulta-MGAS-23y24Sep2019.pdf>
<http://www.marena.gob.ni/Enderedd/wp-content/uploads/2019/10/RACCN-Consulta-MGAS-19y20Sep2019.pdf>
<http://www.marena.gob.ni/Enderedd/wp-content/uploads/2019/10/AWB-Consulta-MGAS-19y20Sep2019.pdf>

Descripción de mano de obra del proyecto o cualquier actividad que incluya la contratación de personal
Evaluación de los posibles riesgos laborales clave
Actividades del proyecto: El tipo y la ubicación del proyecto, y las distintas actividades que llevarán a cabo los trabajadores.
Riesgos laborales claves: Los principales riesgos laborales que pueden asociarse con el Programa Re y proyectos relacionados. Estos podrían incluir, entre otros, los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Posibles accidentes o emergencias relacionados con el sector o la localidad. • Actividades laborales peligrosas (como el trabajo en alturas o espacios confinados), el uso de maquinaria pesada o el uso de materiales peligrosos. • Posibles incidentes de trabajo infantil o trabajo forzado relacionados con el sector o la localidad; • Posible presencia de migrantes o trabajadores estacionales. • Riesgos vinculados con el flujo de mano de obra o violencia de género. • Comprensión general e implementación de los requisitos sobre salud y seguridad ocupacional (SSO).
Personal responsable
En esta sección se identifican las funciones y/o las personas del proyecto responsables (según corresponda) de lo siguiente:
* Contratación y administración de los trabajadores del proyecto.
* Contratación y administración de los contratistas/subcontratistas.
* Capacitación de los trabajadores.
* Medidas para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores.
Términos y condiciones
Salarios específicos, horas y otras disposiciones que se aplican al proyecto.
Número máximo de horas que se puede trabajar en el proyecto.
Edad para trabajar Se brindan detalles sobre el proceso que se seguirá para verificar la edad de los trabajadores del proyecto, el procedimiento que se seguirá si se descubre que en el proyecto trabajan menores de edad, el procedimiento para realizar evaluaciones de riesgos en el caso de los trabajadores que tienen entre la edad mínima y 18 años.
Políticas y procedimientos
Se describe la manera en la que se abordarán los riesgos de seguridad importantes una vez identificados en la segunda sección, y el riesgo de trabajo forzado. (Si se cuenta con políticas o procedimientos independientes, estos podrán referenciarse o incluirse como anexos en el PGM, junto con cualquier otra documentación de respaldo).
Manejo de contratistas
Proceso de selección de contratistas.
Disposiciones contractuales que se aplicarán en relación con los contratistas para la gestión de cuestiones laborales.
El procedimiento para gestionar y monitorear el desempeño de los contratistas.

<i>Descripción de mano de obra del proyecto o cualquier actividad que incluya la contratación de personal</i>
<i>Trabajadores comunitarios</i>
Detalles de los términos y condiciones de trabajo que se aplicarán a los trabajadores comunitarios que participen en el proyecto.
Medidas para verificar que la mano de obra comunitaria se proporcione de forma voluntaria.
Tipos de acuerdos que se requieren y la manera en que deberán documentarse.
Detalles sobre el mecanismo de atención de quejas y reclamos para los trabajadores comunitarios y las funciones y responsabilidades vinculadas con el seguimiento de dichos trabajadores.
<i>Trabajadores del proveedor primario</i>
Procedimiento para dar seguimiento a las contrataciones del proveedor primario cuando se identifiquen riesgos significativos de trabajo infantil o forzado o problemas graves de seguridad en relación con dichos trabajadores.

Las GGM deberán señalar información sobre:

Número de trabajadores del proyecto (o estimaciones - cuando no hay datos definitivos): El número total de trabajadores que se emplearán en el proyecto y los distintos tipos de trabajadores:

- a. trabajadores directos,
- b. trabajadores contratados y
- c. trabajadores comunitarios.

Características de los trabajadores del proyecto: En la medida de lo posible, una descripción amplia e información sobre las posibles características de los trabajadores del proyecto: Por ejemplo:

- a. trabajadores locales,
- b. migrantes nacionales e internacionales,
- c. mujeres, y
- d. trabajadores que tienen entre la edad mínima 18 años

Marco temporal de las necesidades de mano de obra: El marco temporal y la secuencia de las necesidades de mano de obra en lo que se refiere a número, ubicación, tipos de empleo y habilidades requeridas.

Trabajadores contratados:

- a. número y los tipos de contratistas/subcontratistas y el posible número de trabajadores del proyecto que serán empleados o contratados por cada contratista/subcontratista.
- b. Si existe la posibilidad de que los trabajadores del proyecto sean contratados a través de terceros, intermediarios o agentes, dar una estimación de la cantidad.

MARENA, en coordinación de la Comisión de Salvaguardas⁴, será la encargada de revisar y darle seguimiento a las GGM de los proyectos. Además, cada proyecto deberá de tener y cumplir un Plan de Seguridad, que se extiende a las empresas contratistas-subcontratistas- supervisoras que se contratadas por el Programa. Adicionalmente, MARENA a través de la coordinación del Programa RE y en coordinación con la Comisión de Salvaguardas solicitará evidencia del cumplimiento de dichas medidas, que serán verificadas durante una supervisión.

La Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, del Ministerio del Trabajo, dicta las orientaciones relacionadas a la salud y seguridad ocupacional, mediante el Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad de Trabajo, por lo que todas las actividades del Programa deberán cumplir con lo ahí establecido.

[http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/\(\\$All\)/F5B0B51AF66BEA94062570A100581FB4?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/($All)/F5B0B51AF66BEA94062570A100581FB4?OpenDocument)

VIII. Descripción de Riesgos Asociados a la Gestión de Mano de Obra

Las actividades de los Programas podrían tener impactos adversos a la salud de los beneficiarios y trabajadores, causar afectaciones como por ejemplo alergias, daños a la piel, deshidratación, por ello los trabajadores del Programa RE y proyectos relacionados deberán de actuar conforme a la Ley No. 539, “Ley de Seguridad Social”.

La Ley 539, tiene por objeto establecer el sistema de Seguro Social, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo.

Es relevante señalar que todas las comunidades cuentan con un profesional de la salud, que podrá atender y mejorar la salud de los implicados tempranamente, en caso que se presente una emergencia.

Nicaragua, según el Reporte sobre Manejo de Riesgos Naturales en Latinoamérica y la Región del Caribe del Banco Mundial (Banco Mundial, 2012), está expuesto a diversos desastres naturales, incluyendo eventos de baja frecuencia pero alta intensidad como terremotos, erupciones volcánicas y huracanes, así como eventos de alta frecuencia pero menor impacto, tales como inundaciones y derrumbes o deslizamientos de tierra.

Específicamente en el área de contabilidad del Programa RE y de Bio Cima, se cuenta con riesgo de huracanes, inundaciones, deslizamientos de tierras y tsunamis. Existen problemas comunes en todos los desastres naturales:

- Abastecimiento de agua y servicios de saneamientos.
- Alimentación y nutrición.
- Exposición a la intemperie.
- Desplazamiento de la población.

⁴ Ver sección X del presente documento

- Enfermedades transmisibles.
- Perturbación del entorno social y trastornos en salud mental.
- Daños a las instalaciones de salud.
- Interrupción de programas de salud.

Sin embargo, el país es considerado líder en Centroamérica debido a su marco legal que permite un manejo de riesgo de desastres multi-sectorial. En el 2000 se creó el Sistema Nacional para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres (SINAPRED) a partir de la Ley No. 337, lo que facilitó la creación de un Plan Nacional de Respuesta ante Desastres.

La Ley No. 337, “Ley Creadora del Sistema Nacional para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres”, establece mecanismos que permiten dar una mejor atención a la población; antes, durante y después de un desastre, sea provocado por un fenómeno natural o por el ser humano.

MARENA deberá de asegurar que los beneficiarios de los Programa cuenten con la información necesaria en materia de gestión de riesgo o administración de desastres. Deberá de proveer el Plan Nacional de Respuesta ante Desastres, mismo que deberá ser aplicado en cualquier situación de desastre.

A lo largo de los Programa, se deberá de contar con un Plan de Seguridad y Emergencias, que permita una buena gestión de riesgo o administración de los desastres. Tomando en cuenta que Nicaragua cuenta con un Plan Nacional de Respuesta ante Desastres y efectúa regularmente, ejercicios de prevención, el Plan de Seguridad y Emergencias del Programa, será el de MARENA o el de las instituciones correspondientes. Se orientará a los trabajadores del Programa RE y proyectos relacionados a participar en las actividades de prevención que impulsa el SINAPRED.

El Plan de Seguridad y Emergencias, contempla:

- Identificación de los posibles impactos negativos de los desastres naturales.
- Establecimiento de las medidas de mitigación y acción ante un desastre.
- Definición de responsabilidades.
- Identificación de necesidades.
- Creación de un sistema de alerta oportuno.
- Plan de difusión y capacitación.

A continuación se señalan los diferentes tipos de riesgos a los que puede exponerse el personal contratado para el Programa RE o proyectos relacionados y las lesiones que les pueden resultar:

8.1. Riesgo físico

El personal puede sufrir lesiones y/o accidentes ocasionados por un ambiente o condiciones inadecuadas de trabajo, inseguridad social o desastres naturales .

- La caída de un árbol, lesiones causadas por objetos afilados.

- En los traslados para efectuar las actividades en las comunidades o fincas, pueden ocurrir choques, vuelcos, hundimiento de botes, con resultados de daño a trabajadores.
- Existen peligros relacionados con posibles quemaduras o asfixia producto de exposición a incendios.
- Lesiones causadas por el manejo inadecuado de material pesado, daños a la salud por esfuerzo físico excesivo (deshidratación, daños a la columna).
- Causas de vinculadas a la naturaleza: vientos fuertes, la crecida de los ríos, tormentas tropicales, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas.

8.2. Riesgo químico

- Los trabajadores pueden tener daños a su salud causados por el mal uso de los agroquímicos y pesticidas, contacto con el uso de plaguicidas u otros químicos.
- Los trabajadores pueden sufrir intoxicación por el contacto de aguas de ríos y quebradas contaminadas.

8.3. Riesgo Biológico

- Los trabajadores pueden verse expuestos a polvo, hongos y moho durante las actividades del Programa, así como a productos peligrosos, que provoquen daños a su salud.
- Los trabajadores pueden verse expuestos a riesgos de picadura de animales venenosos (culebras, alacranes, arañas etc) y su salud verse en serio peligro.

8.4. Riesgos de exclusión (discriminación e igualdad de oportunidades)

- Riesgo de violencia de género: desarrollo de trabajo en un ambiente donde se tolere la violencia de género.

8.5. Riesgos por inseguridad y posibles conflictos

La situación de la seguridad ciudadana en América Latina, desde hace décadas ha sido problemática, situaciones ligadas a las actividades de narcotráfico, a la trata de personas, tráfico de armas, secuestro y extorsión, han experimentado un crecimiento exponencial, convirtiéndose en un riesgo real y significativo en la vida económica, política, social y cultural en la región.

Nicaragua, no está exenta de esa realidad y de enfrentar situaciones de crisis sociopolítica, con exposición de violencia que afecte a los trabajadores del Programa RE.

Existen también riesgos sociales por potenciales conflictos locales relacionados al tráfico ilegal de tierras.

- Riesgo asociado a la inobservancia de los planes de SSO
- Situaciones que impidan el desarrollo de las actividades del proyecto, como violencia, bloqueos, asaltos, trata de personas, secuestros, etc.

Cuando el Programa o proyectos relacionados requieran contratar personal para brindar seguridad y proteger a su personal y su propiedad, evaluará los riesgos que estos arreglos de seguridad presenten para quienes estén dentro y fuera del emplazamiento del proyecto.

MARENA se asegurará que el personal contratado para brindar los servicios de seguridad actúe de manera coherente con lo señalado en el párrafo anterior, y hará conocer a los usuarios sobre los arreglos de seguridad establecidos para las instalaciones relacionadas con el Programa o proyecto relacionado, excepto cuando haya consideraciones de seguridad que lo desaconsejen.

MARENA o las instituciones socias en el Programa RE, en relación a la contratación de personal de seguridad que se llegara a requerir, hará averiguaciones razonables para verificar que los candidatos no estén involucrados en abusos pasados; los capacitará adecuadamente (o determinará que ya están adecuadamente capacitados) en el uso de la fuerza (y, cuando corresponda, de armas de fuego) y en las conductas apropiadas hacia los trabajadores y las comunidades afectadas, y les exigirá que actúen conforme a las leyes aplicables y los requisitos estipulados.

8.6. Matriz de Riesgos Asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional

Se presenta una matriz que analiza las principales actividades que podrían representar un riesgo a la Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores, son las actividades de relacionadas al manejo forestal o agroforestal, así como los trabajos de reforestación, que podrían representar riesgos a la salud de los trabajadores.

Riesgos asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores relacionados al manejo forestal o agroforestal, así como a trabajos de reforestación		
Actividad	Personal	Riesgo
1a. Mejora de la gobernanza forestal en los territorios indígenas y afrodescendientes		
<p>Actualización de planes de desarrollo territorial y zonificación del uso del suelo, (se refiere a asistencia técnica, y sesiones de trabajo para la actualización de instrumentos de planificación territorial tales como Plan Estratégico de Desarrollo, Plan de ordenamiento forestal, Zonificación de uso del suelo, inventario de recursos naturales, definición de áreas para planes de manejo forestal.</p>	<p>Las capacitaciones requerirán la participación de trabajadores del Gobierno Regional y coordinación de GTI del Alto Wangki. Contrataciones temporales de al menos 6 facilitadores: Forestal; biólogo/recursos naturales; SIG; social; agrónomo; planificador. En cada región</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas. • En los traslados para efectuar las actividades en las comunidades o fincas, puede ocurrir que ocurran choques, vuelcos, hundimiento de botes, con resultados de daño a trabajadores.
<p>Asistencia técnica y sesiones de trabajo para actualizar y mejorar los estatutos, normas, y reglamentos internos a nivel del Territorio y comunal, (se refiere a la mejora de procedimientos administrativos y contractuales para el aprovechamiento del bosque y el suelo por miembros de la comunidad o foráneos; actualización de Normas ecológicas, alineación con ley de veda, mejora en las estructuras organizativas, etc.</p>	<p>Las capacitaciones requerirán la participación de trabajadores del Gobierno Regional y coordinación de GTI del Alto Wangki. Contrataciones temporales de al menos 3 facilitadores: Abogado, biólogo/recursos naturales; planificador. En cada región.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas. • En los traslados para efectuar las actividades en las comunidades o fincas, puede ocurrir que ocurran choques, vuelcos, hundimiento de botes, con resultados de daño a trabajadores.
<p>Mejora de capacidades para el monitoreo y control local de los bosques y los permisos de uso del suelo y forestales.</p>	<p>Las capacitaciones requerirán la participación de trabajadores del Gobierno Regional y coordinación de GTI del Alto Wangki.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas.

Riesgos asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores relacionados al manejo forestal o agroforestal, así como a trabajos de reforestación		
Actividad	Personal	Riesgo
	Contrataciones temporales de al menos 1 facilitador: SIG, En cada región.	<ul style="list-style-type: none"> En los traslados para efectuar las actividades en las comunidades o fincas, puede ocurrir que ocurran choques, vuelcos, hundimiento de botes, con resultados de daño a trabajadores.
Creación de un incentivo basado en resultados para deforestación evitada. Este incentivo se ofrecerá a todos los gobiernos de los territorios indígenas se basarán en reducciones ex-post de la deforestación medida por el monitoreo anual y se compararán con respecto a una línea base.	Para el Programa se contará con una unidad de coordinación con el siguiente personal: <ul style="list-style-type: none"> Coordinación 3 Monitoreo 2 Salvaguardas y género 3 Coordinadores territoriales 	
<i>1.b Gestión forestal comunitaria (GFC)</i>		
Promoción de inversiones y empleo en GFC en territorios indígenas por PRONicaribe a través de asociaciones públicas-privadas-productor. (Realizar reuniones, promover visitas de campo, elaborar cartera de proyectos, organizar y participar en ruedas de negocios).	La promoción de inversiones implicará la participación de trabajadores del Gobierno Regional INAFOR y PRONicaribe	
	Incorporar inspecciones y auditorías forestales periódicas por la Comisión Interinstitucional (INAFOR, los gobiernos regionales, MARENA, Regentes y dueños de bosques) a los planes forestales.	<ul style="list-style-type: none"> Riegos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas.
Fortalecimiento de las capacidades de INAFOR para negociar la formulación de PGM Forestal para los 3 bloques grandes a fin de reducir las barreras de entrada a la gestión forestal y estimular dichas inversiones.	Se involucre personal de INAFOR, trabajadores del Gobierno Regional y GTI, regentes.	<ul style="list-style-type: none"> En los traslados para efectuar las actividades en las comunidades o fincas, puede ocurrir que ocurran choques, vuelcos, hundimiento de botes, con resultados de daño a trabajadores.

Riesgos asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores relacionados al manejo forestal o agroforestal, así como a trabajos de reforestación		
Actividad	Personal	Riesgo
El uso de regentes forestales (contratación) y auditorías forestales periódicas por el INAFOR y los gobiernos regionales y territoriales para los planes forestales en los tres bloques de bosques prioritarios a fin de mejorar el cumplimiento con los reglamentos forestales.	Se involucra personal de INAFOR, trabajadores del Gobierno Regional y GTI, regentes.	<ul style="list-style-type: none"> En los traslados para efectuar las actividades en las comunidades o fincas, puede ocurrir que ocurran choques, vuelcos, hundimiento de botes, con resultados de daño a trabajadores.
1c. Promoción de la regeneración natural y la reforestación social		
Reforestación (40,000 nuevas ha), requiere establecer convenios de colaboración e incentivos para la creación de viveros (material de siembra) y asistencia técnica, para la reforestación de 8 mil ha anuales.	Se incorporarán trabajadores para la elaboración de viveros, asistencia técnica y reforestación, mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas.
Regeneración natural (50,000 nuevas ha), se deben diseñar y desarrollar campañas de sensibilización y promoción de valores de amor y cuidado a los bosques, así como asistencia técnica a los grupos.	Se incorporarán trabajadores temporales para la elaboración de viveros, asistencia técnica y reforestación y otras labores relacionadas al manejo de la regeneración natural (chapias)- incluyendo jóvenes y mujeres-	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas.
Lineamiento 2: Sistemas de producción sostenible intensificada		
<i>2a Promoción de sistemas agroforestales y 2b Establecimiento de fideicomiso silvopastoriles.</i>		
Promoción de sistemas agroforestales y establecimiento de fideicomisos silvopastoriles, dirigidos a aumentar la intensificación de la producción, comercialización e ingresos de los sistemas	Se incorporarán trabajadores, incluyendo mujeres para la preparación de viveros, asistencia técnica y reforestación.	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas.

Riesgos asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores relacionados al manejo forestal o agroforestal, así como a trabajos de reforestación		
Actividad	Personal	Riesgo
de café de sombra y cacao y los sistemas silvopastoriles, (a través de proyectos en alianza con pequeños y medianos productores).	Contratación de trabajadores temporales para el establecimiento de sistemas agrosilvopastoriles	<ul style="list-style-type: none"> • los trabajadores que estén directamente en contacto con el uso de plaguicidas u otros químicos podrían tener daños a la salud por el contacto con estas sustancias. • Los trabajadores pueden verse expuestos a polvo, hongos y moho durante las actividades del Programa, así como a productos peligrosos, que provoquen daños a su salud. • Los trabajadores pueden verse expuestos a riesgos de picadura de animales venenosos (culebras, alacranes, arañas etc) y su salud verse en serio peligro.
	Contratación de técnicos de campo de MEFCCA, INTA, INAFOR, para elaborar planes de finca, su asesoría y monitoreo.	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas.
	Fortalecer las campañas de prevención de incendios Reforzar la vigilancia y el control de INAFOR, MARENA y SERENAs.	<ul style="list-style-type: none"> • los trabajadores que estén directamente en contacto con el uso de plaguicidas u otros químicos podrían tener daños a la salud por el contacto con estas sustancias. • Existen peligros relacionados con posibles quemaduras o asfixia

Riesgos asociados a la Salud y Seguridad Ocupacional de los trabajadores relacionados al manejo forestal o agroforestal, así como a trabajos de reforestación		
Actividad	Personal	Riesgo
		producto de exposición a incendios.
<i>2c Reforestación comercial en tierra ya deforestada</i>		
<p>Establecimiento de 10,000 nuevas hectáreas de plantaciones forestales (2,000 ha/año) cuya ubicación dependerá de los criterios del inversionista, pero que será facilitada por PRONicaribe.</p>	<p>Regentes y trabajadores de campo en las fincas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riegos debido a causas de la naturaleza: vientos, tempestades, huracanes, inundaciones, terremotos, hundimientos y desprendimiento de rocas. • los trabajadores que estén directamente en contacto con el uso de plaguicidas u otros químicos podrían tener daños a la salud por el contacto con estas sustancias. • Los trabajadores pueden verse expuestos a polvo, hongos y moho durante las actividades del Programa, así como a productos peligrosos, que provoquen daños a su salud. • Los trabajadores pueden verse expuestos a riesgos de picadura de animales venenosos (culebras, alacranes, arañas etc) y su salud verse en serio peligro.

IX. Términos y condiciones

9.1. Edad para trabajar y trabajo forzado

Para todos los efectos laborales durante el desarrollo del Programa, no se usará trabajo forzado y la edad mínima de contratación será de 18 años cumplidos al momento de formalizar la relación contractual, mediante un contrato. El contrato deberá especificar el plan de gestión de SSO y el contratante deberá velar por el cumplimiento de esta condición en sus trabajadores.

Con el objeto de asegurar el cumplimiento de esta medida, el contratista deberá de solicitar una confirmación escrita de la edad de los trabajadores, la cédula de identidad, que es documento obligatorio para efectuar contratación permanente o temporal.

9.2. Contrataciones y relaciones de trabajo

Cada contratación que se efectúe a través del Programa RE, Bio-CLIMA o proyectos vinculados, deberá de asegurar que el trabajador cuenta con seguro médico y contra accidentes, que le permita compensación en caso de daños a la salud en el ejercicio de sus labores.

Los trabajadores del proyecto recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo, incluyendo un código de conducta, que en el caso de MARENA es administrado por la División de Recursos Humanos. Todos los trabajadores contratados por el proyecto deberán de contar con un contrato de trabajo, en el cual se especifiquen las condiciones de dicho contrato, en lenguaje accesible a los trabajadores. El contrato deberá de incluir los datos personales de los trabajadores, así como el objeto del trabajo a desarrollar, y las condiciones del contrato (horario, salarios, fechas del contrato, beneficios).

MARENA, con el apoyo de la Comisión de Salvaguardas, podrá solicitar evidencia del cumplimiento de dichas medidas, verificando durante una supervisión.

En el caso de trabajadores comunitarios, se deberán de establecer claramente los términos y condiciones con las cuales se contrata la mano de obra comunitaria (monto y método de pago, horario de trabajo). Además, se deberá de establecer la manera en la que se recibirán quejas y reclamos sobre el proyecto.

En las comunidades indígenas, el trabajo en familia es una cuestión cultural, en la que todos los miembros de la familia intervienen en las actividades del campo. El trabajo de los niños es una forma en la que se integran a la sociedad y a la vida

laboral. Por lo tanto, en este proyecto se respetarán sus usos y costumbres, permitiendo la integración de los niños algunas actividades familiares que el proyecto pudiera implicar. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, no se permitirá la contratación de personas menores de 18 años, ni se tolerará el trabajo forzado.

En todas las actividades del proyecto, contrataciones y condiciones de los trabajadores se deberá de aplicar el principio de igualdad de oportunidades y trato justo. Es decir, no deberá de existir discriminación por ninguna condición, género o características personales. La comunicación deberá de mantenerse en un idioma y formato comprensible.

9.3. Mecanismo de atención a quejas y reclamos

Se procederá de acuerdo a la Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo⁵, que mediante esta ley faculta al Ministerio del Trabajo a atender denuncias de los trabajadores cuando un derecho u obligación del empleador está siendo vulnerado.

Así mismo los trabajadores podrán utilizar el Mecanismo de Retroalimentación y Atención a Quejas del Programa, el cual estará disponible para todas las partes interesadas y contribuirá a Evitar que se generen conflictos, atendiendo reclamos y sugerencias con agilidad; aportar a la evaluación del desempeño en la distribución de los beneficios; contribuirá a identificar y resolver posibles problemas antes de que se agraven, evitando que se formen disputas complejas y que consumen mucho tiempo.

Ha determinado cuatro vías de acceso para Autoridades y líderes tradicionales

1. Líderes
2. Asambleas
3. Buzones
4. Acceso electrónico página web y whatsapp)

X. Arreglos Institucionales

MARENA, en su carácter de institución líder del Programa RE, será la institución del Estado de Nicaragua encargada de asegurar el cumplimiento de las Salvaguardas y los Estándares Ambientales y Sociales y será la institución rectora y responsable de la conducción general en la implementación de las medidas incluidas en el plan de Compromiso Ambiental y Social, además brindará información oficial sobre el abordaje y cumplimiento de las Salvaguardas.

⁵

[http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/58F5F2ED6CAB86C6062574FF0054B96E?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/58F5F2ED6CAB86C6062574FF0054B96E?OpenDocument)

Para lo anterior se establecerán convenios de colaboración con las instituciones de acuerdo a sus mandatos operacionales y rol a desempeñar en el Programa RE, todos los convenios de colaboración harán mención al cumplimiento de MGAS.

Este Guía para la Gestión de la Mano de Obra, se aplicará de forma obligatoria a cualquier subproyecto relacionado al Programa RE y Proyecto Bio Clima.

10.1. Comisión de Salvaguardas

Se ha previsto que la atención, seguimiento y reportes de Salvaguardas, el cumplimiento del Marco de Gestión Ambiental y Social, MGAS, continuará con el modelo altamente participativo que ha seguido la preparación del Programa RE.

Para el seguimiento al cumplimiento del MGAS y presentar propuestas de mejoras en la implementación del Programa RE y Bio-CLIMA, se conformará una comisión de Salvaguardas a nivel nacional presidida por MARENA e integrada por la SDCC, INAFOR, el MHCP y los gobiernos regionales y GTI.

La Comisión de Salvaguardas tendrá dos niveles, uno a nivel toda el área de contabilidad, que le identificamos como Comisión Nacional de Salvaguardas y otro a nivel regional, es decir se conformará un Comisión Regional de Salvaguardas en cada Región Autónoma de la Costa Caribe. En el caso del Alto Wangki Bocay, las coordinaciones para el seguimiento a las Salvaguardas serán con la SDCC y una representación de los GTI.

La función de esta comisión será dar seguimiento al proceso de consulta, al Plan de Compromiso Ambiental y Social, al funcionamiento del MRQ, y elaborará propuestas de mejoras en los casos necesarios relacionadas a las salvaguardas y estándares ambientales y sociales.

Las Comisiones de Salvaguardas incorporaran en su seguimiento todos aquellos proyectos que se relacionan con el Programa de RE, como es el caso de Bio Clima y otros que pudieran crearse.

10.2. Personal responsable

El Programa contará con una unidad de coordinación conformada por 7 profesionales, que se describen a continuación:

Coordinación - 1

Planificación - 1

Salvaguardas y género -1

Contabilidad de Carbono-1

Coordinadores territoriales - 3

10.3. Seguimiento y monitoreo

MARENA será la institución del Estado de Nicaragua encargada de brindar información oficial sobre el abordaje y cumplimiento de las Salvaguardas, estableciendo para ellos los convenios de colaboración con las instituciones que registren los indicadores que se establezcan para tal fin y la conformación de la Comisión de Salvaguardas.

Mediante el Sistema Nacional de Monitoreo Reporte y Verificación, y por medio del Sub-Sistema de Salvaguardas, MARENA, generará reportes sobre el cumplimiento de lo orientado en la presente Guía para la Gestión de la Mano de Obra.

Indicadores

Se ha planteado una serie de indicadores que permitirán dar seguimiento a las actividades del Programa y al cumplimiento de las salvaguardas ambientales y sociales. En relación con el EAS 2, se ha establecido el siguiente indicador:

Indicador	Variables
Creación de empleos bajo condiciones laborales seguras y saludables	Edad de los trabajadores contratados para el Programa RE y Bio Clima, arriba de los 16 años. Optimo: En el Programa RE, no se contrata mano de obra infantil.
	Trabajadores cuentan con información sobre salud y seguridad social relacionada al Programa RE Optimo: que todos los trabajadores contratados conozcan el Manual de Salud y Seguridad Social de ENDE-REDD+.

XI. Anexo: Reglamento de Higiene y Seguridad en las Empresas

RESOLUCIÓN MINISTERIAL RELATIVO A LOS REGLAMENTOS TÉCNICOS ORGANIZATIVOS

DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS
RESOLUCIÓN MINISTERIAL, Aprobada el 24 de Noviembre del 2000
Publicada en La Gaceta No. 175 del 17 de Septiembre del 2001

El Ministerio del Trabajo quien preside el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, en uso de sus facultades que le confiere la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 102, del 03 de Junio del 1998, y al Decreto 71-98 Reglamento a la Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 205 y 206 del 30 y 31 de Octubre de 1998 al tenor de lo dispuesto en los Artículos 100, 101 y 105 del Código del Trabajo y de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 165 del 1 de Septiembre de 1993, ha tenido a bien disponer: **RESOLUCIÓN MINISTERIAL RELATIVO A LOS REGLAMENTOS TÉCNICOS ORGANIZATIVOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS.**

CONSIDERANDO

PRIMERO

Que el Arto. 82, Inc. 4 de la Constitución Política, “ Reconoce el Derecho de los Trabajadores a unas condiciones de trabajo que garanticen la Integridad Física, la Salud, la Higiene y la disminución de los Riesgos Profesionales para hacer efectiva la Seguridad Ocupacional del Trabajador”.

SEGUNDO

Que conforme a lo que se establece en el Arto. 6 Apdo. b) de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo; “Establecer Procedimientos y Métodos de Trabajo adecuados”.

TERCERO

Que las empresas en su gestión y actuación de la prevención de los riesgos deberán elaborar Reglamentos Técnicos Organizativos en materia de Higiene y Seguridad, que va dirigido a prevenir directamente a los riesgos que puedan provocar Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, interpretando y apuntando a cada necesidad las disposiciones y medidas de los riesgos que pueden presentarse en el desarrollo de las actividades laborales en sus puestos de trabajo.

POR LO TANTO:

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Resolución se aplicarán en todos los Centros de Trabajo del País, tanto público como privado en los que se realicen labores Industriales, Agrícolas o de cualquier otro índole.

Artículo 2.- Los empleadores o sus representantes están en la obligación de elaborar Reglamentos Técnicos Organizativos en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo a fin de regular el comportamiento de los trabajadores como complemento a las medidas de prevención y protección, estableciendo los procedimientos de las diferentes actividades preventivas, generales y específicas de seguridad que se deben adoptar en los lugares de trabajo.

Artículo 3.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad deberá intervenir en su elaboración del Reglamento Técnico Organizativo en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo de la Empresa.

Artículo 4.- El contenido del Reglamento Técnico Organizativo será desarrollado de conformidad al instructivo metodológico que oriente el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 5.- La solicitud para autorizar el Reglamento Técnico Organizativo de la Empresa, se formulará por duplicado ante la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

Artículo 6.- Recibida la solicitud, la Dirección General de Higiene y Seguridad, procederá a revisar el contenido del Reglamento y previo de las observaciones que realice, que en su caso considere procedentes, emitirá auto favorable para proceder a la aprobación del Reglamento, o requerirá al empleador para que en un plazo no superior de 30 días, sean subsanadas las deficiencias observadas en la revisión.

Artículo 7.- Una vez aprobado el Reglamento, producirá plenos efectos legales para su implementación y se extenderá en dos ejemplares, para dar uno a la empresa y otro queda en el Ministerio del Trabajo, para su custodia.

Artículo 8.- El Reglamento aprobado por el Ministerio del Trabajo, la empresa debe difundirlo y ser puesto en conocimiento a los trabajadores con treinta días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir.

Artículo 9.- Los empleadores y trabajadores tienen la obligación de cumplir las medidas y regulaciones sobre prevención de riesgos laborales contenidas en el

Reglamento Técnico Organizativo de su Centro de Trabajo. Los trabajadores deben de colaborar y exigir la implementación de las disposiciones contenidas en el Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 10.- Los empleadores y trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción conforme a la Legislación Laboral vigente.

Artículo 11.- La vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones contenidas en los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, corresponde a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 12.- Los empleadores tendrán un plazo no superior de tres meses para proceder a elaborar y presentar su Reglamento Técnico Organizativo a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo o a la Inspectoría Departamental correspondiente.

Artículo 13.- Los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad aprobados por el MITRAB tendrán una vigencia de dos años, pudiendo ser los mismos revisados o actualizados cuando se operen cambios o se introduzcan nuevos procesos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Las empresas que ya tienen elaborado su Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad deben de revisarlo de conformidad a lo orientado por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Segunda: A partir de la fecha a la entrada en vigor de esta Resolución, los empleadores dispondrán de un plazo no superior a seis meses para proceder a elaborar su Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad del Trabajo para su aprobación por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del MITRAB.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Esta Resolución deroga cualquier otra que le oponga.

Segunda: La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación escrito, sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta, Diario Oficial de la República.

Dado en la Ciudad de Managua, a los veinticuatro días del mes de Noviembre del año dos mil. **DR. MANUEL MARTÍNEZ SEVILLA**, Ministro del Trabajo.