



**Sistema de Gestión Ambiental, Social, de Salud y Seguridad Industrial (ESHS MS)**

## **Plan de Contratación y Adquisición Local**

**Número de Documento:  
02/ES/PJ/PN/004/A02**

*“El presente documento constituye una traducción libre al español, efectuada por PERU LNG S.R.L. al documento original en inglés.”*

## ÍNDICE

1.0	INTRODUCCIÓN.....	4
1.1	BREVE RESEÑA DEL PROYECTO .....	4
1.2	INTRODUCCIÓN AL PLAN .....	4
1.3	REFERENCIAS CRUZADAS.....	5
2.0	MARCO LEGAL Y NORMAS INTERNACIONALES .....	5
3.0	PLAN DE CONTRATACIÓN LOCAL.....	7
3.1	OBJETIVOS .....	7
3.2	ALCANCE .....	7
3.3	RESPONSABILIDADES .....	8
3.3.1	Departamento de Relaciones Comunitarias de la Compañía .....	8
3.3.2	Contratistas.....	10
3.4	CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL.....	11
3.5	CONDICIONES Y GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES .....	12
3.6	CÓDIGO DE CONDUCTA.....	13
3.7	QUEJAS.....	14
3.8	PROCESO DE CONTRATACIÓN LOCAL .....	14
3.8.1	Preselección de Trabajadores Locales.....	15
3.8.2	Pre-registro y Demanda Laboral .....	15
3.8.3	Reclutamiento.....	16
3.8.4	Registro .....	17
3.8.5	Incorporación de Nuevos Trabajadores Locales .....	17
3.8.6	Retiro de los Trabajadores Locales .....	18
3.9	PLAN Y ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN.....	18
3.10	DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN.....	19
3.11	REPORTES Y MONITOREO .....	22
4.0	PLAN DE ADQUISICIÓN LOCAL.....	23
4.1	PROPÓSITO .....	23
4.2	OBJETIVOS .....	23
4.3	ALCANCE .....	23
4.4	RESPONSABILIDADES .....	24

4.5.1	Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA (Equipos de Relaciones Comunitarias de la Planta, Cantera y Ducto) .....	24
4.5.2	Contratistas.....	24
4.5	PROCESO DE COMPRAS LOCALES .....	26
4.5.3	Definición de Requerimientos y Criterios .....	26
4.5.4	Evaluación de la Cadena de Suministro Local .....	26
4.5.5	Coordinación .....	27
4.6	DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN.....	27
4.7	QUEJAS.....	28
4.8	REPORTES Y MONITOREO .....	28
APÉNDICE 1: FORMATOS PARA EL REPORTE MENSUAL DE CONTRATACIÓN LOCAL Y LAS COMPRAS LOCALES MENSUALES ....		30

## 1.0 INTRODUCCIÓN

### 1.1 BREVE RESEÑA DEL PROYECTO

PERU LNG S.R.L. (la “COMPAÑÍA”) tiene planeado construir y operar una planta de licuefacción de gas natural (la “Planta de GNL”) así como un terminal marítimo para exportación que se ubicarán en la costa Peruana, aproximadamente a la altura del Km 169 de la Carretera Panamericana Sur, al sur de la ciudad de Lima y aproximadamente 80 Km al norte de la ciudad de Pisco. El gas natural será transportado a la Planta de GNL a través del Sistema de Transporte por Ducto existente entre Camisea y Lima (STD, en el ducto de Transportadora de Gas del Perú [TgP]) hasta el KP 211. A partir de este punto, un ducto enterrado de 34 pulgadas y 408 km de longitud (el “Ducto”) será construido y operado por la COMPAÑÍA para suministrar el gas natural requerido para la planta de GNL.

También se explotará una cantera (la “Cantera”) para obtener los materiales de construcción para el terminal marítimo de exportación y rompeolas a ser construidos. El gas natural para el proyecto de GNL será suministrado por la Planta de Separación de Gas de Las Malvinas ubicada al sureste de la planta de GNL propuesta, la cual a su vez obtendrá el gas del Lote 56 del yacimiento de gas de Camisea. El Lote 56 es considerado como la fuente principal de gas natural para la Planta de GNL, en vista de que el gas de este lote ha sido clasificado para exportación. Sin embargo, en el caso que se requieran reservas adicionales, el Lote 88 del yacimiento gas de Camisea sería la fuente suplementaria en la medida en que las reservas excedan las necesidades del mercado interno.

Compañía Operadora de LNG del Perú SAC (COLP) ha sido nombrada por la COMPAÑÍA para que administre la construcción y operación del proyecto.

### 1.2 INTRODUCCIÓN AL PLAN

Los proyectos de construcción y, posteriormente, las instalaciones de operación, con frecuencia generan expectativas de empleo en las zonas de influencia. Sin embargo, la demanda local de trabajo es usualmente muy limitada en comparación con la que está disponible en las zonas urbanas más centralizadas. Un número relativamente importante de mano de obra local, mayormente no calificada, se requiere durante la fase de construcción del proyecto, pero la mano de obra requerida baja drásticamente una vez concluida esta fase (se espera que la construcción estará terminada a fines de 2009 e inicios de 2010, dependiendo del componente del Proyecto). Típicamente, la naturaleza limitada y temporal de la mano de obra para el proyecto no cumple con las expectativas locales y trae consigo una inquietud colectiva para las comunidades ubicadas en la zona de influencia del Proyecto.

Además, un mal manejo del proceso local de contratación puede generar impactos sociales indeseados en comunidades pequeñas y tradicionales. En vista de que los ingresos locales son bajos, especialmente en las zonas rurales, obtener empleo en el proyecto y poderle vender productos es sumamente atractivo para la población local. Como resultado de ello, tienden a competir ávidamente por puestos de trabajo en el proyecto aún en perjuicio de su situación económica doméstica local y su modo tradicional

de vida. Por lo tanto, un plan de contratación mal concebido puede, a largo plazo, causar conflictos sociales y problemas económicos a los potenciales beneficiarios

El proyecto ha asumido compromisos sociales con el fin de atender las expectativas y riesgos sociales. La mayoría de estos compromisos están delineados en los Estudios de Impacto Ambiental y Social (EIAS) del Proyecto para el ducto de gas natural, la planta, y la cantera (para obtener rocas para la construcción del rompeolas para el terminal marítimo de exportación), elaborados de conformidad con la legislación peruana y las normas internacionales. Por ejemplo, la COMPAÑÍA ha asumido compromisos en el EIAS de la planta relativos a la contratación local de mano de obra no calificada y compras locales en las zonas de influencia (principalmente Chincha y Cañete) durante la fase de construcción.

Con respecto al ducto, se ha indicado en el EIAS (Volumen I) que la mano de obra requerida variará a medida que el proyecto se vaya desarrollando, y dependerá del cronograma de ejecución, la disponibilidad de personal, el frente de trabajo, y las condiciones específicas del lugar. Adicionalmente, el EIAS (Volumen III) indica que la mano de obra será contratada en los centros poblados ubicados cerca del trazo del ducto, siguiendo un proceso que está siendo preparado por las actividades de construcción. En este sentido, la COMPAÑÍA se ha comprometido a adherirse a la legislación aplicable y las normas internacionales.

A partir de estos compromisos, la COMPAÑÍA ha desarrollado un Plan de Contratación y Adquisición Local que regirá el proceso de contratación y adquisición de la COMPAÑÍA y de los CONTRATISTAS en el área de influencia del Proyecto (Ver Apéndices A y B). El Plan de Contratación Local y Plan de Adquisición Local están presentados en secciones distintas del presente documento, uniendo a los dos planes en un enfoque unificado.

### 1.3 REFERENCIAS CRUZADAS

- Procedimiento de Quejas
- Plan de Relaciones Efectivas con los Grupos de Interés
- Estrategia de Gestión de las Comunidades Campesinas de la Sierra
- Plan de Manejo para Contratistas – Reclutamiento, Adquisiciones y Enlace con las Comunidades
- Plan de Relaciones Comunitarias (asociado con los EIAS del Ducto, Planta y Cantera)
- Glosario

## 2.0 MARCO LEGAL Y NORMAS INTERNACIONALES

Toda la administración y contratación laboral debe cumplir con las leyes laborales peruanas relativas a las prácticas de contratación, supervisión aplicable, remuneración, beneficios sociales, descanso, etc., y con los compromisos asumidos por la COMPAÑÍA.

La Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante la Constitución), debe ser tomada en cuenta en vista de que su Artículo 2 estipula que la persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. En este sentido, la Constitución dice que nadie debe ser discriminado

por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Asimismo, el Artículo 23 de la Constitución estipula que, el trabajo, en sus diversas modalidades protege a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Indica también que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Finalmente, este artículo indica que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento

Con respecto a los derechos de los trabajadores, el Artículo 24 de la Constitución indica que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Indica además que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador y que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Finalmente, el Artículo 26 de la Constitución indica que los siguientes principios deben respetarse en la relación laboral:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma:

Debe resaltarse que los derechos de los trabajadores, tales como la remuneración, turnos, descanso, beneficios sociales y otros, están contenidos en normas y leyes especiales que ofrecen una protección claramente definida a los trabajadores.

La adquisición de bienes y servicios locales está regulada por el Código Civil del Perú, el cual contiene estipulaciones que rigen las relaciones comerciales. El Código Civil establece derechos, obligaciones, limitaciones, etc. de acuerdos formales así como estipulaciones que cubren circunstancias en donde no existe un acuerdo contractual

Adicionalmente, en el presente documento, se han tomado en cuenta las Normas de Desempeño de la Corporación Internacional de Finanzas (IFC, por sus siglas en inglés) y las Guías de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Específicamente la Norma de Desempeño No. 2 de la IFC y la Nota de Orientación asociada con la misma han sido incorporadas en vista de que versan sobre la contratación/mano de obra local y la adquisición local. En vista de que la Norma de Desempeño No. 2 de la IFC se refiere específicamente a las Convenciones de la OIT, éstas han sido también incorporadas en el Plan de Contratación Local y el Plan de Adquisición Local. Estas convenciones son:

- Convención 87 de la OIT sobre Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse
- Convención 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva
- Convención 29 de la OIT sobre Trabajo Forzado

- Convención 105 de la OIT sobre la Abolición de Trabajo Forzado
- Convención 138 de la OIT sobre Edad Mínima (para Trabajar)
- Convención 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil
- Convención 100 de la OIT sobre Renumeración Equitativa
- Convención 111 de la OIT sobre Discriminación (Empleo y Ocupación)

### 3.0 PLAN DE CONTRATACIÓN LOCAL

El Plan de Contratación Local ha sido desarrollado para organizar y mejorar las oportunidades de empleo para los pobladores locales de manera que sea culturalmente adecuado y de conformidad con las políticas y compromisos sociales de la COMPAÑÍA.

#### 3.1 OBJETIVOS

El objetivo general del Plan es definir el proceso y los lineamientos para la contratación de trabajadores locales en la zona de influencia del Proyecto, dentro del marco de los compromisos asumidos por la COMPAÑÍA. Un Trabajador Local se define como cualquier persona empleada por la COMPAÑÍA o cualquiera de sus CONTRATISTAS o subcontratistas y que reside en la zona de influencia del Proyecto desde antes del inicio de las actividades del Proyecto. Las actividades específicas son:

- El desarrollo de procedimientos y prácticas que maximicen las oportunidades de contratación de los trabajadores locales y que estén diseñadas para minimizar los riesgos sociales relacionados con el proyecto en las zonas de influencia.
- El desarrollo de procedimientos transparentes que permitan a la población local acceder a puestos de trabajo en el Proyecto de manera organizada y equitativa.
- El establecimiento de un proyecto de contratación que respete la cultura local y las normas sociales con el fin de facilitar la participación local y evitar conflictos y otros impactos sociales negativos.
- La promoción de prácticas justas en la contratación de trabajadores locales que protejan contra terceros intermediarios laborales no autorizados, trabajo infantil y forzado, y discriminación.

Se debe tomar nota que aunque este plan es particularmente detallado en lo que se refiere a la mano de obra no calificada, se buscará tanto a trabajadores calificados como semi-calificados del grupo de postulantes locales, de estar disponibles. Los CONTRATISTAS del Proyecto deberán buscar candidatos calificados y semi-calificados del área de influencia del Proyecto y llenarán el mayor número de puestos de trabajo disponibles como sea posible con candidatos locales adecuados con la intención de calificarlos para los puestos de trabajo calificados y semi-calificados aplicables.

#### 3.2 ALCANCE

El presente Plan pertenece a la contratación de trabajadores locales para el Proyecto y abarca todas las áreas de las operaciones y en las cuales podrían originarse trabajadores potenciales. Incluye el período de construcción y se extiende hasta las etapas iniciales de la operación, después de lo cual el Plan será revisado y modificado para mejorarlo con lo aprendido durante la fase de construcción y cualesquier cambios en las condiciones

sociales, económicas o políticas. El Plan incluye un enfoque de los procesos y prácticas para la contratación para la COMPAÑÍA y sus CONTRATISTAS y subcontratistas.

Adicionalmente, el Plan incorpora los acuerdos adoptados por la COMPAÑÍA relativos a la mano de obra y contratación, como por ejemplo el Acuerdo para la Planta suscrito entre la COMPAÑÍA y los Gobiernos Regionales de Lima e Ica, y las Municipalidades Provinciales de Cañete y Chincha, y la Comisión Pro Inversión del Congreso el 18 de octubre de 2004, relativo a los objetivos de distribución de la contratación de mano de obra no calificada entre Cañete y Chincha.

En lo que se refiere a la región Andina, no existe aún una cifra precisa sobre los puestos de trabajo disponibles para la población local. Los requerimientos laborales del CONTRATISTA serán cubiertos proporcionalmente entre las comunidades dentro del área de influencia del ducto, dando prioridad a aquellas comunidades directamente impactadas por las actividades de construcción.

### **3.3 RESPONSABILIDADES**

#### **3.3.1 Departamento de Relaciones Comunitarias de la Compañía**

El Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA tendrá las siguientes funciones:

- Supervisar el proceso de contratación local seguido por los CONTRATISTAS con el fin de garantizar que se adecue a los compromisos de la COMPAÑÍA y los objetivos de este Plan.
- Establecer comunicación con las comunidades locales con respecto a los problemas de contratación local y supervisar las comunicaciones de los CONTRATISTAS sobre temas relacionados con empleo, tales como puestos de trabajo calificado y semi-calificado, oportunidad de los empleos, beneficios, requerimientos médicos, etc. y verificar que los procesos de contratación sean correctamente aplicados.
- Proporcionar información precisa y oportuna a los grupos de interés acerca de problemas de contratación local e información adecuadamente consolidada proporcionada por otros departamentos y CONTRATISTAS.
- Obtener, organizar y documentar las opiniones y comentarios de los grupos de interés del proyecto, con respecto a las percepciones, inquietudes y solicitudes relacionadas con la contratación local.
- Evaluar y transmitir las opiniones y comentarios recibidos de los grupos de interés a la gerencia de construcción de la COMPAÑÍA y a los CONTRATISTAS de tal manera que esta información, de ser el caso, pueda ser tomada en cuenta en el momento de la toma de decisiones y diseño del proyecto.
- Informar a la gerencia de construcción de la compañía acerca de todos los incidentes sociales (potenciales y registrados), que involucran las acciones de contratación local de los CONTRATISTAS.
- Informar a los grupos de interés acerca de la necesidad de que los compromisos relacionados con la contratación local sean documentados y acordados tanto por los CONTRATISTAS como la COMPAÑÍA.



Los dos equipos principales de funcionarios de relaciones comunitarias (FRC) en la costa y sierra están conformados por los siguientes grupos:

El supervisor de la costa y los FRC cubrirán la zona de influencia del ducto desde KP 408 hasta 275 dividida en tres secciones de atención. Habrá cuatro FRC durante la etapa de pre-construcción y seis durante la etapa de construcción en general para el segmento occidental.

SECCIÓN	DISTRITOS CUBIERTOS
I	San Vicente de Cañete y Grocio Prado
II	Alto Larán, El Carmen, Pueblo Nuevo y Chincha Alta
III	Huáncano, Independencia y Humay

El supervisor de la sierra y los FRC cubrirán la zona de influencia del ducto desde KP 0 hasta 275 dividida en cinco secciones de atención. Habrá diez FRC durante la etapa de pre-construcción y quince durante la etapa de construcción de todo el segmento central.

SECCIÓN	COMUNIDADES CUBIERTAS
I	Chiquintirca Anchihuay Virgen de Cocharcas de Cochas Uras Tupac Amaru General Córdova de Soccos Santa Magdalena
II	Huaychao Accocro Pomapuquio Virgen de Asunción de Seccelambras Pinao Yantapacha Yanapiruro-Ichubamba
III	Llachoccmayoc San Juan de Cochabamba Alta Allpachaca Toccyascca Paucho Rosaspata Tambocucho Urpaypampa Sallalli San José de Mayobamba
IV	Vinchos Occollo Paccha
V	Churia Lillinta Ccarhuaccpampa Pillpichaca Santa Rosa de Tambo Huaytará Ayavi Huancacasa

Una coordinación permanente y efectiva estará garantizada por:

- Reuniones diarias en el campo entre los FRC de cada sección
- Coordinación diaria ente el Supervisor de RC y los FRC
- Reuniones semanales entre el Supervisor y los FRC
- Reunión semanal entre el Gerente de RC y los Supervisores de RC
- Redacción y circulación de informes escritos

### 3.3.2 Contratistas

Aunque la COMPAÑÍA es responsable en última instancia por todas sus operaciones, el CONTRATISTA tiene las siguientes responsabilidades:

- Se espera que los CONTRATISTAS sigan todas las políticas de la Compañía, incluyendo el presente documento y aquellos que pertenecen a las actividades de contratación local así como los compromisos asumidos y documentados por la COMPAÑÍA.
- El CONTRATISTA deberá ejecutar el proceso de contratación local de conformidad con la legislación y normas peruanas.
- El CONTRATISTA tiene la responsabilidad de supervisar a sus subcontratistas y de coordinar la contratación de los mismos para garantizar que cumplan con las políticas y compromisos de la COMPAÑÍA.
- El CONTRATISTA deberá proporcionar al Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA, de manera regular y oportuna, información relativa al proceso de contratación local.
- El equipo de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA deberá estar disponible por iniciativa propia para participar en las actividades de consulta pública y divulgación de la COMPAÑÍA. Esta participación, cuyo objetivo es permitir que se respondan a las preguntas específicas dirigidas al CONTRATISTA con respecto a la contratación local, deberá ser coordinada con antelación con los equipos de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA
- Los CONTRATISTAS no deberán celebrar ningún acuerdo directo con las comunidades locales sin previa coordinación de tales acciones con la COMPAÑÍA.
- El CONTRATISTA deberá proponer alternativas a las actividades asociadas con los impactos sobre la contratación local sobre las cuales los grupos de interés tengan inquietudes.
- El CONTRATISTA deberá participar en las reuniones de coordinación relativas a la contratación local solicitadas por el Departamento de Asuntos Comunitarios de la COMPAÑÍA diariamente, semanalmente o en casos extraordinarios.
- CONTRATISTA de la Planta y Cantera:
  - Deberá conducir el proceso de contratación local – en coordinación con el Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA – a través de los Centros de Reclutamiento y de conformidad con el procedimiento descrito en el presente plan.
  - Deberá reportar al Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA el estado, seguimiento, quejas e incidentes relacionados con el proceso de contratación local con una frecuencia diaria, semanal y extraordinaria.
- CONTRATISTA del Ducto:

- Deberá proporcionar al Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA, de manera regular y oportuna, información relacionada con los requerimientos de personal. La información deberá ser proporcionada con por lo menos cinco días de anticipación a los Funcionarios de Relaciones Comunitarias de cada sección del ducto. Los estimados del total de personal requerido por sección del ducto deberán ser proporcionados con por lo menos dos semanas de antelación.
- Deberá reportar al Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA el estado, seguimiento, quejas e incidentes relacionados con el proceso de contratación local con una frecuencia diaria, semanal y extraordinaria.

### **3.4 CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL**

Es de importancia crítica contar con criterios claros y aplicados uniformemente para la contratación de trabajadores locales para mantener el apoyo de la comunidad y lograr tener una fuerza laboral balanceada que cumpla con los objetivos del Proyecto. Como se indicó anteriormente, un “trabajador local” (o “empleado local”) se define como cualquier persona que sea empleada por la COMPAÑÍA o por cualquiera de sus CONTRATISTAS o subcontratistas y que resida en la zona de influencia del Proyecto desde antes del inicio de las actividades del Proyecto. Igualmente, “población local” se refiere a las personas naturales y residentes, o que han residido por largo tiempo, en las provincias incluidas en la zona de influencia del Proyecto. Por lo tanto, la COMPAÑÍA exigirá constancia del domicilio de los trabajadores mediante medios razonables.

La COMPAÑÍA ha asumido compromisos específicos ante las Provincias de Cañete y Chíncha para que la construcción de la planta mantenga una proporción aproximadamente equitativa de mano de obra no calificada de cada provincia. Por lo tanto, la mano de obra para la construcción de la planta se seleccionará, dentro del criterio de proporción acordado con Cañete y Chíncha, en base a las necesidades del CONTRATISTA y las calificaciones, capacitación y experiencia de los postulantes. Para la mano de obra requerida para la construcción del ducto, las diferencias en las necesidades de la población (que se basan en gran medida en la información recibida en las consultas públicas), la distribución y estructura comunal en las regiones de la Costa y Sierra dictan la necesidad de contar con criterios ligeramente distintos.

La contratación de mano de obra calificada/semi-calificada en la región costera y calificada/semi-calificada en la región Andina se basará en los requerimientos del CONTRATISTA así como en las aptitudes, experiencia y capacitación de los postulantes. Para los puestos de trabajo no calificado en la región Andina, los requerimientos del CONTRATISTA serán satisfechos conjuntamente con un criterio distributivo entre las Comunidades Campesinas Andinas (en adelante las comunidades) ubicadas a lo largo del trazo del ducto en donde se realiza el trabajo. La intención de este criterio es distribuir el trabajo (específicamente la remuneración relacionada con el mismo) entre el mayor número de personas que sea factible con el objetivo de evitar que una parte desproporcionada de los empleos vaya a relativamente pocas personas.

Las comunidades deberán hacer una lista del personal disponible, en base a su organización habitual. En este sentido, la COMPAÑÍA ha acordado con las comunidades que todos los postulantes para puestos de trabajo serán propuestos en una asamblea

comunitaria a la cual estará invitada toda la comunidad y sus autoridades, para lograr transparencia. Cada comunidad determinará y autorizará la lista de postulantes (tanto hombres como mujeres) para los puestos de trabajo disponibles. De este modo, se respetarán las estructuras socios culturales de las comunidades que se encuentran dentro de la zona de influencia del Proyecto.

Aunque el proyecto reconoce que existe desigualdad de género para acceder a puestos de trabajo, éste no es un criterio para cubrir los puestos de trabajo locales. En vista que los roles de cada género están marcadamente definidos en las culturas tradicionales andinas, y ha sido tradicionalmente el rol del varón trabajar fuera del hogar, el dar prioridad a las mujeres para que trabajen en el Proyecto más allá de sus intereses siguiendo las normas sociales podría causar malestar en los hogares locales. Por lo tanto, el Proyecto está planeando alternativas para mejorar la forma de vida de las mujeres en la zona de influencia mediante la inversión en programas comunitarios/sociales.

El Proyecto ha asumido el compromiso de ofrecer libre acceso al empleo local y de respetar la cultura y costumbres locales. Por lo tanto, el Plan permitirá a las organizaciones y familias locales decidir quiénes podrán llenar mejor los puestos de trabajo disponibles, asumiendo que los candidatos son capaces de realizar el trabajo satisfactoriamente y cuentan con las aptitudes requeridas. Las oportunidades de trabajo serán difundidas amplia y abiertamente por el CONTRATISTA, bajo la supervisión de la COMPAÑÍA, sin coerción o manipulación para favorecer a ciertos grupos o personas para que postulen a puestos de trabajo específicos.

### 3.5 CONDICIONES Y GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La COMPAÑÍA ha adoptado políticas y procedimientos de relaciones laborales que son consistentes con la Norma de Desempeño No. 2 de la IFC – Trabajo y Condiciones Laborales. Por lo tanto, la COMPAÑÍA o sus CONTRATISTAS proporcionarán a su personal información relativa a sus derechos bajo las leyes laborales nacionales, incluyendo sus derechos relacionados con remuneraciones y beneficios. LA COMPAÑÍA o sus CONTRATISTAS informarán por escrito a su personal acerca de los términos y condiciones laborales bajo los cuales están siendo contratados.

Adicionalmente, la COMPAÑÍA y sus CONTRATISTAS:

- No objetarán a la sindicalización de sus trabajadores, ni éstos estarán prohibidos de celebrar negociaciones colectivas. Los empleadores trabajarán equitativamente con los trabajadores sindicalizados y no los discriminará o tomará represalias en contra de ellos.
- Mantendrán una política de no discriminación con respecto a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Con el fin de minimizar conflictos con los sindicatos laborales, esta política será divulgada públicamente en todos los foros que se considere necesario, incluyendo medios masivos de comunicación. El diálogo con los sindicatos laborales será siempre bienvenido, pero la política de no discriminación entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados no será negociada en vista de que es uno de los principios centrales contenidos en los distintos EIAS. El personal de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA supervisará la contratación de los trabajadores, tal como se menciona más

adelante en este documento, La intención de esta supervisión es lograr el pleno cumplimiento de la política de no discriminación descrita líneas arriba.

- Contratarán a los trabajadores locales en base a competitividad, y no por influencias o presiones de la comunidad o grupos de interés, excepto como se indica en los Criterios para la Selección de Mano de Obra local arriba mencionados.
- Llevarán a cabo un proceso de contratación transparente, evitando así el favoritismo. Por ejemplo, en el caso de las comunidades campesinas ubicadas a lo largo de trazo del ducto, los candidatos serán propuestos por la comunidad misma en una asamblea general interna. Del mismo modo, cuando los candidatos para el trabajo sean seleccionados, éstos serán anunciados en la asamblea general. Asimismo, si un candidato no es seleccionado, éste será informado acerca de las razones para ello.
- Capacitarán a los trabajadores locales en salud y seguridad industrial, protección del medio ambiente y relaciones comunitarias, al igual que a los demás empleados.

La capacitación se brindará de manera adecuada para la audiencia objetivo. Por ejemplo, se utilizará lenguaje simple y común (en la región andina, las inducciones y toda la comunicación general con las comunidades, postulantes y trabajadores locales contratados se dará en Quechua), evitando así, en la medida de lo posible, cualquier término técnico que sea difícil de comprender. Asimismo, se llevará a cabo una sesión de preguntas y respuestas una vez que la sesión de capacitación haya sido culminada.

- La COMPAÑÍA o sus CONTRATISTAS no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado o manipulado. Con el fin de evitar esta situación, ningún trabajador local será contratado a través de terceros no autorizados, tales como intermediarios laborales. La contratación se efectuará en coordinación con las organizaciones de relaciones comunitarias del CONTRATISTA y de la COMPAÑÍA, y bajo la supervisión de la COMPAÑÍA.
- La COMPAÑÍA o sus CONTRATISTAS no contratará a ninguna persona que tenga menos de 18 años de edad.
- Cada CONTRATISTA deberá cumplir con las leyes laborales y de contratación del Perú.
- Durante el proceso de contratación, el CONTRATISTA deberá explicar con claridad los aspectos salariales a todos los trabajadores.
- Los CONTRATISTAS ejercerán todos sus esfuerzos para aplicar la misma escala de pagos, ofrecer los mismos beneficios y mantener condiciones de trabajo comparables para el mismo tipo de trabajo para todos sus trabajadores y emplazamientos de trabajo, con sujeción a las restricciones aplicables a los emplazamientos de trabajo específicas.
- El CONTRATISTA deberá proporcionar a los trabajadores locales el equipo de protección personal (EPP) que se requiera para realizar su trabajo de manera segura y minimizar el riesgo de sufrir lesiones.

### **3.6 CÓDIGO DE CONDUCTA**

La COMPAÑÍA y los CONTRATISTAS del Proyecto deberán implementar medidas de control y verificación para garantizar el cumplimiento del Código de Conducta del Proyecto (CdC). Estas medidas incluyen una inducción y una constancia firmada por cada

trabajador, capacitación de seguimiento, inspecciones, auditorías, medidas correctivas, sanciones, despido de trabajadores que no cumplieron con el CdC.

En coordinación con la COMPAÑÍA, el CONTRATISTA instruirá a los trabajadores acerca de las zonas de influencia del Proyecto y cualesquier otros lugares específicos en donde el CdC debe ser observado. Obviamente, algunas de las restricciones del CdC no serán aplicables a los trabajadores locales, tales como la restricción de pasar sus días libres en sus comunidades en contacto con la población. Asimismo, aunque los trabajadores locales no estarán impedidos de consumir alcohol durante sus días de descanso en sus propias comunidades, el consumo de alcohol o asistir al trabajo en estado de embriaguez está prohibido, independientemente de dónde se realice el trabajo del Proyecto. Estas y otras excepciones y matices se explicarán durante las inducciones y capacitación de repaso.

### **3.7 QUEJAS**

La COMPAÑÍA ha desarrollado un Procedimiento de Quejas que se aplica a la población local y que incluye a los trabajadores locales en lo que respecta a quejas que no tratan específicamente sobre relaciones laborales (Ver Procedimiento de Quejas). Según se indica en el Procedimiento de Quejas, los trabajadores locales podrán presentar tales reclamos a través de los representantes de relaciones comunitarias, las oficinas del Proyecto en las comunidades, o mediante el uso de las cajas de sugerencias a ser colocadas en las zonas de trabajo (principalmente en los campamentos).

Las quejas sobre relaciones laborales serán recibidas y resueltas por el empleador correspondiente, aplicando los procedimientos establecidos para las relaciones con los empleados y la solución de controversias. Sin embargo, en vista de que estas quejas y su resolución podrían afectar las relaciones de la COMPAÑÍA con las comunidades y centros poblados y su imagen ante ellos, tales quejas y la solución propuesta para las mismas deberán ser reportadas al Gerente de Asuntos Comunitarias de la Compañía o a la persona designada por éste. Los trabajadores locales serán informados de que pueden consultar con los FRC (u otros representantes de relaciones comunitarias) acerca de cualquier queja, pero es responsabilidad de la organización de recursos humanos del empleador resolver estos problemas de conformidad con los reglamentos aplicables y las normas del Proyecto, coordinando al mismo tiempo con el departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA.

### **3.8 PROCESO DE CONTRATACIÓN LOCAL**

Se les requiere a los CONTRATISTAS que presenten su procedimiento de contratación a la COMPAÑÍA para su revisión y aprobación antes de que procedan a contratar a trabajadores locales. Estos procedimientos definirán los procesos, instrucción y criterios específicos de los CONTRATISTAS que cumplan con el marco de los requerimientos de la COMPAÑÍA delineados en este Plan. En general, el plan de contratación estará compuesto por los siguientes pasos básicos:

### **3.8.1 Preselección de Trabajadores Locales**

Lo siguiente se tomará en cuenta para la preselección de los trabajadores para ser contratados:

- Para cada frente de trabajo en el ducto, los trabajadores serán asignados a la zona que pertenece a su propia comunidad.
- EL CONTRATISTA estará a cargo de la dotación de personal pero coordinará con el equipo de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA.
- El CONTRATISTA procurará contratar a un número equitativo de trabajadores de cada comunidad en el sector.
- Para demostrar que una persona es “local”, y de conformidad con la legislación laboral del Perú que exige que todos los trabajadores posean un documento de identidad válido, éstos deberán mostrar su DNI o cualquier otro documento de identidad oficial válido que demuestre que ha residido en la comunidad antes del inicio del Proyecto (ver criterios para la Selección de Mano de Obra). Sin embargo, para evitar impedir el acceso a grupos vulnerables, la COMPAÑÍA apoyará, de ser necesario, a aquellas poblaciones que requieran la emisión de DNIs coordinando con las autoridades adecuadas y/o financiando los trámites requeridos.
- En Cañete y Chincha, un certificado domiciliario u otra forma de identificación verificable será requerida, y se dará preferencia a los que nacieron allí o hayan residido en la zona durante varios años, con el fin de prevenir la migración a la zona por personas que buscan trabajo.
- En la sierra, el personal de relaciones comunitarias coordinará con las autoridades locales con el fin de determinar quiénes son los residentes naturales o domiciliados durante largo tiempo en aquellas zonas en donde no se emitan certificados domiciliarios.

### **3.8.2 Pre-registro y Demanda Laboral**

En Cañete y Chincha, el pre-registro de trabajadores potenciales (ver Criterio para la Selección de Mano de Obra Local) se realizará en las oficinas de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA o en los Centros de Reclutamiento del CONTRATISTA (ver abajo). Los postulantes deberán presentar la siguiente información básica:

- Lugar de Nacimiento
- Domicilio y años de residencia
- Experiencia laboral y Curriculum Vitae
- Otra experiencia pertinente
- Preferencias laborales y restricciones

Una base de datos de todos los postulantes registrados en las oficinas de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA estará a disposición de todos los CONTRATISTAS. Todos los CONTRATISTAS deberán primero consultar esta base de datos para llenar sus puestos de trabajo disponibles. La contratación de personal no incluido en la base de datos está permitida sólo cuando no haya ningún candidato idóneo en la misma para cubrir el puesto de trabajo.

En la sierra:

- El CONTRATISTA proporcionará al personal de relaciones comunitarias una lista de los puestos de trabajo que requiere, el cual en base a la base de datos de las comunidades, informará a los dirigentes adecuados de las comunidades acerca de los puestos de trabajo disponibles. En este sentido, el personal de relaciones comunitarias actuará como centro de reclutamiento. Las decisiones relativas a la lista final de postulantes para la consideración del CONTRATISTA será obtenida en una asamblea comunitaria con la asistencia de las autoridades y la comunidad. El representante de relaciones comunitarias también notificará a los postulantes que hayan sido finalmente seleccionados por el CONTRATISTA.
- En el caso que se determine que algunos de los postulantes no son aptos para el trabajo, una nueva solicitud será presentada ante la comunidad para que presenten a postulantes adicionales a través de las autoridades (conjuntamente con el proceso de la asamblea, de ser el caso) indicando las razones por las cuales esos postulantes no son considerados idóneos para el trabajo.

### 3.8.3 Reclutamiento

#### Centros de Reclutamiento en Chincha y Cañete

Para la fase de construcción del proyecto se ha implementado un proceso para la contratación de trabajadores locales, que incluye talleres y reuniones realizados por la COMPAÑÍA y a través de comunicaciones masivas, tales como la radio y diarios locales. Aproximadamente 10,000 pobladores locales han presentado sus hojas de vida a las oficinas de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA en Chincha y Cañete. Esta información se mantiene en una base de datos que es utilizada por los CONTRATISTAS en sus centros de reclutamiento (Chincha y Cañete).

Los Centros de Reclutamiento manejarán las bases de datos recopiladas por la COMPAÑÍA desde el año 2005 y estarán a cargo de contactar a los postulantes para los diversos puestos de trabajo. Estos puestos de trabajo serán llenados en la medida de lo posible en las proporciones anteriormente acordadas (50% en Cañete y 50% en Chincha) y seguido por el orden en que se recibieron las hojas de vida.

Para la contratación de trabajadores locales para la construcción del ducto, la convocatoria de mano de obra local en las comunidades será coordinada de manera similar a través de los representantes de relaciones comunitarias.

Los Centros de Reclutamiento mantendrán una descripción de cada puesto de trabajo (responsabilidades, experiencia requerida, etc.) y tendrán un sistema de evaluación para los postulantes (formación, competitividad, experiencia previa, aptitudes, capacitación, etc.).

Se coordinará con la COMPAÑÍA para los efectos de llenar los puestos de trabajo, en vista de que tendrá un funcionario de relaciones comunitarias en cada una de las oficinas para supervisar el proceso de contratación. El reclutamiento será directo, y no a través de agencias u otros intermediarios. De esta forma, problemas tales como la existencia de empleados falsos, tergiversaciones, etc. serán evitados.



### Reclutamiento en la Sierra

En el área de influencia del gasoducto, el CONTRATISTA tendrá personal que domine el idioma Quechua y que tenga las aptitudes sociales que se requieran para la contratación de personal en las comunidades campesinas. La COMPAÑÍA utilizará su historial de trabajo y consultas con las comunidades para supervisar al CONTRATISTA en la identificación de postulantes de conformidad con la estructura comunitaria y las costumbres locales. El CONTRATISTA tendrá un funcionario de relaciones comunitarias asignado a cada sector de trabajo, quien coordinará con el equipo de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA.

#### **3.8.4 Registro**

El CONTRATISTA mantendrá un registro de cada trabajador local contratado, y una copia será entregada al equipo de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA. El registro incluirá el nombre del empleado, la fecha de contratación, la comunidad, distrito, provincia y puesto de trabajo.

También se llevará un registro de cada uno de los postulantes, el cual servirá para uso interno del Proyecto. Este registro indicará el puesto correspondiente al postulante. Con respecto a los centros poblados, la población no solamente postulará a trabajos de mano de obra no calificada, sino también a puestos calificados y semi-calificados, tales como secretarías, contadores, etc. Este registro indicará el puesto de trabajo al cual cada persona postula (albañil, administrativo, trabajador, etc.). El registro también indicará la fecha en que el postulante fue informado acerca de la entrevista o cuándo empezó a trabajar, si la persona es natural de o domicilia en la localidad, su dirección, etc.

#### **3.8.5 Incorporación de Nuevos Trabajadores Locales**

- Tal como lo exige la legislación peruana y, según sea aplicable, será obligatorio que todo el personal seleccionado entregue una copia de su DNI, certificado de antecedentes penales, certificado domiciliario, certificado de trabajos anteriores, partida de matrimonio, carné del seguro social y carné de ESSALUD, contrato con una AFP, si lo tuviere, partida de nacimiento, certificado del centro de estudios de sus hijos entre 3 y 21 años de edad.
- Los trabajadores seleccionados deberán someterse a un examen médico para determinar su salud y descartar el uso de alcohol y/o drogas.
- Los postulantes seleccionados deberán presentarse ante la oficina de Recursos Humanos para recibir su equipo de seguridad/protección (botas, casco, protección visual, etc.). También recibirán una copia de los resultados de su examen médico confidencial, la política interna de Recursos Humanos, las normas laborales internas, el Código de Conducta, las políticas aplicables, los manuales de seguridad industrial, las normas internas de seguridad, así como cualesquier información adicional que sea requerida por la legislación peruana.
- Todos los empleados deberán portar un photocheck con una fotografía reciente, el cual será proporcionado por el empleador.
- Todos los empleados deberán llenar un formulario de ingreso personal, con sus datos personales y familiares. Estos documentos deberán ser firmados por el personal de supervisión designado por el CONTRATISTA.

- Durante la inducción, el CONTRATISTA deberá proporcionar la información pertinente acerca de sí mismo y el papel que desempeña en el proyecto. En la Sierra, la inducción se realizará en el idioma Quechua, en el caso que los nuevos empleados lo prefieran.
- El CONTRATISTA deberá proporcionar información a cada empleado nuevo para garantizar la transparencia y comprensión de los procesos de contratación y determinación de la remuneración. Aunque cada CONTRATISTA negocia independiente con los demás por los trabajadores, es importante explicar a los trabajadores que se ofrecerán condiciones equivalentes a todos los trabajadores del Proyecto para puestos de trabajo similares, y se explicará también la determinación de la remuneración.
- A los empleados nuevos se les dará un calendario y horario de trabajo. Cada trabajador recibirá una tarjeta de control que será utilizada para registrar las horas trabajadas durante el día.
- Una vez terminada la inducción sobre el Código de Conducta, los trabajadores deberán firmar un acuerdo de que cumplirán con el mismo. También recibirán inducciones en seguridad industrial, relaciones comunitarias, y medio ambiente antes de ingresar oficialmente al centro de trabajo. Los trabajadores también recibirán charlas y otra capacitación formal en el trabajo sobre temas tales como: relaciones comunitarias, primeros auxilios, salud humana (por ejemplo, cómo prevenir enfermedades de transmisión sexual (ETS), enfermedades transmitidas por el agua, alimentos contaminados, etc.).
- Todas las personas que sean contratadas como chóferes deberán tomar un curso de manejo defensivo.
- Está prohibido intercambiar trabajos.

### 3.8.6 Retiro de los Trabajadores Locales

Previo al retiro, los trabajadores recibirán una notificación escrita y un documento indicando su último día de trabajo. Una copia será entregada al trabajador y una copia será mantenida por el empleador durante un período de 5 años después de la finalización del empleo. Los trabajadores deberán devolver cualquier EPP al empleador que pudiera ser utilizado o malinterpretado en el sentido de que lo identifica como un trabajador del Proyecto. Cualquier otro EPP que pueda ser utilizado de manera segura por otros trabajadores del Proyecto también deberá ser devuelto a solicitud del empleador.

Una vez que los trabajadores dejen el proyecto, se les otorgará un certificado que indique el tiempo que trabajaron para el Proyecto, el puesto que desempeñaron y la capacitación que recibieron.

### 3.9 PLAN Y ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN

La COMPAÑÍA y/o los CONTRATISTAS del Proyecto han establecido un programa de capacitación en la zona de influencia de la Planta de GNL para desarrollar aptitudes laborales en la población y de esta manera mejorar la oportunidad de acceder a puestos de trabajo en la planta durante la construcción y operación. Asimismo, los trabajadores de la planta recibirán capacitación específica en temas que son pertinentes para la etapa de construcción y se requieren durante la misma, con el fin de ayudarlos a calificar y prolongar su empleo en el Proyecto.

El empleo en la zona de influencia de la planta se desarrollará por sección que sea construida. Por lo tanto, se espera que el empleo en labores de construcción para los empleados individuales sea de relativa corta duración. Sin embargo, los trabajadores recibirán capacitación para realizar su trabajo de manera competente y segura.

### **3.10 DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN**

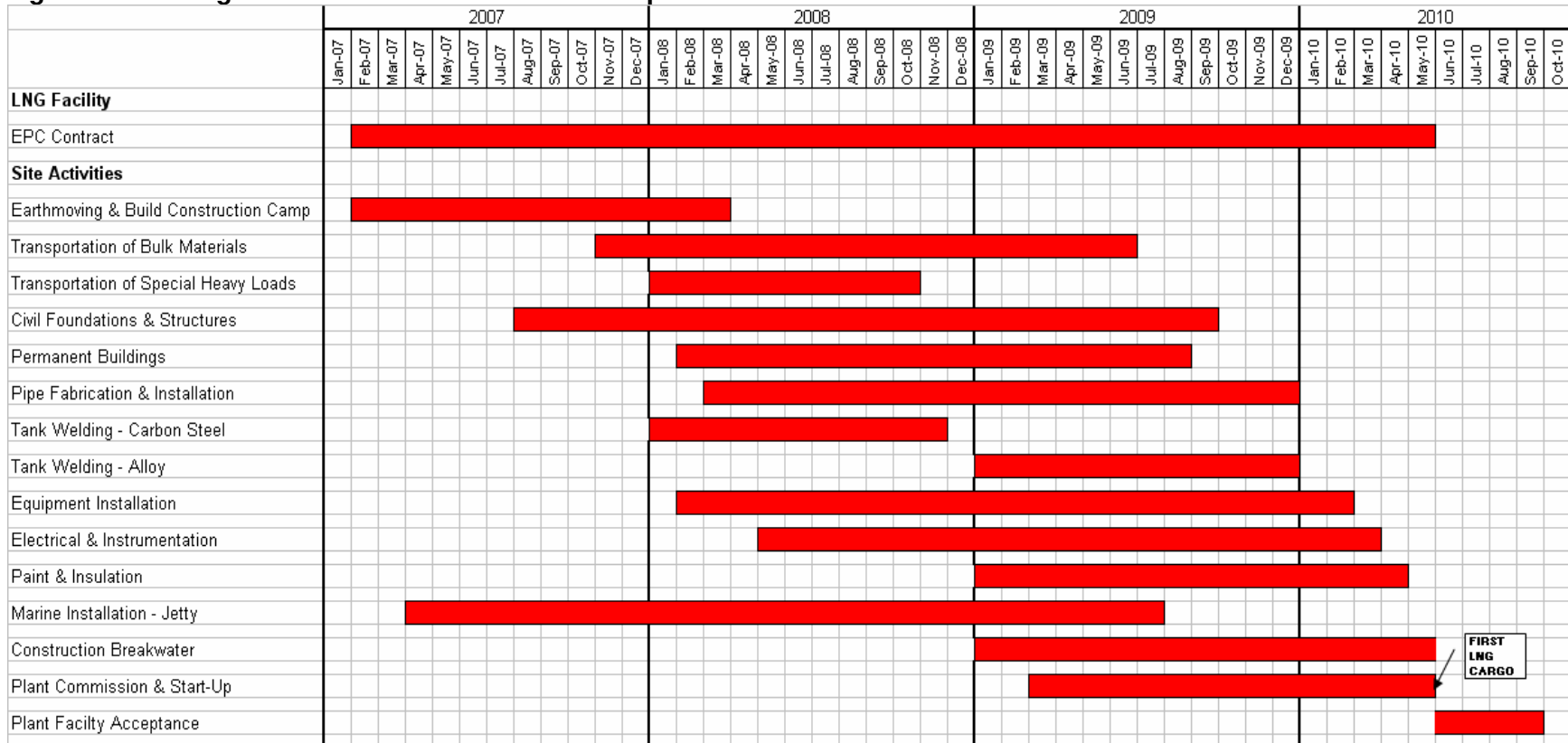
Los CONTRATISTAS anunciarán los puestos de trabajo disponibles de forma transparente y organizada (por ejemplo, en los Centros de Reclutamiento, en reuniones con las comunidades, etc.) en coordinación con el área de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA. En el caso de la zona de influencia de la Planta, un solo canal servirá para organizar las solicitudes y los diversos requerimientos de los CONTRATISTAS y subcontratistas. Para este fin, se han establecido centros de reclutamiento (uno en Chincha y uno en Cañete) con una base de datos centralizada. En el área de influencia del ducto, la comunicación acerca del proceso se llevará a cabo a través de los trabajadores del área de relaciones comunitarias quienes visitarán regularmente a las poblaciones locales y a sus dirigentes.

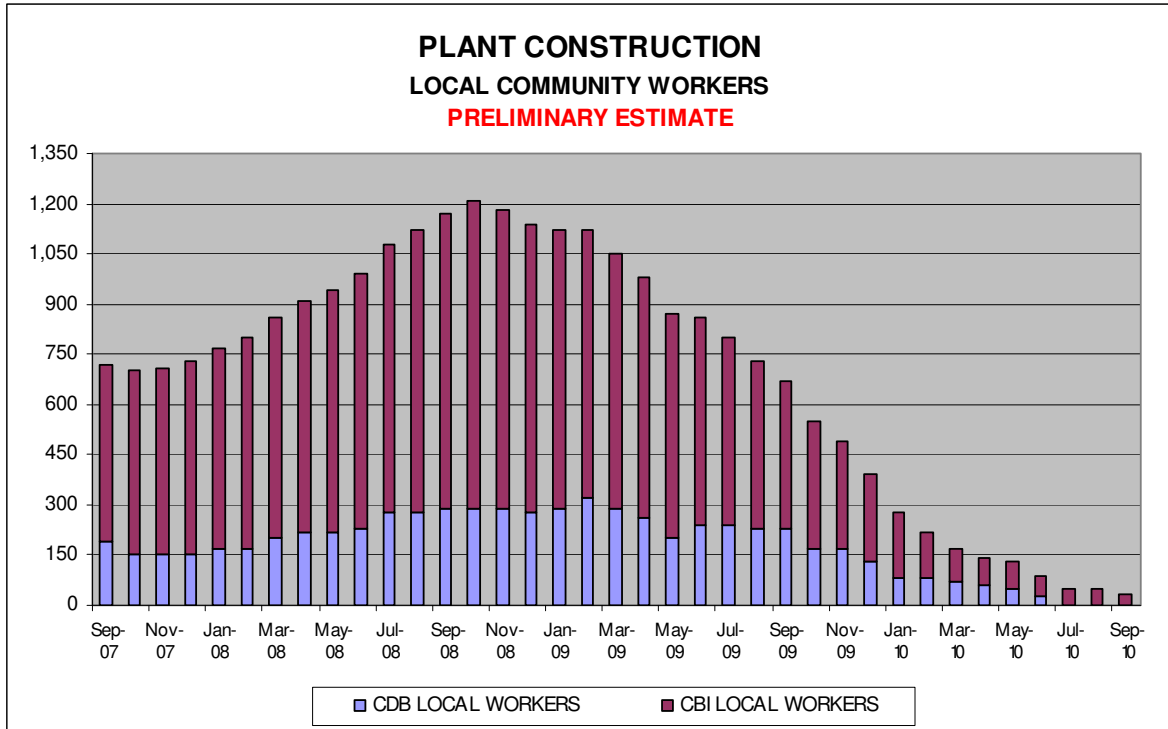
Los mensajes del CONTRATISTA a las comunidades serán revisados y aprobados por la COMPAÑÍA antes de ser entregados. Éstos incluirán por lo menos la siguiente información.

- Una explicación de las distintas etapas de construcción del Proyecto
- El tipo y número de puestos de trabajo generados por el Proyecto
- La duración del empleo
- Las condiciones del trabajo y remuneración
- El procedimiento de contratación
- El procedimiento de selección
- El proceso de comunicación con los postulantes

Las Figuras 1 y 2 a continuación representan el cronograma estimado de construcción del CONTRATISTA y la curva de personal para la construcción de la Planta de GNL. Aunque estos estimados variarán a medida que el Proyecto avance, esta curva de personal representa un estimado razonable del número de trabajadores peruanos (calificados, semi-calificados y no calificados) que se necesitará para la construcción de la Planta de GNL. La parte no calificada de este grupo será reclutada en Chincha y Cañete, como se detalla en la Sección 3.8.3.

**Figura 1 – Cronograma Estimado de Construcción para la Planta**





**Figura 2 – Curva del número total de trabajadores peruanos que se estima contratar para la construcción de la Planta de GNL**

Los trabajadores para la construcción de la cantera y el terminal marítimo están incluidos en las cifras que representan a los trabajadores locales de CDB.

Con respecto a la construcción del ducto, la mano de obra que se requiere para el mismo variará a medida que el trabajo avance y dependerá del cronograma, disponibilidad de personal, el frente de trabajo y las condiciones específicas del sitio. Un pico aproximado de 2,500 trabajadores se requerirá durante la fase de construcción. El número de trabajadores será determinado por el contratista de construcción una vez que el diseño sea definitivo. Mano de obra calificada y no calificada será requerida por la construcción del gasoducto. Se estima que aproximadamente 600 puestos de trabajo serán distribuidos entre los residentes de la zona de influencia del proyecto. Se espera que el personal local sea contratado en la mayor medida posible, dependiendo de la mano de obra disponible y sus calificaciones. El contratista del ducto determinará la curva de personal asociada.

En las comunidades campesinas de la sierra, el Proyecto programará reuniones para informar a la población local. Estas reuniones se utilizarán para explicar el proyecto de contratación local en español y en la lengua nativa, esto es, Quechua.

En los centros poblados más populosos, se espera que sólo un porcentaje limitado de la población asista a este tipo de reunión y, por lo tanto, será necesario utilizar otros medios de comunicación, como por ejemplo:

- Volantes, afiches informativos, etc., escritos en lenguaje claro y conciso con ilustraciones, tales como cuadros y fotos, según sea el caso.
- Medios electrónicos tales como páginas web y correo electrónico

- Reuniones con las autoridades, dirigentes y representantes locales
- Presentaciones en video
- “Spots” en la radio y televisión
- Anuncios en el periódico

### 3.11 REPORTES Y MONITOREO

El Área de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA tiene a su cargo la fiscalización del Plan. Los Supervisores de Relaciones Comunitarias vigilarán y dirigirán el trabajo de los Funcionarios de Relaciones Comunitarias, y los últimos monitorearán y supervisarán el proceso de contratación seguido por los CONTRATISTAS. En particular, los CONTRATISTAS tienen los siguientes compromisos:

Los CONTRATISTAS monitorearán su propio cumplimiento del Plan y deberán mantener registros de contratación para demostrar su cumplimiento.

Los CONTRATISTAS deberán reportar a relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA, a intervalos acordados, el número de trabajadores, sus nombres, dónde trabajan, sus pueblos de origen, el número de hombres y mujeres, los puestos de trabajo, y la clasificación como puestos de trabajo, calificados, semi-calificados y no calificados

Los CONTRATISTAS deberán informar a la COMPAÑÍA acerca de los programas de capacitación; fechas, tipo de capacitación (charla breve, curso), los temas tratados, los nombres de los asistentes, el porcentaje de asistencia con respecto al número total de trabajadores del CONTRATISTA, y cualquier idea para mejorarlos.

Los funcionarios de relaciones comunitarias del CONTRATISTA deberán mantener un registro de las quejas o reclamos de los trabajadores, y éstos serán reportados por escrito a Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA. La descripción de cada caso (indicando de qué se trató el reclamo y cómo fue resuelto) deberá tener igual o mayor importancia que las cifras o cantidad de reclamos reportados, debido a que si se pone mucho énfasis en las cifras, ello podría disuadir la presentación de reportes.

Cada semana, el CONTRATISTA deberá reportar a la COMPAÑÍA cualquier cambio que se pudiera haber producido en el personal, como por ejemplo, el número de personas contratadas y despedidas (incluyendo la razón del despido), reubicaciones, etc.

En el Anexo 1 se incluye el modelo del formato para reportar las actividades de contratación local a la COMPAÑÍA. Además, se espera que se monitoreen los siguientes indicadores clave de desempeño con respecto a la contratación local en la planta y cantera:

- Fuerza laboral peruana contratada como un porcentaje del total, definiéndose un objetivo con el CONTRATISTA.
- Fuerza laboral de Cañete y Chincha como un porcentaje, con un objetivo de 50% cada uno.

Los indicadores de desempeño claves a ser monitoreados para la contratación local en el ducto son los siguientes:

- Fuerza laboral peruana contratada como un porcentaje del total.
- Mano de obra no calificada contratada en los poblados locales como un porcentaje de la fuerza laboral peruana total.

### 4.0 PLAN DE ADQUISICIÓN LOCAL

#### 4.1 PROPÓSITO

El Proyecto viene adquiriendo y continuará adquiriendo bienes y servicios de los proveedores locales. Los CONTRATISTAS han evaluado la capacidad de los proveedores locales de suministrar bienes y servicios de una calidad adecuada, y en las cantidades, oportunidad y a los costos deseados. Sin embargo, es provechoso establecer mecanismos y procedimientos para las adquisiciones locales con el fin de maximizar los beneficios para la población local y minimizar los impactos negativos. Por lo tanto, el Plan de Adquisición Local establece el marco para optimizar la cadena de suministro local tomando en consideración la capacidad local y las implicaciones sociales.

#### 4.2 OBJETIVOS

El objetivo general de este Plan es establecer las pautas para las adquisiciones locales en la zona de influencia del Proyecto, dentro del marco de los compromisos asumidos por la COMPAÑÍA.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Fomentar las adquisiciones para el Proyecto de los proveedores locales con el fin de maximizar las oportunidades para los pobladores locales, minimizando al mismo tiempo los impactos socio económicos negativos.
- Desarrollar la capacidad de la cadena de suministro local para que pueda satisfacer las demandas del Proyecto y las futuras oportunidades del mercado.
- Proporcionar procedimientos y procesos transparentes que permitan el acceso local a información y mecanismos relacionados con la adquisición local de bienes y servicios por el proyecto.
- Considerar los aspectos y las prácticas sociales y ambientales en la selección de proveedores.
- Proporcionar la capacitación, asesoría y apoyo adecuado a través de programas locales para permitir que los proveedores locales de bienes y servicios cumplan con los requisitos y criterios demandados por el proyecto.

#### 4.3 ALCANCE

El alcance de este Plan es la adquisición de bienes y servicios de proveedores locales durante el período de construcción (2007-2010), principalmente para las actividades de construcción en la zona de influencia de la planta de GNL. La demanda de mano de obra y proveedores locales para la construcción del Ducto será menor y más dispersa que para la construcción de la planta, y por ende se prevé que la utilización de proveedores locales y los impactos sobre la población local en la zona de influencia del Ducto será relativamente menor con respecto a la demanda de la planta de GNL. Por lo tanto, este Plan ha sido desarrollado principalmente para las actividades de construcción de la

planta, y sus principios son aplicables de manera limitada a las actividades de construcción del ducto. Con respecto a la adquisición de bienes y servicios durante la fase de operaciones, las cantidades y el valor económico de dichas adquisiciones serán menores que las demandas de construcción a lo largo de períodos similares, pero la demanda sostenida a largo plazo a niveles más bajos sugiere la necesidad de contar con un Plan de Adquisición Local para la fase de operaciones que la COMPAÑÍA prevé que se desarrollará en el año 2009.

El Plan de Adquisición Local tiene previsto incluir las actividades de adquisición de la COMPAÑÍA y de sus CONTRATISTAS/subcontratistas.

El Proyecto define a los proveedores locales como: a) proveedores de bienes y servicios que están establecidos y que han existido durante por lo menos 5 años en el área de influencia del Proyecto, b) empresas que sean propiedad de u operen a cargo de gente que haya nacido y vivido durante un largo periodo de tiempo en las provincias incluidas en el área de influencia del proyecto, y de las cuales se beneficie a la población local, o, c) proveedores de bienes y servicios que hayan sido establecidos en las provincias incluidas en el área de influencia del proyecto por menos de 5 años pero que hayan demostrado a través de su inversión local, u otros medios, su intención de quedarse en el área por un largo tiempo.

#### **4.4 RESPONSABILIDADES**

##### **4.5.1 Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA (Equipos de Relaciones Comunitarias de la Planta, Cantera y Ducto)**

La COMPAÑÍA asumirá la responsabilidad de administrar la adquisición de bienes y servicios por parte de la COMPAÑÍA y la supervisión de la adquisición de bienes y servicios por parte del CONTRATISTA. El programa global de adquisiciones locales será coordinado entre el grupo de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA y las organizaciones del CONTRATISTA para garantizar que los procedimientos de compras establecidos sean seguidos, que los requerimientos de los usuarios finales sean cumplidos, y que se incluyan amplios factores sociales y económicos de la comunidad en el proceso.

La COMPAÑÍA y el supervisor de relaciones comunitarias regionales o su delegado deberán coordinar con los CONTRATISTAS y los proveedores locales y supervisarán las actividades de adquisición local en lo que se refiere al manejo de temas sociales y el Plan de Relaciones Comunitarias. Esta supervisión también tiene el objetivo de garantizar transparencia y consistencia entre los CONTRATISTAS. El supervisor de relaciones comunitarias regionales reportará directamente al Gerente de Relaciones Comunitarias en forma verbal y por escrito.

##### **4.5.2 Contratistas**

Aunque la COMPAÑÍA es responsable en última instancia por todas sus operaciones; el CONTRATISTA tiene las siguientes responsabilidades específicas:

- Los CONTRATISTAS deberán cumplir con todas las políticas de la Compañía, incluyendo el presente documento y aquellas que pertenezcan a las actividades de



compras locales y con respecto a los compromisos asumidos y documentados por la COMPAÑÍA.

- El CONTRATISTA deberá llevar a cabo el proceso de adquisiciones locales de conformidad con la legislación peruana y sus reglamentos.
- El CONTRATISTA es responsable de supervisar a sus subcontratistas y de coordinar sus actividades de adquisición para garantizar que cumplan con las políticas y compromisos de la COMPAÑÍA.
- El CONTRATISTA es responsable de mantener registros sobre adquisiciones planeadas y adquisiciones locales para demostrar su cumplimiento con este Plan.
- El CONTRATISTA deberá proporcionar al Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA, de manera regular y oportuna, información relativa al proceso de compras locales.
- El equipo de Relaciones Comunitarias del CONTRATISTA deberá estar disponible por iniciativa propia para participar en las actividades de consulta pública y publicación de la COMPAÑÍA. Esta participación, cuyo objetivo es permitir que el CONTRATISTA responda a preguntas específicas relacionadas con las compras locales, deberá ser coordinada con el equipo de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA por adelantado.
- Los CONTRATISTAS no deberán celebrar ningún acuerdo directo con las comunidades locales, sin coordinar previamente tales acciones con la COMPAÑÍA.
- El CONTRATISTA deberá proponer alternativas a actividades asociadas con los impactos sobre las compras locales que originen inquietud en los grupos de interés.
- El CONTRATISTA deberá participar en todas las reuniones de coordinación relacionadas con las compras locales, solicitadas por el Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA con frecuencia diaria, semanal y en casos extraordinarios.
- El CONTRATISTA de la Planta y Cantera:
  - Deberá llevar a cabo el proceso de compras locales –en coordinación con el Departamento de Relaciones Comunitarias con la participación de las Cámaras de Comercio de Chincha y Cañete y de conformidad con los procedimientos descritos en el presente plan. Estas dependencias serán consultadas, según sea necesario, para coordinar con la COMPAÑÍA y sus CONTRATISTAS con el fin de identificar las opciones para cumplir con las demandas del Proyecto relativas a los proveedores locales así como informar a sus miembros sobre las oportunidades y restricciones comerciales asociadas.
  - Reportará al Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA acerca del estado, seguimiento, quejas e incidentes relacionados con el proceso de compras local con frecuencia diaria, semanal y extraordinaria.
- El CONTRATISTA del Ducto:
  - Proporcionará información relativa a las compras locales requeridas al Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA de manera oportuna y regular.
  - Reportará al Departamento de Relaciones Comunitarias de la COMPAÑÍA acerca del estado, seguimiento, quejas e incidentes relacionados con el proceso de compras local con frecuencia diaria, semanal y extraordinaria.

### 4.5 PROCESO DE COMPRAS LOCALES

El proceso de compras locales deberá atender con éxito las necesidades del Proyecto y considerar las condiciones sociales y económicas y sensibilidades del mercado local y de la población.

#### 4.5.3 Definición de Requerimientos y Criterios

Los CONTRATISTAS deberán definir y divulgar públicamente sus demandas en base a los cronogramas de construcción y dotación de personal. Entre los requerimientos y criterios a ser considerados en determinar las demandas del Proyecto se encuentran los siguientes:

- Especificaciones de calidad
- Cantidad – disponibilidad en comparación con la demanda local existente
- Calendario de entrega de producto o servicio
- Duración de la necesidad de un producto o servicio
- Costo (incluyendo el transporte asociado)
- Impactos ambientales y sociales potenciales
- Confiabilidad del proveedor del producto o servicio
- Servicio después de la adquisición

Los CONTRATISTAS deberán analizar la capacidad de los proveedores individuales y de la cadena de suministro local de cumplir con los requerimientos del Proyecto. La COMPAÑÍA ha asumido el compromiso de apoyar a los proveedores locales mediante programas de capacitación y asesoría, para que puedan cumplir con los requerimientos y criterios exigidos por los CONTRATISTAS.

#### 4.5.4 Evaluación de la Cadena de Suministro Local

La capacidad local de suministrar bienes y servicios, a través de pequeñas y medianas empresas (PYMES) por ejemplo, para satisfacer los requerimientos y criterios del Proyecto será comparada con el mercado nacional e internacional para proporcionar bienes y servicios comparables o mejores. Se les dará preferencia a los proveedores locales cuando puedan obtenerse bienes y servicios comparables o mejores a costos competitivos en comparación con los proveedores nacionales o internacionales.

La capacidad de la cadena de suministro local de absorber la elevada demanda temporal sin resultar en una escasez crítica o un incremento significativo en costos para la población local será considerada en la evaluación de las compras locales potenciales. Adicionalmente, la viabilidad de mejorar los equipos o prácticas de los productores locales para que cumplan con requerimientos y criterios definidos será considerada al momento de evaluar a los proveedores locales. Estas mejoras serán consideradas como un componente de la inversión del CONTRATISTA en el desarrollo de la comunidad, lo cual proporcionara beneficios adicionales al Proyecto.

Las evaluaciones de los proveedores y capacidad local serán coordinadas, según corresponda, con las Cámaras de Comercio de Cañete y Chincha.

### 4.5.5 Coordinación

Los funcionarios de relaciones comunitarias de los CONTRATISTAS coordinarán las compras de bienes y servicios locales a través de un canal unificado (CONTRATISTA y subcontratistas), con el fin de organizar actividades de compras locales y monitorear información bajo un centro de control común. El CONTRATISTA coordinará con el equipo de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA y reportará las actividades de compras a la COMPAÑÍA de forma regular. Las actividades de compras locales serán aprobadas y supervisadas por la COMPAÑÍA.

A cada CONTRATISTA se le requiere que coordine con su propia organización para garantizar que la compra de bienes y servicios se lleve a cabo de manera controlada y razonable. Las compras a vendedores o proveedores informales que no han sido establecidos legalmente están prohibidas. Todas las compras locales de bienes y servicios se realizarán mediante un acuerdo formal entre el cliente y el proveedor, excepto por compras pequeñas que se efectuarán al por menor. Cualquier otra excepción deberá ser aprobada por el Gerente del Proyecto del CONTRATISTA. Los términos y condiciones del acuerdo, incluyendo los requisitos y el pago, deberán ser claramente delineados, así como cualesquier excepciones o restricciones que sean de aplicación. El CONTRATISTA deberá asegurarse que los términos y condiciones hayan sido adecuadamente explicados a los proveedores que no estén familiarizados con tales acuerdos formales, antes de que firmen.

Concentrar la compra de bienes y servicios de proveedores establecidos con arreglo a ley también minimizará el ingreso de proveedores oportunistas a la zona.

### 4.6 DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

La COMPAÑÍA divulgará información acerca de las demandas del Proyecto a través de reuniones abiertas en coordinación con las Cámaras de Comercio de Chíncha y Cañete. En estas reuniones, el Proyecto dará por lo menos la siguiente información.

- Una explicación de las distintas etapas de construcción del Proyecto
- Los compromisos de la COMPAÑÍA y las obligaciones de los CONTRATISTAS
- El ciclo de la demanda del Proyecto y sus limitaciones
- La demanda actual de productos
- Las condiciones del CONTRATISTA para la adquisición de productos y servicios
- Los contratos típicos y las características de pago
- El procedimiento y responsabilidades de compra
- Experiencias previas exitosas relacionadas con las compras locales
- Nombres e información de contacto del personal a cargo de las compras locales.

Además de estas reuniones, la COMPAÑÍA publicará los aspectos clave de la información delineada arriba en los diarios de mayor circulación y en sus oficinas en Chíncha y Cañete.

### 4.7 QUEJAS

La COMPAÑÍA ha desarrollado un Procedimiento de Quejas para la población local que incluye a los proveedores locales que tengan quejas de una naturaleza no comercial o no contractual. Estas quejas deberán ser presentadas a través de los funcionarios de relaciones comunitarias o por los Centros de Quejas ubicados en Chincha y Cañete.

En el caso de quejas de naturaleza comercial o contractual, los proveedores locales procederán según lo estipulado en sus contratos o en otros acuerdos escritos (incluyendo las ordenes de compra y ordenes de servicio) con la COMPAÑÍA o los CONTRATISTAS del Proyecto. En los casos no cubiertos en contratos y acuerdos, los proveedores podrán hacer uso de los recursos legales contenidos en el Código Civil. El Código Civil (Libro VI del Código Civil: Obligaciones) se aplica a aquellos temas no cubiertos expresamente en los contratos.

El resarcimiento de un supuesto incumplimiento de obligaciones por parte de la COMPAÑÍA o de un CONTRATISTA empezaría con una notificación acerca del supuesto incumplimiento y la solicitud de cumplir con las obligaciones no cumplidas. Si ambas partes no pueden llegar a un acuerdo, las partes afectadas deberán solicitar o exigir el cumplimiento de la obligación a través de los tribunales aplicables, aunque esta situación será evitada por la COMPAÑÍA y los CONTRATISTAS del Proyecto si es posible llegar a una transacción razonable.

### 4.8 REPORTES Y MONITOREO

El personal de relaciones comunitarias de la COMPAÑÍA supervisará las actividades de compras locales de la COMPAÑÍA y del CONTRATISTA, las cuales deberán cumplir con los compromisos de la COMPAÑÍA y los procedimientos establecidos.

Los CONTRATISTAS deberán reportar todos los detalles relativos a las compras locales (proveedores, monto, pagos, etc.) al Gerente de Relaciones Comunitarias o a la persona nombrada por éste. En el Anexo 1 se adjunta un modelo para reportar las actividades de compras locales. Asimismo, se espera que los siguientes indicadores clave de desempeño sean monitoreados con respecto a las compras locales en la planta y cantera:

- Costo de bienes/servicios adquiridos localmente durante las distintas fases del Proyecto con respecto a los gastos totales en bienes/servicios.

El programa de monitoreo de la COMPAÑÍA será diseñado para que incluya lo siguiente:

- Verificación del desempeño del CONTRATISTA en considerar y evaluar a los proveedores locales
- Inspección de los lugares de trabajo para confirmar que se está utilizando a los proveedores locales y que están proporcionando bienes y servicios bajo acuerdos formales.
- Garantizar la transparencia y consistencia de las actividades de compras entre los CONTRATISTAS
- Verificación de que la información sobre la adquisición de bienes y servicios está siendo adecuadamente divulgada

- Evaluación de la efectividad del manejo de quejas relativas a este Plan
- Obtención de opiniones y comentarios sobre las actividades de compras locales de los proveedores y población local
- Verificación de la efectividad del programa de monitoreo del CONTRATISTA

## APÉNDICE 1: Formatos para el Reporte Mensual de Contratación Local y las Compras Locales Mensuales

### Reporte Mensual de Contratación Local

*Month: XXXXXX*

Indicator	Just contractor xxx									
	Cañete				Chincha				Others	
Hiring	Unskilled	Semiskilled	Skilled	No longer at site	Unskilled	Semiskilled	Skilled	No longer at site	Skilled	No longer at site
Women										
Men										
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

*Month: XXXXXX*

Indicator	Subcontractors of xxx									
	Cañete				Chincha				Others	
Hiring	Unskilled	Semiskilled	Skilled	No longer at site	Unskilled	Semiskilled	Skilled	No longer at site	Skilled	No longer at site
Women										
Men										
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

*Month: XXXXXX*

Indicator	Contractor xxx (TOTAL)									
	Cañete				Chincha				Others	
Hiring	Unskilled	Semiskilled	Skilled	No longer at site	Unskilled	Semiskilled	Skilled	No longer at site	Skilled	No longer at site
Women	0	0	0	0	0	0	0	0		
Men	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Reporte Mensual de Compras Locales

*Month: XXX XXX*

Indicator	Contractor xxx xxx	
	Cañete	Chincha
Purchase USD \$		
Food		
Lodging		
Fuel		
Supplies		
Materials		
Services		
Equipment		
Subcontractors		
<b>TOTAL</b>	- USD	- USD