

Manual de
Procedimientos de Gestión Laboral - PGL

**Proyecto de Agua Resiliente en El Salvador (P178734)
Con el Financiamiento para Proyectos de Inversión del Banco
Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF)**

**A ejecutarse por la Administración Nacional de Acueductos y
Alcantarillados (ANDA) de El Salvador.**



Versión borrador a febrero de 2023

TABLA DE CONTENIDO

1.	ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	3
2.	INTRODUCCIÓN	4
3.	RESUMEN DEL PROYECTO AGUA RESILIENTE Y SUS COMPONENTES	5
4.	ORGANIZACIÓN PRESTATARIA EJECUTORA DEL PROYECTO	6
5.	OBJETIVOS DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL	8
6.	DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL PARA EL PROYECTO	9
6.1	CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DIRECTOS DEL PROYECTO	9
6.2	CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TRAVÉS DE TERCEROS:	17
6.3	CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORES COMUNITARIOS:	18
6.4	TRABAJADORES DE PROVEEDORES PRIMARIOS:	19
7.	MARCO TEMPORAL DE LAS NECESIDADES LABORALES	19
8.	EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS CLAVES PARA CADA GRUPO DE TRABAJADORES	19
9.	RESEÑA DE LEGISLACIÓN LABORAL SALVADOREÑA EN RELACIÓN AL EAS 2	23
10.	DISPOSICIONES GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN Y MANEJO DE PERSONAL DEL PROYECTO	40
10.1	Condiciones operativas laborales para trabajadores directos y trabajadores del contratista:	42
10.2	Términos y condiciones laborales con trabajadores directos:	45
10.3	Términos y condiciones laborales con trabajadores del contratista:	46
10.4	Términos y condiciones laborales con trabajadores comunitarios:	47
11.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS ADECUADO A LOS TRABAJADORES	48
11.1	Procedimiento Operativo de Atención a Quejas o Reclamos Laborales:	48
11.2	Regulación para el cumplimiento del mecanismo de quejas y reclamos laborales para contratistas	50
12.	MONITOREO E INFORMES DE SEGUIMIENTO Y RESPONSABILIDADES	51
13.	ANEXOS	52

1. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AMSS	Área Metropolitana de San Salvador
ANDA	Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados
BM	Banco Mundial
EAS	Estándar Ambiental y Social
GOES	Gobierno de El Salvador
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MQRT	Mecanismo de Quejas y Reclamos para Trabajadores
MRI	Marco de Reasentamiento Involuntario
PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
PGL	Procedimientos de Gestión Laboral
PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
RANF	Reducción de Agua No Facturada
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
TDR	Términos de Referencia
UACI	Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales
UEP	Unidad Ejecutora de Proyecto

2. INTRODUCCIÓN

El presente documento describe los Procedimientos de Gestión Laboral, elaborados para el Proyecto denominado **“Agua Resiliente en El Salvador”** que busca mejorar el sistema de distribución de agua potable que permite generar influencia desde el Sistema Río Lempa y la Planta Potabilizadora Torogoz, en San Pablo Tacachico, hasta las zonas prioritarias, delimitadas en seis macro sectores, ubicadas en el departamento de San Salvador, específicamente en el Área Metropolitana de San Salvador (AMSS). Con el propósito de facilitar la planificación y ejecución del proyecto en materia laboral, determinando los recursos necesarios a partir de la identificación de las principales necesidades del capital laboral, riesgos laborales y de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO), asociados con el proyecto.

La finalidad del presente Manual de Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) es establecer los lineamientos en materia laboral, el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras del proyecto. Además, el proyecto contiene un Plan de SSO, el cual está desarrollado en el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), donde se describen todas las medidas en salud y seguridad ocupacional aplicables al mismo.

Cabe resaltar que el contexto en el que se implementará el proyecto requiere de particular atención a los siguientes temas: actividades de construcción de obra civil, obras de producción de agua, obras de conducción, obras de distribución, de línea eléctrica y otros temas relacionados al trabajo administrativo, considerando todo ello también en el marco de la prevención al COVID-19.

Este PGL se considera un documento dinámico que deberá ser revisado y actualizado durante la ejecución del proyecto, para ser adecuado a las condiciones coyunturales, sociales y actuales provenientes de la implementación.

Los procedimientos descritos, permiten evidenciar la aplicación del Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) denominado **“Trabajo y Condiciones Laborales”** según se expresa en el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial (BM), reconociendo, la importancia de la creación del empleo decente, inclusivo e igualitario, que equipare oportunidades para todo tipo de grupos y población, buscando el incremento de la productividad desde la inversión para estimular la economía, sin dañar el medio ambiente, generando ingresos y promoviendo relaciones laborales en el marco de la ley que protege los derechos de la niñez, la mujer y armoniza las relaciones entre empleadores y empleados.

La implementación del presente instrumento se llevará a cabo durante el tiempo de ejecución del proyecto y podrá ser revisado y actualizado en función de los cambios significativos que puedan presentarse y afectar al proyecto en cuanto a legislación, regulación o condiciones laborales existentes en El Salvador.

3. RESUMEN DEL PROYECTO AGUA RESILIENTE Y SUS COMPONENTES

El Proyecto de Agua Resiliente en El Salvador, a ser financiado por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF, "Banco Mundial"), se concentrará en el área de influencia Y abastecimiento de la Planta Potabilizadora Torogoz que es administrada y operada por la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA), institución autónoma de Estado de El Salvador y principal proveedora del servicio a nivel nacional, con el fin de optimizar el sistema y maximizar la eficiencia y confiabilidad del abastecimiento en esta zona.

El proyecto consta de cuatro componentes:

Componente 1 – Mejorar la resiliencia y calidad de la provisión del servicio de agua en la región metropolitana de San Salvador (US\$75 millones). Este componente tiene como objetivo aumentar la eficiencia y la disponibilidad de agua en el área de influencia del sistema Torogoz, reduciendo el agua no facturada, los costos operativos, y permitiendo que ANDA mejore la continuidad de los servicios en áreas urbanas y periurbanas del Área Metropolitana de San Salvador (AMSS).

Subcomponente 1.1 – Reducción de agua no facturada (RANF) (US\$50 millones). Las actividades específicas de este subcomponente se estructurarán a partir de un programa de reducción de pérdidas que incluya la implementación de la macro medición y la expansión y optimización de la micro medición en áreas prioritarias, la rehabilitación y reemplazo de tuberías y conexiones de agua, el control de presión, la sectorización de áreas prioritarias, la reducción de pérdidas comerciales y comunicación con las comunidades afectadas. Este componente también impulsará la estructuración de un área dentro de la estructura orgánica de ANDA para liderar el programa permanente de reducción y monitoreo de agua no facturada inicialmente en la AMSS y luego a nivel país.

Subcomponente 1.2 – Mejora de la confiabilidad y eficiencia energética (US\$25 millones). Este subcomponente estará enfocado en intervenciones para mejorar la confiabilidad del suministro de energía para las infraestructuras críticas del área de influencia de la planta de Torogoz, estas actividades incluyen la construcción de redundancias de líneas eléctricas, rehabilitación de líneas existentes, financiamiento de una auditoría completa de eficiencia energética para la empresa, así como intervenciones prioritarias identificadas como parte de esta auditoría.

Componente 2 – Modernizar la gestión/administración y fortalecer la planificación para mejorar la resiliencia contra riesgos climáticos (US\$21 millones). Este componente tiene como objetivo apoyar el proceso de modernización y capacidad institucional de ANDA.

El componente financiará la elaboración de planes maestros integrales de agua potable, alcantarillado y drenaje para las ciudades de San Miguel y Santa Ana; la elaboración de planes de gestión de riesgo, planes de contingencia ante emergencias y eventos climáticos; y un estudio de alternativas para mejorar la confiabilidad de la toma de agua cruda en el río Lempa.

Este componente apoyará la modernización de la estructura organizacional y de los procesos y procedimientos de gestión de recursos humanos de la empresa. Además, también brindará financiamiento para: programas de capacitación para el fortalecimiento institucional de ANDA en temas de eficiencia y gestión de empresas de agua, adquisición de equipamiento y la contratación de asistencia técnica para mejorar la operación, mantenimiento de las redes; implementar el monitoreo de la calidad de agua; implementar el telecontrol que contribuya a una rápida identificación y resolución de fallas en el sistema Torogoz; mejorar los procesos internos de gestión

de reclamos y solicitudes en la empresa, apoyar acciones para mejorar la inclusión de mujeres en la fuerza laboral, modernizar, simplificar los procesos y procedimientos comerciales.

Componente 3 – Gestión del Proyecto (US\$4 millones). Este componente apoyará la gestión del Proyecto, incluyendo la cobertura de costos de operación, elaboración de informes de progreso, auditorías independientes, así como asistencia en aspectos de gestión financiera, adquisiciones, técnicos, social y ambiental, de acuerdo con las necesidades del proyecto.

Componente 4 – Contingencia para Respuesta a Emergencias (CERC) (US\$0 millones). Este componente apoyará las posibles necesidades de recuperación ante desastres proporcionando una respuesta inmediata a una crisis o emergencia elegible, según sea necesario. Esto puede consistir en apoyo inmediato para evaluar el impacto de la emergencia y desarrollar una estrategia de recuperación, la reestructuración de proyectos existentes o la provisión de nuevos financiamientos. También puede incluir costos operativos, suministro de piezas y equipos críticos, rehabilitación de obras civiles menores, suministro de combustible, alquiler de generadores, así como transporte rápido de químicos y partes críticas a través de mecanismos ágiles.

4. ORGANIZACIÓN PRESTATARIA EJECUTORA DEL PROYECTO

La Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA), fue creada mediante el Decreto Legislativo N° 341 de fecha 17 de octubre de 1,961, como una Institución Autónoma de Servicio Público, teniendo como objeto proveer y ayudar a proveer a los habitantes de la República de Acueductos y Alcantarillados, mediante la planificación, financiación, ejecución operación, mantenimiento, administración, y explotación de las obras necesarias o convenientes.

Por su marco de acción y como el mayor operador en la prestación del servicio de acueducto y alcantarillado, ANDA, actualmente abastece con el servicio de agua potable a 168 municipios a nivel nacional y con el servicio de alcantarillado en la zona urbana a 85 municipios.

Misión:

“Proveer a nivel nacional el servicio para el consumo humano en forma equitativa, así como la recolección y el tratamiento de aguas residuales manteniendo la armonía y el cuidado con el medio ambiente”.

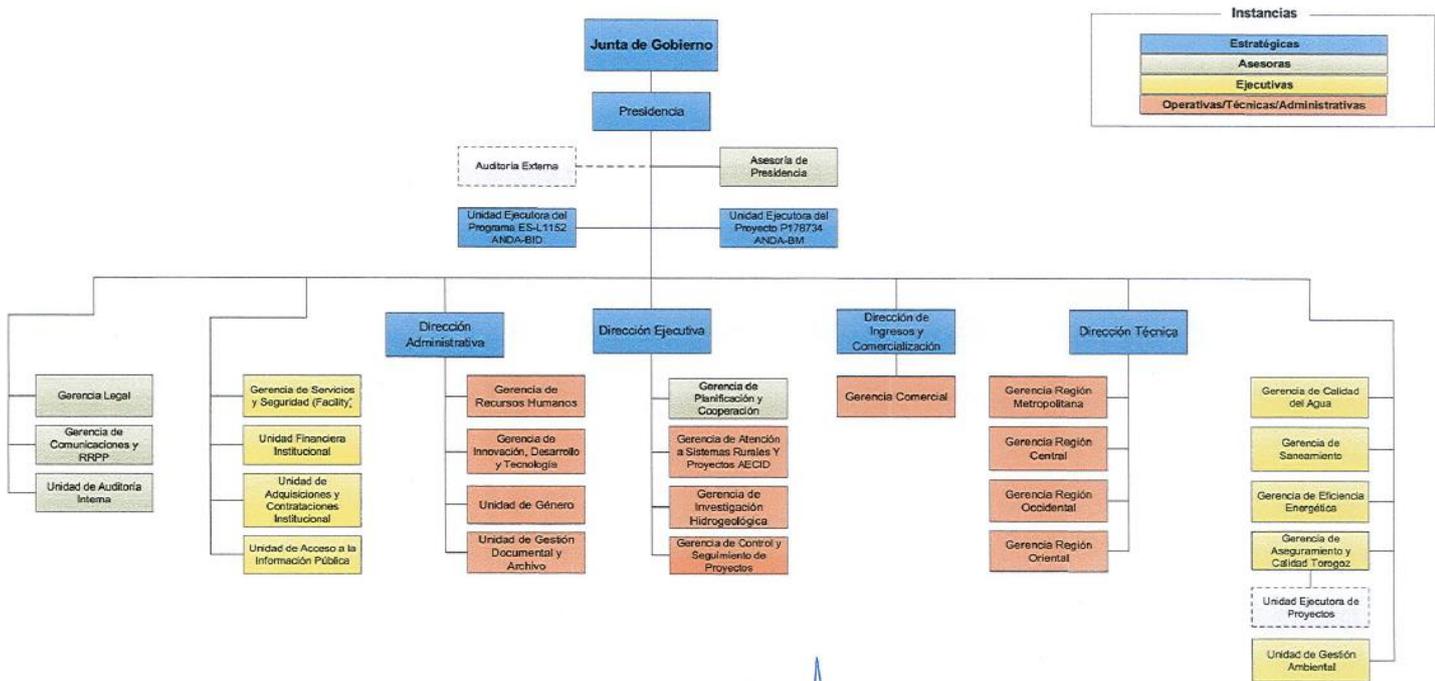
Visión:

“Consolidarnos como la institución pública autosostenible que brinda el servicio de agua para consumo humano y tratamiento de aguas residuales de manera eficiente, siendo responsables con el medio ambiente y comprometidos con el desarrollo y mejora en la calidad de vida de los salvadoreños”.

Estructura Organizativa:



Estructura Organizativa Institucional 11-2022



Vo. Bo.

M. Sc. Res. Eng. Rubén Alemán
Presidente ANDA



GPVC-11/2022

5. OBJETIVOS DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL

Objetivo general:

Establecer los procedimientos de gestión de la mano de obra del Proyecto: **de Agua Resiliente en El Salvador- Banco Mundial**, con el fin de orientar la aplicación de las normativas nacionales correspondientes sobre el trabajo y condiciones laborales y el EAS 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, en el contexto del desarrollo de las actividades de proyecto para:

- Promover la Seguridad y la Salud Ocupacional.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto.
- Proteger los derechos de todas las personas trabajadoras del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, trabajadores migrantes, trabajadores contratistas, trabajadores comunitarios y proveedores primarios, según corresponda. Especialmente la niñez a partir de catorce años de edad, garantizando el respeto a sus derechos y evitando perjudicar su acceso y derecho a la educación, según la ley salvadoreña, y en conformidad con el EAS 2.
- Impedir todas las formas de trabajo forzado¹ y cualquiera de las peores formas de trabajo infantil según la OIT.
- Brindar a todos los trabajadores del Proyecto, medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

Objetivos específicos:

- Identificar los diferentes tipos de trabajadores del proyecto y describir las características del personal del proyecto, incluso el personal de obra y sus responsabilidades.
- Caracterizar los posibles riesgos laborales asociados al proyecto y las principales medidas de mitigación correspondientes.
- Caracterizar el marco legal laboral aplicable a nivel internacional y nacional e identificar los requisitos de cumplimiento con el EAS 2 del MAS del BM.
- Documentar el proceso de Quejas y Reclamos específicos para trabajadores del proyecto.

¹ Según el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT, el trabajo forzoso u obligatorio designa: "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".

6. DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL PARA EL PROYECTO

En esta sección se describe lo relacionado a la gestión de los recursos humanos involucrados y requeridos para la ejecución del Proyecto, a partir de su descripción clasificatoria. En posteriores apartados se continúa con la identificación de riesgos laborales y su abordaje en cuanto a medidas de mitigación para evitar afectaciones al proyecto, así como, quejas o reclamos de parte del personal, en lo referido a seguridad, salud e higiene ocupacional. Las relaciones y modalidad de contratación y las consideraciones establecidas para cada tipo de grupo de trabajadores.

Todos los grupos de trabajadores deberán estar conformados tanto por hombres como por mujeres en proporciones adecuadas inspiradas en el cumplimiento del ODS 5, ODS 8 y el EAS 2. Haciendo hincapié en la inclusión social de personal, independientemente de su género, ideología política, etnia, religión, nacionalidad, nivel socioeconómico o discapacidad. **Considerando que, los perfiles de puesto y el perfil del empleado/a sean coherentes y faciliten la contratación de personas que tengan habilidades, competencias, capacidades y experiencias requeridas para asegurar la correcta ejecución del Proyecto.** De igual forma, este criterio se aplica a la promoción y el relevamiento generacional, que brinda el proyecto al contar con trabajadores entre los 19 y 59 años de edad. Considerando que la edad para obtener el derecho a la jubilación y pensión es a los 60 años para hombres y 55 años para mujeres, sin embargo, **en El Salvador no hay edad máxima para dejar de trabajar por lo que no se inhibe el continuar ejecutando labores.**

Con todos los equipos de empleados y colaboradores involucrados se desarrollará un proceso de inducción que permita el conocimiento y apropiación de las políticas institucionales que rigen el Proyecto **“Agua Resiliente en El Salvador”** y el contenido de este PGL; adicionalmente, se reflexionará y orientará sobre prevención de riesgos ocupacionales incluyendo las medidas de bioseguridad para prevenir el COVID 19.

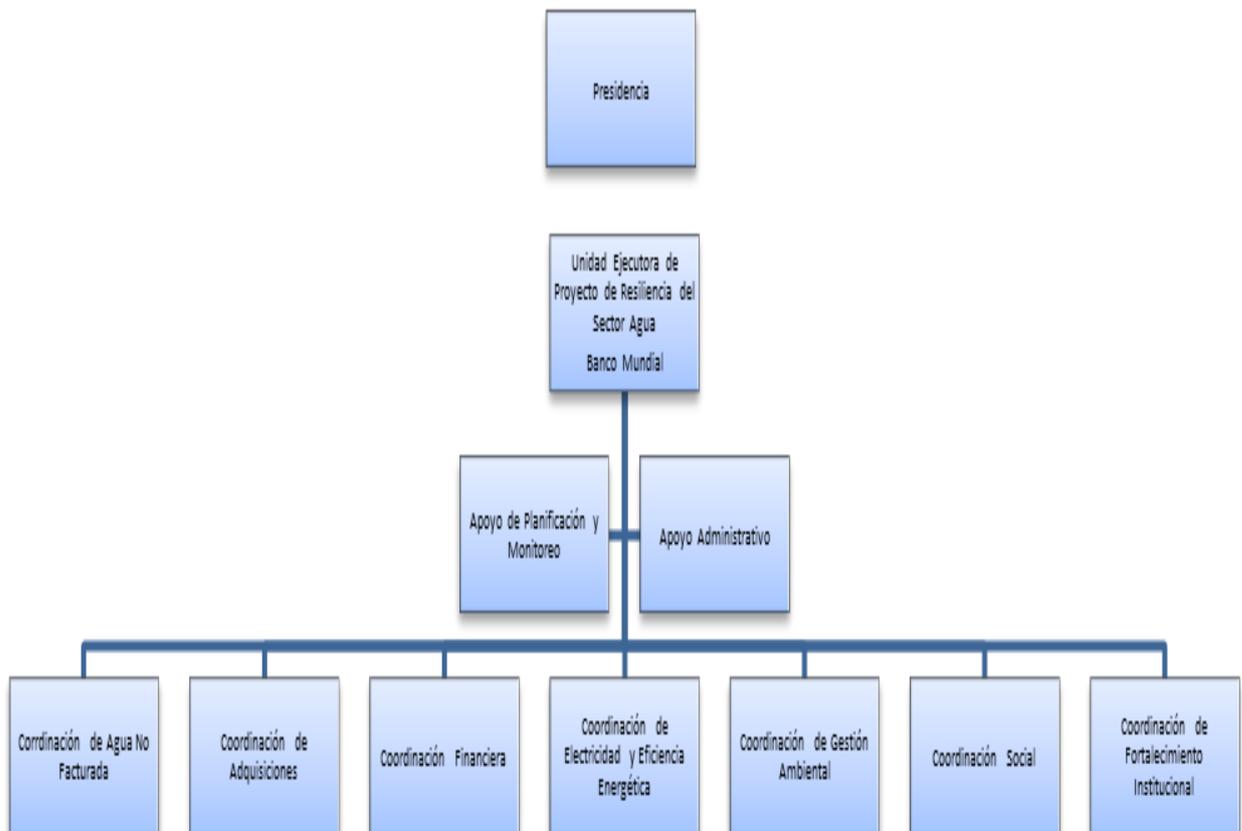
6.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DIRECTOS DEL PROYECTO

En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores que **tienen una relación laboral y contractual directa con ANDA**, la cual ejercerá un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto. Las especificaciones laborales y modalidad de trabajo serán redactadas en detalle en cada contrato según corresponda. Estos trabajadores recibirán su pago de manera directa por ANDA y se encuentran sujetos a supervisión e instrucciones.

Para el presente la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) será la encargada de operativizar el proyecto derivado del préstamo proveniente del Banco Mundial. El personal designado para cumplir con las diferentes actividades que conlleva la ejecución del proyecto estará conformado por un equipo de profesionales y personal clave en las áreas técnica, ambiental, social, de adquisiciones y gestión financiera, así como el Coordinador General de Proyecto, quienes estarán dedicados a tiempo completo en la ejecución del mismo, dicho personal estará ubicado físicamente en las instalaciones de Presidencia ANDA, con agendas abiertas para movilizarse hacia el territorio en intervención.

A manera de arreglo institucional se aclara que, todas las posiciones de la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) están cubiertas con empleados que actualmente se encuentran laborando en la ANDA por lo cual poseen nombramientos vigentes con la misma. Dicho personal cuenta con las capacidades y competencias suficientes para ocupar los cargos que demanda la UEP y para realizar las tareas que conllevan las diferentes etapas del proyecto. Cada candidato pasó por un proceso de selección interno, y las áreas competentes realizarán las gestiones correspondientes para oficializar el nombramiento en los puestos de trabajo de la UEP, de esta manera se les permitirá la movilidad del puesto de trabajo sin perder sus condiciones y derechos laborales pactados con la ANDA.

La estructura jerárquica que compone esta Unidad Ejecutora del Proyecto, estará comprendida de la siguiente manera:



Estos empleados, se registrarán bajo lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo entre la ANDA y el Sindicato de Empresa Trabajadores de ANDA (SETA) en el contrato colectivo de trabajo con la ANDA y el reglamento interno de trabajo de la ANDA. Determinando el tiempo definido de su contratación, prestaciones y pagos a recibir de manera directa a través de las unidades correspondientes. Las personas contratadas se encuentran sujetas a supervisión e instrucciones, así como al cumplimiento del marco legal institucional, por lo que, anualmente serán sujetas a evaluaciones de desempeño.

El personal de la ANDA nombrado en la UEP, se desempeñará en las siguientes posiciones:

1. Coordinador/a General de Proyecto, ubicado bajo la responsabilidad de la Presidencia de Anda(1).
2. Especialista de Agua No Facturada (1).
3. Especialista de Adquisiciones (1).
4. Especialista Financiero (1).
5. Especialista de Electricidad y Eficiencia Energética (1).
6. Especialista Ambiental (1).
7. Especialista Social (1).
8. Especialista en Fortalecimiento Institucional (1).
9. Especialista en Planificación y Monitoreo (1).
10. Asistente Administrativo (1).

Durante la ejecución del proyecto, podrían surgir otros perfiles profesionales necesarios para la correcta ejecución de las diferentes actividades del proyecto.

Al finalizar el proyecto, dicho personal será movilizadado a un puesto de trabajo acorde a sus competencias adquiridas en el proyecto y a las necesidades de la institución.

A continuación, se presentan las Tabla de Tipificación de los Puestos de Trabajo, de acuerdo a criterios que permiten avalar el movimiento del personal interno al grupo de trabajadores directos, dando cumplimiento Reglamento Interno de Trabajo de ANDA que les permite cuando el puesto se cubre tras una convocatoria realizada al interior de cualquier dependencia de la institución e incluso ocupar un puesto de categoría superior que se encuentre vacante.

Las tablas indican: cantidad del personal, la cual es proporcional a la carga de trabajo a generar desde el proyecto, el área a la que se le delega la supervisión y línea de mando del recurso, la responsabilidad que valida la contratación acorde a los criterios básicos y las habilidades requeridas para desempeñar las funciones del puesto.

GRUPO: Trabajadores Directos /UEP

CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN DEL PROYECTO	TIPO DE CONTRATACIÓN	CRITERIOS BÁSICOS	CONOCIMIENTOS
10	PRESIDENCIA ANDA	UEP	Todas estas personas deberán conocer, entender y aplicar, todos los instrumentos que se han creado para el Proyecto como: MGAS, PPPI, MRI, PLAN OPERATIVO, PGL, PCAS, entre otros.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Profesionales con Créditos Académicos y de Experiencia Profesional comprobada acorde a la descripción detallada en los descriptores de puesto.	Acordes al Descriptor de Puesto Individuales.
DETALLE							
1	UEP	Coordinador General del Proyecto	Responsable de coordinar la gestión estratégica, administrativa, operativa y financiera de los proyectos del Banco Mundial y ANDA, que cumpla con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el manejo de los recursos provenientes del préstamo; así como dinamizar y dirigir con liderazgo los procesos internos de trabajo, de tal forma que respondan a las exigencias de los resultados programáticos y contractuales.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Graduado/a en Ingeniería Civil o carrera afín con especialidad en alguna de las áreas de acueducto y alcantarillados, gestión de recursos hídricos, gestión de proyectos, administración de recursos humanos y financieros con experiencia mínima de 5 años en cargos similares.	En legislación de los recursos hídricos y saneamiento ambiental del país, así como planeación estratégica y gestión en instituciones del sector público y privado, conocimiento de normas y leyes como las Normas Técnicas de ANDA, LACAP, Corte de Cuentas.
1	UEP	Asistente Administrativo	Proporcionar apoyo administrativo a la Unidad Ejecutor de Proyecto Banco Mundial - ANDA, en todo lo relacionado al trabajo logístico, control de recursos y archivo de correspondencia.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Bachiller con estudios universitarios con experiencia mínima de 3 años en puestos similares.	Dominio completo de paquetes computacionales, en procesadores de texto, hoja de cálculo, paquetes de presentación, buena ortografía, manejo de técnicas de redacción y manejo de técnicas de archivos.

GRUPO: Trabajadores Directos /UEP

CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN DEL PROYECTO	TIPO DE CONTRATACIÓN	CRITERIOS BÁSICOS	CONOCIMIENTOS
1	UEP	Especialista Ambiental	Responsable de coordinar y ejecutar las actividades de gestión ambiental en las diferentes fases del proyecto.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Graduado/a en Licenciatura o Ingeniería en ramas afines al rubro ambiental, preferible Maestría en Gestión Ambiental, con 3 años de experiencia en el sector público o privado como responsable del componente ambiental, en la ejecución de proyectos de agua potable y saneamiento en sus diferentes etapas, desde la construcción hasta el monitoreo y seguimiento.	Amplio conocimiento en gestión ambiental y las normativas nacionales e internacionales relacionadas, legislación ambiental nacional, LACAP y sus reglamentos.
1	UEP	Especialista Social	Coordinar y ejecutar las actividades de gestión social con las diferentes áreas involucradas en el trabajo del programa.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Graduado/a en Licenciatura en Trabajo Social o ramas afines, con 3 años de experiencia en el sector público o privado como responsable del área social en la supervisión de los procesos en donde se encuentren inmersas las personas, con el fin de garantizarles derechos a aquellas que se encuentren en las zonas de intervención y que de alguna manera puedan ser afectadas por la ejecución de las obras civiles, elaboración de Instrumentos e informes de monitoreo y seguimiento.	Con amplio conocimiento en técnicas de investigación, normas de ética profesional, elaboración de planes y procesos.

GRUPO: Trabajadores Directos /UEP

CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN DEL PROYECTO	TIPO DE CONTRATACIÓN	CRITERIOS BÁSICOS	CONOCIMIENTOS
1	UEP	Especialista en Fortalecimiento o Institucional	Coordinar y ejecutar las actividades de fortalecimiento del proyecto y seguridad ocupacional.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Graduado en Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o afines, de preferencia con estudios de Maestría en Gerencia Empresarial, Planificación o similares, con al menos 3 años de experiencia en el sector público o privado en trabajos referidos a fortalecimiento institucional de empresas de agua y saneamiento, que de preferencia incluyan entre otras actividades para mejorar y optimización procesos de Planificación, Financiero, Comercial, Recursos Humanos y Tecnología, en Programas financiados por Organismos Internacionales de Crédito.	Con amplio conocimiento en técnicas de investigación, normas de ética profesional, elaboración de planes y procesos.
1	UEP	Especialista en Planificación y Monitoreo	Responsable de efectuar la planificación y programación de actividades de los diferentes componentes del proyecto del Banco Mundial, llevando el control del avance y del cumplimiento de los plazos y de las cláusulas contractuales con los organismos financieros, informando al Coordinador General de UEP-BM para la toma de las decisiones correctivas y preparar las reprogramaciones pertinentes, apoyar a la coordinación del proyecto en la consolidación de la planificación y reportes.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Graduado/a de Ingeniería, Arquitectura, Economía, Administración de Empresas o Contaduría Pública con un mínimo de 3 años de experiencia en planeación, programación y monitoreo de la ejecución de proyectos de inversión.	Conocimiento de Normativas Gubernamentales, Procesos de Planificación Presupuestaria Gubernamental y Métodos de Planificación, gestión financiera, tributaria, legal y administrativa, con enfoques de organización y desarrollo a nivel del sector público y coordinación interinstitucional. Manejo de paquetes de computación y sistemas de información gubernamentales, habilidad en el uso de procesadores de texto, hoja electrónica y presentación,

GRUPO: Trabajadores Directos /UEP

CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN DEL PROYECTO	TIPO DE CONTRATACIÓN	CRITERIOS BÁSICOS	CONOCIMIENTOS
							conocimiento de normas y leyes como Normas Técnicas de ANDA, LACAP, Corte de Cuentas, Ley de Presupuesto, así como manejo de normativas de organismos internacionales.
1	UEP	Especialista en Adquisiciones	Responsable de gestionar los procesos de las Adquisiciones y Contrataciones de obras, bienes y servicios requeridos por las unidades solicitantes en una forma ágil y oportuna, apegados al Plan de Compras, a fin de su cumplimiento; de conformidad a lo establecido en las políticas y normas del Banco Mundial y supletoriamente de conformidad a la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP) y su Reglamento, los Convenios o Tratados Internacionales, así como de otras leyes aplicables.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Graduado/a en Licenciatura en Administración, Economía, Ingeniería o ciencias afines con especialización en Gestión de Proyectos, con conocimiento y manejo de los documentos de gestión de programas con financiamiento externo y normativa nacional, mínimo con 3 años de experiencia en puesto similares.	En procesos de adquisición y contratación de obras, bienes y servicios, realizados por compras por medio de las diferentes modalidades de contratación según políticas y normas del Banco Mundial, y supletoriamente de conformidad a lo establecido en la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP) y su Reglamento, a lo indicado por la Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (UNAC).
1	UEP	Especialista Financiero	Responsable de administrar eficientemente los recursos del proyecto financiados por el Banco Mundial en coordinación con la Unidad Financiera Institucional, dado que afecta el presupuesto de la Institución el cual está bajo responsabilidad de la Gerencia UFI, afín de dar cumplimiento a los principios básicos de eficacia, transparencia y economía; así como también, facilitar los procesos internos de trabajo, de tal	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Graduado/a en Administración de Empresas, Contaduría Pública o Economía, de preferencia con maestría en administración financiera, o con experiencia mínima de 3 años en puestos similares.	Normativa y aplicación Informática SAFI, gestión financiera, tributaria, legal y administrativa, conocimientos de gestión con enfoques modernos de organización y desarrollo de empresas en sector público y privado, conocimiento de normas y leyes: Normas Técnicas de ANDA, LACAP, Corte de Cuentas, así como otros organismos internacionales.

GRUPO: Trabajadores Directos /UEP

CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN DEL PROYECTO	TIPO DE CONTRATACIÓN	CRITERIOS BÁSICOS	CONOCIMIENTOS
			forma que respondan a las exigencias de los resultados proyecto.				
1	UEP	Especialista en Electricidad y Eficiencia Energética	Responsable de coordinar las actividades vinculadas al componente de Eficiencia Energética del Proyecto Banco Mundial, orientadas a mejorar la eficiencia del Sistema Torogoz, supervisando avances en base a lo proyectado.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Profesional Universitario preferentemente de Ingeniería, con maestría y/o especialización en Gestión de Proyectos o similar, con al menos 3 años de experiencia general a partir de la emisión del Título Universitario. En la rama de Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Industrial o Ingeniero/a con desempeño previo en el área de Eficiencia Energética o área similar y con conocimientos en gestión de proyectos.	Con amplio conocimiento en técnicas de gestión de proyectos y manejo de paquetes de computación, conocimiento en software de gestión de proyectos y de georreferenciación.
1	UEP	Especialista en Agua No Facturada	Responsable de coordinar y ejecutar las actividades vinculadas al componente de Reducción de Agua No Facturada del Proyecto.	60 meses	Contrato vigente con ANDA	Graduado/a preferentemente de Ingeniería, Administración, Economía o ciencias afines con especialización en Administración, con 3 años de experiencia en el sector público, privada, organismos internacionales, como responsable en gerenciamiento y participación en proyectos de reducción de pérdidas de servicios no facturados en empresas de servicio público.	Con amplio conocimiento en técnicas en la reducción de agua no facturada y balance hídrico.

6.2 CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TRAVÉS DE TERCEROS:

En este apartado se estiman aquellas plazas de trabajo a ser contratadas a través de **terceros** como: empresas, contratistas, sub contratistas, corredores o intermediarios, fundaciones, organizaciones sin fines de lucro, entre otros; quienes realizan trabajos relacionados a las funciones centrales para la ejecución de subproyectos y/o actividades dentro de los componentes del mismo; por ejemplo: brindar servicios especializados de apoyo administrativo, técnico u operativo, adquisición de materiales, servicios de logística, compra de productos específicos o singulares, mano de obra, entre otros. Sin estos procesos, el proyecto puede ser afectado en tiempos, calidad y/o cumplimiento.

Para el Proyecto “Agua Resiliente en El Salvador” se prevé el apoyo de este tipo de prestadores de servicios directamente relacionados a las actividades programadas, pretendiendo con ello, dinamizar y agilizar el alcance de los objetivos y actividades dentro de los componentes:

Componente 1 – *Mejorar la resiliencia y calidad de la provisión del servicio de agua en la región metropolitana de San Salvador*

Componente 2 – *Modernizar la gestión/administración y fortalecer la planificación para mejorar la resiliencia contra riesgos climáticos*

Componente 3 – *Gestión del Proyecto*

Componente 4 – **Contingencia para Respuesta a Emergencias**

GRUPO	CANTIDAD	RESPONSABILIDAD
Trabajadores Contratados	Por definir una vez que se reciban las propuestas de subproyectos	El Proyecto, a través de los subproyectos a ser ejecutados por: empresas tercerizadoras, la UACI y la UEP deberán asegurar el cumplimiento de la normativa establecida en el EAS 2 y la legislación nacional en este proceso de contratación. Los documentos de licitación y contratos establecerán la obligación de los contratistas de cumplir con los estándares ambientales y sociales del banco mundial y este PGL.

Los riesgos laborales a los que los trabajadores de empresas tercerizadoras, destinados para la ejecución de infraestructuras, se resumen en:

- Generación de molestias (ruido, polvo y partículas, vibraciones, suciedad) por realización de obras.
- Riesgos a la salud humana por compra de materiales que contienen plomo, mercurio, asbestos amianto o prohibidos
- Riesgo de accidentes por mal almacenamiento de materiales o contacto de los trabajadores con combustibles o sustancias peligrosas
- Riesgo de exacerbación de emergencias (incendios, inundaciones, terremotos)
- Riesgo de incumplimiento por parte de los contratistas
- Riesgo de accidentes de trabajadores y vehículos
- Riesgo de intoxicación humana por uso posterior de los envases de productos químicos y peligrosos
- Proliferación de vectores y enfermedades

El MGAS del proyecto identifica los riesgos, impactos y las medidas de mitigación necesarias vinculadas a las diferentes etapas del proyecto (diseño, construcción, operación), esta herramienta de gestión busca garantizar la salud y seguridad en el trabajo para trabajadores directos y los trabajadores de los diferentes contratistas.

A pesar de todo lo anterior, un requisito no negociable para la adjudicación de fondos de este proyecto, provenientes de Banco Mundial, es el cumplimiento de los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Marco Ambiental y Social (MAS) del BM, especialmente lo referido a las normas de protección de la fuerza de trabajo y el cumplimiento a la normativa nacional de la Salud y Seguridad Ocupacional, por lo cual, todos estos aspectos serán condición de contrato y sujetos a supervisión constante por parte del equipo de la UEP y referentes del Banco Mundial.

Además de la supervisión y previo a desarrollar acciones locales a través de estas entidades, las unidades técnicas del Proyecto realizarán acciones de capacitación y sensibilización sobre la relevancia de asumir responsablemente estos lineamientos. Se destaca de manera particular el que no se permitirá trabajadores menores de 18 años de fuera o de dentro de la comunidad.

6.3 CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORES COMUNITARIOS:

Como parte de las actividades del Proyecto, especialmente aquellas relacionadas con el Componente 2, Mejorar de la Resiliencia de los Servicios de Agua y Alcantarillado, es probable que se cuente con participación de trabajadores comunitarios en coordinación con la alcaldía municipal. Sin embargo, aún no se tiene suficiente información para abordar y definir el alcance respecto a estas actividades de contratación.

Se prevé la posibilidad de que existan actividades no remuneradas y voluntarias en procesos específicos relacionados a: la organización comunitaria para facilitar procesos de diálogo y consultas significativas entre referentes del proyecto y referentes de la UEP, ANDA o empresas contratistas, el sindicato de trabajadores, entre otros.

6.4 TRABAJADORES DE PROVEEDORES PRIMARIOS:

Los proveedores primarios son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto. Ejemplos de posibles proveedores primarios incluyen: proveedores de materiales como cemento y arena.

La información respecto a estos trabajadores deberá ser confirmada por el contratista. Los contratistas además, estarán obligados a cumplir con lo establecido en los documentos de licitación, atendiendo todas las disposiciones legales de contratación de personal, aspectos de seguridad ocupacional e higiene en el trabajo, atendiendo los AES del BM.

Asimismo, algunos materiales se podrán adquirir en establecimientos públicos y otros a través de procesos específicos de licitación.

7. MARCO TEMPORAL DE LAS NECESIDADES LABORALES

El proyecto tendrá una duración de 5 años, de septiembre de 2023 a septiembre 2028. Para lograr el efectivo inicio del proyecto, en los meses previos, se pretende generar las acciones que impliquen la proyección técnica operativa y administrativa.

8. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS CLAVES PARA CADA GRUPO DE TRABAJADORES

El Proyecto, contribuirá al abastecimiento de agua potable en las comunidades salvadoreñas. En este proceso laboral, se contemplan riesgos que podrían vulnerar los derechos de los diferentes tipos de trabajadores y anticipan medidas de mitigación.

Las medidas para minimizar los riesgos descritos en esta sección están basadas en la aplicación de la legislación nacional y el EAS 2 del BM, ampliado en este documento e incluye una descripción detallada de la legislación aplicable.

A continuación, se presentan riesgos comunes que podrían vulnerar los derechos de todos los grupos de trabajadores del Proyecto:

1. Discriminación racial, étnica, lingüística, orientación sexual y violencia de género, entre otros:

Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, entre otros. Por ello, el proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos señalados. Se solicitará la descripción de criterios amplios y claros en donde los diferentes grupos sociales tengan las mismas oportunidades tanto en puestos como en los rangos salariales establecidos en el proyecto. Priorizar en ellos a aquellos grupos vulnerables con competencias para el trabajo. Incorporar entrenamiento, elaboración e implementación de un código de conducta. Cada trabajador, sin distinción, conocerá el Mecanismo de Quejas y Reclamos aplicable a ellos y el código de conducta antes de la hora de firma de contrato o antes de iniciar actividades para el proyecto (con especial énfasis en el trato e información a trabajadores comunitarios). Se agrega que, todos los empleados indistintamente

de los grupos de trabajo deberán conocer y acatar las disposiciones de los procesos de selección y contratación de personal.

- 2. Trabajo forzado:** Todo trabajo exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y que no sea realizado voluntariamente, es decir, que no hay consentimiento, será considerado trabajo forzado. El proyecto no permitirá este tipo de actos y tomará medidas para que no se dé, brindando una supervisión constante a través de la UEP y la activación del Mecanismo de Quejas y Reclamos.

- 3. Trabajo infantil:** Debe entenderse como cualquier actividad física, mental, social o moral que perjudica a los niños y las niñas, pues interfiere con su educación, les impide realizar actividades propias de su edad y limita su desarrollo pleno. El proyecto NO empleará a menores de 18 años en ningún tipo de trabajo que pueda o no, resultar peligroso para su salud o para su desarrollo físico, mental, moral o social. Dando cumplimiento al EAS 2 y a la Leyes Salvadoreñas que prohíben la participación de menores de edad en los tipos de trabajos que constituyen este proyecto. Para mitigar cualquier acción que soslaye este riesgo, desde la UEP y cualquier instancia de ANDA, se mantendrán medidas de vigilancia para la protección de la integridad y seguridad de la niñez. Para acompañar este esfuerzo, miembros de la UEP acompañaran las gestiones de pre-construcción del proyecto, en las comunidades, dando apoyo a contratistas y a la vez, verificando el cumplimiento de la norma establecida en el presente PGL.

- 4. Violencia de género:** No se permitirá ningún tipo de violencia física o psicológica ejercida contra alguna persona sobre la base de su orientación sexual o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar emocional, físico, social o económico. Siendo motivo justificado de despido para quien incurriera en tal actividad, sin importar la jerarquía del puesto. Para mitigar este riesgo, se establece un código de conducta para todas las personas que laboren en este proyecto. Así mismo, se mantiene abierto el Mecanismo de Quejas y Reclamos, la verificación constante de parte de la UEP, así como, el acceso a instancias de Gobierno designadas para recibir denuncias y resolver casos administrativos o judiciales.

- 5. Acoso, abuso y explotación sexual:** Deberá tomarse en especial consideración el acoso, abuso y explotación sexual en el trabajo, siendo conductas a observar el sometimiento del trabajador o trabajadora bajo amenaza, coacción u otros medios en contra de su voluntad, así también y cualquier otra práctica o conducta de violencia sexual, cualquiera de estas, debe ser un motivo justificado y suficiente de despido para quien incurriese en tal actividad, sin importar la jerarquía del puesto. Para atender este tipo de riesgos, ANDA, mantiene pública y activa su Política Institucional de Género y el Reglamento Interno de Trabajo que aborda los procedimientos administrativos internos relacionados a este tipo de situaciones y además está en proceso de aprobación del *“Protocolo de Actuación ante situaciones De Violencia y Discriminación por razones de Género al interior de ANDA”*.

En la formulación de los contratos de los contratistas de obra estará incluido un código de conducta estándar a utilizarse con los trabajadores, utilizado en los documentos estándar de

licitación del Banco Mundial, dado que es materialmente consistente con la legislación salvadoreña. Todas las contrataciones del proyecto o fuera de él, están sujetas a las Leyes salvadoreñas que apliquen en caso de denuncia.

- 6. Desigualdad de Oportunidades y Riesgo de Exclusión:** Este es el resultado del trato diferenciado motivado por factores tales como el género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros, que generan una desigualdad en las oportunidades de trabajo. Entre los riesgos se encuentran los pagos remunerativos variables que menoscaban las capacidades de una persona que realiza el mismo trabajo y en las mismas condiciones que otro de sus pares, quienes perciben sumas superiores por la misma labor. Para mitigar este riesgo, ANDA, implementa procesos administrativos equitativos para la designación presupuestaria en cada puesto laboral, evidenciados en el presupuesto avalado para el presente convenio. Además, se mantiene un proceso de contratación abierto en igualdad de oportunidad para la mano de obra existente en el mercado salvadoreño, indiferente de la edad, etnia, cultura, creencia, orientación sexual o discapacidad. Dando importancia de selección al cumplimiento de los requerimientos claros y específicos de cada Término de Referencia y/o Licitación, comunicada a la población por medio de los instrumentos e instancias públicas correspondientes para esta labor, utilizadas y reguladas por el GOES.
- 7. Vulneración a la Libertad Sindical:** La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes con la finalidad de defender sus intereses laborales. No podrá ser considerado como motivo de despido el ser parte de alguna actividad sindical, siempre que se realice con el permiso correspondiente.

Para mitigar este riesgo, se mantiene mesas de diálogo constante por parte de ANDA con referentes sindicales, al igual, las agencias, empresas o instituciones que se contraten para la operatividad de cualquier componente del proyecto deberá dar cumplimiento a la legislación que permite la negociación sindical y la protección laboral a sus miembros.

- 8. Desnaturalización de contrato:** Se refiere a aquella situación en la que las labores del trabajador no se contradicen con lo establecido en el contrato laboral o en su modalidad correspondiente, ocasionando un desmedro en sus beneficios laborales. En ese sentido, el proyecto garantizará el cumplimiento de los beneficios de acuerdo a la modalidad de contratación correspondiente.
- 9. Riesgo de violencia por pandillas:** Es importante señalar que en el país existe un contexto determinado por la presencia de pandillas o maras. Estas agrupaciones ilícitas generalmente amenazan, extorsionan, violan derechos como el de libre tránsito por el territorio nacional; suelen tener intimidadas a las comunidades y exigen una cuota “renta” a sus habitantes, comerciantes, docentes, estudiantado, empresarios y trabajadores a cambio de no ejercer violencia contra ellos o perdonarles la vida. Son muy territoriales y cuando personas “ajenas” llegan a trabajar, vivir o simplemente transitar por las zonas de “control de una determinada pandilla o mara”, les contactan y ejecutan cierto procedimiento violento que puede terminar en el asesinato. **La medida para prevenir** cualquier riesgo implica: una coordinación local, interinstitucional e incluso, con otros actores públicos y privados pertenecientes a los territorios para conocer la situación de inseguridad del área, con el objetivo de prevenir y tomar medidas según contexto. Como parte de

las medidas de mitigación, también es importante el trabajo social comunitario dirigido a la organización con actores locales, sus líderes y lideresas para generar una red de apoyo a los componentes del proyecto y especialmente a los procesos de construcción de obra, esto por medio de las consultas significativas que permitan la participación ciudadana y que parten desde la presentación del proyecto en los periodos de pre-construcción. Aunado a lo anterior, todo el personal mantendrá medidas de seguridad adicional como: portar uniforme o distintivo oficial institucional, solicitud de transporte oficial, comunicar viaje, salida, visita a territorio, con referentes en territorio, validar previamente el estado de todo tipo de transporte, viajar con personal motorista asignado, no separarse del equipo o grupo, las actividades se deben desarrollar en al menos parejas, mantener la vigilancia a cualquier situación de alerta.

Estas medidas serán abordadas por cada área de trabajo en ANDA y las medidas adoptadas se reportan en los informes intermedios al BM.

- 10. Uso, consumo, venta o posesión de drogas ilegales:** Deberá tomarse en especial consideración este tipo de hábitos en el trabajo, siendo conductas a observar y suficientes para el cese de su contrato laboral, haciendo uso del marco legal correspondiente y el código de conducta de la empresa.
- 11. Riesgo de Inseguridad Social:** Relacionado al riesgo anterior, hace referencia además a posibles situaciones sociopolíticas del país, que podrían suscitarse en períodos electorales o de campaña política. Para mitigar cualquier riesgo de este tipo, es importante que todo el personal deba mantenerse informado y en red de comunicación para acatar las disposiciones y recomendaciones del Líder de cada Sub-Proyecto. De igual manera, mantener las medidas de seguridad preventiva descritas en el párrafo anterior.
- 12. Riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional durante las Obras Civiles de Construcción:**
Dentro de los riesgos a la salud y seguridad ocupacional durante las obras, se pueden mencionar: caídas, falta de orden y limpieza, proyección de partículas (desprendimientos de fragmentos o partículas de material, maquinaria o herramientas), riesgo eléctrico, golpes contra objetos o herramientas, atrapamientos, sobreesfuerzos, entre otros, relacionados a la instalaciones inadecuadas y falta de medidas de protección a la salud de los trabajadores. Para atender preventivamente estos riesgos, las medidas de mitigación generales están desarrolladas en el MGAS, las cuales serán incluidas a detalle en los PGAS de cada uno de los subproyectos, los cuales formarán parte de los contratos y deberán ser implementados por los contratistas y subcontratistas de obra. La posibilidad de violencia en las zonas de intervención, también podrían representar un riesgo a la integridad física de los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de los trabajos y las áreas de intervención, podrían solicitarse pólizas de salud específicas a los empleadores para con sus trabajadores.

El análisis de los riesgos específicos asociados a las actividades del Proyecto, así como, el establecimiento de las medidas de mitigación y las actividades a realizar para asegurar la implementación de las mismas son responsabilidad del Contratista, los diferentes Coordinadores del área Ambiental y Social, y el resto de la UEP.

Y, para garantizar la implementación de las medidas de mitigación, ANDA deberá realizar las siguientes actividades:

- **Aplicación de normativas de salud y seguridad ocupacional** considerando lo establecido en la legislación nacional vigente.
- **Aplicación del Reglamento interno de trabajo de la ANDA y la Ley de Ética Gubernamental:** el personal de trabajadores directos de la ANDA nombrado en la UEP, en cuanto a conducta y condiciones laborales se regirá por lo establecido en los mismos, complementando dichas normas con las provisiones del EAS2, según sea aplicable.
- **Código de conducta** en donde se contemplen claramente las acciones no aceptadas para los grupos de trabajadores contratados a través de terceros y trabajadores comunitarios del proyecto descritos en este documento, incluyendo provisiones explícitas para prevenir el acoso, abuso, explotación y agresión sexual.
- **Implementar proceso de inducción del personal** a laborar en el proyecto e informar sobre sus obligaciones, derechos laborales, la existencia de mecanismos de quejas en el ambiente laboral, el cumplimiento a los códigos de conducta y/o ley de Ética Gubernamental. A realizarse en el primer trimestre de su contratación con el proyecto, por parte de las de las áreas involucradas en la ejecución de componentes. En el caso del grupo de trabajadores contratados será el contratista quien asumirá esta obligación.
- **Diseño de Términos de Referencia** o solicitudes de oferta con criterios de selección que eviten la exclusión y la discriminación.
- Implementar medidas de Bioseguridad para la prevención de COVID 19, a través de la implementación de los protocolos adaptados según indica la ley salvadoreña para atender la contención de la pandemia.

El Banco Mundial podrá solicitar los reportes vinculados a la implementación y manejos de los riesgos identificados en este PGL en cualquier momento del proyecto.

9. RESEÑA DE LEGISLACIÓN LABORAL SALVADOREÑA EN RELACIÓN AL EAS 2

Para amparar el tratamiento a los riesgos que se identifiquen en el desarrollo de los componentes del proyecto, a continuación, se expresan a brevedad la normativa de El Salvador, el EAS2 del Banco Mundial y pronunciamientos de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales sirven como condiciones mínimas para prevenir y garantizar la salud y seguridad de todos los grupos de trabajadores.

La legislación nacional establece un orden de prelación, encontrando en primer lugar la Constitución de la República, luego las leyes decretadas por la Asamblea legislativa y los tratados o convenios suscritos por el país, en tercer nivel están los reglamentos generales y especiales y en cuarto lugar las ordenanzas municipales.

Según la OIT, agencia especializada de las Naciones Unidas (ONU), El Salvador ha suscrito 30 convenios y un protocolo en materia laboral, de estos 8 son fundamentales, 4 son de gobernanza y 18 son técnicos.

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RATIFICADOS POR EL SALVADOR				
Tipo	Identificación	Convenio	Fecha de ratificación	Estado
Fundamentales	C029	<u>Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</u>	15-jun-95	En vigor
	C087	<u>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</u>	6-sept-06	En vigor
	C098	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	06-sept-06	En vigor
	C100	<u>Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u>	12-oct-00	En vigor
	C105	<u>Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u>	18-nov-58	En vigor
	C111	<u>Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u>	15-jun-95	En vigor
	C138	<u>Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u>	23-ene-96	En vigor
	C155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	12-oct-2002	En vigor
	C182	<u>Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u>	12-oct-00	En vigor

De la legislación salvadoreña congruente con el *EAS 2: Trabajo y Condiciones Laborales*, se hace referencia a las siguientes como las principales que regulan todo tipo de trabajo tanto público como privado previsto en el presente proyecto y sobre las cuales, es importante una visión de interpretación dirigida a un acto de voluntad y toma de decisiones sobre, la administración del recurso humano y la prevención de riesgos laborales a los que se expone considerando el mismo marco legal como instrumento de mitigación a los mismos.

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO	
Constitución de la República de El Salvador	Es la ley primaria que contiene el conjunto sistematizado de leyes fundamentales que determinan la organización del Estado y el funcionamiento de sus instituciones. En su Art. 2. establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
Decreto No. 15. Código de Trabajo de la República de El Salvador.	Art. 1. El Código tiene por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución. Art. 2.- Las disposiciones de este

Código regulan: a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores. No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Art. 25. Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación. La estipulación de **plazo** sólo tendrá validez en los casos siguientes: a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser **calificadas de transitorias, temporales o eventuales**; y b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas. A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido. (1) Art. 26.-Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

Atribuciones de los sindicatos **Art. 228.- Corresponde a los sindicatos:** a) Celebrar contratos y **contratos colectivos de trabajo**; b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como, denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran; c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores; d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros; f) Fomentar las buenas relaciones obrero-patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y g) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados a la superación de éstos.

TÍTULO CUARTO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CAPÍTULO ÚNICO Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, tienen la **obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo**, que deberán someter a la aprobación del Director General de Trabajo, sin cuyo requisito no se considerará legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse

	<p>de la misma forma. Art. 303.- Para su aprobación, el reglamento interno de trabajo deberá estar de acuerdo con las disposiciones de este Código, las leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendrá como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo. Art. 304.- Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener: a) Horas de entrada y salida de los trabajadores; b) Horas y lapsos destinados para las comidas; c) Lugar, día y hora del pago; ch) Designación de la persona ante quien podrá ocurrir para peticiones o reclamos en general; d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas; e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad; f) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; g) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y h) Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias.</p>
<p>Decreto No.86 Reglamento de Gestión de la Previsión de Riesgos en los Lugares de Trabajo.</p>	<p>A Considerando que, mediante Decreto Legislativo No. 30, de fecha 15 de junio de 2000, publicado en el Diario Oficial No. 135, Tomo No. 348, del 19 de ese mismo mes y año, se ratificó el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, el que establece la obligatoriedad de los empleadores de garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y no entrañen riesgos para la salud de los trabajadores; reiterando que la cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes, debe ser un elemento esencial de las medidas que se adopten en materia de organización de la prevención de riesgos ocupacionales;</p> <p>Art. 6.- Siempre que en un mismo lugar de trabajo, dos o más empleadores desarrollen simultáneamente actividades, ambos tendrán el deber de colaborar en la aplicación de medidas de prevención. Las obligaciones referentes a las condiciones generales de seguridad y salud de todos los trabajadores que laboran en el mismo lugar de trabajo serán responsabilidad del empleador titular del lugar de trabajo. Las obligaciones relativas a proveer a cada trabajador de equipo de protección personal como son la ropa de trabajo, herramientas especiales, práctica de exámenes médicos y de laboratorio, entre otros, será responsabilidad de cada empleador.</p>
<p>Decreto No. 254 – Ley General de Prevención de</p>	<p>Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus</p>

<p>Riesgos en los Lugares de Trabajo.</p>	<p>aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.</p> <p>Art. 4.- La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.</p> <p>Art. 85.- Serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las siguientes medidas de seguridad e higiene: 1) Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encuentren en el entorno. 2) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por éste. 3) No haber informado inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que a su juicio pueda implicar un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud ocupacional, así como de los defectos que hubiere comprobado en los sistemas de protección. Los trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad al artículo 50 numeral 17 del Código de Trabajo.</p>
<p>Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</p>	<p>Art. 1 El presente Reglamento establece los lineamientos que desarrollan lo preceptuado por la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en lo referente a la gestión de este tema, la cual abarca la conformación y funcionamiento de estructuras de gestión, incluyendo los respectivos Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y delegados de prevención; la formulación e implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y los registros documentales y notificaciones relativos a tales riesgos, conforme lo establece el Título II de la referida Ley. De conformidad con la Ley, el presente Reglamento persigue en las áreas que regula, que los trabajadores tengan igualdad de derechos, a efecto que gocen de un ambiente de trabajo seguro y saludable, tomando en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las estructuras de gestión que se desarrollan.</p>
<p>Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</p>	<p>Art. 1 El Presente Reglamento tiene por objeto regular la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en adelante “la Ley”, en lo relativo a condiciones de Seguridad e Higiene en que deben desarrollarse las labores, a fin de eliminar o controlar los factores de riesgos en los puestos de trabajo, sean éstos de naturaleza mecánica o estructural, física, química, ergonómica, biológica o psicosocial; todo con el propósito de proteger la vida, salud, integridad física, mental y moral de los trabajadores y trabajadoras.</p>

	<p>De conformidad con la ley, el presente Reglamento persigue en las áreas que regula, que trabajadoras y trabajadores tengan igual de derechos, a efecto que goce un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p>
<p>Decreto 927. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.</p>	<p>Art. 1.- Establece la regulación del Sistema de Ahorro para Pensiones para los trabajadores del sector privado, público y municipal, que en adelante se denominará el Sistema, el cual estará sujeto a la regulación, coordinación y control del Estado, de conformidad a las disposiciones de esta Ley. El Sistema comprende el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, mediante los cuales se administrarán los recursos destinados a pagar las prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados para cubrir los riesgos de Invalidez Común, Vejez y Muerte de acuerdo con esta Ley.</p> <p>Art. 14.- El ingreso base para calcular las cotizaciones obligatorias de los trabajadores dependientes será el salario mensual que devenguen o el subsidio respectivo de incapacidad por enfermedad o maternidad. Dicha base no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual en vigencia, excepto en los casos tales como aprendices, trabajadores agrícolas, domésticos y otros cuyos ingresos sean inferiores a dicho mínimo, casos que serán señalados en el Reglamento respectivo. Así mismo, el límite máximo, para el cálculo de las referidas cotizaciones, será el equivalente a la mayor remuneración pagada en moneda de curso legal por la Administración Pública, dentro del territorio nacional, de conformidad a la Ley de Salarios con cargo al Presupuesto General y Presupuesto de Instituciones descentralizadas no empresariales, excluyendo gastos de representación, así como los salarios que aparezcan señalados en dicha Ley para las plazas del Servicio Diplomático y Consular. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por salario mensual la suma de las retribuciones en dinero que el trabajador reciba por los servicios ordinarios que preste durante un mes. Considérese integrante del salario, todo lo que reciba el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, incluido el período de vacaciones, sobresueldos, comisiones y porcentajes sobre ventas.</p> <p>Art. 15.- El ingreso base para calcular las cotizaciones de los trabajadores independientes, será el ingreso mensual que declaren ante la Institución Administradora, que en ningún caso será inferior al salario mínimo legal mensual en vigencia. Los trabajadores independientes serán responsables del pago total de las cotizaciones a que se refiere el artículo 16 de esta Ley. La remesa que demuestre el pago de las cotizaciones de los trabajadores independientes, se entenderá como la declaración de sus ingresos, para todos los efectos de esta Ley. Asimismo, las Instituciones Administradas podrán facilitar que los trabajadores independientes paguen sus cotizaciones por medios electrónicos de comunicación.</p>

<p>Decreto 1263. Ley del Seguro Social y sus Reglamentos - Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).</p>	<p>Art. 1. De acuerdo al Art. 186 de la Constitución se establece el Seguro Social obligatorio como una institución de Derecho Público, que realizará los fines de Seguridad Social que esta Ley determina.</p> <p>Art. 2. El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Enfermedad, accidente común; b) Accidente de Trabajo, enfermedad profesional, c) Maternidad; ch) Invalidez; d) Vejez; e) Muerte; y f) Cesantía involuntaria. <p>Asimismo, tendrá derecho a prestaciones por las causales a) y c) los beneficiarios de una pensión, y los familiares de los asegurados y de los pensionados que dependan económicamente de éstos, en la oportunidad, forma y condiciones que establezcan los Reglamentos.</p> <p>Art. 3.- El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependen de un patrono sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma que los haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependan de un patrono. Podrá exceptuarse únicamente la aplicación obligatoria del régimen del Seguro, a los trabajadores que obtengan un ingreso superior a una suma que determinarán los reglamentos respectivos. Sin embargo, será por medio de los reglamentos a que se refiere esta ley, que se determinará, en cada oportunidad la época en que las diferentes clases de trabajadores se irán incorporando al régimen del Seguro.</p> <p>Decreto 13. Cap. III. Art. 7 - La persona trabajadora independiente para su ingreso al presente Régimen del Seguro Social, deberá de inscribirse a través de los medios que para tales efectos designe este Instituto, completando los requisitos establecidos en el Instructivo correspondiente y demás normativa aplicable, delimitando la modalidad de cobertura por la que va a optar. Para acreditar su calidad de persona trabajadora independiente, suscribirá una declaración jurada en la que expondrá la información de la actividad a la que se dedica ya sea económica, física o intelectual, de conformidad a los requisitos establecidos por el Instituto y en la que asume el compromiso de la veracidad de lo que declara en dicho documento. El documento indispensable para la inscripción al presente régimen será el Documento Único de Identidad (DUI) o la tarjeta de residencia.</p>
---	--

<p>Decreto 672. Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad.</p>	<p>Art. 1.- Tiene por objeto reconocer, proteger y garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. El Estado garantizará la eliminación de barreras que obstaculicen el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, asegurando los ajustes razonables y fomentando la implementación del diseño universal en todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, así como en las entidades de carácter privado. Art. 2.- Se declara de interés público la inclusión a la sociedad de las personas con discapacidad, así como, su participación plena en igualdad de condiciones y oportunidades para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Como consecuencia de lo anterior, se prohíbe toda forma de discriminación que atente contra el ejercicio pleno de derechos de las personas con discapacidad, incluyendo la omisión de ajustes razonables que puedan ocasionar desventajas respecto de las demás personas.</p> <p>Art. 63.- Todo empleador privado tiene la obligación de contratar como mínimo a una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores que tenga a su servicio, asegurando trabajo digno y la equidad de género para su contratación. En el caso de las empresas que tengan un número menor a veinte trabajadores, estas estarán exoneradas de dicha obligación. Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones autónomas y las municipalidades. Esta disposición se aplicará a la planilla general de empleados de las empresas privadas o instituciones públicas contratantes.</p> <p>Para efectos de lo establecido en el presente artículo, cuando las empresas o instituciones contratantes no cuenten con aspirantes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el CONAIPD remitirán candidatos que cumplan con el perfil establecido, y a falta de estos, se emitirá una constancia por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se establezca que, al momento de la solicitud, no existían en el registro respectivo, aspirantes que cumplan con el perfil requerido.</p>
<p>Decreto 520. Ley Especial Integral Para Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres (LEIV)</p>	<p>Art. 1.- La presente ley tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad. Art. 2. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigentes, incluido el derecho a: 1. Que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral. 2. Que se respete la dignidad inherente a su persona y se le brinde protección a su familia. 3. La libertad y la seguridad personal. 4. No ser sometida a tortura o tratos humillantes. 5. La igualdad de</p>

	<p>protección ante la ley y de la ley. 6. Un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen frente a hechos que violen sus derechos. 7. La libertad de asociación. 8. Profesar la religión y las creencias. 9. Participar en los asuntos públicos incluyendo los cargos públicos.</p>
<p>Decreto No. 839. Ley de Protección Integral de La Niñez y Adolescencia. LEPINA.</p>	<p>Art. 1.- La Ley tiene por finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y facilitar el cumplimiento de los deberes de toda niña, niño y adolescente en El Salvador.</p> <p>Art. 59 La edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales es de catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años. El Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia establecerá políticas para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los adolescentes</p> <p>Artículo 203.- Las autoridades competentes aplicarán el procedimiento regulado en este Capítulo para la adopción de las medidas administrativas de protección y la imposición de las sanciones que correspondan.</p> <p>Artículo 205.- El procedimiento administrativo se iniciará por aviso o denuncia presentada ante la autoridad competente, y se tramitará de forma oficiosa.</p>
<p>Decreto No. 507. Ley del Servicio Civil</p>	<p>Tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las Instituciones Públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud.</p> <p>Art. 4.- No estarán comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos siguientes: La Persona Natural contratada para labores eventuales y vinculada a través de un Contrato de Servicios Profesionales o Técnicos de conformidad al Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuesto. (Excluido porque la misma actividad no constituye una actividad regular y continua dentro del organismo contratante). Con el propósito de facilitar las funciones de contratación dispuesta en el Artículo 83, los contratos deben hacerse si cumplen los requisitos: a) Que se trate de labores de carácter profesional o técnico y no de índole administrativa; b) Que no constituyan una actividad regular y continua dentro de la institución contratante; c) Que no haya en la Ley de Salarios plaza vacante con iguales funciones a la que se busca contratar; d) Que se cuente con la debida autorización del Ministerio de Hacienda y legalización por parte de la Corte de Cuentas. Esta categoría de empleadas y empleados públicos no forma parte de la carrera administrativa y, por ende, tampoco gozan de estabilidad laboral absoluta.</p>

	<p>Sus contratos se pactan por un año y su vigencia no puede exceder del 31 de diciembre de cada año fiscal, aunque son prorrogables por el mismo período, sin límite de prórrogas.</p>
<p>Decreto No. 868. Ley De Adquisiciones Y Contrataciones De La Administración Pública, (LACAP) y su Reglamento.</p>	<p>Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto regular las adquisiciones y contrataciones de obras, bienes y servicios, que deben celebrar las instituciones de la Administración Pública para el cumplimiento de sus fines; entendiéndose para los alcances y efectos de ésta, que la regulación comprende además los procesos enunciados en esta Ley.</p> <p>Art. 3.- Quedan sujetos a esta Ley, además, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, al ofertar o contratar obras, bienes y servicios requeridos por las instituciones de la administración pública.</p> <p>Exclusiones Art. 4.- Quedan fuera del ámbito de aplicación de la presente Ley: a) Las adquisiciones y contrataciones financiadas con fondos provenientes de Convenios o Tratados que celebre el Estado con otros Estados o con Organismos Internacionales, cuando así lo determine el Convenio o Tratado, y en su defecto se aplicará la presente Ley; b) Los convenios que celebren las instituciones del Estado, entre sí; en lo que no se oponga a los objetivos de la presente ley; c) La contratación de servicios personales que realicen las instituciones de la Administración Pública, ya sea por el sistema de Ley de Salarios, Contratos o Jornales.</p> <p>Cap. 1, Tipos de Contratos. Característica Art. 21.- Los Contratos regulados por esta Ley determinan obligaciones y derechos entre los particulares y las instituciones como sujetos de Derecho Público, para el cumplimiento de sus fines. Excepcionalmente regula la preparación y la adjudicación de los Contratos de Arrendamiento de Bienes Muebles. Contratos Regulados Art. 22.- Los Contratos regulados por esta Ley son los siguientes: a) Obra Pública; b) Suministro; c) Consultoría; d) Concesión; y, e) Arrendamiento de bienes muebles.</p> <p>Cap. II, Prórroga de los contratos de suministros y servicios (9) Art. 83.- Los contratos de suministro de bienes y los de servicios, podrán prorrogarse una sola vez, por un período igual o menor al pactado inicialmente, siempre que las condiciones del mismo permanezcan favorables a la institución y que no hubiere una mejor opción. El titular de la institución emitirá la resolución debidamente razonada y motivada para proceder a dicha prórroga. (2)(9) modificación de los contratos (9) Art. 83- a.- la institución contratante podrá modificar los contratos en ejecución regidos por la presente ley, independientemente de su naturaleza y antes del vencimiento de su plazo, siempre que concurren circunstancias imprevistas y comprobadas. Para el caso de los contratos de ejecución de obra, podrá modificarse mediante órdenes de cambio, que deberán ser del conocimiento del consejo de ministros o del concejo municipal, a más tardar tres días hábiles posteriores al haberse acordado la modificación; la notificación al consejo de ministros no será aplicable a los órganos legislativo y judicial. para efectos de esta ley, se entenderá por circunstancias imprevistas, aquel hecho o acto que no puede ser evitado, previsto o que corresponda a, caso fortuito o fuerza</p>

	<p>mayor. la comprobación de dichas circunstancias será responsabilidad del titular de la institución.</p> <p>Régimen de los contratos. Art. 23.- La preparación, adjudicación, formalización y efectos de los contratos indicados en la disposición anterior quedan sujetos a esta Ley, su reglamento y demás normas que les fueren aplicables. A falta de las anteriores, se aplicarán las normas de Derecho Común. Norma Supletoria Art. 24.- Fuera de los contratos mencionados en este capítulo, las instituciones podrán contratar de acuerdo a las normas de Derecho Común, pero se observará, todo lo dispuesto en esta Ley en cuanto a su preparación, adjudicación y cumplimiento, en cuanto les fuere aplicable.</p>
<p>Decreto No. 516. Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado. // Manual Técnico del Sistema Financiero Integrado.</p>	<p>El Sistema de Administración Financiera Integrado (SAFI) es el conjunto de principios, normas, organización y procedimientos de Presupuesto, Tesorería, Inversión, Crédito Público y Contabilidad Gubernamental, los cuales sistematizan la captación, asignación y empleo de los recursos públicos tendientes a lograr eficacia, eficiencia y economía en el uso de los mismos. La aplicación del SAFI se concretiza mediante los Subsistemas de Presupuesto, Tesorería, Inversión y Crédito Público y el de Contabilidad Gubernamental, basados en la característica básica de centralización normativa y descentralización operativa; excepto para las decisiones y operaciones referidas al endeudamiento público, que están supeditadas a procesos centralizados de autorización, negociación, contratación y legalización.</p> <p>B. FUENTES DE RECURSOS La codificación e identificación de cada fuente de recursos deberá tener el código.</p>
<p>Decreto No. 873 - Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento.</p>	<p>Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto normar y promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y las prohibiciones éticas establecidas en la misma. Ámbito de aplicación Art 2.- Esta Ley se aplica a todos los servidores públicos, permanentes o temporales, remunerados o ad-honorem, que ejerzan su cargo por elección, nombramiento o contrato, que presten servicio en la administración pública, dentro o fuera del territorio nacional. Asimismo, quedan sujetos a esta Ley en lo que fuere aplicable, las demás personas que, sin ser servidores públicos, administren bienes o manejen fondos públicos.</p>
<p>Reglamento Interno de Trabajo de la ANDA</p>	<p>Art. 1.- El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas de control interno que señalen, identifiquen y regulen el comportamiento del personal de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA); y normar las relaciones jurídico-laborales existentes entre la ANDA y sus trabajadores(as), estableciendo el procedimiento interno a seguir para la adecuada aplicación de los derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y medidas disciplinarias, de conformidad con la Constitución de la República y leyes secundarias que regulan la materia.</p>
<p>Contrato Colectivo de Trabajo entre la</p>	<p>En el considerando número IV. del Contrato Colectivo de Trabajo, se menciona que, siendo la ANDA la única institución creada por el estado</p>

<p>Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA) y el Sindicato de Empresa Trabajadores de ANDA (SETA):</p>	<p>Salvadoreño, a la que por ley se le ha conferido la misión de proveer y ayudar a proveer los servicios públicos de agua potable y alcantarillado sanitario a los habitantes de la República, resulta indispensable asegurar la continuidad de ambos servicios a través de promover un clima laboral favorable con sus trabajadores y sus representantes, el cual se logra asegurando el respeto a sus derechos laborales y al goce de las prestaciones establecidas a su favor, mediante dicho contrato.</p> <p>Cláusula N° 1 Objeto del contrato: El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto, regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán las diferentes formas de contratación laboral existentes entre la ANDA y sus trabajadores, así como los derechos y obligaciones de las partes y todos los aspectos que se especifican en el mismo, en cuanto a las prestaciones que se originen para los trabajadores.</p> <p>Todo ello con la finalidad de garantizar los derechos que corresponden a los trabajadores, así como para estimular el rendimiento de éstos en sus funciones.</p> <p>En el capítulo III, se establecen las cláusulas de Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>Cláusula N° 32 Seguridad y Salud Ocupacional: Cuando una trabajadora o un trabajador padezca de una enfermedad infectocontagiosa que ponga en peligro la salud de los demás, la ANDA deberá tomar las medidas que fueren necesarias para asegurar la salud del empleado enfermo y de la protección de los demás trabajadoras y trabajadores de la institución. Así mismo, el responsable del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, deberá informar al SETA los casos identificados y proporcionar la constancia médica correspondiente emitida por la clínica empresarial o cualquier clínica médica de la red hospitalaria nacional, para que se le pueda dar seguimiento al trabajador o trabajadora, por ambas partes.</p> <p>La ANDA proporcionará el transporte a la clínica correspondiente a los trabajadores o trabajadoras que hayan sufrido accidentes o enfermedades profesionales graves durante sus labores. Asegurando así, el bienestar social del trabajador, la trabajadora y de los que dependen económicamente de él o ella.</p> <p>Cláusula N° 33 Medidas de Higiene y Seguridad: con el fin de preservar y proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadoras y trabajadores, la ANDA y las jefaturas correspondientes darán entero cumplimiento a las disposiciones sobre seguridad y salud ocupacional contenidas en el ordenamiento jurídico vigente y acatará las recomendaciones que emita el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o las autoridades competentes, ya sea en lo relativo al empleo de maquinaria, instrumentos o materiales, como el uso del equipo de protección personal. Los trabajadores y trabajadoras cumplirán estrictamente con las normas de seguridad y salud ocupacional y podrán hacer las sugerencias que estimen convenientes para la prevención de riesgos profesionales. En los casos que</p>
---	--

las actividades encomendadas por las jefaturas correspondientes no cumplan con los requisitos de seguridad y salud ocupacional, los trabajadores y/o trabajadoras podrán objetar el no cumplimiento de dicha actividad presentando las pruebas correspondientes al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Para lograr el mejor cumplimiento de estas medidas el SETA contará con representación en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la ANDA.

Cláusula N° 34 Clínicas en la ANDA: La ANDA dará asistencia médica a todos sus trabajadores y trabajadoras y a los hijos de éstos, hasta un máximo de dieciséis años de edad, así como a los padres de los mismos. La asistencia a que se refiere la presente cláusula será proporcionada por la ANDA en las clínicas médicas establecidas.

Toda incapacidad que dichas clínicas suscriban serán pagadas por la ANDA en un cien por ciento (100%) hasta por un máximo de tres días, pasados los cuales deberán ser ratificados por el ISSS para efectos del pago correspondiente.

Cláusula N° 35 Exámenes médicos: toda persona con una discapacidad física que desee ingresar a la institución, deberá previamente acreditar su discapacidad por medio de la certificación respectiva emitida por el I.S.R.I.

En caso que se declare una emergencia nacional relacionada con una epidemia, la institución podrá solicitar los exámenes médicos que considere pertinentes relacionados con la enfermedad origen de la epidemia, esto incluye al personal de antiguo y nuevo ingreso.

Cláusula N° 36 Prestaciones a trabajadores y trabajadoras afiliados al ISSS: Mientras el Seguro Social no cubra el pago correspondiente a los primeros tres días de incapacidad para presentarse al desarrollo de sus labores, la ANDA pagará el cien por ciento (100%) del salario básico correspondiente a los tres primeros días de incapacidad y el veinticinco por ciento (25%) de todo el resto del tiempo que dure la incapacidad. Para tener derecho a esta prestación, el trabajador o trabajadora deberá comprobar la incapacidad mediante la constancia extendida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. En los casos en que al trabajador o trabajadora se le extienda constancia de incapacidad por un médico que no pertenezca al ISSS, deberá tramitar, dentro del plazo de ocho días hábiles siguientes a la fecha en que se haya extendido dicha constancia, la homologación respectiva en las oficinas del ISSS, para su presentación a la ANDA con la finalidad de hacer efectiva la prestación.

Cláusula N° 37 Botiquín: La ANDA estará obligada a mantener en cada una de sus dependencias y especialmente en las cuadrillas o unidades operativas, plantas de tratamiento y estaciones de bombeo, botiquines de primeros auxilios, con los insumos necesarios para tal fin, de conformidad a las necesidades y requerimientos específicos dados por el comité de seguridad y salud ocupacional, quienes serán los responsables que estén debidamente abastecidos. Las jefaturas correspondientes designarán a los

	responsables de cada botiquín. Los botiquines serán abastecidos a través de los comités de seguridad y salud ocupacional de forma anual. La ANDA capacitará en primeros auxilios a los responsables de los botiquines y será obligación de éstos asistir a dichas capacitaciones.
Manual de Señalización en los lugares de trabajo de ANDA:	Cuyo objetivo es regular y controlar la señalización en los lugares de trabajo, para disminuir los riesgos y mejorar el ambiente laboral.
Instructivo de Dotación y Uso de Equipo de Protección Personal (EPP) y Equipo de Protección Colectiva (EPC) para el personal de ANDA	Cuyo objetivo es prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por medio del uso de Equipos de Protección Personal y Colectiva (EPP y EPC), de acuerdo a los riesgos ocupacionales a los cuales los empleados se encuentren expuestos en sus áreas de trabajo. Instructivo de entrega de medicamentos y botiquines de primeros auxilios para el personal de ANDA: Estandarizar las actividades relacionadas con la entrega de medicamentos, insumos y botiquín de primeros auxilios, ya sea estos para el inicio o continuidad del tratamiento indicado por los médicos de ANDA.
Política de funcionamiento de las Clínicas Odontológicas de ANDA	Cuyo objetivo es estandarizar lineamientos generales para la operatividad de las clínicas odontológicas de la Administración Nacional de Acueducto y Alcantarillados (ANDA), brindando una atención integral en salud bucal a los y las pacientes que les permita a ellos y sus familiares un desarrollo sano, dentro de los lugares donde desarrollen sus actividades laborales
Normativa para regular el funcionamiento de Clínicas Empresariales de ANDA	Cuyo objetivo es proporcionar los lineamientos generales para la operatividad de las clínicas empresariales de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA), con la finalidad de brindar una atención integral en salud a los empleados y empleadas dentro de los lugares en donde desarrollan sus actividades laborales, con la finalidad de unificar criterios en las diferentes clínicas para su funcionamiento. Portal de Transparencia - El Salvador
Normativa de seguridad e higiene para el sistema Guluchapa y planta potabilizadora Joya Grande	Cuyo objetivo es definir las medidas de seguridad y salud ocupacional aplicables a todos los empleados(as), visitas y proveedores que ingresan a las instalaciones del Sistema Guluchapa y Planta Potabilizadora Joya Grande. Portal de Transparencia - El Salvador
Normativa de seguridad e higiene para la planta de tratamiento de agua	Cuyo objetivo es definir las medidas de seguridad y salud ocupacional aplicables a todos los empleados y empleadas, visitas y proveedores que ingresan a la Planta Las Pavas y Estaciones EB-1, EB-2 y EB-3.

las Pavas y estaciones
EB-1, EB-2 y EB-3

[Portal de Transparencia - El Salvador](#)

A continuación, se detalla un poco más, la relación de los requerimientos de los EAS 2 para cada tipo de trabajadores, anteriormente descritos y caracterizados.

GRUPOS DE TRABAJADORES	REQUERIMIENTOS DE EAS 2
<p>Trabajadores Directos ANDA Personal al servicio del Proyecto, siendo empleados públicos de contrato previo y directo con ANDA por medio de la fuente de financiamiento Fondos Propios.</p>	<p>Párrafo 8 del EAS 2 indica que: “En casos en que haya funcionarios públicos que trabajan en el proyecto ya sea a tiempo completo o parcial, estos seguirán sujetos a los términos y condiciones del acuerdo o arreglo de empleo con el sector público vigente en ese momento; a excepción que se haya producido una transferencia legal efectiva de su empleo o participación al proyecto. El EAS 2 no se aplicará a tales funcionarios públicos, a excepción de lo estipulado en los párrafos 17 a 20 (“Protección de la fuerza de trabajo”) y los párrafos 24 a 30 (“Salud Seguridad Ocupacional”).</p> <p>Un niño que no tenga la edad mínima establecida de conformidad con este párrafo no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto. En los procedimientos de gestión de la mano de obra se especificará la edad mínima para el empleo o la contratación en conexión con el proyecto, que será 14 años a menos que las leyes nacionales estipulen una edad superior. Un niño que supere la edad mínima y tenga menos de 18 años podrá ser empleado o contratado en conexión con el proyecto solo en las siguientes condiciones específicas: a) el trabajo no se enmarca en lo estipulado en el siguiente párrafo 19; b) se realiza una evaluación de riesgos adecuada antes de comenzar los trabajos; c) el Prestatario lleva a cabo un seguimiento regular de la salud, las condiciones de trabajo, la cantidad de horas de trabajo y los demás requisitos de este EAS. Los niños que superen la edad mínima y sean menores de 18 años no podrán ser empleados ni contratados en conexión con el proyecto de una manera que pueda resultar peligrosa o que pueda interferir con la educación del niño, o que pueda ser nociva para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Sin embargo, en el presente proyecto la edad mínima para trabajar es de 18 años.</p> <p>Para el proyecto no se usará trabajo forzado, el cual consiste en todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad. Esta prohibición abarca todo trabajo involuntario u obligatorio, como trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado, trabajo servil o arreglos similares de contratación de mano de obra. En el proyecto no se emplearán personas víctimas del tráfico de personas.</p> <p>En el proyecto se aplicarán medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO). Estas incluirán los requisitos de esta sección y tendrán también en cuenta las GMASS generales y, según corresponda, las GMASS</p>

	<p>específicas de cada sector y otras BPII. Las medidas de SSO que se apliquen al proyecto se estipularán en el acuerdo legal y el PCAS.</p> <p>Las medidas de SSO se diseñarán e implementarán para abordar: a) la identificación de posibles riesgos para los trabajadores del proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida; b) la implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; c) la capacitación de los trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación; d) la documentación de accidentes ocupacionales, enfermedades e incidentes, y la elaboración de los informes correspondientes; e) la prevención de emergencias y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, y f) la reparación de los impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.</p> <p>Todas las partes que empleen o contraten trabajadores del proyecto desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud, con inclusión del uso de medidas apropiadas relativas a los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas. Dichas partes colaborarán activamente con los trabajadores del proyecto y los consultarán para promover la comprensión de los requisitos de SSO y elaborar métodos para su implementación. Asimismo, les proporcionarán información, capacitación en seguridad y salud ocupacional y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.</p> <p>Se establecerán procesos en el lugar de trabajo para que los trabajadores del proyecto informen sobre situaciones laborales que consideren poco seguras o saludables, y para que puedan retirarse de una situación de trabajo que consideren, con justificación razonable, que presenta un peligro inminente o grave para su vida o su salud. No se exigirá a los trabajadores del proyecto que se hayan retirado de tales situaciones que regresen al trabajo hasta que se lleven a cabo las acciones correctivas necesarias para revertir la situación. Los trabajadores del proyecto no sufrirán represalias ni serán objeto de acciones negativas por emitir dicho informe o retirarse de tal situación.</p> <p>Se ofrecerá a los trabajadores del proyecto instalaciones adecuadas para las circunstancias de su trabajo, lo que incluye el acceso a comedores, lugares de higiene y áreas apropiadas para descansar. En los casos en que se brinden servicios de alojamiento a los trabajadores del proyecto, se implementarán políticas sobre gestión y calidad del alojamiento a fin de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y para proveerles servicios que se adapten a sus necesidades físicas, sociales y culturales, o brindarles acceso a ellos.</p> <p>Cuando los trabajadores del proyecto sean empleados o contratados por más de un empleador y trabajen juntos en un solo lugar, las partes que los</p>
--	---

	<p>emplean o contratan colaborarán en la aplicación de los requisitos de SSO, sin perjuicio de la responsabilidad de cada parte en la salud y la seguridad de sus propios trabajadores.</p> <p>Se implementará un sistema de revisión periódica de la seguridad y salud ocupacional y el ambiente de trabajo, que incluirá la identificación de los riesgos y peligros para la seguridad y la salud, la implementación de métodos eficaces para responder a los peligros y riesgos identificados, el establecimiento de prioridades para tomar medidas y la evaluación de los resultados.</p>
<p>Trabajadores Contratados por terceros</p> <p>Por Contratistas, Sub contratistas, Corredores, agentes o intermediarios, quienes podrán contratar trabajadores para que ejecuten desarrollo de obra, supervisión, proveeduría de materiales y equipos, entre otros.</p>	<p>Se aplican los requisitos de los párrafos 9 a 33 de este EAS a los Trabajadores Contratados, según se especifica en la sección E y se detallan a continuación del 31 -33 en calidad de énfasis:</p> <p>El Prestatario hará un esfuerzo razonable para asegurarse de que los terceros que contraten trabajadores sean entidades legítimas y confiables, y que cuenten con procedimientos de gestión de la mano de obra aplicables al proyecto que les permitan operar conforme a los requisitos de este EAS, excepto los párrafos 32 a 34.</p> <p>El Prestatario establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación con los requisitos de este EAS. Además, incorporará los requisitos de este EAS en los acuerdos contractuales que suscriba con los terceros, junto con recursos legales adecuados para casos de incumplimiento. En caso de subcontratación, el Prestatario exigirá a dicho terceros que incluyan requisitos equivalentes y recursos legales para casos de incumplimiento en los acuerdos contractuales que suscriban con sus subcontratistas.</p> <p>Los trabajadores contratados tendrán acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos. En los casos en que tercero que emplea o contrata a los trabajadores o sea capaz de ofrecer este mecanismo, el Prestatario hará que los trabajadores contratados puedan acceder al mecanismo de atención de quejas y reclamos que se establece en la sección C de este EAS.</p>
<p>Trabajadores comunitarios</p>	<p>Los requisitos de los párrafos 34 a 38 de este EAS se aplicarán a los Trabajadores Comunitarios, según se especifica en la sección F. Con énfasis en:</p> <p>Por lo tanto, cuando el proyecto incluya la provisión de mano de obra mediante trabajadores comunitarios, el Prestatario aplicará las disposiciones pertinentes de este EAS de manera tal de reflejar los siguientes elementos y guardar proporción con ellos: a) la naturaleza y el alcance del proyecto; b) las actividades específicas del proyecto en las que participan los trabajadores comunitarios; c) la naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los trabajadores comunitarios.</p> <p>Los párrafos 9 a 15 (“Condiciones laborales”) y los párrafos 24 a 30 (“Salud y seguridad ocupacional”) se evaluarán en relación con la mano de obra</p>

	comunitaria y se aplicarán de manera tal que reflejen los incisos a) a c) precedentes. La manera en que se aplicarán estos requisitos en las circunstancias del proyecto se estipulará en los procedimientos de gestión de la mano de obra.
--	---

10. DISPOSICIONES GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN Y MANEJO DE PERSONAL DEL PROYECTO

Las disposiciones entre la persona empleada y el empleador, se detallan en **El contrato escrito que contendrá:** 1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado familiar, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante; 2) Número, lugar y fecha de expedición de los documentos de identificación personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato; 3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible; 4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo; 5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios; 6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento. 7) El horario de trabajo; 8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios; 9) Forma, período y lugar de pago; 10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono; 11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador; 12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes; 13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y 14) Firma de los contratantes. Cuando no supiere o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como: a) Los establecidos en el Código de Trabajo, leyes y reglamentos de trabajo; b) Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo; c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo; ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico; d) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior y, e) Los consagrados por la costumbre de empresa.

Y, para especificar las condiciones laborales que respaldan a cada grupo laboral, se expone la siguiente tabla:

TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES	
TIPO DE TRABAJADOR	TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES
PERSONAL DIRECTO	Los contratos individuales de trabajo que incluyan los términos y condiciones del empleo conforme a este PGL y el Código de Trabajo.
PERSONAL CONTRATADO POR TERCEROS	Las empresas que ANDA contratarse para la ejecución de obras relacionadas a los componentes delimitados están en la obligación de observar todas las leyes en materia laboral

	<p>para la contratación de mano de obra; por lo tanto, el pago de las prestaciones de ley corre por cuenta de la empresa contratada, cuyo monto debe ser considerado dentro del precio de la obra o costo de la consultoría.</p> <p>Procesando contratos individuales de trabajo a su personal, redactados bajo el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el Código de Trabajo, Ley de Seguro Social, Ley de Sistema de Ahorro de Pensiones.</p>
--	---

Sin excluir, las funciones y responsabilidades de las Instancias Gubernamentales que regulan las condiciones laborales, tal como se expresa en la siguiente tabla:

PRINCIPALES INSTITUCIONES RELACIONADAS CON TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES		
INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	FUNCIONES CLAVES DENTRO DEL PROYECTO	ÁREAS DE RESPONSABILIDAD
Ministerio de Trabajo y Previsión Social (representante del Estado)	Su responsabilidad es aplicar el Código de trabajo, cuyo objeto según el Art. 1 es principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II de la Constitución	Armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, Supervisar los lugares de trabajo para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores Supervisar los contratos de trabajo Que los patronos establezcan condiciones laborales y la salud ocupacional Difundir las Normativas Laborales Realizar Capacitaciones sobre seguridad ocupacional.
Instituto Salvadoreño del Seguro Social (representante del Estado)	Aplicar la Ley y Reglamento del Seguro Social, Art. 1- De acuerdo al Art. 186 de la Constitución se establece el Seguro Social obligatorio como una institución de Derecho Público, que realizará los fines de Seguridad Social que esta Ley determina	Brindar atención en salud a derechohabientes Prestaciones económicas a sus derechohabientes.
Gremios profesionales	Instituciones colegiadas de profesionales de diferentes carreras como construcción, arquitectura, ingeniería, economía entre otros, velan por la protección de sus carreras y cumplimiento de ética laboral o sanciones a sus miembros por sus correspondientes estatutos	Velan por la protección de las carreras Cumplimiento de la ética laboral Sancionar a sus miembros de conformidad a sus estatutos.

Sindicatos de trabajadores	Como el Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción, velan por el cumplimiento de pago justo por trabajo realizado por obra o al día.	Velar por el cumplimiento de pago justo por trabajo realizado por obra o al día. Velar por el cumplimiento de los derechos laborales y los contratos colectivos.
----------------------------	--	--

10.1 Condiciones operativas laborales para trabajadores directos y trabajadores del contratista:

Para el personal nombrado por la ANDA en la UEP y cualquier tercerizadora bajo contrato derivado de las disposiciones legales de este financiamiento, así como, sus instrumentos de regulación garantizarán el cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales en cuanto a:

a. Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo, se conoce como jornada laboral, y es el tiempo que conforma el día o la semana de trabajo, dicha jornada laboral está conformada por 8 horas en el día (diurna) o 7 horas en la noche (nocturna) por lo que, semanalmente se debe trabajar un total de 44 horas diurnas o 39 nocturnas.

También es importante conocer que la jornada diurna inicia a las 06:00 de la mañana y termina a las 07:00 de la noche y la jornada nocturna inicia a las 07:00 de la noche y termina a las 06:00 de la mañana.

En el Artículo 161 Código de Trabajo, existen dos excepciones a la jornada laboral, antes mencionada:

1. Labores peligrosas o insalubres: la cual está conformada por 07 horas en el día (diurnas) y 06 horas en la noche (nocturnas) completando a la semana 39 horas diurnas o 36 nocturnas. Artículo 162 Código de Trabajo.
2. Labores realizadas por menores: en este caso la jornada estará conformada por 06 horas diurnas completando semanalmente 34 horas, además los menores no podrán laborar en jornada nocturna. Artículo 116 Código de Trabajo. Sin embargo, considerando que el proyecto no se contratara a menores, no se anticipa tener esta situación.

b. Vacaciones:

Los trabajadores directos, tendrán derecho al disfrute de 21 días de vacaciones al año, de acuerdo a lo establecido en la cláusula 59 del Contrato Colectivo de Trabajo y lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.

Los trabajadores del Contratista, de acuerdo al Código de Trabajo, tendrán derecho a 15 días de vacaciones anuales.

c. Seguridad e Higiene Ocupacional:

1. Para los trabajadores directos del prestatario (ANDA) deberá cumplir y hacer cumplir lo establecido en la legislación nacional en materia laboral (referida en el anexo 1 y 4 del presente documento), complementándolas con las provisiones aplicables del EAS2, haciendo prevalecer en cualquier caso los procedimientos dispuestos en el EAS2 además de la ley general y las disposiciones de bioseguridad y distanciamiento social por la pandemia COVID 19.

En términos generales, como mínimo y sin que resulte limitado cumplirá con:

- Incorporar en el contrato laboral disposiciones sobre la responsabilidad de la persona contratada.
- Proporcionar instalaciones adecuadas con una infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando toda vía y acceso que represente un peligro o riesgo para la vida.
- Proporcionar bienes en buen estado para el desarrollo de las actividades.
- Proporcionar el material de trabajo necesario, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet, a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, herramientas, útiles de oficina, e implementos de seguridad para la realización de sus labores.
- Garantizar la reserva y confidencialidad de la información y documentos proporcionados por el trabajador/a, sean de ámbito personal, familiar, de salud, económico, sexual, religioso, o de cualquier índole.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra la salud ni contra la dignidad de los trabajadores, proporcionando las facilidades necesarias para el acceso seguro del personal que presente limitaciones en su desplazamiento.
- Brindar equipo de protección para cumplir con condiciones de bioseguridad por la pandemia COVID 19.
- Garantizar el cumplimiento de las medidas y normativas a través de las unidades respectivas para esta asignación.
- Proteger a los trabajadores del despido injustificado, es decir cuando el trabajador es removido de su puesto por razones no atribuibles a su desempeño. .

Los cumplimientos de las normas se garantizan, con las responsabilidades laborales establecidas en las unidades correspondientes según la distribución organizacional. Así como, en la supervisión periódica de parte de la UEP.

2. Para los trabajadores contratados por terceros, deberán cumplir y hacer cumplir lo establecido en la legislación nacional en materia laboral (referida en el anexo 1 y 4 del presente documento), haciendo prevalecer en cualquier caso los procedimientos dispuestos en la ley general y las disposiciones de bioseguridad y distanciamiento social por la pandemia COVID 19.

En términos generales, sin que resulte limitado toda tercerizadora cumplirá con:

- Asegurar vía cláusulas contractuales, el cumplimiento de la normativa relacionada a medidas de seguridad y ética laboral.

- Proporcionar instalaciones adecuadas con una infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando toda vía y acceso que represente un peligro o riesgo para la vida.
- Proporcionar bienes en buen estado para el desarrollo de las actividades.
- Proporcionar el material de trabajo necesario, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet, a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, herramientas, útiles de oficina, e implementos de seguridad para la realización de sus labores.
- Garantizar la reserva y confidencialidad de la información y documentos proporcionados por el trabajador/a, sean de ámbito personal, familiar, de salud, económico, sexual, religioso, o de cualquier índole.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra la salud ni contra la dignidad de los trabajadores, proporcionando las facilidades necesarias para el acceso seguro del personal que presente limitaciones en su desplazamiento.
- Brindar equipo de protección para cumplir con condiciones de bioseguridad por la pandemia COVID 19.
- Garantizar el cumplimiento de las medidas y normativas a través de las unidades respectivas para esta asignación.

d. Trato Inclusivo, respetuoso e igualitario:

En las relaciones laborales, el comportamiento ético, honesto y justo entre trabajadores y empleadores son necesarios para lograr una convivencia armoniosa en todas las actividades laborales que se implican en el proyecto. En este sentido, la ANDA asume y a la vez, deriva tal compromiso a todas las empresas contratadas a través de los contratos, la responsabilidad social de reconocer, respetar y velar por la protección de los derechos inherentes a todos los trabajadores en su condición de personas.

Y para su justa verificación, se implementarán los mecanismos de supervisión y prevención, para prevenir cualquiera de sus formas, así como, todo acto discriminatorio, de violencia, hostigamiento, acoso, y/o intimidación, ya sea verbal, física y/o psicológica que se den como consecuencia de las relaciones laborales dentro de la empresa como aquellos actos que puedan darse como resultado de la interacción o del trato directo y/o indirecto entre los trabajadores, contratistas, supervisores, subcontratistas y, a su vez, de estos con la comunidad (población en general).

Para alcanzar estos objetivos y otros relacionados con el cumplimiento del Marco Ambiental y Social, los **trabajadores directos de ANDA**, especialmente aquellos con contrato individual de trabajo deberán dar cumplimiento al el Reglamento Interno de Trabajo, así como, a la Ley de Ética Gubernamental y las condiciones contractuales que retoman el modelo y normativa BIRF, siendo la Gerencia de Recursos Humanos de la ANDA, el responsable del cumplimiento de la legislación correspondiente.

Y sus terceros, contemplarán las siguientes acciones:

Implementación de un Código de Conducta descrito en el Anexo 6 del presente PGL, además de su símil legal aplicable especificado en cada empresa o tercero, con el fin de regular las relaciones entre trabajadores, incluyendo hasta el más alto nivel y también a las que se deriven o produzcan por interacción de estos con la comunidad civil. Los contratistas/supervisores/subcontratistas exigirán la firma del código de conducta a sus trabajadores, incluido como cláusula y anexo en sus contratos.

Además, deberán atender a las condiciones contractuales que retoman el modelo y normativa BIRF, que hacen referencia al comportamiento ético anexas al contrato, específicamente: la Certificación de elegibilidad y de Integridad y, Prácticas Prohibidas.

Todos los bloques de personal contratados y/o participantes, del proyecto deben ser considerados por sus responsables patronales a:

- Promoción de relaciones de cooperación con las autoridades para asegurar respuestas oportunas y diligentes al momento de presentar denuncias por acoso o violencia de género.
- Capacitación a los trabajadores informándoles sobre la legislación vigente y procedimientos internos respecto al hostigamiento sexual, laboral, brindando las pautas necesarias para prevenir y sancionar el acoso en el sector público y privado.
- Concienciación a los trabajadores mediante el desarrollo de talleres y charlas de sensibilización sobre el Enfoque de Género. Se verificará, especialmente en las visitas periódicas al área de influencia del proyecto, el conocimiento y cumplimiento por parte de los trabajadores.
- Supervisar el respeto y observancia a la normativa vigente sobre: Derechos de la niñez, equidad de género, contratación de personal extranjero, así como discapacidad, respetando la normatividad nacional.
- Garantizar el derecho a la reserva y confidencialidad de la información que se obtenga de los trabajadores, de los exámenes médicos, sus resultados y su condición de salud, y a no usar dicha información en perjuicio de los trabajadores.
- Rechazo y sanción del trato discriminatorio que estigmatiza a los trabajadores con VIH/SIDA, implementando las medidas de prevención y protección que los protejan contra situaciones de despido injustificado por su condición física.
- Rechazo y sanción de los actos de acoso y hostigamiento sexual en la institución y los centros laborales. Sancionar al hostigador y proteger a la persona sobreviviente, brindando a los trabajadores la oportunidad y el derecho de defenderse. Este procedimiento no limita, restringe, cancela ni anula el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, de acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos. El procedimiento interno tampoco se ve afectado, suspendido, ni archivado ante dicho supuesto.
- Garantizar la protección en la pandemia del COVID 19, y la habilitación de condiciones de salud y seguridad ocupacional adecuadas.

10.2 Términos y condiciones laborales con trabajadores directos:

Los trabajadores directos estarán contratados bajo los sistemas de nombramiento existentes en ANDA (Ley de Salarios, Contrato Personal y Jornal Diario), con el cual hayan sido promovidos y las condiciones laborales con dichos trabajadores, se regirán bajo lo establecido en el contrato colectivo de trabajo de la ANDA con el SETA y su reglamento interno de trabajo, además del marco normativo legal aplicable bajo la normativa nacional, y las provisiones del EAS2. Los trabajadores serán contratados bajo la modalidad contractual correspondiente al tipo de funciones a realizarse y duración esperada (por ejemplo, evitando contratos de corto plazo si la actividad correspondiente esta prevista a realizarse por un periodo de varios años).

Sobre remuneración, seguridad, salud y otros beneficios: en el contrato individual de trabajo se detallan los siguientes aspectos relacionados a los términos y condiciones laborales

- El descuento aplicado al trabajador relacionado al Seguro Social y la Administradora del Fondo de Pensiones.
- Pago periódico de una remuneración al trabajador y condiciones de pagos.
- El derecho de los trabajadores de gozar de todas las prestaciones que otorga la institución.

10.3 Términos y condiciones laborales con trabajadores del contratista:

Los contratistas serán elegidos a través de licitaciones públicas siguiendo las estipulaciones según las normas del Banco Mundial suscritas para el proyecto. La responsabilidad del cumplimiento del PGL será en cascada; es decir, esta recaerá no solo en la ANDA, sino también en el contratista, supervisor, subcontratistas, y los proveedores primarios o terceros encargados, lo cual, deberá ser establecido en los respectivos contratos.

Para la contratación de los trabajadores indirectos, por medio de: contratistas, subcontratistas o terceros que estos contraten, les rige la misma obligatoriedad del cumplimiento del PGL y sus respectivos anexos, incluyendo códigos de conducta con provisiones específicas para la prevención del acoso, el abuso, y la violencia sexual; así como, los EAS del Banco Mundial, además de la normativa nacional e internacional aplicable a los trabajadores del Proyecto.

Los alcances y procedimientos del PGL, constituyen un marco laboral especial, cuyo cumplimiento no es exclusivo del prestatario y a los trabajadores que este contrate, sino que es también extensivo a las empresas contratistas (ejecutora de obra), al supervisor de obra, subcontratistas, proveedores primarios, terceros, y todo personal vinculado con la ejecución del proyecto; y por tanto, su uso y conocimiento es obligatorio, bajo responsabilidad administrativa, civil y/o penal, según corresponda. Es así, que asume responsabilidades de cumplimiento.

Todas las obligaciones asumidas por ANDA a través del Proyecto serán transmitidas, mediante cláusulas contractuales a los contratistas o terceros con la finalidad de garantizar el cumplimiento de lo detallado en este PGL. Sin embargo, la responsabilidad de supervisar y garantizar su cumplimiento recaerá en la ANDA a través de la UEP.

A continuación, se detallan responsabilidades de los contratistas y los empleados indirectos involucrados en funciones claves para el proyecto:

Procedimientos de contratación laboral de EMPLEADOS del Contratista:

Durante el proceso de selección de personal y la vigencia del vínculo laboral, los empleadores deben cumplir, como mínimo, los siguientes lineamientos:

- Contratar personal que haya cumplido la edad mínima para el puesto. La contratación de menores de edad y el trabajo infantil se encuentra prohibida en el Proyecto.
- Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo, de modo que no se excluya la postulación de personas por su género (hombre/mujer), origen (raza, etnia), procedencia (nacionalidad), edad, identidad (de género), condición física (discapacidad), y demás similares.
- Fijar políticas remunerativas libres de componentes discriminatorios de toda índole. Determinar la oferta salarial por la ejecución de un mismo trabajo o una misma función bajo los principios de la igualdad, sin discriminar entre hombres, mujeres o cualquier otro criterio de discriminación.

- iv. No limitar ni restringir las oportunidades laborales o la permanencia en el trabajo de las mujeres por motivos de embarazo, maternidad, lactancia o responsabilidades familiares.
- v. No asociar los puestos de trabajo o las actividades laborales con estereotipos sociales relacionados al género, raza, origen, u otros similares.

Durante el proceso de convocatoria, constituye una obligación del Prestatario y de las empresas contratistas incluir en sus avisos el siguiente mensaje: ***“El PRESTATARIO y LA EMPRESA CONTRATISTA está comprometida con la diversidad e inclusión, y a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo. Acogemos la diversidad con base en género, edad, educación, origen nacionalidad, raza, discapacidad, orientación sexual, religión y estatus de VIH/SIDA y/o cualquier otro similar; y alentamos la postulación de mujeres, afro-descendientes y personas de origen indígena”.***

Durante el proceso de postulación y selección, los postulantes deberán presentar y exhibir los siguientes documentos:

1. Hoja de vida profesional o resumen de experiencia laboral para el puesto requerido y cuando sea requerido los atestados de la experiencia profesional.
2. Documento Único de Identidad DUI (para mayores de 18 años).
3. En el caso de ser un postulante extranjero, puede presentar su pasaporte.
4. Afiliación a seguridad social (ISSS).
5. Afiliación previsional (AFP).
6. Solvencia y antecedentes penales.

Procedimientos de contratación de PERSONAL DEL CONTRATISTA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE OBRA:

La figura de Contrato temporal o de Tiempo Determinado, será utilizada para la contratación de personal a través de empresas constructoras adjudicadas para realizar obras de construcción. Para este contrato se requerirá la especificación de las condiciones laborales según las disposiciones implicadas en el Laudo Arbitral especialmente para el gremio de albañiles, las cuales deberán ser complementadas o modificadas para asegurar que sean consistentes con las provisiones del EAS2, particularmente en cuanto a la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación.

Para la contratación del resto de personal que no entre en este gremio, la empresa está obligada a pagar bajo contrato individual: salario y prestaciones laborales, según la normativa laboral, previamente explicada y será la supervisión del proyecto, la responsable de velar por el cumplimiento. La afiliación a un gremio laboral no deberá ser un requerimiento para su contratación.

10.4 Términos y condiciones laborales con trabajadores comunitarios:

Procedimientos de contratación de TRABAJADORES COMUNITARIOS:

Tal como se ha comentado en el presente documento, el personal comunitario tiene su participación en el proyecto para realizar actividades relacionadas con la coordinación entre representantes de la ANDA, UEP y Contratistas, en relación a procesos de organización comunitaria que implican comunicación oportuna sobre las actividades del proyecto que les correspondan. Por ejemplo: tiempos de desarrollo, situaciones procedimentales, propuestas para la generación de economía local que permita comercializar servicios, apoyos logísticos en la relación a convocatorias, apoyos para abordar y validar medidas preventivas de riesgos sociales. Este proceso, es motivado por los procesos de consulta significativa que se desarrollen en el territorio, especialmente aquellas

realizadas en los procesos de presentación del proyecto. En el caso que las empresas contratistas requieran personal local para la ejecución de actividades específicas, este será el responsable de la negociación, contratación y remuneración, en estricto apego a las condiciones establecidas en este PGL, siendo la supervisión asignada el responsable de velar por el cumplimiento de estas condiciones contractuales.

11. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS ADECUADO A LOS TRABAJADORES (MQRT)

Todos los tipos de trabajadores tendrán acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos que garantice que el proceso sea transparente, oportuno y permita a los trabajadores plantear inquietudes, expresar preocupaciones y lograr soluciones, incluso si lo realiza de forma anónima a una persona que no sea su supervisor inmediato, sin miedo a represalias en su contra.

La Gerencia de Recursos Humanos de ANDA, implementará un mecanismo o sistema de recepción y abordaje de sugerencias, quejas y reclamos para los trabajadores sin riesgo de represalias. Este se orientará al abordaje de situaciones de malestar e inconformidad relacionada con el ámbito laboral.

Para su funcionalidad, se exigirá en los contratos de adjudicación que los contratistas tengan personal responsable para recibir quejas y reclamos de los trabajadores contratados e incluso procesarlas, para elevar aquellas que no pueden ser atendidas o resueltas localmente por los contratistas y sus equipos de trabajo, sin riesgo de represalias.

La Gerencia de Recursos Humanos de ANDA, en acompañamiento con la UEP, supervisará, y evaluará periódicamente y de forma directa con los empleados de los contratistas la probidad de la información que se hace llegar a la Gerencia en materia de queja o reclamo, además promoverá y dará a conocer a cada consultor individual, contratistas, subcontratistas, trabajadores comunitarios del Proyecto, con el apoyo de cada una de las dependencias involucradas de ANDA, el mecanismo de atención de quejas y reclamos laborales, promoviendo su utilización.

11.1 Procedimiento Operativo de Atención a Quejas o Reclamos Laborales:

11.1.1 Población objetivo:

Los actores implicados en dicho procedimiento son los trabajadores directos, los trabajadores contratados, los trabajadores contratados para la construcción de obra y los trabajadores comunitarios.

11.1.2 Tipología de quejas y reclamos:

La tipología que se detalla a continuación servirá como línea base, para la identificación de los tipos de quejas y/o reclamos que deberán ser atendidos con este mecanismo, es importante mencionar que durante la implementación del proyecto pueden aparecer nuevas tipologías.

Estas se presentan a continuación:

- Acoso laboral: esta tipología abarca, los aspectos relacionados al acoso laboral de trabajadores del proyecto.

- Acoso, abuso y explotación sexual: esta tipología abarca los aspectos relacionados al acoso, abuso y explotación sexual de los trabajadores del proyecto.
- Condiciones laborales: esta tipología abarca los aspectos relacionados a las condiciones laborales de los trabajadores del proyecto, tales como: discriminación, desigualdad de oportunidades y exclusión, trabajo forzado, trabajo infantil, vulneración a la libertad sindical, desnaturalización de contrato, condiciones de salud y seguridad ocupacional.

11.1.3 Canales de comunicación de quejas y reclamos:

a. Presencialmente:

- Los trabajadores directos, podrán hacerse presentes a las oficinas de la Gerencia de Recursos Humanos para interponer su queja o reclamo.
- El resto de trabajadores, sin excluir el punto anterior, podrá participar del proceso de entrevistas aleatorias que hará la Gerencia de Recursos Humanos, en calidad de supervisión al cumplimiento de las condiciones laborales, o avocarse a los Técnicos de Campo o referentes del Proyecto delegados por la UEP para entregarles sobre cerrado con información escrita sobre la queja o reclamos. Esta información será entregada a la Gerencia de Recursos Humanos de forma confidencial y segura, sin riesgo de represalia al reclamante.
- Las quejas y reclamos que sean recibidas por este canal serán notificadas a la Gerencia Comercial con fines estadísticos.

b. Comunicación escrita:

- Los trabajadores utilizarán los buzones dispuestos en los sitios de las obras, para depositar sobre cerrado con información escrita sobre la queja o el reclamo del trabajador. La UEP, será responsable de revisar periódicamente los buzones y remitirá el sobre cerrado a la Gerencia de Recursos Humanos.
- Las quejas y reclamos que sean recibidas por este canal serán notificadas a la Gerencia Comercial con fines estadísticos.

c. Llamadas telefónicas o medios digitales de mensajería (WhatsApp):

- Los trabajadores podrán comunicarse de manera directa al Centro de Llamadas de ANDA, al número 915, o a través del servicio de WhatsApp al número telefónico 7838-1462, para ingresar su queja o reclamo; la Gerencia comercial, enviará a la Gerencia de Recursos Humanos, las quejas y reclamos laborales que ingresen mediante estos canales.

d. Sitio Web de ANDA:

- Ingreso de la queja o reclamo a través de sitio Web de la institución en la siguiente dirección: <https://www.anda.gob.sv/anda/index.php/contactenos/>; la Gerencia comercial, enviará a la Gerencia de Recursos Humanos, las quejas y reclamos que ingresen mediante el sitio Web.

Es importante mencionar que ninguno de estos canales excluye a los demás.

11.1.4 Procedimiento:

El trabajador, que quiera emitir una queja o reclamo podrá utilizar cualquiera de los canales de comunicación para hacer llegar a las instancias correspondientes su queja o reclamo. Si así lo desea, podrá someter su queja o reclamo, de forma anónima o manifiesta, sin importar el canal que utilice para interponerla.

A través del canal correspondiente se hará llegar a la Gerencia de Recursos la queja o reclamo, y en el primer paso se deberá verificar si la queja o reclamo está relacionada con personal del proyecto, y sólo será atendida si está vinculada al mismo. En caso de no estar vinculada al proyecto, se dará una respuesta por escrito al reclamante indicando el motivo por el cual la queja o reclamo no será atendida, dicha respuesta quedará documentada

En caso de que la queja o reclamo se encuentre relacionada al proyecto, será atendida en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles.

La Gerencia de Recursos Humanos, iniciará el proceso de investigación de la situación, por medio de revisión y cotejo de información de diversas fuentes, la que será evaluada para corroborar la situación y confirmar la veracidad de la misma. Si ésta fuera cierta, se canalizará a las dependencias correspondientes en un plazo de cinco (5) días para que sean atendidas y proporcionar una respuesta de acuerdo a sus procesos internos y el marco normativo, según corresponda.

Dependiendo del tipo de queja o reclamo, la Gerencia de Recursos Humanos, dará seguimiento a la gestión de las acciones correspondientes para la solución de las mismas, en coordinación con la UEP, Unidad de Género o la Gerencia Legal, según sea el caso

Para cada caso, se armará un expediente y se le asignará un número de caso identificando la tipología de la queja o reclamo, donde se establecerá un récord por escrito del proceso de investigación y canalización a las dependencias involucradas, de la queja o reclamo. Todos los casos serán registrados en una base de datos especificando el nombre y número de caso, número de expediente, responsable, estatus, resolución y apelación (esta última si aplica). Una vez, sea resuelta la queja o reclamo por la dependencia correspondiente, se informará a la Gerencia de Recursos Humanos acerca de la resolución de la misma guardando la confidencialidad correspondiente en caso aplique, lo cual constará por escrito en el expediente, dando por cerrado el proceso de atención a quejas y reclamos. Se habilitará también un mecanismo de apelación dentro de los 22 días de notificada la resolución del caso al reclamante.

Los distintos grupos de trabajadores recibirán una inducción a sus labores en los primeros 30 días de su contrato, en la cual, se les explicará el presente Mecanismo de Quejas y Reclamos laborales para el proyecto.

11.2 Regulación para el cumplimiento del mecanismo de quejas y reclamos laborales para contratistas

- ANDA solicitará dentro de los requisitos al contratista elaborar un mecanismo de quejas para sus trabajadores.
- ANDA solicitará dejar evidencia por escrito de la asistencia de los trabajadores contratados por el contratista cuando les dé a conocer el mecanismo de quejas y reclamos.
- Supervisión contractual para las actividades enmarcadas en el proyecto (Unidad Ejecutora del Proyecto).
- ANDA solicitará al contratista que dé a conocer de forma verbal y por escrito el mecanismo de quejas a todo el personal contratado del proyecto en el marco del proyecto en el primer trimestre del contrato, donde deberá destacar la protección del trabajador contra represalias cuando lo usase.

12. MONITOREO E INFORMES DE SEGUIMIENTO Y RESPONSABILIDADES

La Unidad Ejecutora del Proyecto elaborará y presentará al Banco Mundial y a la Gerencia de Recursos Humanos, informes sobre la implementación del PGL como parte de los informes periódicos del proyecto, con una frecuencia semestral. Los informes deberán contener fecha y nombre de quien elabora el informe, introducción y contexto, principales hallazgos en el cumplimiento del Plan, desviaciones y ajustes cuando sea necesario.

Así como, dificultades enfrentadas, lecciones aprendidas, potenciales recomendaciones de aspectos de mejora, entre otros aspectos.

A través del proceso de monitoreo y seguimiento a las acciones de los componentes, la Gerencia de Recursos Humanos, facilitará a la UEP información sobre las inconformidades atendidas provenientes de los diferentes grupos de trabajadores, actores locales, el tiempo de atención y resolución. Resultados que se incorporarán en el informe que elabora la UEP, como parte de la aplicación de mecanismos de quejas y reclamos, para identificar si se han presentado casos y cómo se han gestionado.

Además, la UGP desde las coordinaciones acompañará y verificará el cumplimiento territorial de todos los componentes.

DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN EL PROYECTO			
N°	Involucradas	Funciones clave dentro del proyecto	Áreas responsables
1	PGL	Contratación y administración de trabajadores del proyecto, en las modalidades contractuales correspondientes al tipo de actividad a realizar y la duración de las actividades previstas, de manera consistente con la normativa nacional.	UACI/GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS/UEP
		Difundir el PGL entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS/UEP

		Documentar y asegurar el carácter de voluntario en el trabajo comunitario	UEP/Coordinación EAS
		Difundir el sistema de gestión de quejas para trabajadores y dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS/UEP
2	Contratistas	Contratación y administración de trabajadores del proyecto.	Responsabilidades a definirse en los contratos específicos coordinados con la UACI y la UEP
		Encargados de SSO.	
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	
		Difundir el PGL y el Código de Conducta entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	

13. ANEXOS

ANEXO 1. DOCUMENTOS NORMATIVOS Y RELACIONADOS

Decreto No. 254 Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo:
<https://www.mtps.gob.sv/download/decreto-no-254-ley-general-de-pevision-de-riesgos-en-los-lugares-de-tabajo/?wpdmdl=2263&refresh=6397676758c821670866791>

Decreto 86 – Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo:
<https://www.mtps.gob.sv/download/decreto-no-86-reglamento-de-gestion-de-la-prevision-de-riesgos-en-los-lugares-de-trabajo/?wpdmdl=2259&refresh=6397677f9836b1670866815>

Decreto 89 – Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo:
<https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2010-2019/2012/04/96988.PDF>

Decreto No. 15 Código de Trabajo de El Salvador: <https://www.mtps.gob.sv/download/decreto-no-15-codigo-de-trabajo-de-el-salvador/?wpdmdl=2256&refresh=639767ded99121670866910>

Decreto No. 1263 Ley del Seguro Social y sus Reglamentos: <https://www.issv.gob.sv/wp-content/uploads/download-manager-files/Ley-del-ISSV-2019.pdf>

Decreto No. 19, Medidas Extraordinarias para prevención y contención para declarar el territorio nacional como zona sujeta a control sanitario, a fin de contener la pandemia de COVID 19: <http://mtps.gob.sv/wp-content/uploads/download-manager-files/decreto-12-medidas-extraordinarias-prevencion-contencion-covid19.pdf>

Decreto No. 839 Ley de Protección Integral de La Niñez y Adolescencia (LEPINA): <https://educv.org.sv/wp-content/uploads/2019/09/LEPINA-TOMO-1.pdf>

Decreto No. 868 Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP):

Decreto No. 645, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres: <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/LIE.pdf>

Decreto No. 507. Ley del Servicio Civil:

Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa:

<http://www.sansalvador.gob.sv/phocadownload/userupload/12a5d4978b/LEY%20REGULADORA%20DE%20LA%20GARANTIA%20DE%20AUDIENCIA%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20PUBLICOS.pdf>

Decreto No. 873, Ley de Ética Gubernamental: <https://www.tegv.gob.sv/phocadownload/Legislaciones/RELEG.pdf>

Decreto No. 672, Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad: <https://conaipd.gob.sv/wp-content/uploads/2021/01/Ley-Especial-de-Inclusi%C3%B3n-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf>

Decreto No. 520, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia: <https://escuela.fgr.gob.sv/wp-content/uploads/Leyes/Leyes-2/ARCHIVO-CORTE-SUP-LIEV-8B435.PDF>

Política Nacional de Apoyo al Desarrollo Infantil Temprano “Crecer Juntos”:
https://crecerjuntos.gob.sv/dist/documents/POLITICA_CRE CER_JUNTOS_2020-2030.pdf

Guía sobre Derechos y Deberes Laborales de Servidores y Servidoras Públicos.

Guía de Servicios de la Fiscalía General de la República de El Salvador: http://www.aecid.sv/wp-content/uploads/2014/01/Guia1_Sobre_Derechos_y_Deberes_Laborales_Servidores_y_Servidoras_Publicos.pdf

Regulación de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión BIRF:
<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/423591555419918575-0290022018/original/ProcurementRegulationsforInvestmentProjectFinancingBorrowersspanish2018.pdf>

Marco de Gestión Ambiental y Social del Grupo Banco Mundial:
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/496901548346048038/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-Spanish.pdf>

Código de ética de la Industria de la Construcción: https://casalco.org.sv/sitio/wp-content/uploads/2020/10/Codigo-de-Etica-de-la-Industria-de-la-Construccion_tercera-edicion_2015.pdf

Reglamento Interno de Trabajo de ANDA: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/anda/documents/manuales-basicos-de-organizacion?page=2>

Contrato Colectivo de Trabajo vigente de ANDA.

ANEXO 2. GLOSARIO RELACIONADO

Acoso laboral: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores².

Sin embargo, el acoso laboral es un término empleado por muchos trabajadores y trabajadoras; más no es exclusivo de las mujeres. Un trabajador del sexo masculino podría sentirse acosado laboralmente por sufrir de constantes llamados de atención sin fundamento, por ejemplo.

Acoso Sexual: Se establece en el Art. 165 del Código Penal como: “El que realice conducta sexual indeseada por quien las recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual, y que no constituyera por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres meses a cinco años. Si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa”.³

Abuso Sexual: Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia.

Explotación Sexual: Se entiende como el abuso real o intencionado de la diferencia de poder, la confianza o la posición de vulnerabilidad de una persona – como una persona refugiada que depende de otra para sobrevivir u obtener raciones de alimentos, educación, libros, transporte u otros servicios – con el fin de obtener favores sexuales, lo que incluye, entre otras acciones, ofrecer dinero u otras ventajas sociales, económicas o políticas. El tráfico de personas y la prostitución son formas de explotación sexual.⁴

²Art. 8 –De la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV).

³ [Reformas al Código Penal de El Salvador.](#)

⁴ Agencia de la ONU para refugiados.

Orientación Sexual: Se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas. Todo el mundo tiene una orientación sexual, que es integral a la identidad de la persona. Los hombres gay y las mujeres lesbianas se sienten atraídos hacia personas de su mismo sexo.⁵

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

Género: se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas⁶.

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

Funciones centrales de un proyecto: constituyen los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad de proyecto específica sin la cual el proyecto no puede continuar.

Identidad de Género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales⁷.

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

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

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer⁸.

Terceros o Terciarizadora: pueden incluir empresas, fundaciones, organizaciones legalmente constituidas nacionales o internacionales, contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios.

⁵ [Glosario de las Naciones Unidas - Derechos Humanos](#)

⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N° 24 del 24 de noviembre del 2017.

⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N° 24 del 24 de noviembre del 2017.

⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N° 24 del 24 de noviembre del 2017.

Trabajo forzoso: todo trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Es decir, se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración⁹.

Trabajo infantil: No todas las tareas realizadas por menores de edad deben clasificarse como trabajo infantil. La participación de los niños o los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo¹⁰. Cabe resaltar que la edad mínima para que una persona pueda ser contratada por el proyecto es de 18 años.

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

Trabajador contratado: es el empleado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del proyecto; en este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto.

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

Queja: es la insatisfacción o no conformidad del trabajador con respecto a algún aspecto o alguna actividad relacionada con la implementación de las actividades del proyecto que se manifieste, por cualquiera de los canales disponibles.

Reclamo: es el derecho que tiene toda persona de exigir, reivindicar o demandar una solución ya sea por motivo general o particular, referente al cumplimiento indebido de un compromiso. El reclamo no necesariamente necesita compensación, pero se demanda la mitigación de la causa. El reclamo no da inicio a un procedimiento administrativo y tampoco constituye una denuncia.

⁹ Definición del artículo 1 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la OIT.

¹⁰ Para más información: <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/index.htm>

ANEXO 3. MODELO DE REPORTE DE SEGUIMIENTO DE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS

Ítem	Riesgo	Infracción Cometida – Detalle	Empresa o institución infractora	Fecha de infracción	Sanción	Medidas correctivas	Seguimiento
1	Acoso laboral /Acciones de violencia						
2	Discriminación						
3	Desnaturalización laboral						
4	<i>Otros: (Colocar según lo identificado en el proyecto)</i>						

ANEXO 4. NORMAS NACIONAL SALVADOREÑAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ASPECTO DEL MAS	N°	NORMATIVA EN MATERIA LABORAL	OBJETO
-----------------	----	------------------------------	--------

Estándar 2: "Salud y Seguridad Ocupacional"	1	Decreto No. 254. Ley de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo	El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.
	2	Decreto No. 7. Reglamento General Sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.	Aplicable a todos los centros de trabajo privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas.
	3	Decreto No. 19. Medidas Extraordinarias de Prevención y Contención para Declarar El Territorio Nacional como Zona Sujeta a Control Sanitario, a fin de contener la Pandemia COVID 19.	Tiene por objeto declarar todo el territorio nacional como zona epidémica sujeta a control sanitario para combatir el daño y evitar la propagación del COVID 19. Por lo cual, se adoptan medidas extraordinarias.
	4	Decreto No. 86. Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo.	Desarrolla lo preceptuado por la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Abarca la conformación y funcionamiento de estructuras de gestión, incluyendo los Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y delegados de prevención; así como, la formulación e implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
	5	Decreto No. 15. Código de Trabajo	Determina causales con responsabilidad patronal poner en grave peligro para la vida o la salud del trabajador. Si o no, es debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo; y, en general, por incumplimiento del patrono, de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente. (Art. 53)
	6	Decreto No. 1263 Ley del Seguro Social y sus Reglamentos	Art. 1.- De acuerdo al art. 186 de la constitución se establece el seguro social obligatorio como una institución de derecho público, que realizará los fines de seguridad social que esta ley determina. Art. 2.- El seguro social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de: a) Enfermedad, accidente común b) Accidente de trabajo, enfermedad profesional c) Maternidad; ch) Invalidez; d) Vejez; e) Muerte y, f) Cesantía involuntaria. Así mismo tendrán derecho a prestaciones por las causales a) y c) los beneficiarios de una pensión, y los familiares de los asegurados y de los pensionados que dependan económicamente de éstos, en la oportunidad, forma y condiciones que establezcan los reglamentos.

	7	Decreto No. 839 Ley de Protección Integral de La Niñez y Adolescencia (LEPINA)	<p>Dictar las condiciones para asegurar la Protección de la Persona Adolescente Trabajadora. Por medio de capítulos sobre Protección frente al trabajo. Indicando que, los adolescentes tienen el derecho a ser protegidos ante toda práctica laboral que, dentro del sector formal e informal de la economía, ponga en riesgo el ejercicio de sus derechos. Para tales efectos, el Estado y la sociedad formularán las políticas, planes, programas y medidas de protección tendentes a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes que no han cumplido la edad mínima para el trabajo.</p> <p>Sin embargo, permite el trabajo a menores de catorce años cuando se garantice su acceso a la educación y derechos, tales como: seguridad, salud, horario laboral no mayor a seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales. Se prohíbe también el trabajo nocturno.</p>
		Decreto 89: Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	<p>Tiene por objeto regular la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en adelante "la Ley", en lo relativo a condiciones de Seguridad e Higiene en que deben desarrollarse las labores, a fin de eliminar o controlar los factores de riesgos en los puestos de trabajo, sean éstos de naturaleza mecánica o estructural, física, química, ergonómica, biológica o psicosocial; todo con el propósito de proteger la vida, salud, integridad física, mental y moral de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>De conformidad con la Ley, el Reglamento persigue en las áreas que regula, que trabajadoras y trabajadores tengan igualdad de derechos, a efecto que gocen un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p>

ANEXO 5. AUTORIDADES COMPETENTES PARA RECIBIR DENUNCIAS

INSTITUCIONES COMPETENTES PARA RECIBIR DENUNCIAS EN EL SALVADOR	FUNCIONES EN RELACIÓN
Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador.	<p>Armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. En caso de pasar a procesos de demanda, se aplica el Código de Trabajo como derecho sustantivo de trabajo. Y para la parte procedimental administrativa aplica la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social (LOFSTPS).</p> <p>En el marco de la LOFSTPS, los dos procedimientos principales que el MTPS lleva a cabo a instancia del trabajador son:</p>

	<p>1) Inspección de Trabajo, que busca la revisión de condiciones de trabajo o de SSO</p> <p>2) Conciliaciones de Trabajo, que buscan llegar a acuerdos entre la parte patronal y el trabajador.</p>
Consejo Superior de Salud Pública Salvadoreño a través de su Oficina Tramitadora de Denuncias (OTD)	La Oficina Tramitadora de Denuncias del Consejo Superior de Salud Pública, según lo establecido en el artículo 17-A del Código de Salud y 8 de la Ley de Deberes y Derechos de los Pacientes y Prestadores de Servicios de Salud es el ente administrativo dependencia del Consejo que tiene como facultades: Recibir las denuncias correspondientes de los pacientes, familiares, representantes legales y profesionales de la salud en el ámbito público y privado, incluido el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, revisar las mismas y proponer su admisión a las Juntas de Vigilancia, para posteriormente instruir los procedimientos administrativos sancionatorios correspondientes.
Fiscalía General de la Republica de El Salvador (FGR)	Atención a Denuncias según su clasificación por Servicios Varios de la PGR.
Sindicatos de trabajadores	Los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores en las etapas administrativas o judiciales, siempre y cuando cuenten con autorización para ello. Art- 375 b) del Código de Trabajo
Policía Nacional Civil de El Salvador (PNC)	<p>Recepción de denuncias ciudadanas en casos de cualquier hecho criminal, en el puesto, delegación o unidad policial más cercana, brindando a los agentes, la información y los datos necesarios, para luego iniciar el proceso investigación correspondiente. También podrán llamar al 122 para proporcionar información que permita localizar a peligrosos delincuentes.</p> <p>En cuanto a la atención de denuncias y casos de emergencia, puede los ciudadanos llamar al 911, para obtener un servicio oportuno de atención en aquellas situaciones de socorro y servicio que requiera el inmediato accionar policial ya sea de carácter preventivo o represivo.</p>
Procuraduría General de la República (PGR).	Los procesos laborales que lleva a cabo la Procuraduría General de la República quien actúa en defensa de los trabajadores ayudándoles a judicializar sus casos. Procesos en los que aplica el Libro Cuarto del Derecho Procesal del Trabajo. De la Jurisdicción, competencia y capacidad de las partes. Así como, procedimientos para Juicios Individuales. Capítulo I. Juicio Ordinario, Sección Primera de la Demanda. De la Sección Segunda, De La Citación a la Conciliación y del emplazamiento. Sección Tercera, de la Contestación de la Demanda, De los Juicios del Mero Derecho y Hecho. Sección Quinta, de la Sentencia. Sección Sexta, Ejecución de Sentencias y Arreglos Conciliatorios, Sección Séptima de la Ejecución de Sentencias Contra El Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas.

ANEXO 6. CÓDIGO DE CONDUCTA ESTÁNDAR PARA TRABAJADORES CONTRATADOS POR TERCEROS

Formulario de las Normas de Conducta AS para el Personal del Contratista

Nota al Contratante:

Los siguientes requisitos mínimos no deberán ser modificados. El Contratante puede agregar requisitos adicionales para tratar asuntos específicos que hayan sido informados por los estudios ambientales y sociales pertinentes.

Los tipos de asuntos específicos pueden incluir los riesgos asociados a: migración de personal, propagación de enfermedades transmisibles, Explotación y Abuso Sexual (EAS) y Acoso Sexual (ASx), etc.

Suprimir este Cuadro antes de publicar el documento de licitación

Nota al Licitante:

El contenido mínimo del formulario de las Normas de Conducta como establecido por el Contratante no debe ser modificado en forma sustancial. No obstante, el Licitante puede agregar requisitos adicionales apropiados, incluyendo tomar en cuenta las particularidades y riesgos específicos del Contrato.

El Licitante deberá firmar y presentar el formulario de Normas de Conducta como parte de su Oferta.

Somos el Contratista, *[ingrese el nombre del Contratista]*. Hemos firmado un contrato con *[ingrese el nombre del Contratante]* para *[ingrese la descripción de las Obras]*. Estas Obras se llevarán a cabo en *[ingrese el Lugar de las Obras y a otros lugares donde se ejecutarán las Obras]*. Nuestro Contrato requiere que adoptemos medidas para abordar los riesgos ambientales y sociales relacionados con las Obras, incluidos los riesgos de explotación sexual y agresión y violencia de género.

Estas Normas de Conducta son parte de nuestras medidas para hacer frente a los riesgos ambientales y sociales relacionados con las Obras. Se aplica a todo nuestro personal, trabajadores y otros empleados en el Lugar de las Obras u otros lugares donde las obras se llevan a cabo. También se aplica al personal de cada subcontratista y a cualquier otro personal que nos ayude en la ejecución de las obras. Todas esas personas se denominan "Personal del Contratista" y están sujetas a estas Normas de Conducta.

Estas Normas de Conducta identifican el comportamiento que exigimos a todo el Personal del Contratista.

Nuestro lugar de trabajo es un entorno donde no se tolerará el comportamiento inseguro, ofensivo, abusivo o violento y donde todas las personas sienten confianza para plantear problemas o inquietudes sin temor a represalias.

CONDUCTA REQUERIDA

El Personal del Contratista deberá:

1. Desempeñar sus funciones de manera competente y diligente;
2. Cumplir con estas Normas de Conducta y todas las leyes, reglamentos y otros requisitos aplicables, incluidos los requisitos para proteger la salud, la seguridad y el bienestar del personal de otro contratista y de cualquier otra persona;
3. Mantener un ambiente de trabajo seguro, incluyendo:
 - a. Asegurar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos bajo el control de cada persona sean seguros y sin riesgos para la salud;
 - b. usar el equipo de protección personal requerido;
 - c. utilizar medidas apropiadas relacionadas con sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos; y
 - d. seguir los procedimientos operativos de emergencia aplicables.
4. Informar situaciones de trabajo que él / ella cree que no son seguras o saludables y retirarse de una situación laboral que él / ella razonablemente cree que presenta un peligro inminente y grave para su vida o salud;
5. Tratar a otras personas con respeto, y no discriminar a grupos específicos como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes o niños;
6. No participar en ninguna forma de acoso sexual, incluidos avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual con el personal de otros contratistas o del Contratante;

7. No participar en la Explotación Sexual, lo que significa cualquier abuso real o intento de abuso de posición vulnerable, abuso de poder de confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro.
8. No participar en Abuso Sexual, lo que significa actividad una amenaza o intrusión física real de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas;
9. No participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente;
10. Completar cursos de capacitación relevantes que se brindarán en relación con los aspectos ambientales y sociales del Contrato, incluidos los asuntos de salud y seguridad, y Explotación y Abuso Sexual (EAS) y de Acoso Sexual (ASx);
11. Denunciar violaciones a estas Normas de Conducta; y
12. No tomar represalias contra ninguna persona que denuncie violaciones a estas Normas de Conducta, ya sea a nosotros o al Contratante, o que haga uso del Mecanismo de Quejas y Reclamos del Proyecto.

PLANTEANDO PREOCUPACIONES

Si alguna persona observa un comportamiento que él / ella cree que puede representar una violación de estas Normas de Conducta, o que de otra manera le preocupa, él / ella debe plantear el problema de inmediato. Esto se puede hacer de cualquiera de las siguientes maneras:

1. Comunicándose [*ingrese el nombre del Experto Social del Contratista con experiencia relevante en el manejo de la violencia de género, o si tal persona no es requerida bajo el Contrato, otra persona designada por el Contratista para manejar estos asuntos*] por escrito en esta dirección [] o por teléfono a [] o en persona a []; o
2. Llamando a [...] para comunicarse con la línea directa del Contratista (si hubiera) y deje un mensaje.

La identidad de la persona se mantendrá confidencial, a menos que la ley del país ordene la presentación de denuncias. También se pueden presentar quejas o denuncias anónimas y se les dará toda la debida y apropiada consideración. Tomamos en serio todos los informes de posible mala conducta e investigaremos y tomaremos las medidas adecuadas. Proporcionaremos referencias sinceras a proveedores de servicios que pueden ayudar a apoyar a la persona que experimentó el presunto incidente, según corresponda.

No habrá represalias contra ninguna persona que presente una inquietud de buena fe sobre cualquier comportamiento prohibido por estas Normas de Conducta. Tal represalia sería una violación de estas Normas de Conducta.

CONSECUENCIAS DE VIOLAR LAS NORMAS DE CONDUCTA

Cualquier violación de estas Normas de Conducta por parte del personal del Contratista puede tener consecuencias graves, que pueden incluir la rescisión y la posible acusación a las autoridades legales.

PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA:

He recibido una copia de estas Normas de Conducta escritas en un idioma que entiendo. Entiendo que, si tengo alguna pregunta sobre estas Normas de Conducta, puedo contactarme [*ingresar el nombre de la(s) persona(s) de contacto del Contratista con experiencia relevante*] para solicitar una explicación.

Nombre del Personal del Contratista: [*insertar nombre*]

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

Firma del representante autorizado del Contratista:

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

APÉNDICE 1: Comportamientos que constituyen Explotación y Abuso Sexual (EAS) y los comportamientos que constituyen Acoso Sexual (ASx)

APÉNDICE 1 AL FORMULARIO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

COMPORTAMIENTOS QUE CONSTITUYEN EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (EAS) Y LOS COMPORTAMIENTOS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL (ASx)

La siguiente lista no exhaustiva está destinada a ilustrar los tipos de comportamientos prohibidos.

(1) **Los ejemplos de explotación y abuso sexual** incluyen, entre otros:

- Uno de los miembros del Personal del Contratista le dice a un miembro de la comunidad que él / ella puede conseguir trabajos relacionados con Lugar de las Obras (por ejemplo, cocinar y limpiar) a cambio de sexo.
- Uno de los miembros del Personal del Contratista que está conectando la entrada de electricidad a los hogares dice que puede conectar los hogares de familias encabezadas por mujeres a la red a cambio de sexo.
- Uno de los miembros del Personal del Contratista viola o agrede sexualmente de otra forma a un miembro de la comunidad.
- Uno de los miembros del Personal del Contratista niega el acceso de una persona al Lugar de las Obras a menos que él / ella realice un favor sexual.
- Uno de los miembros del Personal del Contratista le dice a una persona que solicita empleo en virtud del Contrato que él / ella solo lo contratará si tiene relaciones sexuales con él / ella.

(2) **Ejemplos de acoso sexual en un contexto laboral**

- El Personal del Contratista comenta sobre la apariencia de otro Personal del Contratista (ya sea positivo o negativo) y sus deseos sexuales.
- Cuando el Personal de un Contratista se queja de los comentarios hechos por otro Personal del Contratista sobre su apariencia, el otro Personal del Contratista comenta que está "insinuándose" debido a cómo se viste.
- Toques no deseados al Personal del Contratista o del Contratante por otro Personal del Contratista.
- Uno de los miembros del Personal del Contratista le dice a otro miembro del Personal del Contratista que él / ella obtendrá un aumento de sueldo o un ascenso si le envía fotografías desnudas de él / ella.