



MINISTERIO DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Manual de Procedimientos de Gestión de Mano de Obra – PGMO

Proyecto “Crecer y Aprender Juntos: Desarrollo Integral de
la Primera Infancia en El Salvador”

Financiamiento Convenio de Préstamo BIRF 9067-SV
Código de Proyecto SIIP - 7495



BANCO MUNDIAL
BIRF • AIF | GRUPO BANCO MUNDIAL

Subvención Multiplicadora del Plan Sectorial de Educación
Subvención Aceleradora para la Educación de Niñas



Marzo 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	3
2. PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA	4
3. RESUMEN DEL PROYECTO Y SUS COMPONENTES	5
4. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA	8
5. DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA PARA EL PROYECTO	9
6. MARCO TEMPORAL DE LAS NECESIDADES DE MANO DE OBRA	20
7. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS CLAVES PARA CADA GRUPO DE TRABAJADORES	21
8. RESEÑA DE LEGISLACIÓN LABORAL SALVADOREÑA EN RELACIÓN AL EAS 2	25
9. DISPOSICIONES GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN Y MANEJO DE PERSONAL DEL PROYECTO	38
10. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS (AQR) ADECUADO A LOS TRABAJADORES	47
11. MONITOREO E INFORMES DE SEGUIMIENTO y RESPONSABILIDADES	51
12. ANEXOS	54

1. ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

BM	Banco Mundial
CAPRES	Casa Presidencial
DCP	Dirección de Compras Públicas
DIAE	Dirección de Infraestructura y Ambientes Educativos
DIPLAN	Dirección de Planificación
DDE	Direcciones Departamentales de Educación
DEPI	Dirección de Educación de Primera Infancia
DUA	Diseño Universal para el Aprendizaje.
DUMR	Diseños Únicos como Modelo de Referencia
EAS	Estándar Ambiental y Social
EAIE	Estándar Arquitectónicos de Infraestructura Educativa
EDAPI	Estándares de Desarrollo y Aprendizaje de la Primera Infancia
ECPI	Educación y Cuidados de la Primera Infancia
EEC	Estándares Estructurales de Calidad (o Entrada)
EIE	Estándar de Infraestructura Educativa
EDD	Estándar de Desempeño Docente
EDDI	Estándar de Desempeño de Directores
EFID	Estándar de Formación Inicial Docente
EFDDS	Estándar de Formación de Docentes y Directores en Servicio
EUPIE	Estándares Urbanísticos para la Infraestructura Educativa
GOES	Gobierno de El Salvador
GPE	Global Partnership for Education
LESSA	Lengua de Señas Salvadoreña
MINEDUCYT	Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología
MIVI	Ministerio de Vivienda (DLP: Dirección de Legalización de la Propiedad.
MRI	Marco de Reasentamiento Involuntario
PGMO	Plan de Gestión de Mano de Obra
PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
SIE-MOPT	Subdirección de Infraestructura Educativa Ministerio de Obras Públicas y Transporte
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
TDR	Términos de Referencia
UIP	Unidad Implementación del Proyecto.

2. PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA

El presente documento, describe los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), elaborados para el proyecto “Crecer y Aprender Juntos: Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador”, a implementarse en todo el territorio nacional por el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de El Salvador, MINEDUCYT y el MOPT en materia de gestión y administración de contratos. El PGMO con el fin de facilitar la planificación y ejecución del proyecto en materia laboral, determinando los recursos a partir de la identificación de las principales necesidades de la mano de obra y riesgos laborales y de salud y seguridad ocupacional asociados con el proyecto.

Este PGMO, se considera un documento dinámico que deberá ser revisado y actualizado durante la ejecución del proyecto, para ser adecuado a las condiciones reales dadas tanto por la misma implementación, como por el entorno en el cual se está ejecutando el proyecto.

Los PGMO descritos, permiten evidenciar la aplicación del Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) denominado “Trabajo y Condiciones Laborales” ampliado en el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial (BM), reconociendo en dicho documento, la importancia de la creación del empleo decente, en igualdad de oportunidades y enfoque de inclusión de personas con discapacidad que equipare oportunidades para todo tipo de grupos poblacionales, 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, las mujeres y armoniza las relaciones entre empleadores y empleados.

Lo anterior, permite apreciar la coherencia directa entre el Estándar Ambiental y Social 2 “Trabajo y Condiciones Laborales” con el Objetivo de Desarrollo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” de la Agenda 2030. Ambos marcos referenciales y de requerimiento, permiten mantener e impulsar aún más, el Desarrollo Sostenible en El Salvador, garantizando a través de su cumplimiento el fortalecimiento de la gestión interna administrativa de MINEDUCYT como referente del Gobierno de El Salvador y su compromiso hacia el alcance de las Metas del Desarrollo con especial énfasis en la reducción de las vulnerabilidades. A la vez, es consistente con las Direcciones Prioritarias de la Práctica Global en Educación, y está alineado con el Proyecto de Capital Humano del Banco Mundial, donde se solicita a los países hacer inversiones cada vez más efectivas en salud y educación para mejorar las capacidades productivas de las poblaciones.

De conformidad con EAS 2, MINEDUCYT como entidad implementadora i se compromete con la promoción de relaciones adecuadas entre empleados y empleadores, en brindar condiciones laborales seguras y saludables, para ello, se ha desarrollado este Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) permitiendo que MINEDUCYT desde la UIP, empresas implementadoras que participarán de actividades de construcción u otros contratistas de cualquier actividad o subproyecto, puedan:

- Promover la Salud y Seguridad Ocupacional
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para trabajadores del Proyecto.
- Proteger a todos los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables como: mujeres, personas con discapacidades, niñez e incluso trabajadores migrantes.
- Impedir todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil
- Brindar a todos los trabajadores del proyecto, medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

La implementación del presente instrumento se llevará a cabo durante el tiempo de implementación del proyecto y podrá ser revisada y actualizada 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 Y SUS COMPONENTES

El Proyecto “Crecer y Aprender Juntos: Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador”, se hace justificable y pertinente a desarrollarse en El Salvador, debido a la limitada calidad estructural en los actuales Centros Escolares afectando directamente a una de las poblaciones más vulnerables: “la niñez”. Es por ello que este proyecto es una prioridad del actual gobierno y un pilar importante de la nueva política “Crecer Juntos” y el Plan Estratégico e Institucional del MINEDUCY, los cuales, buscan fortalecer e innovar procesos educativos, este proyecto, se ha planteado los objetivos: (i) mejorar las prácticas de enseñanza de educación y cuidado en la primera infancia (ECPI) a nivel nacional; (ii) mejorar los ambientes físicos de los centros de Educación y Cuidados de la Primera Infancia (ECPI) seleccionados y (iii) fortalecer la capacidad institucional para la gestión del sector educativo.

De esta manera se espera avanzar hacia el alcance de la innovación educativa y fortalecimiento institucional.

El proyecto integra los siguientes componentes:

Componente 1: Aseguramiento de Estándares Estructurales de Calidad (EEC) y del Currículo de Educación y Cuido de la Primera Infancia - ECPI en todo el país.

El Componente 1 se enfoca en: (1.1) Certificación de estándares estructurales de calidad educativa en la Primera Infancia (PI); y (1.2) Revisión, adecuación e implementación del currículo nacional de PI. Las actividades que se desarrollarán en el componente 1 son: 1.1.1 - Diseñar el Sistema de certificación para centros de ECPI, 1.1.2 - Implementar el Sistema de certificación para centros de ECPI y 1.1.3 - Realizar estudio para Identificar el nivel de desarrollo de la Lengua de Señas Salvadoreña (LESSA) que incluya áreas de fortalecimiento para el cumplimiento de los Estándares Ambientales y Sociales (EAS); 1.2.2 Lanzar públicamente los Estándares de desarrollo y aprendizaje. 1.2.3 - Revisar, adaptar y publicar el currículo. 1.2.4 Entregar técnicamente el currículo a los docentes. 1.2.5 - Diseñar e implementar materiales educativos para las familias y docentes. 1.2.6 Dotar de recursos didácticos para la implementación del currículo y 1.2.7 Realizar actividades vinculadas al diseño e implementación del currículo para el cumplimiento de los Estándares Ambientales y Sociales (EAS). Los temas de salud y nutrición de la niñez se coordinarán con el proyecto Crecer Juntos y saludables: Proyecto de Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador (P169677). Para complementar intervenciones del Proyecto y abordar aspectos de demanda, la política “Crecer Juntos” con apoyo de UNICEF, realizará campañas comunicativas hacia las familias y cuidadores sobre la importancia de los servicios ECPI en el desarrollo y el aprendizaje de la niñez.

Fortalecimiento del Componente 1, por la Subvención: Global Partnership for Education (GPE)

Sin modificarse la descripción anterior sobre el *Componente 1: Aseguramiento de estándares estructurales de calidad y currículo de Primera Infancia*, se aclara en el presente apartado que, el fortalecimiento consiste en la inyección presupuestaria de US\$5 millones de dólares adicionales, que se aplican directamente en el *Subcomponente 1.2 Revisión, alineación e implementación de la currícula nacional de la primera infancia*.

Este Financiamiento Adicional, apoyaría la inclusión de nuevas actividades de implementación del currícula para fomentar la alfabetización temprana, el desarrollo de habilidades socioemocionales,

y el empoderamiento de las niñas, a través de la entrega de libros de texto cuidadosamente seleccionados y materiales de apoyo a los hogares vulnerables con niños entre las edades de 3 y 7 años en todo el país.

Las principales actividades incluyen: i) el diseño o la selección de libros infantiles con temas que promuevan las habilidades socio-emocionales y el empoderamiento de las niñas, y que estén alineados con el EDAPI; ii) el desarrollo de materiales dirigidos a los cuidadores para que puedan participar en la lectura de los libros con sus hijos de manera que fomenten la alfabetización temprana y las habilidades socio-emocionales, y para promover el empoderamiento de las niñas en el hogar; iii) la impresión de libros y materiales para las familias, iv) la entrega de paquetes a los hogares; v) la adecuación de la literatura seleccionada de diferentes formatos de difusión y vi) fortalecimiento de capacidades nacionales para el diseño de literatura infantil con perspectiva de igualdad de oportunidades para niñas y niños.

La entrega de estos libros y materiales para cuidadores se hará en los municipios priorizados por la política Crecer Juntos, estos fueron seleccionados por criterios como incidencia de pobreza y bajo porcentaje de niñez escolarizada, en los que se estima una población de 160,960¹ niñas y niños entre 3-7 años que se aglutina en un aproximado de 130,000 hogares.

Este financiamiento, además, busca apoyar la inclusión en los planes de estudio de formación de profesores, en el plan de estudios de primera infancia y en el material didáctico asociado, contenidos para: promover la igualdad de oportunidades entre niñas y niños y la prevención de diversos tipos de violencia, la promoción de la participación de las niñas y la prevención de la violencia a la niñez.

Componente 2: Formación docente y directores del sector público para el mejoramiento de la calidad educativa en PI

El Componente 2 se concentrará en fortalecer las habilidades cognitivas y socioemocionales, así como las prácticas pedagógicas del personal docente y directivo que laboran en centros ECPI del sector público atendiendo a niñas y niños de 0 a 7 años, con énfasis especial en las necesidades de diferentes contextos y poblaciones: niñas y niños de zonas urbanas y rurales, de proveniencia de contextos donde habitan grupos étnicos y personas con alguna discapacidad. El diseño de la formación o fortalecimiento se basará en un diagnóstico de conocimientos de docentes y directores sobre el currículo, será semipresencial. Se fortalecerán las prácticas pedagógicas con base en los EDAPI, el currículo actualizado y la estrategia multimodal que el Ministerio está implementando. Se realizará una evaluación de resultado del programa de formación en servicio para docentes de ECPI. Dicha evaluación incluirá análisis de competencias docentes y directivas en pre y post formación.

Componente 3: Mejora de los ambientes físicos de aprendizaje de la PI para centros públicos seleccionados.

El componente apoyará a que el GOES mejore los ambientes físicos de aprendizaje de centros ECPI públicos para asegurar que estén centrados en la niñez, orientados hacia el aprendizaje, con igualdad de oportunidades para niñas y niños, seguridad, sostenibilidad y resiliencia ante fenómenos naturales y sanitarios, y que utilicen tecnologías con bajas emisiones de carbono. El Componente 3 tiene tres subcomponentes: (3.1) Actividades de Pre-inversión para la mejora de infraestructura pública de centros ECPI; (3.2) Mejora de los ambientes físicos en Centros oficiales de

¹ Fuente: Proyecciones de población municipal, DIGESTYC, Revisión 2021
<http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/poblacion-y-estadisticas-demograficas/proyecciones-de-poblacion/acerca-de.html>

educación seleccionados; y (3.3) Apoyo a centros oficiales de educación en cuanto a cumplir los EEC.

El Componente 3 también se asegurará que los centros públicos de ECPI aumenten su capacidad para recibir a más niñas y niños y/o resuelvan el hacinamiento, y ofrezcan más grados del nivel parvulario para fomentar el acceso y la transición entre los diferentes niveles de ECPI y los primeros grados de la educación primaria. La contribución del componente será por dos vías: (i) Definición e implementación de los estándares de infraestructura y lineamientos de diseño establecidos en el Manual de Diseño Mi Nueva Escuela para los centros educativos públicos a nivel nacional, y (ii) mejorar los espacios de aprendizaje de centros ECPI vulnerables seleccionados, incluyendo las medidas de bioseguridad para disminuir el riesgo de contagio de la COVID-19.

El MINEDUCYT cuenta con el apoyo interinstitucional del Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT), a través de un convenio de cooperación interinstitucional para la administración y gestión técnica de los contratos de los subproyectos de infraestructura educativa correspondientes al mejoramiento integral de centros educativos a nivel nacional seleccionados y mejorar los espacios de aprendizaje de centros de ECPI seleccionados, y podrá contar con dicho apoyo cuando así lo requiera el MINEDUCYT.

Asimismo, una evaluación de impacto de los efectos de las mejoras en los ambientes físicos de aprendizaje de ECPI en variables claves como DIT y aprendizaje, prácticas docentes y/o asistencia escolar será definida según la efectividad del Proyecto.

Componente 4: Fortalecimiento institucional para la gestión del sector educativo

Este componente busca el fortalecimiento de las capacidades del MINEDUCYT para brindar servicios de calidad a los centros ECPI y gestionar el Proyecto de manera eficiente. Para tal fin, el componente consta de dos subcomponentes: (4.1) Fortalecimiento de la capacidad institucional del MINEDUCYT para la gestión del sector educativo, que se concentra en apoyar al MINEDUCYT en: (i) Desarrollar el marco de calidad de la educación; esto incluiría, para los centros ECPI, el diseño de los EEC, Estándares de Infraestructura, Estándares de Desempeño y Formación Directiva y Docente; y para los niveles de educación básica y media, el diseño de los Estándares de Aprendizaje; y (ii) Brindar apoyo al MINEDUCYT en la implementación de su plan de transformación institucional; y (4.2) Gestión del Proyecto, para el fortalecimiento de las capacidades del MINEDUCYT en la gestión y contraloría de la implementación de proyecto, así como el monitoreo y la evaluación de los objetivos y resultados del Proyecto.

Fortalecimiento del Componente 4, desde la Subvención GPE:

Sin modificarse la descripción anterior sobre el *Componente 4 "Fortalecimiento institucional para la gestión del sector educativo*. Se aclara en el presente apartado que, el fortalecimiento consiste en una inyección presupuestaria de US\$10 millones de dólares adicionales al presupuesto BIRF, el cual, se aplica directamente en el *Subcomponente 4.1 Fortalecimiento de la capacidad institucional del MINEDUCYT para la gestión del sector educativo*. Apoyando el desarrollo y la implementación de un marco de evaluación de los aprendizajes justo y equitativo para garantizar que se disponga de información relevante y de calidad sobre el aprendizaje de la niñez en los niveles de parvularia y educación primaria que sirva como base para las políticas educativas, las decisiones pedagógicas y las reformas en la formación docente.

En concreto, este financiamiento adicional promovería la medición del aprendizaje, el diseño o adecuación de instrumentos de evaluación igualitaria y equitativa, el análisis y uso de los resultados del aprendizaje con perspectiva de igualdad de oportunidades para niñas y niños, la difusión de los resultados, la formación del personal pertinente del MINEDUCYT y la garantía del uso de los

resultados a nivel del sistema y de las escuelas para supervisar y mejorar la calidad de la educación en la enseñanza parvularia y educación primaria.

Esto se lograría mediante las siguientes actividades:

i) el diseño, pilotaje y aplicación de dos rondas de evaluaciones nacionales estandarizadas de lenguaje y matemáticas en tercero y sexto grado.

ii) el diseño, levantamiento y procesamiento de cuatro rondas de evaluaciones de pruebas censales para los grados de tercero a sexto grado en lenguaje y matemáticas.

iii) la adecuación y pilotaje de un instrumento para la evaluación de los aprendizajes en el último año del ciclo parvulario (Kinder 6).

iv) la difusión de los resultados y la capacitación de los agentes educativos (Directores y ATPI's) sobre cómo hacer el mejor uso de estos resultados para la planificación educativa y la mejora de los aprendizajes a través de métodos y herramientas amigables de comunicación, así como el seguimiento de los resultados.

v) apoyo a la elaboración y puesta en marcha de planes de mejora educativa, especialmente enfocados a contribuir al progreso del aprendizaje de la lectura, la escritura y las matemáticas en la escuela primaria (grados 3 y 4).

Con el financiamiento también, se apoyan actividades para fortalecer la capacidad técnica de la recién creada Dirección Nacional de Evaluación, actividades para el diseño de materiales y canales de difusión de los resultados de aprendizaje.

Componente 5: Respuesta a Emergencias Contingentes CREC

El CREC es un mecanismo financiero que permite fortalecer la capacidad de respuesta de Gobierno ante eventos catalogados como emergencia de origen natural (inundaciones, erupciones, terremotos, sequías, tormentas tropicales, etc.), o emergencias en salud (epidemias, pandemias). Precisamente, los eventos elegibles para activación del CREC, de acuerdo con la Política Operacional 8.00 del BM, son los catalogados por el gobierno como emergencia (natural o de salud) que pueda afectar a las personas, bienes, servicios públicos o ecosistemas generando un impacto económico y/o social severo al país. Los documentos del Proyecto Crecer y Aprender, como, el acuerdo legal, carta de desembolso del Proyecto, instrumentos ambientales y sociales, y el Manual Operativo incluyen al CREC como el quinto componente del proyecto; sin embargo, el CREC cuenta con su propio Manual Operativo y su propia categoría de gasto y una asignación inicial de 25 millones de dólares de Estados Unidos de Norte América (US\$25,000,000) que se podrán solicitar en desembolso total o parcial y ejecutarse durante todo el periodo de vida del proyecto. Los objetivos e indicadores del CREC y sus indicadores se agregarán al objetivo del Proyecto una vez que este sea activado, ello requerirá reestructuración del mismo, la cual deberá realizarse durante los tres meses de activado el CREC según las normas del Banco Mundial.

4. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

Objetivo general:

Establecer los procedimientos de gestión de la mano de obra del Proyecto: *Crecer y Aprender Juntos. Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador*, 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 en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del proyecto.
- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con el EAS2) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- 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.
- Exponer el proceso de Quejas y Reclamos específicos para trabajadores del proyecto.

5. DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA 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 continua 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 conformado 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: sexo ideología política, etnia, religión 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 del relevamiento generacional, que brinda el proyecto al contar con trabajadores entre los 19 y 59 años de edad, siendo su edad legal de empleabilidad en El Salvador, cuya jubilación es a los 60, mientras que para las mujeres trabajadoras sería el rango entre los 19 y 54 años, siendo su jubilación a los 55 años.

En general, con todos los equipos de empleados y colaboradores se desarrollará un proceso de inducción que permita el conocimiento y apropiación de las políticas institucionales que rigen el

Proyecto “Nacer y Crecer Juntos” y el contenido de este PGM; adicionalmente, se reflexionará y orientará sobre prevención de riesgos ocupacionales incluyendo las medidas de bioseguridad para prevenir el COVID 19.

Características de Trabajadores Directos del Proyecto:

El Proyecto ubicará físicamente a los Trabajadores Directos, entre ellos los miembros de la UIP, en la sede central del MINEDUCYT en Centro de Gobierno con agendas abiertas para movilizarse hacia el territorio en intervención, así como, con la posibilidad de implementarse en modalidad de teletrabajo. Probablemente algunas plazas como las asignadas a técnicos especialistas en Acreditación de Estándares Estructurales de Calidad con énfasis en el Área Curricular y en Infraestructura, deban movilizarse e incluso destacarse en las Direcciones Departamentales de Educación para la generación de servicios y productos encomendados. Las especificaciones laborales y modalidad de trabajo serán redactadas en detalle en cada contrato según corresponda.

Los trabajadores **directos**, son las personas empleadas o contratadas de manera directa por el MINEDUCYT, para trabajar específicamente en el proyecto, en este caso corresponden principalmente a los siguientes dos grupos:

a) Personas Naturales, contratadas para realizar servicios de consultorías de corto plazo en tiempo determinado, según las regulaciones de la Ley de Compras Públicas de El Salvador.

b) Personal Contratado con fondos del préstamo BIRF 9067, con código SIIP – 7495, para el cual, se tiene contemplado contratar a un promedio de 120 consultores de largo plazo, de los cuales a la fecha 24 están dedicados de manera directa a la Gestión del Proyecto siendo parte de la UIP; 3 están incorporados a la SIE-MOPT con asignaciones relativas al Proyecto; y el resto integran las Direcciones Ministeriales que ejecutan componentes del proyecto, tal como se aprecia en la siguiente tabla de distribución:

Tabla 1. Trabajadores directos en el Proyecto

TRABAJADORES DIRECTOS POR CADA DIRECCIÓN DE MINEDUCYT	Consultores de Largo Plazo
Unidad Implementadora del Proyecto (UIP)	24
Dirección de Infraestructura Educativa (DIAE)	11
Dirección Jurídica	1
Dirección de Compras públicas	6
Dirección Financiera Institucional	3
Dirección de Planificación	1
Dirección de Primera Infancia	33
Dirección de Educación Inclusiva y Modalidades Alternas	5
Dirección de Currículo y Materiales Educativos	23
Dirección de Formación Docente y Asesoramiento Educativo	4
Sub Dirección de Infraestructura Educativa -MOPT	3
TOTAL	114

Estos trabajadores tienen un contrato formal por escrito, renovado anualmente y gestionado por el MINEDUCYT. La diligencia de su contratación será por medio de la DCP del MINEDUCYT, en un proceso ordenado y transparente de selección que implica la preparación previa de TDR, su

publicación, recepción y selección de ofertas laborales. La única forma de contratación será la modalidad de CONSULTORIA, estipulándose bajo contrato el tiempo definido y recibirán su pago de manera directa por el prestatario a través de las unidades correspondientes referidas en el Manual de Operaciones del Proyecto. Las personas contratadas se encuentran sujetas a supervisión e instrucciones, así como, al cumplimiento de códigos de conducta, ética y responsabilidad laboral, por lo que, anualmente serán sujetas a evaluaciones de desempeño. Su contratación será anual renovable, previendo estabilidad laboral a lo largo de los cinco años de vigencia programática del Proyecto. En este proceso se tomarán las medidas requeridas por Banco Mundial en este PGO, el EAS 2 "Trabajo y Condiciones Laborales" y las "Regulaciones de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión del Banco Mundial".

Estos consultores de largo plazo se especifican a continuación:

Unidad Implementadora del Proyecto (UIP). Estos son: un (1) coordinador/a General de la UIP (designado por el MINEDUCYT), (1) coordinador/a de Educación, (1) coordinador/a de Infraestructura, (1) Subcoordinador/a Ambiental y Social, un equipo ambiental y social (6 especialistas), (1) una especialista de adquisiciones, (2) arquitectas, (6) seis administradores de contratos, (1) una especialista de seguimiento de Infraestructura, (1) una especialista de seguimiento del área de educación, (1) un especialista social para el área de educación, un equipo de (3) especialistas en educación de las áreas de currículo, formación docente y primera infancia; todos ubicados dentro de la Unidad Implementadora del Proyecto (UIP).

Departamento de Pueblos Indígenas, Dirección de Inclusión y de Modalidades Alternas

Para promover la cultura y el rescate de las lenguas originarias, se ha contratado personal especializado en las siguientes áreas: 2 personas para gestión cultural, 2 para la educación en interculturalidad y 1 para el fortalecimiento de las capacidades docentes en la enseñanza del idioma náhuatl.

Dirección de Infraestructura Educativa (DIAE).

Ha realizado la contratación de un equipo de arquitectos, especialistas de diseño y ejecución de obras, dos (2) especialistas en formulación y gestión de proyectos, (3) tres especialistas en las áreas de hidráulica, electricidad y diseño estructural, bajo la responsabilidad de la Dirección de Infraestructura.

Dirección de Compras Públicas (DCP)

Cinco (5), especialistas en Adquisiciones y una (1) coordinadora de Adquisiciones, bajo la responsabilidad de la Dirección de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (DCP).

Otros consultores están destacados en Direcciones de Apoyo como la DFI, DIPLAN y Dirección Jurídica.

A continuación, se presentan las Tablas de Tipificación de los Puestos de Trabajo, de acuerdo a criterios que permiten avalar las contrataciones del grupo de trabajadores directos, dando cumplimiento al marco legal que PERMITE CONTRATACIÓN EXTERNA cuando se carece del recurso humano en cantidad o calidad al interior de la Institución denominada MINEDUCYT.

Es por ello que 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.

A continuación, se detalla la duración del contrato y tipo de contratación según la descripción avalada en el presupuesto del Proyecto BIRF 9067.

Tabla 2. Trabajadores Directos /Unidad de Implementación del Proyecto

GRUPO: Trabajadores Directos /UIP							
CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	TIPO DE CONTRATACIÓN	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
24*	UIP	Coordinadores, especialistas técnicos, especialistas de seguimiento de la UIP	Todas estas personas deberán conocer, entender y aplicar, todos los instrumentos que se han creado para el Proyecto como: MANOP, PCAS, PPPI, MRI, PGMO, entre otros y realizar sus actividades conforme al TDR aprobado.	54 meses	Consultores Individuales de Largo Plazo	Profesionales con Créditos Académicos y de Experiencia Profesional comprobada acorde a la descripción detallada de cada TDR.	Acordes al Descriptor de Puesto y TDR's Individuales.

*La cantidad de los trabajadores puede variar a lo largo del proyecto.

Tabla 3. Trabajadores Directos /Dirección de Educación de Primera Infancia

GRUPO: Trabajadores Directos /Dirección de Educación de Primera Infancia							
CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	CONTRATO	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
33	DEPI	DEPI	Todas estas personas deben conocer todos los procesos relacionados al alcance y evidencia de EDAPI, EEC y todos los Estándares Educativos descritos en el MANOP del Proyecto	54 meses	Consultores Individuales de Largo Plazo	Profesionales con Créditos Académicos y de Experiencia Profesional comprobada acorde a la descripción detallada de cada TDR.	Acordes al Descriptor de Puesto y TDR's Individuales.
DETALLE							
3	DFDAE	Coordinador/a Especialista en Certificación de Estándares y Seguimiento a la formación de docentes.	Implementar técnica y estratégicamente el alcance de la certificación de Estándares: EDAPI, EEC, EIE, EDD, EDDI, EFID, EFDD y del Mentoreo.	54 meses	Consultor Individual	Maestría en Educación. Licenciatura en Educación	Conocimientos en Educación Virtual, Presencial y en Estándares: EDAPI, EEC, EIE, EDD, EDDI, EFID, EFDD.

GRUPO: Trabajadores Directos /Dirección de Educación de Primera Infancia							
CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	CONTRATO	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
14	DEPI	Profesionales Especialistas en Certificación de Estándares y Seguimiento a la formación Docente para las 14 Direcciones Departamentales.	Responsable de la Certificación de Estándares y Seguimiento a la formación Docente.	54 meses	Consultor Individual	Maestría o Post en Educación. Licenciatura en Educación.	Conocimientos en Educación Virtual, Presencial y en Estándares: EDAPI, EEC, EIE, EDD, EDDI, EFID, EFDDS.
6	DEPI	Técnicos Especialistas	Todas estas personas deben conocer todos los procesos relacionados al alcance y evidencia Estándares de Calidad Educativa y monitoreo.	54 meses	Consultores Individuales de Largo Plazo	Profesionales con Créditos Académicos y de Experiencia Profesional comprobada acorde a la descripción detallada de cada TDR.	Acordes al Descriptor de Puesto y TDR's Individuales.
2	DEPI	Referentes Territoriales	Responsable de asesorar en la construcción de materiales y procesos de enseñanza de lenguas indígenas en las cunas náhuatl en los centros educativos designados.	42 meses	Consultores Individuales	Constancia de Reconocimiento como portador cultural, avalada por MICULTURA. Constancia de Trabajo como maestro de náhuatl a población infantil brindada por la institución contratante. Carta de recomendación o afiliación como miembro activo de organizaciones indígenas.	Acorde a lo establecido en TdR.
7	DEPI	Nahuatl hablantes	Responsable de asesorar en la construcción de materiales y procesos de enseñanza de lenguas indígenas en las cunas náhuatl en los centros educativos designados.	42 meses	Consultores Individuales	Constancia de Reconocimiento como portador cultural, avalada por MICULTURA. Constancia de Trabajo como maestro de náhuatl a población infantil brindada por la institución contratante. Carta de recomendación o afiliación como miembro activo de organizaciones indígenas.	nahua hablantes originarios fluido. Docente empírico.

GRUPO: Trabajadores Directos /Dirección de Educación de Primera Infancia							
CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	CONTRATO	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
5	DEPI	Coordinar de Enseñanza de Lengua Indígena en el Centros Escolares Asignados en la localidad.	Responsable de dinamizar procesos de coordinación interinstitucional en el territorio para facilitar la enseñanza de lengua indígena en clases de transición en centros escolares.	42 meses	Consultor Individual	Profesorado, Bachiller. Constancia de Reconocimiento como portador cultural, avalada por MICULTURA. Constancia de Trabajo como maestro de náhuatl.	Nahua hablantes originarios fluido. Docente empírico especialmente a la niñez y adolescencia.
7	DEPI/	Técnicos Especialistas en Acreditación de Estándares Estructurales de Calidad	Responsables de la Acreditación de EEC en: arte, música, ciencias, matemática, materno infantil, educación especial, educación inicial, literatura e inglés.	54 meses	Consultor Individual	Maestría en Educación. Licenciatura en Educación	Conocimientos en Educación Virtual, Presencial y especializados adicionalmente en estándares: EDAPI, EEC, EIE, EDD, EDDI, EFID, EFDDS para grupo poblacional específico.
5	DFDAE	Técnico/a Especialista en Formación Docente y Manejo de Plataformas Virtuales de Educación	Responsables de la implementación y verificación de: EDD, EDI, EFID y EFDDS.	54 meses	Consultor Individual	Licenciado en Ciencias Sociales	Certificación en Educación Virtual

Tabla 4. Trabajadores Directos /DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y AMBIENTES EDUCATIVOS

GRUPO: Trabajadores Directos /Dirección de Ambientes Educativos							
CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	CONTRATO	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
11*	DIAE	DIAE	Estas personas deben conocer todos los procesos relacionados al alcance y evidencia de EEC, EIE, EAIE, EUIE, Marco Ambiental y Social, MGAS, PGAS, entre otros.	54 meses	Consultores Individuales de Largo Plazo.	Profesionales con Créditos Académicos y Experiencia Profesional comprobado acorde a descripción de cada TDR.	Acordes al Descriptor de Puesto y TDR's Individuales.
DETALLE							
4	DIAE	Especialistas en el Soporte Técnico de Infraestructura, para atender diseño hidráulico,	Responsable de diseñar, supervisar partes de las obras relativas a las áreas de diseño y ejecución de obras hidráulicas, eléctricas y estructurales.	54 meses	Consultor Individual	Ingeniería	Experiencia en la implementación de EEC, EIE, EAIE, EUIE, Marco Ambiental y Social, MGAS, PGAS y legislación nacional relacionada a la

GRUPO: Trabajadores Directos /Dirección de Ambientes Educativos							
CANT.	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	CONTRATO	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
		estructural y eléctrico.					construcción de infraestructuras.
6	DIAE	Especialistas en el Soporte Técnico de Infraestructura, para diseño arquitectónico.	Responsable de diseñar las obras relativas a las áreas de arquitectura, supervisar/monitorear la construcción de las obras, seguimiento al diseño de un sistema de gestión de infraestructura, entre otros.	54 meses	Consultor Individual	Ingeniería	Experiencia en la implementación de EEC, EIE, EAIE, EUIE, Marco Ambiental y Social, MGAS, PGAS y legislación nacional relacionada a la construcción de infraestructuras.
2	DIAE	Especialistas en formulación y gestión de proyectos de infraestructura educativa	Implementar técnica y estratégicamente acciones para el alcance de la certificación de Estándares: EEC, EIE, EUIPIE.	54 meses	Consultor Individual	Ingeniería o Arquitectura	Experiencia en Diseño Estructural, Arquitectónico, de Circuitos eléctricos, hidráulicos.

*La cantidad de los trabajadores puede variar a lo largo del proyecto.5

Tabla 5. Trabajadores Directos /Dirección de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales

GRUPO: Trabajadores Directos /Dirección de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales							
CANT	ÁREA	CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	CONTRATO	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
5	DCP	Técnico/a Especialistas en Adquisiciones.	Responsables de realizar procesos de adquisiciones de bienes y servicios dando cumplimiento al Plan de Adquisiciones contemplado para el Proyecto.	54 meses	Consultor Individual	Licenciatura en Administración o Contabilidad	Conocimientos y experiencia en realizar procesos de adquisiciones para instituciones públicas.
1	DCP	Coordinador de Adquisiciones.	Responsables de coordinar los procesos de adquisiciones de bienes y servicios dando cumplimiento al Plan de Adquisiciones contemplado para el Proyecto.	33 meses	Consultor Individual	Licenciatura en Administración, Contabilidad o áreas afines.	Conocimientos y experiencia en coordinar y realizar procesos de adquisiciones para instituciones públicas.

Tabla 6. Trabajadores Directos /Dirección de Educación Inclusiva y Modalidades Alternas/Departamento de Población Indígena

GRUPO: Trabajadores Directos /Dirección de Educación de Modalidades Alternas							
CANT	ÁREA	INSUMO/CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	CONTRATO	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
3	DEIMA	Gestor/a Cultural	Responsable de la gestión cultural a nivel nacional.	54 meses	Consultor Individual	Maestría en Gestión Cultural, Organización Comunitaria Cultura de Paz (similares). Licenciatura en Trabajo Social, Antropología, Sociología.	Experiencia en procesos de investigación y acciones en poblaciones indígenas y afrodescendientes, conocimientos en Derechos Humanos e Inclusión Social.
2	DEIMA	Coordinador/a de Enseñanza de Lengua Indígena en el Centros Escolares Asignados en la localidad.	Responsable de dinamizar procesos de coordinación interinstitucional en el territorio para facilitar la enseñanza de lengua indígena en clases de transición en centros escolares.	42 meses	Consultor Individual	Profesorado, Bachiller. Constancia de Reconocimiento como portador cultural, avalada por MICULTURA. Constancia de Trabajo como maestro de náhuatl.	Nahua hablantes originarios fluido. Docente empírico especialmente a la niñez y adolescencia.

GRUPO: Trabajadores Directos /Dirección de Educación de Modalidades Alternas							
CANT	ÁREA	INSUMO/ CARGO	RESPONSABILIDAD	DURACIÓN	CONTRATO	CRITERIOS BÁSICOS	HABILIDADES
2	DEIMA	Coordinadora Educativa	Responsable de la coordinación de los procesos educativos de interculturales en Centros Educativos	54 meses	Consultor Individual	Maestría en Gestión Cultural, Organización Comunitaria Cultura de Paz (similares). Licenciatura en Trabajo Social, Antropología, Sociología.	Experiencia en procesos de investigación y acciones en poblaciones indígenas y afrodescendientes, conocimientos en Derechos Humanos e Inclusión Social.

Características de Trabajadores Contratados:

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 sub proyectos 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 “Crecer y Aprender Juntos”, 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 de al menos 77 subproyectos y 64 actividades dentro de los componentes:

Componente 1: Aseguramiento de estándares estructurales de calidad y del currículo de educación y cuidado de la primera infancia - ECPI en todo el país.

Componente 2: Formación docente y de directores del sector público para el mejoramiento de la calidad educativa en PI.

Componente 3: Mejora de los ambientes físicos de aprendizaje de la PI para centros públicos seleccionados.

Tabla 7. Responsabilidades de los Trabajadores Contratados en el Proyecto

GRUPO	CANTIDAD	RESPONSABILIDAD
Trabajadores Contratados	Por definir una vez que se reciban las propuestas de sub proyectos	El Proyecto, a través de al menos 64 consultorías puntuales de corto plazo a ejecutarse por: personas jurídicas, empresas, fundaciones, organizaciones no gubernamentales, prevé contratar personas para que desarrollen las actividades que impliquen productos o servicios vinculados a la materialización del alcance de componentes 1 y 2. Estas personas podrán ser representantes de las propias organizaciones/entidades que demuestren que cumplen con los requisitos establecidos en la licitación pública y adjudicación. La DCP y

	<p>la UIP, deberá asegurar el cumplimiento de la normativa establecida en el EAS 2 y la legislación nacional en este proceso de contratación.</p> <p>El Proyecto, a través de los subproyectos a ser ejecutados por empresas contratistas, prevé contratar mano de obra de la localidad circundante a los CE prioritariamente, para ser empleada en diferentes actividades relacionadas al diseño de obras, construcción, rehabilitación, reparación y similares.</p> <p>Dinamizando así, la economía local a través de la generación de empleo digno y justo, en cumplimiento con la normativa legal salvadoreña actual y especialmente abocando el Laudo Arbitral de El Salvador, según se ha definido en la sección del Marco Legal de este documento, el Marco Ambiental y Social particularmente el EAS2, así como, otros instrumentos relacionados.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En el componente 1, se contempla la contratación de firmas especialistas quienes llevaran a cabo la validación del currículo de Primera Infancia, elaboración de materiales con enfoque de interculturalidad, talleres de producción de Literatura Infantil con enfoque de Igualdad de Oportunidades y mentorías en los Centros Educativos seleccionados, este personal, debe ser conocer de los diferentes contextos nacionales y la estimación de la cantidad de contrataciones se estipularán por la Dirección de Currículo y Materiales Educativos.

Para el componente 2. Se realizará la contratación de firmas consultoras para llevar a cabo la Formación de personal docente y directivo de Centros Educativos seleccionados, para desarrollar las actividades relacionadas a este componente se prevé la contratación de personal que lleve a cabo el diseño del plan de formación, la implementación de la formación, la elaboración de materiales y la evaluación de impacto. Se contempla que a través de las firmas consultores se contraten alrededor de 500 personas aproximadamente, este dato se definirá en los TdR, conforme a las directrices brindadas por la Dirección de Formación Docente y Asesoramiento Educativo.

En el Componente 3, que se contempla la contratación de mano de obra para la construcción de obras de infraestructura educativa, a través de contratistas, basados en el Diseño o Modelo de Referencia (DUMR), así como: reemplazo, ampliación, rehabilitación y reparación de las estructuras existentes correspondientes a los Centros Educativos.

Para la contratación del personal necesario para este desarrollo, se retomará en los contratos entre MINEDUCYT y contratistas, como condición de cumplimiento para contratar mano de obra de construcción asumir -mínimamente- las condiciones que expresa el Laudo Arbitral de El Salvador, según está definido en la sección del Marco Legal de este documento; siendo una referencia para los contratistas.

La estimación en cuanto a, cantidad de trabajadores para la construcción de los DUMR y los cambios en las estructuras existentes de los CE, aún no está definida, debido a que dependerá del plan de trabajo de la empresa que gane la licitación correspondiente.

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 sus Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Marco Ambiental y Social (MAS), 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 sujetos a supervisión constante por parte del equipo de la UIP 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. Destaca de manera particular el que no se permitirá trabajadores infantiles de fuera o de dentro de la comunidad.

En el componente 4, se contempla la contratación de consultores y firmas consultoras encargadas de llevar a cabo el pilotaje de la evaluación, los Estándares Estructurales de Calidad y el fortalecimiento institucional del MINEDUCYT. Estas consultorías requerirán un personal considerable, cuya cantidad será definida en cada uno de los Términos de Referencia (TdR).

Además, en el marco del cumplimiento de los Estándares Ambientales y Sociales, se contratarán firmas consultoras que colaborarán en investigaciones y en la elaboración de propuestas de formación en LESSA. Cabe destacar que, para estas consultorías, se estima la contratación de personas con discapacidad auditiva. También se prevé la realización de una consultoría para la elaboración de una nueva política de Inclusión Educativa.

Finalmente, con el objetivo de fortalecer la cultura de las comunidades aledañas a los Centros Educativos seleccionados, se contratarán consultores, como portadores culturales, para llevar a cabo talleres de artesanía que promuevan tanto la cultura material como la inmaterial. Estas consultorías serán ejecutadas a través de la Dirección de Educación Inclusiva y Modalidades Alternas.

Características de Trabajadores Comunitarios:

Como parte de las actividades del Proyecto alrededor de la construcción, remodelación de obras de infraestructura, para beneficio de la comunidad educativa local, se podría contar con la participación de trabajadores comunitarios en 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 UIP**, MINEDUCYT, o empresas contratistas, el sindicato de trabajadores de construcción, entre otros. Así también, brindando apoyos logísticos para las acciones de pre-construcción, generando además recomendaciones para los medios y estrategias de comunicación relacionadas a la prevención de violencia social, daños e inseguridad. Apoyando como red social a todos los involucrados en las acciones alrededor del proyecto para beneficio de su localidad.

Para favorecer la concretización de estos apoyos, el Plan de Gestión Ambiental y Social de cada uno de los subproyectos en los que participen trabajadores comunitarios se incluirán las siguientes informaciones:

- a) las actividades específicas del subproyecto en las que participan los trabajadores comunitarios;
- b) la naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los trabajadores comunitarios.
- c) las medidas específicas de manejo de trabajadores comunitarios para el sub proyecto, conforme este PGMO.

Tabla 8. Responsabilidad de los Trabajadores Comunitarios

GRUPO	CANTIDAD	RESPONSABILIDAD
Trabajadores Comunitarios	No se cuenta con número exacto. Dependerá de cada localidad.	Apoyar desde sus funciones como referentes comunitarios, líderes o lideresas a: la comunicación del proyecto a la comunidad, la facilitación de las consultas significativas y la logística para las reuniones comunitarias, así mismo, genera el entendimiento de los procesos locales de gestión de la seguridad y prevención de violencia, ayuda a establecer canales de comunicación confiable, viable y estratégica entre los referentes del proyecto y los referentes comunitarios, así como la comunidad en general. Entre otras acciones similares que permitan prever condiciones que limiten el alcance de los resultados de las actividades o subproyectos. Son trabajadores Comunitarios Voluntarios, aquellos que sean delegados de manera escrita en acto de firma de carta compromiso con cualquiera de los siguientes referentes locales : Asociación Comunal (ADESCO), Junta Directiva, Colectivo o Asociación en el marco de los Derechos Humanos, Juntas de Agua, entre otras similares que, gocen del respaldo comunitario y sin conflicto con la ley.

En caso que los proyectos cuenten con algunos trabajadores voluntarios de la comunidad, estos actuarán como: enlaces comunitarios, referentes de juntas de agua, miembros de los comités de vigilancia local, miembros del concejo Directivo del Centro Escolar, referentes de directivas comunales, voluntarios para gestión de la comunicación local y otros que cuenten con respaldo de colectivos locales para el desarrollo de la comunidad.

De forma específica, los acuerdos con los trabajadores comunitarios en el Proyecto serán documentados por la empresa contratista y expondrán los términos en los que se brindará apoyo a las actividades del proyecto, según lo explicado anteriormente, y aclarando que ninguna persona miembro de la comunidad será contratada bajo esta categoría para realizar labores implicadas directamente en la construcción, a menos que, se les integre a un contrato individual o a un Contrato Colectivo resuelto en el Laudo Arbitral para empleados de la Construcción y pasaran a ser reconocidos para propósitos de este PGMO en la categoría de **Contratados**.

Para hacer efectiva esta distinción, se incluirán los detalles de los términos acordados, la manera como se llegó a dichos acuerdos y cómo estarán representados los trabajadores comunitarios (según EAS 10); adicionalmente, los responsables de cada subproyecto en ejecución elaborarán las actas correspondientes y difundirán su contenido entre la comunidad, los trabajadores comunitarios y sus representantes. Para este Proyecto, se prevé y garantizará una participación estrictamente voluntaria y en la que no mediarán retribuciones económicas para quienes participen voluntariamente en los aportes previamente descritos.

Trabajadores de Proveedores Primarios:

Para el presente proyecto, NO se considera la contratación de un proveedor primario.

6. MARCO TEMPORAL DE LAS NECESIDADES DE MANO DE OBRA

El proyecto fue aprobado el 26 de mayo del año 2021 por la Asamblea Legislativa de El Salvador y tendrá una duración comprendida desde el mes de Julio 2022 al 30 junio de 2026.

En el mes de marzo del año 2022, se resuelve un financiamiento adicional a favor del mismo proyecto y por parte de la GPE, esta subvención no requiere mano de obra adicional, tampoco tiene implicaciones laborales distintas a las del proyecto original.

Desde el mes de julio del 2022 se han estado realizando procesos de reclutamiento y selección de los puestos estratégicos de la UIP-MINEDUCYT e incorporando personal de perfil técnico que apoyará a las gerencias con asignaciones en el componente 1 del Proyecto.

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

El Proyecto, contribuirá al desarrollo sostenible atendiendo las necesidades de las comunidades educativas intervenidas, promoviendo la innovación desde la implementación de los Estándares Estructurales de Calidad. 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. La sección 8 de este documento, incluye una descripción detallada de la legislación aplicable, así también, el anexo 1, contiene vínculos hacia los decretos e instrumentos de regulación legal aplicable en el territorio nacional.

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

- 1. Discriminación racial, étnica, lingüística, orientación sexual y toda expresión de violencia , 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, deberá 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, brindado una supervisión constante a través de la UIP 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 las niñas y los niños, 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 UIP y cualquier instancia de MINEDUCYT/GOES, se mantendrán medidas de vigilancia para la protección de la integridad y seguridad de la niñez. Para acompañar este esfuerzo, miembros de la UIP acompañarán 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 PGMO.

4. Toda expresión de Violencia: No se permitirá ningún tipo de violencia física o psicológica ejercida contra alguna persona sobre la base de su orientación sexual o sexo (biológico) que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar emocional, físico, social o económico. Siendo motivo justificado de despido para quien incurriese 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 UIP, así como, el acceso a instancias de Gobierno designadas para recibir denuncias y resolver casos judiciales.
5. **Acoso, abuso y violencia sexual:** Deberá tomarse en especial consideración el acoso y/o abuso sexual en el trabajo, siendo conductas por 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 MINEDUCYT, mantiene público y activo su [“Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador”](#). El contenido de este documento incluye un breve marco conceptual y un marco legal que comprende normativa internacional y nacional, también contiene pautas para la detección de casos; es decir, un listado de señales físicas, conductuales y emocionales que sirvan a la comunidad educativa para detectar la violencia sexual, tanto a través de la persona víctima como a través de quien agrede. Este protocolo incluye una ruta jurídica que lista las instituciones que están obligadas a actuar frente a las situaciones de violencia sexual, una sección de recomendaciones generales y valoración de riesgos y otra que explicita el abordaje de las seis situaciones particularizadas. Finalmente, el documento contiene estrategias para la prevención de la violencia sexual.

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, guarda el mismo espíritu de la legislación salvadoreña. Todas las contrataciones del proyecto o fuera de él, son sujetas a la Ley Salvadoreña que aplique 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 sexo (biológico), orientación sexual, situación de personas con algún tipo de discapacidad (física, sensorial, intelectual, psicosocial), entre otros, que generan una desigualdad en las oportunidades de trabajo. Entre los riesgos se encuentra 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, MINEDUCYT, 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 Termino 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 MINEDUCYT con referentes sindicales, al igual, los 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 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. **Uso, consumo, venta o posesión de drogas:** 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.
10. **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 Subproyecto. De igual manera, mantener las medidas de seguridad preventiva descritas en el párrafo anterior.

11. 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 no adecuadas y falta de medidas de protección a la salud de los trabajadores. Para atender preventivamente estos riesgos, las medidas de mitigación específicas están desarrolladas en el PGAS genérico del MGAS y estarán descritas en detalle en los PGAS de cada uno de los subproyectos, los cuales formarán parte de los contratos y deberán ser implementados por los contratistas de obra.

El análisis de los riesgos 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. Contará con apoyo de los diferentes especialistas del área Ambiental y Social, y el resto de la UIP.

Y para garantizar la implementación de las medidas de mitigación, MINEDUCYT deberá realizar las siguientes actividades, cuyos compromisos forman parte de los acuerdos contractuales plasmados en el PAD, PCAS y MANOP, y que, se pueden derivar a los contratistas a quienes se les encomiende procesos de ejecución, realizando lo siguiente:

- **Aplicación de normativas de salud y seguridad ocupacional** considerando lo establecido en el EAS 2, MGAS, MANOP, PCAS y la legislación nacional vigente.
- **Código de conducta** en donde se contemplen claramente las acciones no aceptadas para todos los grupos de trabajadores del proyecto descritos en este documento.
- **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 Direcciones de MINEDUCYT involucradas en la ejecución de componentes, mientras que la Dirección de Planificación (DIPLAN) de igual forma lo realizará hacia el personal de la UIP. 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. Por ejemplo: “La Alegría de Regresar a la Escuela”²
- Asegurar materiales informativos como guías y volantes emitidos por autoridades nacionales de salud, para evitar contagios y accidentes laborales. Así también, realizar capacitaciones sobre prevención de riesgos, uso adecuado de equipos y de insumos de protección.

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

7.1 Medidas de Mitigación de Riesgos: Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)

En cumplimiento del Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) y en alineación con los requerimientos del Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) y sus anexos, esta subsección detalla las medidas de mitigación de riesgos para garantizar la seguridad y salud integral de los trabajadores y otros actores involucrados en el desarrollo del proyecto, incluyendo transeúntes y comunidades aledañas. Estas medidas serán implementadas en todas las etapas del proyecto de manera proporcional a los riesgos identificados:

a. Seguridad y Salud Integral de los Trabajadores

- Provisión de equipo de protección personal adecuado y obligatorio.
- Capacitación continua en prevención de riesgos laborales, incluyendo protocolos de seguridad en el sitio de trabajo.
- Monitoreo constante de las condiciones laborales para garantizar el cumplimiento de estándares de SSO.

b. Protección de Áreas de Construcción

²[Protocolo2021.pdf \(observatoriocovid19.sv\)](#)

- Delimitación y cercado de las áreas donde se ejecutarán las actividades de construcción, con el propósito de restringir el acceso no autorizado y garantizar la seguridad tanto de los trabajadores como de la comunidad.

c. Prevención de Riesgos Comunitarios

- Trabajo conjunto con organizaciones comunitarias y comités locales para identificar y mitigar riesgos relacionados con violencia o amenazas externas en las zonas de construcción.
- Estrategias de comunicación y consulta con las comunidades para promover la confianza y minimizar riesgos sociales.

d. Medidas para Contextos de Alto Crimen y Violencia

- Evaluación de riesgos asociados al crimen y violencia en las áreas de trabajo.
- Protocolos de emergencia bien definidos, incluyendo rutas de evacuación y puntos de reunión seguros.
- Transporte seguro para los trabajadores en áreas de riesgo elevado.
- Capacitación en técnicas de desescalada de situaciones conflictivas y primeros auxilios.

Estas medidas, junto con los procedimientos establecidos en el PGAS y en el instrumento de gestión del proyecto, tienen como objetivo asegurar un ambiente de trabajo seguro, respetando los derechos y bienestar de todos los involucrados y reduciendo al mínimo los impactos adversos en la comunidad.

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

Para amparar el tratamiento al riesgo detallado, el presente PGMO ha sido elaborado de acuerdo a 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 el desarrollo del proyecto. 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.

Tabla 9. Convenios de la organización internacional del trabajo ratificados por EL SALVADOR

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RATIFICADOS POR EL SALVADOR				
Tipo	Identificación	Convenio	Fecha de ratificación	Estado
Fundamentales	C029	Convenio sobre el trabajo forzoso. 1930	15-jun-95	En vigor

	C087	Convenios sobre la libertad sindical y la protección de derecho de sindicalización. 1948.	6-sept-06	En vigor
	C098	Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva. 1949	06-sept-06	En vigor
	C100	Convenio sobre la igualdad de remuneración. 1951	12-oct-00	En vigor
	C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. 1957.	18-nov-58	En vigor
	C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958.	15-jun-95	En vigor
	C138	Convenio sobre la edad mínima. 1973	23-ene-96	En vigor
	C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. 1999.	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 una 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.

Tabla 10. Legislación nacional que regula aspectos laborales relativos al Proyecto

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO	
1. 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 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.
2. 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

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO

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; e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades; 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.

TITULO CUARTO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CAPITULO UNICO

Art. 302.-Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, 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 en 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 ocurrirse 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)

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO	
	<p>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>3. Decreto 486. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.</p>	<p>Tiene por objeto 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.</p>
<p>4. 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</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO	
	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.
5. Decreto 1263. Ley del Seguro Social y sus Reglamentos - Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).	<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 dependan 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 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>
6. Laudo Arbitral de El Salvador // Contrato Colectivo de Trabajo – Entre Sindicato de Trabajadores de La	El Laudo Arbitral en referencia es, la decisión del Tribunal Arbitral Salvadoreño como resolución por la que se han convenido las condiciones laborales mínimas a cumplirse entre el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Conexos Salvadoreños, y La Cámara Salvadoreña de la Construcción (CASALCO). Condiciones que se expresan en el Contrato Colectivo de Trabajo , que se aplica en todo el territorio nacional en el área

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO	
Construcción y Conexos Salvadoreños, SITRACOCS y La Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción, CASALCO.	<p>de la construcción y obras, que por cualquier tipo de contrato tenga el patrono suscriptor de este y donde el sindicato tenga la titularidad, así también en proyectos del ámbito de la construcción en general.</p> <p>Este es un mecanismo que tiene por objeto regular durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo de quienes laboran al servicio de las empresas constructoras en todo El Salvador, por ende, entre las regulaciones que incluye, están: salarios, horarios, prestaciones, seguridad, indemnizaciones y otras.</p> <p>Así mismo, busca establecer los derechos y obligaciones de las partes contratantes, todo ello con el fin de armonizar y fortalecer las relaciones laborales entre los empresarios y sus trabajadores.</p>
7. Decreto 672. Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad.	<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>
8. Decreto 520. Ley Especial Integral Para Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres (LEIV)	<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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 a la seguridad personal. 4. No ser sometida a tortura o tratos humillantes. 5. La igualdad de 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>La Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia entró en vigencia el 01 de enero de 2023.</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO	
<p>9. Decreto No. 431. Ley Crecer Juntos, para la protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia</p>	<p>La presente Ley tiene por finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de toda niña, niño y adolescente y facilitar el cumplimiento de sus deberes, independientemente de su nacionalidad, para cuyo efecto se establece un Sistema Nacional de Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia con la participación de la familia, la sociedad y el Estado, fundamentado en la Constitución de la República y Tratados Internacionales sobre derechos humanos vigentes en El Salvador, especialmente, en la Convención sobre los Derechos del Niño.</p>
<p>10. Decreto No. 507. Ley del Servicio Civil (Se retoma de la Guía sobre Derechos y Deberes Laborales de las Servidoras y Servidores Públicos)</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. 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>RÉGIMEN 5: además de las modalidades antes mencionadas, la administración pública también puede aplicar el régimen de contratación que por excelencia rige en el sector privado, tal y como lo señala el literal b) del Artículo 2 del Código de Trabajo, esta se trata de una relación de trabajo que tiene su origen en virtud de un Contrato Individual de Trabajo. En la práctica salvadoreña esta modalidad de contratación ha sido aplicada con mayor frecuencia en las Instituciones Oficiales Autónomas, sin embargo, es preciso aclarar que NO TODAS LAS RELACIONES LABORALES DENTRO DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS SE RIGEN POR CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, puesto que también es posible encontrar personas trabajadoras vinculadas a la administración pública por el régimen de Ley de Salarios. En principio, como ya se indicó, las condiciones laborales para el Régimen 5 se rigen principalmente según las reglas del Código de Trabajo, aplicado a puestos de trabajo con carácter permanente. En sentido estricto, las personas contratadas bajo este régimen no están protegidas en su estabilidad laboral absoluta, puesto que sus contratos suelen pactarse para un tiempo definido. Pero si la persona es despedida sin justificación, la parte patronal estará obligada a pagarle una indemnización conforme a la ley. En la Guía sobre el Debido</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO	
	Proceso en Casos de Terminaciones Laborales en el Sector Público se entrará en detalles sobre las desvinculaciones laborales de servidores públicos con Contrato Individual de Trabajo, así como las terminaciones de contrato sin responsabilidad para las partes.
11. Decreto No. 516. Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado. // Manual Técnico del Sistema Financiero Integrado.	<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 será la siguiente: 009 BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCION Y FOMENTO (BIRF).</p>
12. Decreto No. 600. Ley de Regulación del Teletrabajo.	<p>Art. 1. Tiene por objeto: promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones pública, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>Art. 4. El teletrabajo puede realizarse de las siguientes formas: I. De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores: a) Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o lugar determinado para desarrollar su actividad laboral. b) Móviles: son aquellos que no tienen un lugar de trabajo determinado. c) Suplementarios: Son aquellos que laboran ciertos días de las emana bajo teletrabajo, autónomo o móvil y el resto del tiempo lo hacen presencialmente.</p> <p>II. De acuerdo a la fijación del horario y jornada de trabajo: a) Teletrabajo conectado: El Trabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador. b) Teletrabajo desconectado: El empleado presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la organización no es permanente, ni constante, por lo que el empleado no estará sujeto a una jornada de trabajo determinada, ni un control del tiempo invertido en el trabajo por parte del empleador. Debiendo presentar un informe al final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados.</p> <p>En ambas modalidades deben de respetarse los términos de la jornada de trabajo establecidos en el artículo 161 del Código de Trabajo.</p> <p>Art. 7. Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, el empleador y el teletrabajador deberá suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el Código de Trabajo. En el mismo deberá especificarse en forma clara las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y responsabilidades que deben asumir las partes.</p>
13. Decreto No. 254 – Ley General	Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de

LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS AL PROYECTO	
de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	<p>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.</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>
14. Decreto No. 873 - Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento.	<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>

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.

Tabla 11. Requerimientos de EAS 2 según grupos de trabajadores

GRUPOS DE TRABAJADORES	REQUERIMIENTOS DE EAS 2
<p>Servidores Públicos con arreglos preexistentes de trabajo GOES// Personal al servicio del Proyecto, siendo empleados públicos de contrato previo y directo con MINEDUCYT por medio de la fuente de financiamiento Fondo General de El Salvador.</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>Trabajadores Directos del Proyecto // Personal contratado por MINEDUCYT por medio de la fuente de financiamiento “Préstamo Externo” específica con fuente de recurso BIRF a través del Convenio de Préstamo 9067 – Código SIIP 7495.</p>	<p>Los requisitos de los párrafos 9 a 30 de este EAS se aplicarán a los Trabajadores Directos. A. Condiciones Laborales y Manejo de las Relaciones con Trabajadores. Con énfasis en los siguientes:</p> <p>9. El Prestatario elaborará e implementará procedimientos escritos de gestión de la mano de obra aplicables al proyecto. Estos procedimientos establecerán la manera en la que se tratará a los trabajadores del proyecto, de conformidad con los requisitos de las leyes nacionales y este EAS 9. Los procedimientos abordarán la manera en que se aplicará este EAS a las distintas categorías de trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores directos, y la manera en que el Prestatario exigirá a los terceros que traten a sus trabajadores, de conformidad con los párrafos 31 a 33.</p> <p>10. Los trabajadores del proyecto recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo. En dicha información y documentación se establecerán sus derechos según las leyes laborales nacionales (que abarcarán los acuerdos colectivos aplicables), incluidos los derechos relacionados con las horas de trabajo, los salarios, las horas extra, la remuneración y los beneficios, así como los que surjan de los requisitos de este EAS. Esta información y documentación se brindará al inicio de la relación laboral y cuando se produzcan cambios significativos en los términos y condiciones del empleo.</p> <p>11. Los trabajadores del proyecto recibirán su pago en forma regular según lo exijan las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra. Las deducciones del pago de salarios solo se realizarán de conformidad con las leyes nacionales o los procedimientos de manejo de la mano de obra, y se informará a los trabajadores del proyecto acerca de las condiciones bajo las cuales se realizarán dichas deducciones. Los trabajadores del proyecto tendrán períodos adecuados de descanso por semana, vacaciones anuales y licencia por enfermedad, maternidad o familia, según lo exijan las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra.</p>

GRUPOS DE TRABAJADORES	REQUERIMIENTOS DE EAS 2
	<p>12. Cuando las leyes nacionales y los procedimientos de manejo de la mano de obra lo exijan, los trabajadores del proyecto recibirán oportunamente una notificación del cese del empleo y detalles de los pagos por cesantía (si está incluida en la naturaleza del contrato). Todos los salarios que se hayan ganado, los beneficios de seguridad social, las contribuciones de pensiones y otros derechos se pagarán antes de la finalización de la relación laboral o cuando esta se produzca, ya sea en forma directa a los trabajadores del proyecto o, cuando corresponda, en beneficio de los trabajadores del proyecto. Cuando se realicen pagos en beneficio de los trabajadores del proyecto, estos recibirán los comprobantes de tales pagos.</p> <p>13. Las decisiones relacionadas con el empleo o el tratamiento de los trabajadores del proyecto no se tomarán en función de características personales no relacionadas con los requisitos inherentes del empleo. La contratación de los trabajadores del proyecto se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral, como la búsqueda y la contratación, la remuneración (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y los términos del empleo, el acceso a capacitación, la asignación de empleos, la promoción, la finalización del empleo o la jubilación, o las prácticas disciplinarias. En los procedimientos de gestión de la mano de obra se establecerán medidas para evitar y abordar el acoso, la intimidación o la explotación. En los casos en que las leyes nacionales no se correspondan con este párrafo, se buscará realizar las actividades del proyecto de una manera que sea coherente con lo dispuesto en este párrafo en la medida de lo posible.</p> <p>14. Las medidas especiales de protección y asistencia dirigidas a remediar discriminaciones, o la selección para un empleo en particular sobre la base de requisitos inherentes a este o a los objetivos del proyecto no se considerarán discriminación, siempre y cuando sean coherentes con las leyes nacionales.</p> <p>15. El Prestatario brindará medidas adecuadas de protección y asistencia para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores del proyecto, incluidos los grupos específicos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidades, trabajadores migrantes y niños (en edad de trabajar de conformidad con este EAS). Tales medidas pueden ser necesarias solo para períodos específicos, según las circunstancias del trabajador del proyecto y la naturaleza de su vulnerabilidad.</p> <p>16. En los países en los que las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores a formar organizaciones, unirse a las organizaciones de su elección y a negociar en forma colectiva sin interferencias, el proyecto se ejecutará de conformidad con dichas leyes nacionales. En tal circunstancia, se respetará la función de las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y de los representantes legítimos de los trabajadores, y estos recibirán en</p>

GRUPOS DE TRABAJADORES	REQUERIMIENTOS DE EAS 2
	<p>forma oportuna la información necesaria para llevar a cabo una negociación significativa. En los casos en que las leyes nacionales restrinjan las organizaciones de trabajadores, no se prohibirá a los trabajadores del proyecto desarrollar mecanismos alternativos para expresar sus reclamos y proteger sus derechos respecto de las condiciones laborales y los términos de empleo. El Prestatario no buscará influir en estos mecanismos alternativos ni controlarlos. Tampoco discriminará a los trabajadores del proyecto que participen o busquen participar en tales asociaciones de trabajadores y negociaciones colectivas o en los mecanismos alternativos, ni tomará represalias en su contra.</p> <p>24. 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 específicas de cada sector y otras BPII. Las medidas de SSO que se apliquen al proyecto se estipularán en el acuerdo legal y el PCAS18. 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>27. 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>28. 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>

GRUPOS DE TRABAJADORES	REQUERIMIENTOS DE EAS 2
	<p>29. 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 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>30. 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 Contratistas, Sub contratistas, Corredores, agentes o intermediarios, quienes podrán contratar trabajadores para que ejecuten diseño, construcción de obra, supervisión, proveeduría de materiales y equipos.</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>31. 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 34 a 32.</p> <p>32. 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>33. 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>35. 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 comunitaria y se aplicarán de manera tal que reflejen los</p>

GRUPOS DE TRABAJADORES	REQUERIMIENTOS DE EAS 2
	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.
En relación al Convenio BIRF 9067	
Manual Operativo del Proyecto “Crecer y Aprender Juntos: Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador”.	<p>5.2. Adquisiciones de bienes, obras y servicios de no consultoría, selección y contratación de servicios de consultoría.</p> <p>Las adquisiciones de bienes, obras, servicios de no consultoría y de consultoría, serán llevadas a cabo en cumplimiento a lo estipulado en los documentos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Regulaciones de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión de fecha julio de 2016, revisada noviembre 2017 y agosto 2018. · Convenio de Préstamo del BIRF · Enmiendas al Contrato de Préstamo · Contrato de Financiamiento Adicional · Plan de Adquisiciones · Manual Operativo del Proyecto <p>Se hace referencia a lo descrito en el Manual Operativo en relación a las Regulaciones de Adquisiciones para prestatarios en Proyectos de Inversión, donde prevalece lo señalado en el Convenio Legal y las Regulaciones de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión. Toda solicitud de adquisiciones debe estar contemplada en el Plan Global del Proyecto (POG) y en el Plan de Adquisiciones del Proyecto aprobados, de lo contrario cualquier adición o modificación a dicho plan, debe realizar las reprogramaciones correspondientes, al Plan Global del Proyecto o Planes Operativos Anuales, justificando su inclusión de dicha actividad con el Proyecto y deberá ser autorizada mediante una No Objeción del Banco cuando aplique, previo al inicio del proceso de adquisiciones correspondiente.</p>

9. 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 civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante; 2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad 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 supieren 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 este Código, 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:

Tabla 12. Términos y condiciones laborales según tipo de trabajador

TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES	
TIPO DE TRABAJADOR	TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES
PERSONAL DIRECTO	De acuerdo al Plan de Adquisiciones remitido al Banco Mundial, correspondiente al préstamo No. 9067, la contratación de servicios técnicos y/o profesionales a personas naturales, se engloban bajo la figura de contrato individual de trabajo bajo la categoría de tiempo determinado o consultoría individual. En las contrataciones de consultorías individuales, no existe una relación de dependencia directa; por tanto, el precio de la consultoría engloba todas las prestaciones a las que el consultor tendría derecho si fuese empleado directo del MINEDUCYT. Los contratos individuales incluirán los términos y condiciones del empleo conforme a este PGMO.
PERSONAL CONTRATADO COMO PROFESIONALES PARA LA COORDINACIÓN, SUPERVISIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SIMILARES NO INCLUIDOS EN CONTRATO COLECTIVO (LAUDO)	Las empresas que el MINEDUCYT contratase para la ejecución de obras relacionadas a infraestructuras educativas y desarrollo de consultorías, están en la obligación de observar todas las leyes en materia laboral 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. 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.
PERSONAL CONTRATADO PARA LA CONSTRUCCION DE OBRA. CONTRATOS COLECTIVOS CON BASE MÍNIMA REFERENTE AL LAUDO ARBITRAL.	Las empresas que MINEDUCYT contratase para la ejecución de obras de infraestructura, están en la obligación de observar todas las leyes en materia laboral 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. Especialmente en lo relacionado al Contrato Colectivo establecido con los Sindicatos de la Industria de la Construcción, según se establece en el Art. 228 de Código de Trabajo, Ley de Seguro Social y Ley de Sistema de Ahorro de Pensiones y este PGMO. Especialmente para las obras mayores. Los contratos entre MINEDUCYT y Terceros, harán incorporación mínima al cumplimiento de las condiciones que se estipulan en el Laudo Arbitral.
CONTRATO INDIVIDUAL DE PERSONAL DEDICADO A OBRAS MENORES	Cuando apliquen obras de reparación, reposición o similares que por ser trabajo de obra menor, aplicase contratos individuales dando

	cumpliendo a lo establecido en el Código de Trabajo de El Salvador y este PGMO.
PERSONAL DE SUBCONTRATISTA	Contrato individual de trabajo cumpliendo con lo establecido en Código de Trabajo Ley de Seguro Social y Ley de Sistema de Ahorro de Pensiones.
PERSONAL COMUNITARIO VOLUNTARIO	Carta compromiso entre la asociación comunal, ADESCO, Junta Directiva o colectivo social, que se responsabilice a contribuir con el desarrollo comunitario a través del proyecto y, por tanto, delega a un trabajador responsable voluntario. Tal compromiso se firmará entre la Asociación Comunal y la representación de MINEDUCYT/UIP y/o Contratista, así como, firman adjunto el representante del contratista o sub contratista para dinamizar territorialmente el Proyecto, aclarando la exclusión de realizar trabajo que implique labores directas de construcción.

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

Tabla 13. Principales instituciones relacionadas con trabajo y condiciones laborales

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 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.
Administradoras de fondos de pensiones (AFP's)	Aplicar la Ley integral del Sistema de Pensiones, que comprende el conjunto de normas y medidas que aplican las Administradoras de Fondos para Pensiones, (AFP), con el objeto de administrar los recursos destinados para el pago de beneficios que deban reconocerse a sus afiliados, para cubrir los riesgos comunes de Vejez, Invalidez y Muerte de acuerdo con las disposiciones establecidas en esta ley	Brindar atención en los beneficios previsionales a derechohabientes en el marco de la Ley.
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

Condiciones Operativas Laborales para trabajadores Directos y Trabajadores del Contratista:

MINEDUCYT y sus Terceros (Contratistas, Sub Contratistas, ONG's, Empresas o Fundaciones) bajo contrato derivado de las disposiciones del Convenio BIRF 9067 y sus instrumentos de regulación, garantizarán el cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales en cuanto a:

a. Jornada de trabajo: Lo que legalmente se conoce como jornada laboral, es el tiempo que conforma el día o la semana de trabajo, ahora bien, luego de conocer dicho término, es importante saber que la jornada laboral está conformada por 8 horas en el día (diurna) o 7 horas en la noche (nocturna) por lo que a la semana se debe trabajar un total de 44 horas diurna 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:

-Labores peligrosas o insalubre, 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.

-En un contrato anual, todos los empleados tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones al año equivalentes a **22 días laborales**, incluyendo los empleados con contrato individual de consultoría a largo plazo trabajando en instalaciones de MINEDUCYT y quienes con asignaciones del Proyecto laboren en la UIE del MOPT.

b. Seguridad e Higiene Ocupacional:

b.1. Para los trabajadores directos del prestatario (MINEDUCYT) deberá 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 o ante cualquier epidemia o pandemia que limite la presencialidad laboral.

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, contar con los seguros pertinentes.
- 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, proporcionado 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, en cada institución.

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 la UIP.

b.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. Así como, dar cumplimiento a este PGMO, cuando sea relevante las Guías Generales Sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo del Banco Mundial y Guías por Sector³, y a cualquier otro requerimiento de Salud y Seguridad sostenido en los contratos específicos, así como, asegurar el cumplimiento a lo estipulado en el Plan de Manejo de Seguridad Ocupacional e Higiene en el Trabajo (PSOHT).

En términos generales, sin que resulte limitado 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, proporcionado 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, en cada institución.

c. 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, el MINEDUCYT 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.

3

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/862351490601664460/pdf/112110-SPANISH-General-Guidelines.pdf>

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, **MINEDUCYT, MOPT, y sus Terceros**, contemplarán las siguientes acciones:

Implementación de un Código de Conducta descrito en el Anexo 6 del presente PGMO, además de su símil legal aplicable, que incluya la definición de abuso, acoso y explotación sexual y su prohibición, 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. Todos los trabajadores directos contratados para el proyecto deben firmar su aceptación al cumplimiento del código de conducta, incluido como cláusula y anexo en sus contratos, y de la misma forma los contratistas/supervisores/subcontratistas exigirán la firma del código de conducta a sus trabajadores.

Especificando:

Para trabajadores **directos**, especialmente aquellos con contrato individual denominado CONSULTORIA, y que permanecen en las instalaciones de MINEDUCYT o del MOPT, deberán dar cumplimiento al “Instructivo sobre relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo”, así como, a la Ley de Ética Gubernamental y el código de conducta para trabajadores adjunto a este PGMO.

Para los **trabajadores contratados**, deberán cumplir el código de conducta para trabajadores.

Para los **trabajadores contratados para la construcción u Obra Civil** será regido por el Código de ética para la Industria de la Construcción, además, del bloque del PGAS, el cumplimiento al Código de Conducta Estándar para Trabajadores (CCET) y condiciones adicionales relacionadas que añada la empresa que les contrato, así como, las cláusulas convenidas en el Laudo Arbitral resolutivo entre el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Conexos Salvadoreños y CASALCO, expresadas en el contrato colectivo.

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 presentarse denuncias por acoso o toda expresión de violencia. Estas medidas buscan evitar impactos sociales y ambientales negativos sobre la población en condición de vulnerabilidad, residente o flotante, que frecuente aquellos sectores intervenidos por las obras.
- Capacitación a los trabajadores informándolos sobre la legislación vigente y procedimientos internos respecto al hostigamiento sexual laboral, brindando las pautas necesarias para prevenir y sancionar el acoso en el sector público y privado.
- Concienciación a los trabajadores mediante el desarrollo de talleres y charlas de sensibilización sobre el Enfoque de sexos a nivel biológico. Se verificará, especialmente en las visitas periódicas al área de influencia del proyecto, el conocimiento y cumplimiento por parte de los trabajadores.

- Supervisará el respeto y observancia a la normativa vigente sobre: Derechos de la niñez, equidad entre niñas y niños, 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 víctima, 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.

Términos y Condiciones Laborales con Trabajadores Directos:

El presente proyecto, al ser de naturaleza pública, regido por el fondo de préstamo BIRF 9067 de tiempo limitado a 54 meses, para su uso y diferenciado del Fondo General del Estado, con el cual, se contará con trabajadores que se encuentren bajo: CONTRATO DE SERVICIO DE CONSULTORIA, según las indicaciones referidas en [Las Regulaciones de Adquisiciones para prestatarios en proyectos de Inversión del BIRF con fecha de Noviembre de 2020](#). Específicamente en lo referido a la Sección VII. Métodos de Selección Aprobados: Servicios de Consultoría.

Este tipo de contratación es utilizada para la elaboración de proyectos a corto y mediano plazo, puede firmarse por unos cuantos días hasta varios meses o incluso años. Sin embargo, establece desde el acuerdo una fecha de caducidad de este, usualmente porque se requerirá del empleado un servicio meramente temporal.

Según la legislación salvadoreña, este tipo de contrato suele utilizarse en empleos como: construcción, consultorías, para suplir permisos de empleados fijos (como licencias de maternidad), y para la mano de obra en proyectos ejecutados para un período determinado de tiempo.

En el presente proyecto, la contratación de consultores se celebrará bajo los lineamientos administrativos descritos en el Manual Operativo del Presente proyecto, sobre el cual, se hace énfasis en el tipo de productos y/o servicios a brindar bajo contrato, estipulándose las fechas que condicionan la prestación de los servicios y/o la entrega de los mismos. Las fechas de entrega indicarán el porcentaje del pago correspondiente, especificándose además el tiempo de contratación sujeto a revisión anualmente para su prorrogación.

El tiempo *máximo de la prorrogación* de cualquier contrato es igual al tiempo pactado bajo convenido para la implementación de este proyecto; y debido a la paulatina escalada de las contrataciones y adjudicaciones, este será *menor o igual a cuatro años y seis meses*.

El mismo contrato detallará el lugar de trabajo asignado dentro de las instalaciones de MINEDUCYT o fuera del mismo, el pago a recibir, los descuentos que apliquen, su horario de entrada y salida según la modalidad de trabajo, entre otras condiciones laborales en el cumplimiento a la normativa nacional, acorde a la normativa administrativa del Grupo Banco Mundial.

SOBRE REMUNERACIÓN, SEGURIDAD, SALUD Y OTROS BENEFICIOS SEGÚN SE DETALLE EN EL CONTRATO INDIVIDUAL

- Cláusula contractual sobre responsabilidad de poseer seguros o previsionales.
- Pago periódico de una remuneración al trabajador detallada en Calendario y Condiciones de Pagos.
- El hecho de que dicha remuneración constituya la principal o única fuente de ingresos del trabajador;
- Los viajes realizados por el trabajador para llevar a cabo sus tareas son solventados por la parte que solicita el trabajo;
- Inexistencia de riesgo financiero para el trabajador.

Lo anterior se respalda en la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y el Código de Trabajo de El Salvador en su Art. 302.-sobre la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo y el Art. 303.- dicho reglamento deberá estar de acuerdo con las disposiciones del mismo Código Laboral, 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. Así mismo, dando cumplimiento al Art. 304.- Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener las disposiciones generales de contratación hacia la protección de los derechos laborales de cada empleado (puede verse descripción completa en el cuadro previo sobre reseña de leyes laborales).

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 PGMO será en cascada; es decir, esta recaerá no solo en el MINEDUCYT, sino también en los Contratistas, supervisores, 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 PGMO y sus respectivos anexos; así como, los EAS del Banco Mundial y las Guías Generales y Sectoriales de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, además de la normativa nacional e internacional aplicable a los trabajadores del Proyecto.

Los alcances y procedimientos del PGMO, 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 de diseño, de ejecución 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 MINEDUCYT a través del Proyecto serán transmitidas al MOPT (en lo correspondiente a los roles y actividades interinstitucionales convenidas como gestor y administrador de contratos para el Componente 3), mediante cláusulas contractuales a los contratistas o terceros con la finalidad de garantizar el cumplimiento de lo detallado en este PGMO. En este sentido, la responsabilidad de supervisar y garantizar su cumplimiento recaerá en el MINEDUCYT a través de la UIP

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:

- i. Contratar personal que haya cumplido la edad correspondiente para el puesto. La contratación de menores de edad y el trabajo infantil se encuentra prohibida en el Proyecto.
- ii. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo, de modo que no se excluya la postulación de personas por su sexo (hombre/mujer), origen (raza, etnia), procedencia (nacionalidad), edad, persona con discapacidad (física, sensorial, intelectual, psicosocial), y demás similares.
- iii. 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 sexo, 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 diferentes sexos, edades, 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 Identificación DUI y Número de Identificación Tributaria NIT
3. Afiliación a seguridad social
4. Afiliación previsional (AFP)

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.

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.

Términos y Condiciones Laborales con Trabajadores Comunitarios:

Procedimientos de contratación de TRABAJADORES COMUNITARIO:

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 MINEDUCYT-UIP y Contratistas, en relación a procesos de organización comunitaria que implican comunicación oportuna sobre las actividades del proyecto que les impliquen. 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.

10. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS (AQR) ADECUADO A LOS TRABAJADORES

Todos los tipos de trabajadores tendrán acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos que garantice procesos transparentes, oportunos, y permita a los trabajadores plantear inquietudes, incluso de forma anónima a una persona que no sea su supervisor inmediato.

El Mecanismos de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) será implementado durante todas las etapas del Proyecto y de manera continua. El mecanismo de quejas y reclamos de los trabajadores relacionados con la ejecución del Proyecto en sus distintas etapas y niveles.

Los especialistas sociales y ambientales de UIP-MINEDUCYT y los de SIE-MOPT (dada su participación en la gestión y administración de contratos para el Componente 3) serán responsables de exigir y orientar a los Contratistas en el funcionamiento y aprovechamiento del MAQR para la mejora permanente del Proyecto y evitar situaciones críticas durante cualquiera de las etapas del mismo. El equipo de UIP-MINEDUCYT orientará sobre los pormenores del sistema y de sus variadas herramientas y temporalidades, y se encargará de organizar espacios formativos e informativos dirigidos a los Contratistas sobre el mecanismo de quejas y reclamos del proyecto. UIP participará de estas actividades apoyando y verificando la concreción de las mismas.

Procedimiento Operativo de Atención a: solicitud, sugerencia, petición, queja o reclamo.

Mecanismo de AQR para TRABAJADORES DIRECTOS:

Las partes afectadas que quieran emitir una queja, reclamo, petición o sugerencia, pero no quieren hacerla a los responsables social y ambiental de los subproyectos, podrán hacerlo en las Oficinas de SIE-MOPT o a la UIP en MINEDUCYT. Si quieren mantener su anonimato, la persona o entidad afectada podrá dejar un escrito en sobre sellado directamente en la Coordinación de Estándares Ambientales y Sociales de la UIP-MINEDUCYT o de SIE-MOPT para diligenciar el proceso. Si la persona es miembro de cualquiera de las instituciones responsables de este Proyecto, será recomendable utilizar algún mecanismo de comunicación alternativo como los mencionados a continuación.

Se podrá, además (para UIP-MINEDUCYT y SIE-MOPT):

- Escribir un correo electrónico a una dirección electrónica que está en gestión
- Llamar a un teléfono celular que se encuentra en gestión

- Dejar un sobre cerrado en el buzón de cada institución señalando la Oficina para la que se envía. Esto permitirá recabar información por escrito.

En el caso de reclamaciones, denuncias o quejas hacia el personal del Proyecto, se aplicará lo que se establezca en el contrato de servicios individuales sobre el proceso de gestión de las quejas recibidas, donde se verifica que paso deberá seguir, sobre las sanciones disciplinarias; en caso de no resolverse a satisfacción del trabajador, este podrá apelar.

Mecanismo AQR para TRABAJADORES CONTRATADOS:

MINEDUCYT solicitará dentro de los requerimientos contractuales de los contratistas, elaborar un mecanismo de quejas y reclamos para sus trabajadores; además, expresará que lo deben dar a conocer de forma verbal y por escrito a todo el personal contratado del proyecto, destacando la protección del trabajador contra represalias cuando lo utilice. Por la responsabilidad asumida en el convenio interinstitucional entre MINEDUCYT y MOPT, para gestionar y administrar contratos de diseño y construcción para el Componente 3 del Proyecto, y cuando así se requiera la SIE-MOPT a través de sus especialistas sociales asumirán la responsabilidad de gestionar las quejas de personal contratado, y supervisar los mecanismos de quejas de las empresas Contratistas.

Las partes afectadas que quieran emitir una queja, reclamo, petición o sugerencia para mantenerse anónimo podrá dejar un escrito en sobre sellado directamente en la Coordinación de Estándares Ambientales y Sociales de la UIP quien es responsable de diligenciar el proceso, según sea el caso. Se podrá, además:

- Escribir un correo electrónico a: pendiente de gestión
- Llamar al teléfono celular: pendiente de gestión
- Ir a la oficina de gestión social de los Contratistas en el lugar donde se desarrolla el subproyecto y usar los Buzones dispuestos;
- Avocarse a la Dirección del Centro Educativo o a la Dirección Departamental de MINEDUCYT, si el proceso tiene relación con la comunidad educativa y se deriven de alguna acción relacionada al contexto laboral de personal en el Proyecto.

Mecanismo AQR para TRABAJADORES CONTRATADOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE OBRA:

En caso de existir un mecanismo de quejas que implique a la representación Sindical de los Trabajadores en las Obras, no se restringe su uso y aplicación, tampoco se sustituye por el MQR del proyecto, sin embargo, podrá hacer uso de este con la libertad que implique.

Además, podrá:

- Avocarse al referente territorial de la Agencia Contratada para la Supervisión de Obra.
- Avocarse a la Dirección Departamental de MINEDUCYT, si el proceso tiene relación con la comunidad educativa y se deriven de alguna acción relacionada al contexto laboral de personal en el Proyecto. Se deberá informar a la UGP.
- Usar los Buzones dispuestos en la oficina de gestión social de cada subproyecto, para depositar en sobre cerrado con información escrita sobre el proceso. En los subproyectos, Gestión Social será el encargado de clasificar las quejas y/o reclamos.

Para la regulación del cumplimiento desde MINEDUCYT

1. MINEDUCYT solicitará dentro de los requisitos al contratista elaborar un mecanismo de quejas para sus trabajadores.
2. Supervisión contractual para las actividades enmarcadas en el proyecto (Unidad Implementadora del Proyecto).
3. Solicitará al contratista que dé a conocer de forma verbal o 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 represarías cuando lo usase.

Tomando como base las orientaciones del EAS10 No. 26.1, del Banco Mundial: *“Un mecanismo de atención de quejas y reclamos es un sistema, proceso o procedimiento accesible e inclusivo que se utiliza para recibir reclamos y sugerencias de mejoras y adoptar medidas oportunas al respecto, y para facilitar la solución de las inquietudes y quejas que surjan en relación con un proyecto. Un mecanismo eficaz de atención de quejas y reclamos proporciona una reparación a las partes afectadas por el proyecto y permite abordar los problemas en una etapa temprana.”*

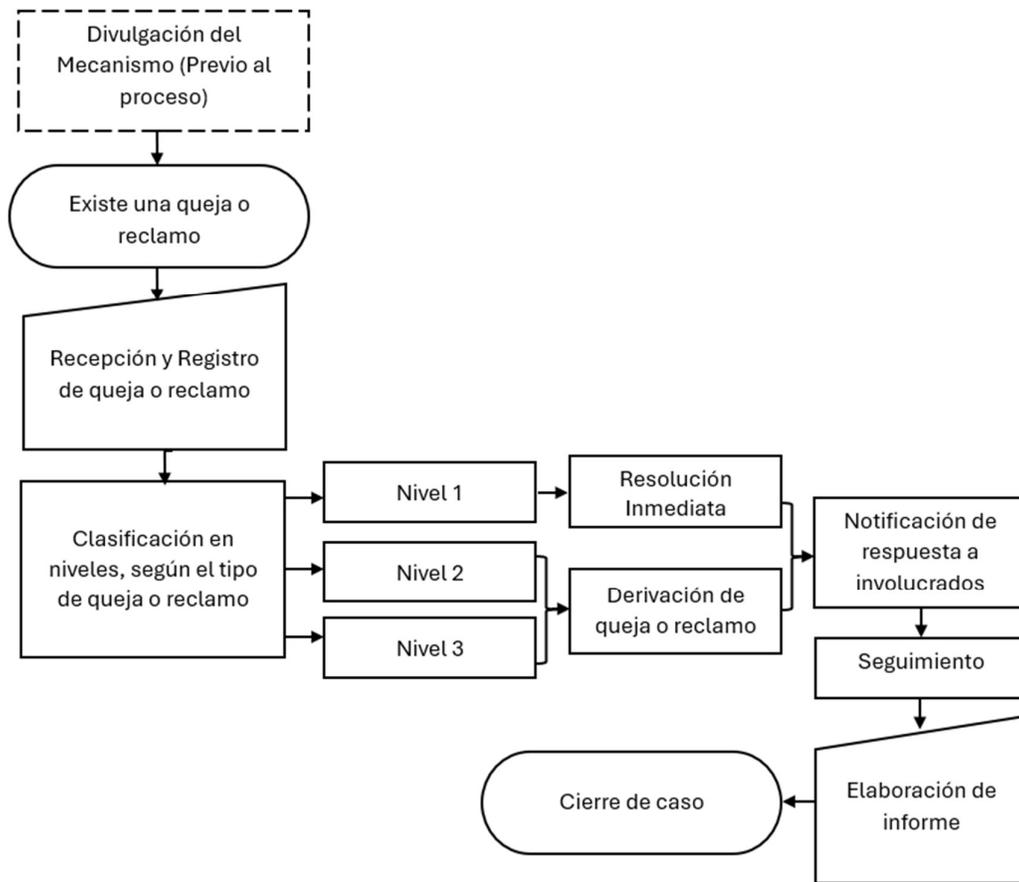
La divulgación del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) es el primer paso que se realiza para su implementación, ya que garantiza que todos los actores involucrados, incluida la comunidad, los trabajadores y otras partes interesadas, conozcan de primera mano su existencia, propósito y los procedimientos de uso. Este proceso fomenta el acceso a la información y facilita una participación efectiva desde las etapas iniciales del proyecto.

De forma general, el Mecanismos de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) será implementado durante todas las etapas del Proyecto y de manera continua. En este sentido: 1. favorecerá la participación de la ciudadanía a nivel general; 2. permitirá la participación de las comunidades donde se ejecuten los subproyectos o área de influencia; 3. también buscará ser un medio eficaz para el uso de los trabajadores relacionados con la ejecución del Proyecto en sus distintas etapas y niveles. Con relación a este último actor (los trabajadores), en el PGM0 se expone la posibilidad de que hagan uso de otros recursos disponibles en el Proyecto cuando enfrenten situaciones que ameriten una queja, reclamo, denuncia, consulta, u otras situaciones comprometidas y no exista suficiente confianza en el nivel local para resolverlas. El MAQR, posibilita una permanente retroalimentación de las comunidades al Proyecto y de este hacia las comunidades.

En 2025 se realizó una actualización del MAQR, donde se revisaron y ampliaron sus procedimientos, se actualizó los datos de contactos, la clasificación de niveles y el seguimiento. Este Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) es un documento vinculante a todos los procesos y mecanismos del proyecto Crecer y Aprender Juntos, desarrollo de la primera infancia de El Salvador.

A continuación, se presenta de forma gráfica los momentos del Mecanismo de Quejas y reclamos que tendrá el Proyecto.

Figura 1. Mecanismo de Quejas y Reclamos del Proyecto paso a paso



Es importante destacar que el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) cuenta con un documento completo, que detalla ampliamente sus procedimientos, contactos y etapas de implementación. Este documento está disponible para consulta y constituye una referencia vinculante para todos los procesos del proyecto Crecer y Aprender Juntos, Desarrollo Integral de la Primera Infancia de El Salvador.

11. MONITOREO E INFORMES DE SEGUIMIENTO y RESPONSABILIDADES

En los informes semestrales de progreso del proyecto la UIP-MINEDUCYT reportará el cumplimiento del PGM y los resultados del mecanismo de quejas y reclamos al Banco Mundial.

A través del proceso de monitoreo y seguimiento a las acciones del componente 3 que realizará la UIP-MINEDUCYT a los demás componentes del Proyecto, se tendrá información sobre las inconformidades atendidas provenientes de los diferentes grupos de trabajadores, actores locales, beneficiarios directos e indirectos, el tiempo de atención y resolución, así como, los círculos virtuosos que se generan con la implementación. Estos resultados se incorporarán en el informe que elabora la UIP, como parte de la aplicación de mecanismos de quejas, avisos y reclamos, para identificar si se han presentado casos y cómo se han gestionado.

El monitoreo al desempeño y cumplimiento del resto de Estándares Ambientales y Sociales se realizará a través de los contratistas, la firma consultora de supervisión hará monitoreo continuo, y enviará a la UIP mensualmente un informe resumiendo el estado del avance de obras y el cumplimiento del PGAS, del PGM correspondiente, de igual manera de aquello que le atañe al PPPI.

Tabla 15. Descripción de responsabilidades y funciones en el proyecto según actor institucional

DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN EL PROYECTO			
N°	Involucradas	Funciones clave dentro del proyecto	Áreas responsables
1	MINEDUCYT	Contratación y administración de trabajadores directos del proyecto.	DCP
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	CONTRATISTA
		Difundir el PGM entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	CONTRATISTA
		Documentar y asegurar el carácter de voluntario en el trabajo comunitario	UIP/Coordinación EAS
		Difundir el sistema de gestión de quejas para trabajadores y dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	CONTRATISTA
		Difundir el PGM entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	CONTRATISTA
2	Responsabilidades MINEDUCYT o SIE-MOPT (a requerimiento)	1.Gestionar técnicamente y de acuerdo a los requerimientos y cláusulas del convenio entre MINEDUCYT y MOPT, la ejecución del programa en su globalidad y de los contratos de los subproyectos de infraestructura educativa, cuando así sea requerido.	MINEDUCYT o SIE-MOPT (a requerimiento)
		2.Administrar los contratos, es decir, verificar la buena marcha y cumplimiento de las cláusulas y obligaciones contractuales.	MINEDUCYT o SIE-MOPT (a requerimiento)

DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN EL PROYECTO			
N°	Involucradas	Funciones clave dentro del proyecto	Áreas responsables
		3.Elaborar el plan de gestión de riesgos de implementación y brindar el respectivo seguimiento y generación de informes.	
		4.Llevar a cabo la supervisión de obra de las rehabilitaciones de centros educativos para la atención de necesidades relativas al acceso al agua, higiene y saneamiento.	MINEDUCYT o SIE-MOPT (a requerimiento)
		5.Realizar juntamente con el MINEDUCYT la recepción del producto final de un contrato de: (a) supervisión, (b) rehabilitación de centros educativos.	MINEDUCYT o SIE-MOPT (a requerimiento)
		6.Elaborar y remitir el informe mensual de seguimiento al cumplimiento del Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) del proyecto (incluyendo los PGAS específicos), el PPPI y el PGMO, para la UIP.	SIE-MOPT
3	Contratistas	Contratación y administración de trabajadores del proyecto.	Responsabilidades a definir en los contratos específicos.
		Encargados de la seguridad y salud en el trabajo.	
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	
		Difundir el PGMO y el Código de Conducta entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	
		Informar a la UIP sobre el avance de los subproyectos.	
4	Subcontratistas	Contratación y administración de trabajadores del proyecto.	Responsabilidades a definir en los contratos específicos.
		Encargados de la seguridad y salud en el trabajo.	
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores.	
		Difundir el PGMO y el Código de Conducta entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	
5	Supervisor de obras menores y subproyectos	Contratación y administración de trabajadores del proyecto.	Responsabilidades a definirse en los contratos específicos.
		Encargados de la seguridad y salud en el trabajo.	

DESCRIPCIÓN DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN EL PROYECTO			
N°	Involucradas	Funciones clave dentro del proyecto	Áreas responsables
		Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores y facilitar información al respecto a la UIP.	
		Difundir el PGMO entre los trabajadores y realizar las capacitaciones.	
		Brindar información y atender el seguimiento al desempeño de los grupos de trabajadores y terceros.	

12. ANEXOS

ANEXO 1. DOCUMENTOS NORMATIVOS Y RELACIONADOS

[Decreto No. 629. Reforma a la Ley de Transporte Terrestre, Transito y Seguridad Vial.](#)

Decreto No. 917 [Ley General de Educación](#)

Decreto No. 254 [Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo.](#)

Decreto No. 15 [Código de Trabajo de El Salvador](#)

[Decreto No. 1263 Ley del Seguro Social y sus Reglamentos](#)

[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](#)

[Decreto No. 960 Ley Especial Transitoria para la Legalización del Dominio de Inmuebles del Estado en El Ramo de Educación.](#)

[Decreto No. 645, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.](#)

[Decreto No. 507. Ley del Servicio Civil](#)

[Decreto No. 873, Ley de Ética Gubernamental](#)

[Decreto No. 672, Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad](#)

[Decreto No. 520, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia](#)

Decreto No. 652 Ley de Compras Públicas

[Política Institucional de Gestión Ambiental. Ministerio de Educación ciencia y Tecnología](#)

[Política Nacional de Apoyo al Desarrollo Infantil Temprano “Crecer Juntos”.](#)

[Laudo Arbitral Contrato Colectivo SITRACOCS](#)

[Protocolo “Actuando con Seguridad de Regreso al Trabajo Presencial”](#)

[Protocolo de Actuación para el abordaje de la Violencia Sexual en las Comunidades Educativa de El Salvador.](#)

[Protocolo de Retorno a las Labores Presenciales](#)

[Instructivo de Relaciones Laborales](#)

[Guía sobre Derechos y Deberes Laborales de Servidores y Servidoras Públicos](#)

[Guía de Servicios de la Fiscalía General de la República de El Salvador](#)

[Regulación de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión BIRF](#)

[Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional](#)

[Marco de Gestión Ambiental y Social del Grupo Banco Mundial.](#)

[Código de ética de la Industria de la Construcción.](#)

[Las Regulaciones de Adquisiciones para prestatarios en proyectos de Inversión del BIRF con fecha de Noviembre de 2020](#)

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/3923eda9dc758af897b39c477ea5ed45-0290032020/original/Procurement-Regulations-for-IPF-Borrowers-SPANISH-November-2020.pdf>

ANEXO 2. DEFINICIONES

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 labores⁴.

Abuso Sexual: una amenaza o intrusión física real de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.

Acoso Sexual: avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual.

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

Sexo biológico: hace referencia a una serie de características físicas y hormonales que afectan a la reproducción de los organismos que se reproducen sexualmente. Por lo general, se habla de dos sexos reproductivos, el masculino (que produce gametos masculinos) y el femenino (que produce gametos femeninos)

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.

Explotación Sexual: 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.

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.

Igualdad de oportunidades entre niñas y niños: Principio que garantiza que niñas y niños tengan acceso equitativo a los mismos recursos, derechos, condiciones y oportunidades en todos los aspectos de su desarrollo, como la educación, la salud, la participación en actividades culturales y recreativas, así como en la toma de decisiones que impacten sus vidas. Este enfoque busca eliminar barreras y estereotipos que puedan limitar su pleno desarrollo y fomentar un entorno equitativo y respetuoso de sus diferencias.

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

⁴ Definido en el Art. 8 – De la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV).

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 nacer⁵.

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

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 inmigración⁶.

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 bolsillo⁷.

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 este y está sujeto a su control e instrucciones diarias.

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

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

⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva N° 24 del 24 de noviembre del 2017.

⁶ Definición del artículo 1 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la OIT.

⁷ 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 Semi- Autónomas.
	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

ASPECTO DEL MAS	N°	NORMATIVA EN MATERIA LABORAL	OBJETO
			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>
	8	Laudo Arbitral entre la Industria de la Construcción y el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Conexos.	De lo convenido, la normativa de seguridad e higiene laboral se expresa en claro cumplimiento e incluso procedimientos. No obstante, se recomienda que el contratista implemente un Protocolo de Atención en materia de Salud y Seguridad Ocupacional específico para cada obra.
	9	Código de ética de la Industria de la Construcción.	De todas las disposiciones que permiten salvaguardar la vida, salud y seguridad de los grupos de trabajadores, la prevención de riesgos y cumplimiento a normativas recalcan un acuerdo de mutuo cumplimiento para mantener la seguridad en el área laboral.

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:</p> <p>Aplicación del Código de Trabajo, Libro Cuarto Derecho Procesal del Trabajo. De la Jurisdicción, competencia y capacidad de las partes. 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.</p>
Concejo Superior de Salud Pública Salvadoreño a través de su Oficina Tramitadora de Denuncias (OTD)	<p>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.</p>
Fiscalía General de la Republica de El Salvador (FGR)	Atención a Denuncias según su clasificación por Servicios Varios de la PGR.
Sindicatos de trabajadores de la Construcción y Conexos.	Como el Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción, velan por el cumplimiento de pago justo por trabajo realizado por obra o al día, así como, por el cumplimiento de los derechos laborales y los que trasgreda los estipulado en los contratos colectivos.
Policia 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 hacerse al 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 requieran el inmediato accionar policial ya sea de carácter preventivo o represivo.</p>

ANEXO 6. CÓDIGOS DE CONDUCTA ESTÁNDAR PARA TRABAJADORES DIRECTOS Y DEL CONTRATISTA

1. Código de Conducta para trabajadores Directos del Proyecto

A continuación, se incluye el modelo de Código de Conducta para los trabajadores directos del proyecto.

Este Código de Conducta es parte de nuestras medidas para hacer frente a los riesgos ambientales y sociales relacionados con las actividades del proyecto. Se aplica a todo el personal directamente contratado para trabajar en el proyecto.

Este Código de Conducta identifica el comportamiento que exigimos a todo el Personal contratado por el MINEDUCYT para trabajar en el proyecto, y es de estricto cumplimiento. Este Código de Conducta se establece con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia Ambiental, Social, Salud y Seguridad Laboral, bajo el marco de la legislación nacional/ regional y acorde a los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial.

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.

Este Código de Conducta será socializado y será del entero conocimiento del personal que labora para MINEDUCYT. Los trabajadores deberán ser capacitados y advertidos sobre las sanciones al incurrir en alguna falta al presente Código.

El contrato de trabajo a realizarse bilateralmente entre el (CONTRATANTE) y MINEDUCYT deberá hacer referencia al conocimiento del Código de Conducta para los Trabajadores (CdC), para que, a la firma de este, se den por entendidos de que conocen el Código y que su aplicación y cumplimiento es contractual para cada individuo perteneciente a la empresa.

CONDUCTA REQUERIDA

El Personal contratado por MINEDUCYT para trabajar en el proyecto deberá:

- 1. Desempeñar sus funciones de manera competente y diligente;*
- 2. Cumplir con este Código 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) respetar todas las instrucciones de trabajo, la señalización en la obra y 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. *Tomar medidas de higiene y de prevención de enfermedades. Evitar la acumulación de charcos de agua y tapar recipientes que almacenen agua.*
6. *Adoptar medidas de ahorro de recursos como: el agua y la energía, así como evitar la pérdida de materiales por falta de protección o por derroche de los mismos.*
7. *Estar enterado de que el uso de sustancias ilegales en el interior de la obra es inadmisibles. Igualmente, el consumo de alcohol u otras sustancias que alteren el comportamiento de las personas. Así mismo se dejará en claro que está prohibido el ingreso de armas de fuego y/o corto punzantes a la obra.*
8. *Manejar que el robo de materiales, equipos o cualquier cosa dentro de la obra, será seriamente sancionado, este tipo de comportamiento es inaceptable. Se debe hacer un llamado a mantener valores y buenas costumbres en el equipo de trabajo. Igualmente, acciones de vandalismo por parte de la comunidad deben ser denunciados ante las autoridades correspondientes, a fin de mantener el orden y bien andanza de la obra.*
9. *No deberá realizar conexiones temporales a la red eléctrica del alojamiento de trabajadores y/o bodega, ni ninguna otra parte de la obra, sin que estas estén debidamente autorizadas.*
10. *Mantener el respeto hacia las personas, su cultura, su idioma, su origen de nacimiento, sexo, discapacidad, sus creencias religiosas o políticas. Las actitudes de discriminación entre los trabajadores deben ser motivo de llamado de atención.*
11. *Mantener comunicación con la comunidad, mostrando respeto en todo momento y atendiendo las inquietudes o consultas que esta tenga, sin discriminar a la población por su condición, nivel educativo o su nivel económico. Deberán tratar a otras personas con respeto, y no discriminar a grupos específicos como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes o niños.*
12. *Mantener en todo momento respeto para dirigirse a la población en general, y en especial, a las niñas y niños, mujeres y ancianos de la comunidad. Evitando expresar palabras soeces, gestos con referencia sexual, piropos y/o toqueteos.*
13. *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 otras instituciones o del MINEDUCYT.*
14. *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.*
15. *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.*
16. *No participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente.*
17. *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);*
18. *Deberán tener especial cuidado en la comunicación con las comunidades indígenas y afrodescendientes, respetando a las autoridades locales o líderes comunales, la cultura, idioma y formas de vida. Se debe tener especial cuidado en respetar objetos y sitios sagrados, templos u otros de índole religiosos, evitar tomar fotografías sin autorización, evitar dañar bosques, ríos o sitios protegidos por las comunidades.*

19. *Estar enterados que las actitudes de violencia en la obra o sitios de alojamiento de personal serán sancionadas. Manejar que se les podrá destituir de su cargo en caso de mal comportamiento como: propagación de enfermedades contagiosas, acoso sexual, violencia a la niñez, actividades ilegales o criminales.*
20. *No permitir el acceso de menores de edad a las obras. Igualmente, No permitir el acceso de personal no autorizado en la obra. Las visitas deberán ser aprobadas por los supervisores de obra, los visitantes deberán portar cascos, chalecos y zapatos cerrados para poder acceder a la obra.*
21. *Mantener la limpieza en los servicios sanitarios. No se permitirá realizar evacuaciones fisiológicas, fuera de las instalaciones sanitarias proporcionadas por la empresa.*
22. *Deberá proteger y hacer uso adecuado de la propiedad, no quemar basura o cazar animales silvestres, no derramar sustancias contaminantes, no cortar árboles que estén fuera del permiso forestal, no dañar áreas que no serán intervenidas por el proyecto.*
23. *Denunciar el no cumplimiento del Código de Conducta, ya que no se tomarán represalias en este sentido. El incumplimiento deberá ser reportado al Ingeniero Residente o Equivalente de la empresa contratista, el cual procederá a verificar la denuncia para aplicar las acciones correctivas necesarias.*

CONSECUENCIAS DE VIOLAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Cualquier violación de este Código de Conducta por parte del Personal contratado por el MINEDUCYT para trabajar en el proyecto puede resultar en consecuencias graves, hasta e incluyendo la terminación y posible remisión a las autoridades legales.

PARA PERSONAL DEL MINEDUCYT:

He recibido una copia de este Código de Conducta escrito en un idioma que comprendo. Entiendo que, si tengo alguna pregunta sobre este Código de Conducta, puedo contactar [ingrese el nombre de Persona(s) de contacto del MINEDUCYT con experiencia relevante (incluyendo casos de explotación sexual, abuso y acoso en el manejo de esos tipos de casos)] solicitando una explicación.

Nombre del personal: [insértese el nombre]

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

Contrafirma del representante autorizado del MINEDUCYT:

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

Este Código de Conducta debe ser monitoreado por la UIP.

El MINEDUCYT deberá asegurar:

- Que cada trabajador reciba una copia de este Código de Conducta.
- Que al trabajador se le capacite en la aplicación de este Código de Conducta.
- Que el trabajador reconozca que el cumplimiento del Código de Conducta es obligatorio y que es un requisito para obtener el trabajo.
- Que el trabajador reconozca que el incumplimiento del Código de Conducta puede causar su despido o inclusive acusación ante autoridades legales.

1. Modelo de Código de Conducta para trabajadores del Contratista

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

Este Código de Conducta es 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 este Código de Conducta.

Este Código de Conducta identifica el comportamiento que exigimos a todo el Personal del Contratista. Es de estricto cumplimiento y está dirigido al personal laboral involucrado en la ejecución de las obras (contratista, subcontratistas, obreros). Este Código de Conducta se establecen con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia Ambiental, Social, Salud y Seguridad Laboral, bajo el marco de la legislación nacional/ regional y acorde a los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial.

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.

Este Código de Conducta será socializado y será del entero conocimiento del personal que labora para la empresa contratista. Los trabajadores deberán ser capacitados y advertidos sobre las sanciones al incurrir en alguna falta al presente Código.

El contrato de trabajo a realizarse bilateralmente entre el (CONTRATANTE) y la Empresa adjudicada deberá hacer referencia al conocimiento del Código de Conducta para los Trabajadores (CdC), para que a la firma de este, se den por entendidos de que conocen el Código y que su aplicación y cumplimiento es contractual para cada individuo perteneciente a la empresa.

CONDUCTA REQUERIDA

El Personal del Contratista deberá:

1. *Desempeñar sus funciones de manera competente y diligente;*
2. *Cumplir con este Código 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) *respetar todas las instrucciones de trabajo, la señalización en la obra y 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. *Tomar medidas de higiene y de prevención de enfermedades. Evitar la acumulación de charcos de agua y tapar recipientes que almacenen agua.*
6. *Adoptar medidas de ahorro de recursos como: el agua y la energía, así como evitar la pérdida de materiales por falta de protección o por derroche de los mismos.*
7. *Estar enterado de que el uso de sustancias ilegales en el interior de la obra es inadmisibles. Igualmente, el consumo de alcohol u otras sustancias que alteren el comportamiento de las personas. Así mismo se dejará en claro que está prohibido el ingreso de armas de fuego y/o corto punzantes a la obra.*
8. *Manejar que el robo de materiales, equipos o cualquier cosa dentro de la obra, será seriamente sancionado, este tipo de comportamiento es inaceptable. Se debe hacer un llamado a mantener valores y buenas costumbres en el equipo de trabajo. Igualmente, acciones de vandalismo por parte de la comunidad deben ser denunciados ante las autoridades correspondientes, a fin de mantener el orden y bien andanza de la obra.*
9. *No deberá realizar conexiones temporales a la red eléctrica del alojamiento de trabajadores y/o bodega, ni ninguna otra parte de la obra, sin que estas estén debidamente autorizadas.*
10. *Mantener el respeto hacia las personas, su cultura, su idioma, su origen de nacimiento, sexo, discapacidad, sus creencias religiosas o políticas. Las actitudes de discriminación entre los trabajadores deben ser motivo de llamado de atención.*
11. *Mantener comunicación con la comunidad, mostrando respeto en todo momento y atendiendo las inquietudes o consultas que esta tenga, sin discriminar a la población por su condición, nivel educativo o su nivel económico. Deberán tratar a otras personas con respeto, y no discriminar a grupos específicos como mujeres, personas con discapacidad, trabajadores migrantes o niños.*
12. *Mantener en todo momento respeto para dirigirse a la población en general, y en especial, a las niñas y niños, mujeres y ancianos de la comunidad. Evitando expresar palabras soeces, gestos con referencia sexual, piropos y/o toqueteos.*
13. *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.*
14. *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.*
15. *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.*
16. *No participar en ninguna forma de actividad sexual con personas menores de 18 años, excepto en caso de matrimonio preexistente.*
17. *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);*
18. *Deberán tener especial cuidado en la comunicación con las comunidades indígenas y afrodescendientes, respetando a las autoridades locales o líderes comunales, la cultura, idioma y formas de vida. Se debe tener especial cuidado en respetar objetos y sitios sagrados, templos u otros de índole religiosos, evitar tomar fotografías sin autorización, evitar dañar bosques, ríos o sitios protegidos por las comunidades.*

19. *Estar enterados que las actitudes de violencia en la obra o sitios de alojamiento de personal serán sancionadas. Manejar que se les podrá destituir de su cargo en caso de mal comportamiento como: propagación de enfermedades contagiosas, acoso sexual, violencia de género, actividades ilegales o criminales.*
20. *No permitir el acceso de menores de edad a las obras. Igualmente, No permitir el acceso de personal no autorizado en la obra. Las visitas deberán ser aprobadas por los supervisores de obra, los visitantes deberán portar cascos, chalecos y zapatos cerrados para poder acceder a la obra.*
21. *Mantener la limpieza en los servicios sanitarios. No se permitirá realizar evacuaciones fisiológicas, fuera de las instalaciones sanitarias proporcionadas por la empresa.*
22. *Deberá proteger y hacer uso adecuado de la propiedad, no quemar basura o cazar animales silvestres, no derramar sustancias contaminantes, no cortar árboles que estén fuera del permiso forestal, no dañar áreas que no serán intervenidas por el proyecto.*
23. *Denunciar el no cumplimiento del Código de Conducta, ya que no se tomarán represalias en este sentido. El incumplimiento deberá ser reportado al Ingeniero Residente o Equivalente de la empresa contratista, el cual procederá a verificar la denuncia para aplicar las acciones correctivas necesarias.*

CONSECUENCIAS DE VIOLAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Cualquier violación de este Código de Conducta por parte del Personal del Contratista puede resultar en consecuencias graves, hasta e incluyendo la terminación y posible remisión a las autoridades legales.

PARA PERSONAL DEL CONTRATISTA:

He recibido una copia de este Código de Conducta escrito en un idioma que comprendo. Entiendo que, si tengo alguna pregunta sobre este Código de Conducta, puedo contactar [ingrese el nombre of Persona(s) de contacto del contratista con experiencia relevante (incluyendo casos de explotación sexual, abuso y acoso en el manejo de esos tipos de casos)] solicitando una explicación.

Nombre del personal del contratista: [insértese el nombre]

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

Contrafirma del representante autorizado del Contratista:

Firma: _____

Fecha: (día mes año): _____

Este Código de Conducta debe ser monitoreado y su cumplimiento deberá ser reportado por el Ingeniero Residente de la Empresa Contratista, a la Gerencia del proyecto de la empresa contratista, al Supervisor y a la UCP.

El contratista deberá asegurar:

- Que cada trabajador reciba una copia de este Código de Conducta.
- Que al trabajador se le capacite en la aplicación de este Código de Conducta.
- Que el trabajador reconozca que el cumplimiento del Código de Conducta es obligatorio y que es un requisito para obtener el trabajo.

- Que el trabajador reconozca que el incumplimiento del Código de Conducta puede causar su despido o inclusive acusación ante autoridades legales.

-